



Deutsche Forschungsgemeinschaft WISSENSCHAFTSRAT

Bericht der Gemeinsamen Kommission
zur Exzellenzinitiative

an die
Gemeinsame Wissenschaftskonferenz

Juni 2015

WR

WISSENSCHAFTSRAT

DFG

Deutsche
Forschungsgemeinschaft

DFG

WR

WISSENSCHAFTSRAT

**Bericht der Gemeinsamen Kommission
zur Exzellenzinitiative
an die
Gemeinsame Wissenschaftskonferenz**

Juni 2015

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung / Executive Summary.....	1
1. Ziele, Durchführung und Entscheidungen	5
1.1. Ausgangslage: Das Wissenschaftssystem vor der Exzellenzinitiative.....	5
1.2. Ziele und Genese.....	6
1.3. Auswahl und Entscheidung	8
1.4. Neuerungen in der zweiten Programmphase	13
1.5. Begutachtung der Anträge zu Graduiertenschulen und Exzellenzclustern	15
1.6. Begutachtung der Anträge zu Zukunftskonzepten.....	18
1.7. Ergebnisse	22
1.8. Programmbegleitung und Programmadministration durch die Geschäftsstellen von DFG und WR	27
2. Entwicklung der Exzellenzeinrichtungen	29
2.1. Graduiertenschulen.....	31
2.1.1 Akademisches Profil	32
2.1.2 Struktur und Organisation.....	36
2.1.3 Wissenschaftliches Personal und Nachwuchsförderung.....	39
2.1.4 Wissenschaftliche Kooperation und internationale Sichtbarkeit	47
2.1.5 Erkenntnistransfer und Öffentlichkeitsarbeit	52
2.2. Exzellenzcluster	55
2.2.1 Akademisches Profil	55
2.2.2 Struktur und Organisation.....	58
2.2.3 Wissenschaftliches Personal und Karriereförderung	65
2.2.4 Wissenschaftliche Kooperationen und internationale Sichtbarkeit	72
2.2.5 Erkenntnistransfer und Öffentlichkeitsarbeit	78
2.3. Zukunftskonzepte.....	83
2.3.1 Beförderung institutioneller Erneuerungsfähigkeit	87
2.3.2 Gewinnung von Spitzenpersonal	89
2.3.3 Synergien durch überinstitutionelle Zusammenarbeit und Verflechtung.....	95
2.3.4 Förderung von Forschungsfreiräumen und forschungsorientierter Lehre	98
2.3.5 Weiterentwicklung der universitären Governance	99
2.3.6 Chancen und Herausforderungen einer Förderung institutioneller Strategien	102
3. Auswirkungen der Exzellenzinitiative	109
3.1. Wissenschaftlicher Ertrag.....	110
3.2. Wissenschaftliches Personal und Karrierewege.....	114
3.3. Profilbildung an den Universitäten	122
3.4. Kooperationen mit externen Partnern.....	127
3.5. Wirkungen des Programms auf das Wissenschaftssystem	130
4. Zusammenfassung und Ausblick	134
4.1. Wissenschaft	134
4.2. Universitäten	136
4.3. Personal und Karrierewege	137
4.4. Interne und externe Kooperationen	138
4.5. Wissenschaftssystem	138
4.6. Ausblick	139
5. Literaturverzeichnis	142
6. Anhänge	144
6.1. Ergänzendes Datenmaterial	145
6.2. Studie zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (Graduiertenschulen und Exzellenzcluster)	
a) Studie – als gesonderter Band	
b) Anhang zur Studie – als gesonderter Band	
6.3. Bericht der Strategiekommision des Wissenschaftsrates: Auswertung der geförderten Zukunftskonzepte – als gesonderter Band	

Kurzfassung / Executive Summary

Mit ihrer Vereinbarung zu den beiden bisherigen Phasen der Exzellenzinitiative (2006/2007–2012 und 2012–2017) wollten Bund und Länder den Wissenschaftsstandort Deutschland nachdrücklich und dauerhaft stärken, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit verbessern und Spitzen im Universitäts- und Wissenschaftsbereich sichtbar werden lassen.

Aus dem hier vorgelegten datengestützten Bericht zur Exzellenzinitiative ergeben sich zahlreiche direkte und indirekte Hinweise darauf, dass die Exzellenzinitiative im deutschen Wissenschaftssystem tatsächlich – und in einem im Verhältnis zu den eingesetzten Mitteln erstaunlichen Umfang – die beabsichtigten Wirkungen erzielt hat, deren wichtigste im Folgenden zusammengefasst werden.

1. Differenzierung der Universitäten

Mit der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder hat sich die allgemeine Einsicht durchgesetzt, dass moderne leistungsfähige Wissenschaft eines strukturell differenzierten Systems unterschiedlich profilierter Universitäten bedarf. Damit wird der Annahme widersprochen, sämtliche Universitäten sollten und könnten in allen Bereichen und Dimensionen von Wissenschaft auf allen Leistungsniveaus einheitlich leistungsfähig sein.

Die Exzellenzinitiative hat in bislang unbekannter Weise Gestaltungsfreiräume für die universitäre Forschung eröffnet, die von den geförderten (und in gewissem Umfang sogar von den nicht geförderten) Universitäten in vielfältiger Weise genutzt wurden und werden. Der Wettbewerb um die Einrichtung von Graduiertenschulen, Exzellenzclustern und Zukunftskonzepten veranlasste die Universitäten zu einer kritischen Bestandsaufnahme ihrer jeweiligen Stärken und Schwächen sowie zur konzeptionellen Weiterentwicklung ihrer Strukturen in sämtlichen forschungsbezogenen Bereichen. Er initiierte damit eine weit über alle Erwartungen hinausgehende Dynamisierung des Wissenschaftssystems. Diese lässt sich unter anderem beobachten an Verbesserungen der institutionellen und finanziellen Rahmenbedingungen universitärer Forschung, der Situation des wissenschaftlichen Personals, der wissenschaftlichen Karrierewege und der forschungsorientierten Lehre sowie an erweiterten interdisziplinären sowie intra- und interinstitutionellen Kooperationsformen. Als systemweite Effekte dessen sind insbesondere die Steigerung der Leistungsfähigkeit, der institutionellen Strategiefähigkeit, der internationalen Sichtbarkeit der Universitäten sowie eine funktionale Differenzierung im deutschen Wissenschaftssystem insgesamt hervorzuheben.

2. Steigerung der Leistungsfähigkeit in der Forschung

Eine erhebliche Steigerung der Leistungsfähigkeit des deutschen Forschungssystems durch die Exzellenzinitiative lässt sich ablesen an einer Fülle neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse, entsprechend vielfältigen höchstrangigen Publikationen, an zahlreichen Auszeichnungen und Preisen für beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder auch an zusätzlich zur Exzellenzinitiative eingeworbenen kompetitiven Drittmitteln. Dabei spielt eine allgemein zu beobachtende Verstärkung inter- und

intrauniversitärer Forschungsk Kooperationen, nicht zuletzt auch im Zusammenhang mit Forschungsplattformen, ebenso eine wichtige Rolle wie der Ausbau von Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und ausländischen Partnern.

Die Begutachtung der Fortsetzungsanträge von seit 2006 bzw. 2007 geförderten Einrichtungen durch sehr anspruchsvolle und überwiegend international besetzte Begutachtungsgruppen hat die Steigerung der Forschungsleistungsfähigkeit der an der Exzellenzinitiative beteiligten Universitäten und ihrer Kooperationspartner eindrucksvoll bestätigt.

3. Rahmenbedingungen für beste universitäre Forschung

Die Leistungsfähigkeit der Forschung ist auch abhängig von deren institutionellen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen. Die Exzellenzinitiative hat zu deren Verbesserung entscheidend beigetragen durch Aus- und Aufbau universitärer Verbundformate, Infrastrukturen und Fördermaßnahmen, die ganz auf die Belange bester Forschung ausgerichtet sind. So entstanden in erheblichem Ausmaß neue Freiräume für die Wissenschaft; es wurden durch Konzentration auf übergreifende aktuelle Forschungsaufgaben international herausragende Schwerpunkte und Verdichtungsfelder der Forschung institutionalisiert; es wurden Kompetenzen und Kapazitäten auch quer zur disziplinären Ordnung der Fakultäten und weit über die Grenzen der Universitäten hinaus wirkungsvoll gebündelt. Über infrastrukturelle und thematische Schwerpunktbildung sind mit der Exzellenzinitiative überdies vielfach Beiträge zur Entwicklung und Profilierung von Wissenschaftsregionen gelungen.

Die von der Exzellenzinitiative angestoßenen neuen Institutionalisierungsformen interdisziplinärer und interinstitutioneller Zusammenarbeit werden von den beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durchweg als besonders produktiv angesehen und sollen in aller Regel auch über einen eventuellen Abschluss der Exzellenzinitiative hinaus fortgeführt werden.

4. Personal und wissenschaftliche Karriere

Mit Mitteln der Exzellenzinitiative konnten allein im Auswertungsjahr 2013 rund 4.100 in die Forschung eingebundene Doktorandinnen und Doktoranden, 1.200 Postdocs, 230 Nachwuchsgruppenleitungen und 390 Professuren finanziert werden. Der Wettbewerb hat dazu beigetragen, dass die Universitäten ihre Berufungs- und Personalpolitik kritisch überprüft und vielfach qualitätsbezogen strategisch neu ausgerichtet haben. In der Mehrzahl der in der Exzellenzinitiative erfolgreichen Universitäten wurden dabei Tenure-Track-Modelle erprobt oder (in unterschiedlicher Breite) auch umgesetzt.

Ebenso haben die Universitäten im Zuge der Exzellenzinitiative die strukturierte Betreuung von Promovierenden erheblich ausgebaut, und zwar auch deutlich über die geförderten Graduiertenschulen und Exzellenzcluster hinaus.

Als besonders förderlich für die Forschung sowie die Perspektiven einer wissenschaftlichen Karriere werden von der Mehrzahl der Universitätsangehörigen diejenigen im Rahmen der Exzellenzinitiative eingeführten Maßnahmen beurteilt, welche die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlichem Beruf und die Berufsperspektiven von Dual Career Couples verbessern. Als direkte Auswirkung der Exzellenzinitiative wird eine spürbar gewachsene institutionelle Aufmerksamkeit für Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft beobachtet.

5. Sichtbarkeit der deutschen Wissenschaft im In- und Ausland

Durch die Vielzahl und Vielgestaltigkeit der geförderten Forschungseinrichtungen und -aktivitäten, durch die strategische Entwicklung übergreifender Kooperationen und durch den mit Wettbewerbserfolg einhergehenden Reputationsgewinn hat die Exzellenzinitiative die Sichtbarkeit und Attraktivität der geförderten Einrichtungen im In- und Ausland gesteigert wie kein Förderprogramm zuvor.

Gleichzeitig haben die für den Erfolg der Exzellenzinitiative konstitutive Programmarchitektur mit ihrer Verknüpfung von Drittmittelwettbewerb und Institutionenkonkurrenz, die offenen Ausschreibungen – ohne thematische oder regionale und weitgehend ohne strukturelle Vorgaben – und das wissenschaftsgeleitete Verfahren hohe internationale Aufmerksamkeit und Anerkennung gefunden und in einer Reihe von Ländern modellbildend für vergleichbare Programme gewirkt.

Rund 2.000 Sachverständige aus aller Welt waren als Fachgutachterinnen und -gutachter für die Exzellenzinitiative tätig und trugen viele positive Eindrücke in ihre Herkunftsländer. Dort wirken sie als Multiplikatoren für die Reputation der deutschen Forschung und der Universitäten. Die Exzellenzinitiative hat so nicht allein die Leistungsfähigkeit, sondern auch das Ansehen der deutschen Wissenschaft insgesamt erheblich verbessert.

6. Herausforderungen

Für die Universitäten stellt es eine Herausforderung dar, für ihre Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte nach dem Förderende eine angemessene Perspektive zu schaffen.

Die im Rahmen der Exzellenzinitiative eingeleitete oder verstärkte Binnendifferenzierung der Universitäten fortzuentwickeln wird eine der größten Herausforderungen für die kommenden Jahre sein. Hierzu gehört auch, die Rahmenbedingungen für Spitzenforschung in unterschiedlichen Größenordnungen zu verbessern.

Die Exzellenzinitiative hat sowohl auf die geförderten Einrichtungen als auch auf das Universitätssystem insgesamt in fruchtbarer Vielfalt qualitäts- und leistungssteigernd gewirkt. Diese positive Entwicklung schließt auch andere universitäre Leistungsbereiche ein, die eng mit der Forschung verknüpft sind.

7. Ausblick

Die herausragende Wirksamkeit der Exzellenzinitiative ergibt sich aus der Gesamtschau aller zuvor beschriebenen Einzeleffekte. Für die Zukunft gilt es, die positiven Wirkungen des Programms auf das deutsche Wissenschaftssystem zu sichern und auszubauen. Künftige Förderprogramme sollten die Erfolge konsolidieren, die Dynamik erhalten und Anreize für die Bewältigung weiterbestehender sowie neuer Herausforderungen bieten. Außerdem können die neuen Spielräume des geänderten Grundgesetzes für einen Einstieg in neue Formen der institutionellen Bund-/Länderfinanzierung genutzt werden.

Insofern sind als die wichtigsten Erfolgsfaktoren der Exzellenzinitiative festzuhalten:

- Exzellenzanspruch: Förderung bester Forschung und der Entwicklung von ausgezeichneten Rahmenbedingungen für Forschung;

- Ausschreibung ohne thematische Vorgaben;
- strikte Qualitätsauswahl im Rahmen eines wissenschaftsgeleiteten Verfahrens;
- Federführung der Antragstellung bei den Universitäten;
- einheitlicher Wettbewerbsraum für Neu- und Fortsetzungsanträge.

1. Ziele, Durchführung und Entscheidungen

1.1. Ausgangslage: Das Wissenschaftssystem vor der Exzellenzinitiative

Zu Beginn des neuen Jahrtausends befanden sich die deutschen Universitäten in einer Umbruchphase und hatten erhebliche Strukturprobleme und Herausforderungen zu meistern. Aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen hatten sich die Leistungsanforderungen an die Hochschulen erhöht und vervielfältigt. Die Aufgabe, wachsende Studierendekohorten aufzunehmen und erfolgreich zu einem Studienabschluss zu führen, die Qualität von Studium, Lehre und Forschung zu erhöhen sowie die Bologna-Reform umzusetzen, stellte die Universitäten – auch angesichts stagnierender institutioneller Budgets – vor erhebliche Schwierigkeiten. Mit Blick auf den zunehmend internationalen Wettbewerb in der Wissenschaft wurde zudem deutlich, dass das deutsche Universitätssystem nicht nur in der Breite weiterentwickelt und gestärkt werden musste, sondern dass es auch notwendig war, die Universitäten in einem höheren Maße international konkurrenzfähig aufzustellen und dabei eine Differenzierung hin zu unterschiedlichen institutionellen Profilen anzuregen. Dazu kam der Wunsch nach Belebung einer offensichtlich ungenügenden Kooperationskultur zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Durch ein höheres Maß an „institutioneller Autonomie“ sollten die Hochschulen in die Lage versetzt werden, ihre Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Die Länder zogen sich seit den 1990er-Jahren in unterschiedlichem Ausmaß aus der Detailsteuerung der Hochschulen zurück und ermöglichten ihnen durch neue Gesetzgebung und die Verlagerung von Kompetenzen eine größere institutionelle Handlungsfähigkeit. Die Länder steuerten vermehrt über strategische Ziele mithilfe von indikatorenbezogenen Zielvereinbarungen. Hochschulen sollten dadurch in die Lage versetzt werden, den jeweils besonderen Bedingungen gemäß und nach selbst gesetzten Regeln individuell auf die vielfältigen und wachsenden Herausforderungen zu reagieren. Die damit verbundene weitere Differenzierung innerhalb des Hochschulsystems erachtete man als funktional.

Die Veränderungen in den Steuerungsmodellen führten zunächst zu eher geringen Wirkungen. Erstens war die von den Zuwendungsgebern gewährte „institutionelle Autonomie“ überwiegend deutlich begrenzt: So war es den Universitäten weiterhin nur eingeschränkt möglich, individuelle Strategien zu entwickeln und gesamtuniversitäre Prozesse zur institutionellen Weiterentwicklung anzustoßen. Zweitens zeigte sich, dass die Universitäten ihre neuen Handlungsspielräume auch noch in intelligente Steuerungskonzepte übersetzen mussten, denn ein *Mehr* an Autonomie erforderte auch ein *Mehr* an innerhochschulischem Gestaltungsbedarf, und dies in einer Institution, die traditionsgemäß von akademischer Selbstverwaltung geprägt war. „Mehr Autonomie“ bedeutete zugleich „mehr Verantwortung“, verbunden mit der Frage, auf welchen Ebenen der Hochschulen letztlich die Verantwortlichkeit lokalisiert sein sollte. Die bisherigen Governancestrukturen erwiesen sich vor diesem Hintergrund als nicht mehr angemessen. Drittens konnten die Universitäten aufgrund der finanziellen Restriktionen und zunehmender Belastungen, etwa durch steigende Studierendenzahlen, erweiterte Handlungsspielräume nur begrenzt nutzen.

Es war offenkundig, dass die Universitäten diese Herausforderungen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln nicht würden bewältigen können, obwohl dies für die Entwicklung des gesamten Wissenschaftssystems von fundamentaler Bedeutung war. Daher wurden Mitte des letzten Jahrzehnts in einer bemerkenswerten Kraftanstrengung der Zuwendungsgeber unterschiedliche Bund-Länder-Programme initiiert (Hochschulpakt, Pakt für Forschung und Innovation sowie Exzellenzinitiative), die dazu beitragen sollten, das deutsche Wissenschaftssystem in seinen unterschiedlichen Teilbereichen (Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) und seinen unterschiedlichen Leistungsdimensionen (insbesondere Forschung und Lehre) zu stärken. Im Rahmen des Hochschulpakts sind in den ersten beiden Phasen (2007 bis 2015) insgesamt rund 14,7 Mrd. Euro zur Verfügung gestellt worden, an denen die Hochschulen je nach Auslastung partizipieren konnten. Die ersten beiden Phasen des Pakts für Forschung und Innovation (2006 bis 2015) waren mit knapp 3 Mrd. Euro budgetiert. Von diesen zusätzlichen Mitteln profitierten in erster Linie die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie, in zweiter Linie, die Universitäten über die wettbewerblich vergebenen Fördermittel der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Mit diesen Paktmitteln konnten zusätzliche Belastungen der Hochschulen zu gewissen Teilen finanziell kompensiert werden. Die erforderliche strategische Neubesinnung in Richtung auf deutliche Qualitätsverbesserungen wurde durch diese Mittel und Förderkonzepte jedoch nicht angestoßen. Diese Lücke zu füllen, war Aufgabe der Exzellenzinitiative, für die in den beiden Phasen (zwischen 2006 und 2017) insgesamt rund 4,6 Mrd. Euro zur Verfügung gestellt wurden.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Wissenschaftsrat (WR) legen auf der Grundlage von § 8 der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über die Fortsetzung der Exzellenzinitiative von 2009 (ExV II 2009) einen datengestützten Bericht zum Verlauf des Programms vor. Dieser Bericht basiert auf verschiedenen Datenquellen, die in Kapitel 2 (ab Seite 29 f.) näher beschrieben werden. Der Bericht wurde in mehreren Sitzungen der für die Exzellenzinitiative zuständigen Gremien (Fachkommission, Strategiekommission und Gemeinsame Kommission, vgl. auch Kapitel 1.3) vorbereitet und von der Gemeinsamen Kommission im Juni 2015 verabschiedet.

1.2. Ziele und Genese

Am 18. Juli 2005 einigten sich Bund und Länder in der Exzellenzvereinbarung (ExV I 2005) auf ein umfangreiches Programm zur projektbezogenen Förderung von Spitzenforschung an deutschen Universitäten und etablierten damit die Exzellenzinitiative. Deren erklärtes Ziel liegt darin,

- den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken,
- seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und
- Spitzen im Universitäts- und Wissenschaftsbereich sichtbar zu machen.

Das Programm soll dabei eine Leistungsspirale in Gang setzen, die auch eine Anhebung der Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandorts Deutschlands in der Breite zum Ziel hat. Zu diesem Zweck wurden drei Förderlinien etabliert:

1. „Graduiertenschulen“ zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
2. „Exzellenzcluster“ zur Förderung der Spitzenforschung sowie

3. „Zukunftskonzepte“ zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung.

Im Vergleich zu bereits vorhandenen Forschungsförderungsprogrammen stellt die Exzellenzinitiative ein besonders großdimensioniertes und hinsichtlich der Programmarchitektur ein besonders flexibles Förderprogramm dar. Die drei Förderlinien sind unterschiedlich skaliert, bedienen unterschiedliche Förderfunktionen und sollen in ihrer Verschränkung zur Beseitigung struktureller Mängel des deutschen Universitätssystems beitragen. Von Beginn an war die Exzellenzinitiative darauf ausgerichtet, nachhaltige strukturbildende Effekte an den Universitäten zu erzielen, die über die bisherigen Wirkungsmöglichkeiten bestehender Förderinstrumente hinausreichen sollten. In der 1. Förderlinie werden die Universitäten dabei unterstützt, die Rahmenbedingungen für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses gezielt zu verbessern und universitäre Standards für die strukturierte Promotion in allen Fächern und über Fakultätsgrenzen hinweg durchzusetzen. In der 2. Förderlinie können die Universitäten international sichtbare fachliche Schwerpunkte stärken, die in ihrer Dimensionierung die Sonderforschungsbereiche weit übertreffen und vielfältige neue Organisations- und Kooperationsformen zugelassen haben. Mit der 3. Förderlinie wurde insofern Neuland betreten, als die Universitäten im Rahmen eines wettbewerblichen Verfahrens als Institutionen in einen Wettstreit miteinander traten. Ihnen wurden die Chance und die Mittel geboten, eine Gesamtstrategie für den Ausbau der eigenen Spitzenforschung zu entwerfen und durch die Fördermittel deren Rahmenbedingungen zu verbessern.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Wissenschaftsrat (WR) wurden mit der gemeinsamen Planung und Durchführung eines wissenschaftsgeleiteten Verfahrens zur Vorbereitung der Förderentscheidungen beauftragt. Beiden Organisationen obliegen ferner die weitere Begleitung der geförderten Einrichtungen und eine datengestützte Berichterstattung. Die DFG verwaltet zudem die Mittel für alle drei Förderlinien und ist für die finanzielle Gesamtabwicklung verantwortlich.

Die **erste Programmphase**, mit einem Fördervolumen von 1,9 Mrd. Euro, umfasste den Zeitraum vom 1. November 2006 bis zum 31. Oktober 2012. In dieser Phase gab es zwei Ausschreibungsrunden (2005/2006 sowie 2006/2007), jeweils für alle drei Förderlinien. Dabei wurde ein zweistufiges Auswahl- und Entscheidungsverfahren durchgeführt (vgl. Kapitel 1.3, 1.5 und 1.6). Auf der Grundlage herausragender wissenschaftlicher Leistungen, gemessen an internationalen Maßstäben, sollten Geförderte folgenden Kriterien entsprechen:

- Exzellenz von Forschung und in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf mindestens einem breiten Wissenschaftsgebiet;
- Gesamtkonzept zur Vernetzung der Disziplinen und zur internationalen Vernetzung in der Forschung;
- universitätsübergreifende bzw. außeruniversitäre Kooperation, in der Regel belegt durch konkrete und verbindliche Kooperationsvereinbarungen.

Besonderes Augenmerk sollte ferner auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft gelegt werden.

Die Universitäten wurden ermutigt, neue und originelle Ideen zu entwickeln. Bei der Ausgestaltung der Maßnahmen hatten sie größtmögliche Freiheiten. Erstmals im deutschen Wissenschaftssystem wurde zudem ein pauschaler Zuschlag von 20 % zur Deckung der mit der Förderung verbundenen indirekten Ausgaben vorgesehen (Programmpauschale). Die Förderentscheidungen traf der Bewilligungsausschuss Exzellenzinitiative am 13. Oktober 2006 und am 19. Oktober 2007. Im Jahr 2008 legte das für die Evaluation des Programms zuständige Gremium (Gemeinsame Kommission) einen ersten Bericht (Bericht der Gemeinsamen Kommission, 2008) zur Exzellenzinitiative vor.

Am 24. Juni 2009 beschlossen Bund und Länder, die Exzellenzinitiative mit einer **zweiten Programmphase** (November 2012 bis Oktober 2017) und einem Fördervolumen von 2,7 Mrd. Euro fortzusetzen (inkl. einer Überbrückungsfinanzierung für die seit 2006 geförderten Projekte bis Oktober 2012 sowie einer zweijährigen Auslauffinanzierung für die ab November 2012 nicht weiter geförderten Vorhaben) (ExV II 2009). Auf der Basis einer erneuten Ausschreibung (ab März 2010) wurden das Auswahlverfahren wiederholt und am 15. Juni 2012 die Förderentscheidungen für diese zweite Programmphase getroffen.

Die Aufwendungen von Bund und Ländern für die erste und zweite Programmphase zusammen belaufen sich damit auf insgesamt 4,6 Mrd. Euro, von denen 75 % vom Bund und 25 % von den Ländern getragen werden. Der Länderanteil wird vom jeweiligen Sitzland einer geförderten universitären Einrichtung finanziert.

1.3. Auswahl und Entscheidung

Rahmenbedingungen

Die beiden Verwaltungsvereinbarungen zur Exzellenzinitiative von 2005 und 2009 enthalten Angaben zu Programmzielen, Fördervoraussetzungen und -kriterien, Budget, Finanzierung sowie zu den durchführenden Organisationen und den zu bildenden Gremien. In diesen öffentlich zugänglichen Dokumenten finden sich Verfahrensrichtlinien, die bei der Auswahl der zu fördernden Projekte das Vertrauen der Politik in die Selbstverwaltung der Wissenschaft zum Ausdruck bringen und ein wissenschaftsgeleitetes, qualitätsorientiertes, d. h. transparentes sowie auf breiter und internationaler Peer-Begutachtung beruhendes Verfahren sicherstellen sollen.

Gremien

Für das Programm wurden neue Gremien eingerichtet, die auch in der zweiten Programmphase fortbestehen. DFG und Wissenschaftsrat beriefen entsprechend der Exzellenzvereinbarung I eine Gemeinsame Kommission, die aus einer von der DFG eingesetzten Fachkommission und einer vom Wissenschaftsrat eingesetzten Strategiekommission besteht. Als Entscheidungsgremium wurde der Bewilligungsausschuss Exzellenzinitiative eingerichtet.

Die **Fachkommission** der DFG bereitete die Entscheidungen in der 1. und 2. Förderlinie aus wissenschaftlicher und fachlicher Sicht vor (vgl. Abbildung 1). Sie besteht aus 14 vom Senat der DFG gewählten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Den Vorsitz in der Fachkommission führt von Amts wegen der Präsident der DFG.

Die **Strategiekommission** bereitet als mandatierter Ausschuss des Wissenschaftsrats die Auswahl der Zukunftskonzepte vor (vgl. Abbildung 1). Sie setzt sich aus sechs Mitgliedern der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats und sechs weiteren Mitgliedern zusammen. Die Wissenschaftliche Kommission wählt aus ihren Reihen die zu berufenden Mitglieder und kooptiert die weiteren Mitglieder. Der Vorsitzende des Wissenschaftsrats ist von Amts wegen Vorsitzender der Strategiekommission.

Zu den Anforderungskriterien für die Zusammensetzung der Kommissionen gehörten von Beginn an internationale wissenschaftliche Ausgewiesenheit der Mitglieder, eine angemessene fachliche Verteilung sowie profunde Kenntnisse des deutschen Wissenschafts- und Forschungssystems.

Die **Gemeinsame Kommission** bereitet auf der Basis der Beratungen in der Fachkommission (zu Graduiertenschulen und Exzellenzclustern) sowie in der Strategiekommission (zu Zukunftskonzepten) Entscheidungsvorschläge für den Bewilligungsausschuss vor.

Die Förderentscheidungen traf der **Bewilligungsausschuss Exzellenzinitiative**. Er besteht aus den 26 Mitgliedern der Gemeinsamen Kommission sowie den 17 Wissenschaftsministerinnen und -ministern des Bundes (mit 16 Stimmen) und der Länder (mit je einer Stimme). Insgesamt verfügen die Mitglieder der Gemeinsamen Kommission (mit je 1,5 Stimmen) im Bewilligungsausschuss über die Mehrheit der Stimmen. Den Vorsitz hat der Präsident der DFG, stellvertretender Vorsitzender ist der Vorsitzende des Wissenschaftsrats, beide (seit 2007) jeweils ohne Stimmrecht.

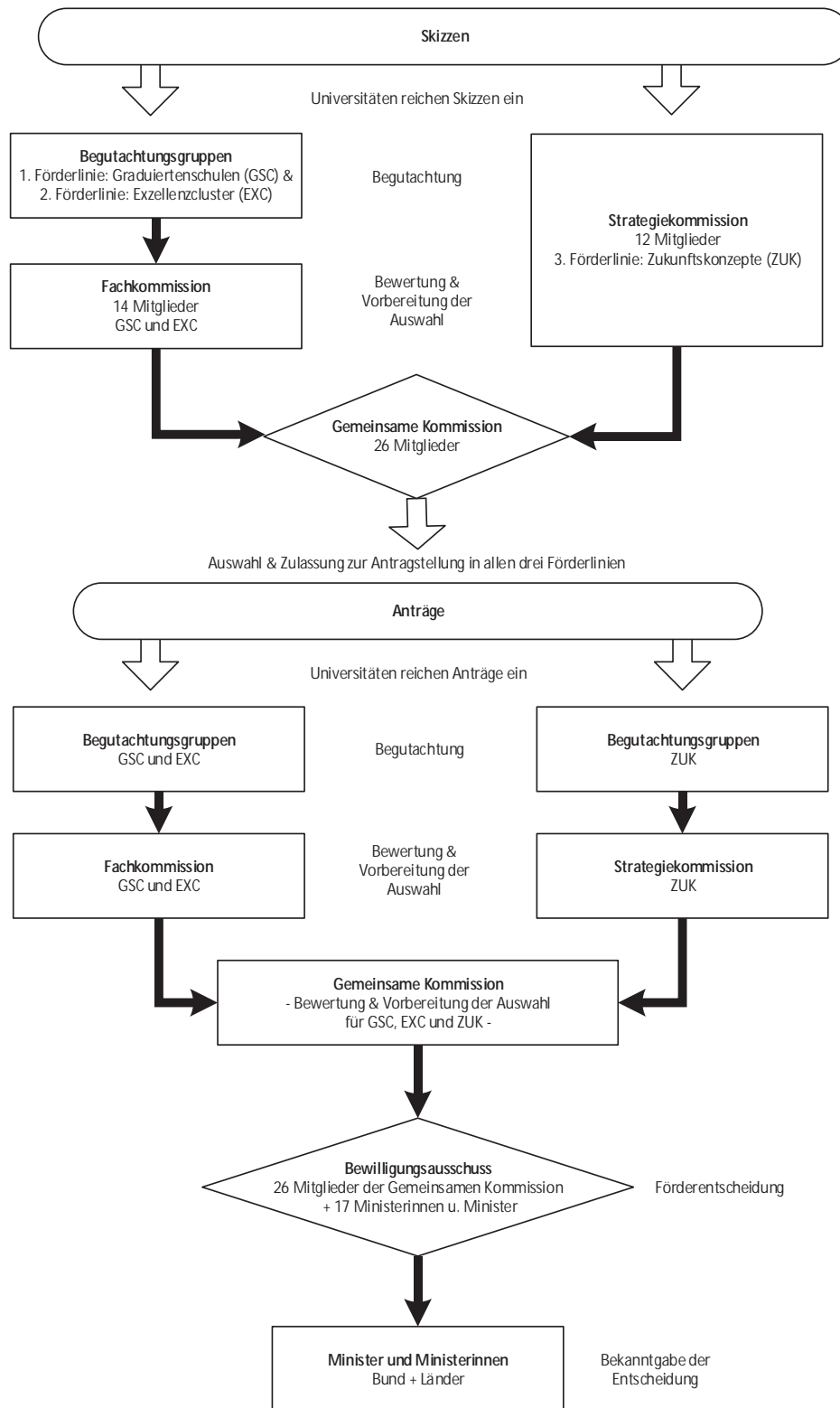


Abbildung 1: Übersicht – Auswahl- und Entscheidungsgremien. Quelle: Eigene Darstellung

Verfahren

Antragsberechtigt waren die Universitäten, jeweils vertreten durch ihre Leitung. Das Auswahlverfahren für die Neuanträge war zweistufig angelegt (vgl. Abbildung 2). Auf der ersten Stufe konnte jede Universität eine oder mehrere Antragsskizzen für Graduiertenschulen und Exzellenzcluster sowie eine

Antragsskizze für ein Zukunftskonzept einreichen. Anschließend war nur auf Aufforderung der Gemeinsamen Kommission eine Antragstellung möglich.

Die vergleichende Bewertung der Skizzen und Anträge sowie deren Auswahl und die Förderentscheidung erfolgten vollständig auf der Basis wissenschaftlicher Kriterien (vgl. Kapitel 1.5). Die Entscheidungsfindung verlief in mehreren Schritten und zunächst getrennt nach Förderlinien. Dabei war die DFG für die Verfahren der 1. und 2. Förderlinie (Graduiertenschulen und Exzellenzcluster), der Wissenschaftsrat für die der 3. Förderlinie (Zukunftskonzepte) verantwortlich.

Auf jeder Stufe des Verfahrens galten hinsichtlich der Berufung von Gremienmitgliedern und der Auswahl von Sachverständigen höchste Ansprüche; sehr sorgfältig wurde auf die Vermeidung jedes Anscheins von Befangenheit geachtet (vgl. auch Kapitel 1.5 und 1.6). Gutachterinnen und Gutachter, die Mitglieder der Gemeinsamen Kommission sowie die im Verfahrensprozess beteiligten Mitglieder der Geschäftsstellen von DFG und WR verpflichteten sich, alle relevanten Informationen und Bewertungen streng vertraulich zu behandeln. Die Voten der Begutachtungsgruppen und die Begründungen für die Förderentscheidungen wurden den antragstellenden Einrichtungen nach Abschluss des Auswahlverfahrens übermittelt, nicht aber veröffentlicht.

Fachkommission

Die Grundlage der Beratungen zu den Skizzen und Anträgen der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster in der Fachkommission bildeten schriftliche Protokolle fachspezifisch zusammengestellter Begutachtungsgruppen (Details hierzu vgl. Kapitel 1.5). Ferner brachten aufgrund entsprechender disziplinärer Nähe benannte Kommissionsmitglieder als fachnahe Berichterstatterin bzw. fachnaher Berichterstatter ein entsprechendes Votum zum jeweiligen Antrag in die Beratung ein. In den Entscheidungsprozessen der zweiten Phase der Exzellenzinitiative (ab 2010) erläuterten zusätzlich fachferne Berichterstatterinnen oder Berichterstatter aus der Gemeinsamen Kommission, die an den Begutachtungen selbst teilgenommen hatten, das jeweilige Votum der Begutachtungsgruppe zu den einzelnen Anträgen. Nach der sich anschließenden vergleichenden Diskussion wurde durch Einzelabstimmung eine Bewertung der Skizzen und Anträge vorgenommen, die in einer vergleichenden Gesamtschau überprüft wurde. Am Schluss der Sitzung wurden die Anträge in eine Reihung gebracht und gruppiert (als Bewilligungsvorschlag, Ablehnungsvorschlag oder Diskussionsfälle). Dieses Zwischenergebnis wurde der Gemeinsamen Kommission als Grundlage für die weiteren Beratungen übergeben.

Strategiekommission

Auch die Strategiekommission bewertete in allen drei Ausschreibungsrunden die Skizzen und Anträge der Zukunftskonzepte im Vergleich. Dieser beruhte auf einer Einzeldiskussion der Skizzen und der Anträge, wobei die Begutachtungsergebnisse (Details vgl. Kapitel 1.6) die wesentliche Grundlage bildeten. Auf beiden Verfahrensstufen (Skizzen und Anträge) wurden umfassende Kennzahlenvergleiche aus den Skizzen und Anträgen berücksichtigt. In die Bewertung einbezogen wurden die bisherigen Erfolge (Status quo oder Umsetzungsstand) sowie erwartbare Leistungssteigerungen durch das Zukunftskonzept oder dessen Fortsetzungsplanung (in der zweiten Programmphase). Davon leitete die Strategiekommission das Potenzial des jeweiligen Konzepts ab und übermittelte dieses Ergebnis zur weiteren Beratung an die Gemeinsame Kommission.

Gemeinsame Kommission und Bewilligungsausschuss

Die Gemeinsame Kommission konzentrierte ihre Beratung auf uneindeutige Fälle (Diskussionsfälle) und bezog bei Bedarf weitere Fälle aus der Gruppe der Bewilligungs- und Ablehnungsvorschläge in die vergleichende Bewertung ein. Die Antragsskizzen, die zur Antragstellung zugelassen wurden, wählte die Gemeinsame Kommission aus. Bei der Auswahl der Anträge übergab die Gemeinsame Kommission ihre Beratungsergebnisse und Förderempfehlungen zur abschließenden Beratung an den Bewilligungsausschuss, der die Förderentscheidungen traf. Die Bewilligung je einer Graduiertenschule und eines Exzellenzclusters waren Voraussetzung für die positive Entscheidung über ein Zukunftskonzept. In jeder Ausschreibungsrunde traf der Bewilligungsausschuss die Förderentscheidungen zu den Anträgen für Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte zusammen in der gleichen Sitzung.

Sowohl in der zweiten Ausschreibung (für eine Förderung vom 1. November 2007 bis 31. Oktober 2012) als auch in der dritten Ausschreibung (für eine Förderung vom 1. November 2012 bis 31. Oktober 2017) wurden nicht erfolgreiche Antragsskizzen und Anträge der vorangegangenen Runde nach einer Überarbeitung erneut zugelassen. In der dritten Ausschreibungsrunde wurden die Fortsetzungsanträge ohne Skizzenphase direkt zur Antragstellung zugelassen.

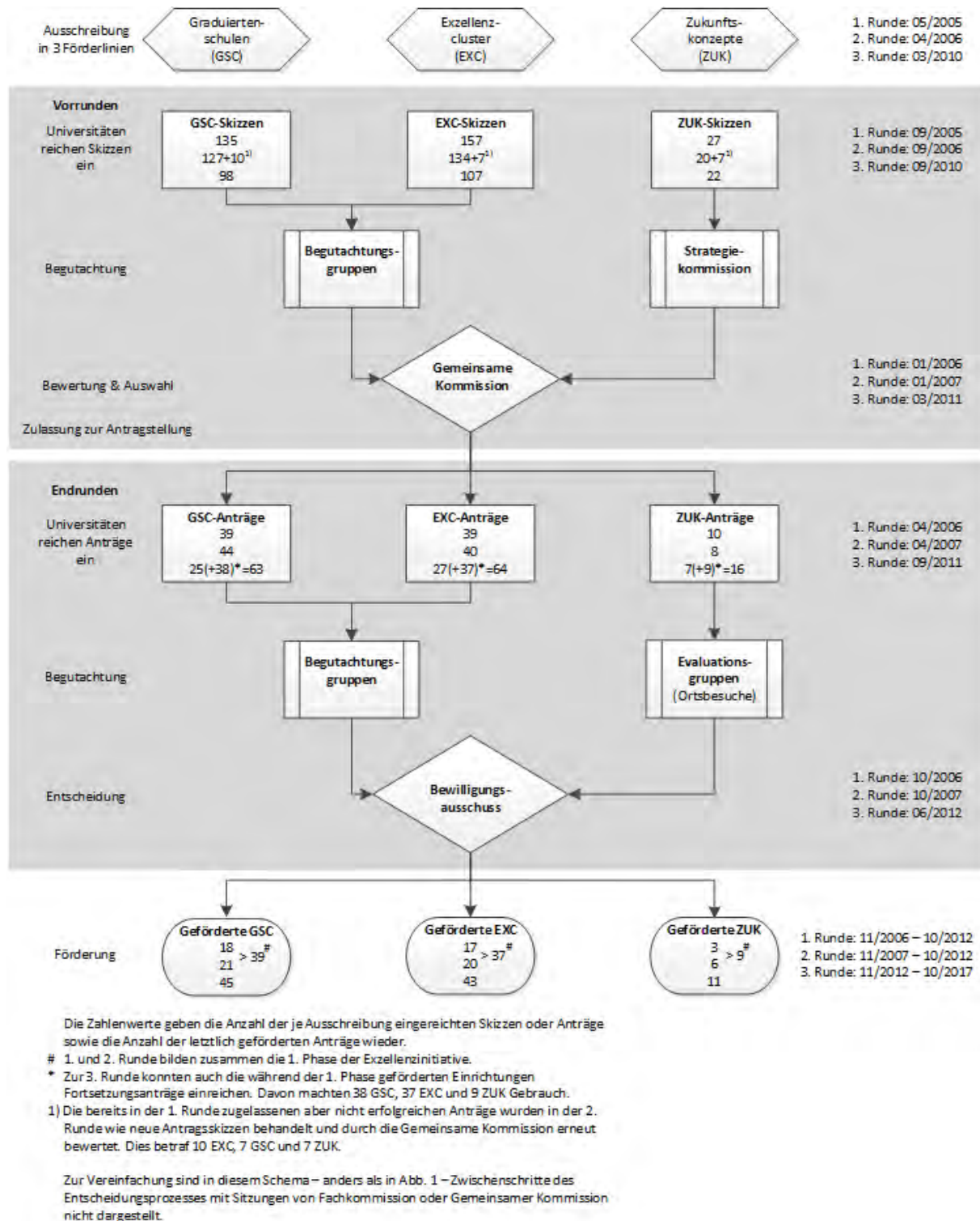


Abbildung 2: Ausschreibungen, Begutachtungen und Entscheidungen. Quelle: Eigene Darstellung

1.4. Neuerungen in der zweiten Programmphase

Mit der Entscheidung von Bund und Ländern im Juni 2009 zur Fortsetzung der Exzellenzinitiative in einer zweiten Förderphase ab dem 1. November 2012 wurden bei grundsätzlicher Beibehaltung der Eckpunkte aus der ersten Förderphase einige Anpassungen und Neuerungen beschlossen:

(1) Für die zweite Programmphase wurden neben den Neuanträgen auch Fortsetzungsanträge von Projekten zugelassen, die bereits in der ersten Programmphase gefördert wurden.

- In Bezug auf die 3. Förderlinie wurde spezifiziert, dass maximal zwölf Zukunftskonzepte, davon maximal fünf Neuanträge, gefördert werden sollten.
- Darüber hinaus gab es keine „Entscheidungskorridore“ für Neu- und Fortsetzungsanträge, vielmehr traten alle Anträge in eine unmittelbare Konkurrenz miteinander. Begutachtung, Auswahl und Entscheidungen sollten allerdings die unterschiedlichen Ausgangslagen von Neu- und Fortsetzungsanträgen berücksichtigen. So waren bei der Begutachtung von Fortsetzungsanträgen insbesondere die Erfolge bei den bisher verfolgten Zielen und die erreichten wissenschaftlichen Fortschritte zu beurteilen.

(2) Die Zeiträume von der Antragstellung bis zu den Entscheidungen und vor allem von den Entscheidungen bis zum Förderbeginn waren auf Wunsch der Universitäten länger als in der ersten Programmphase. Um Begutachtung und Förderbeginn von Fortsetzungs- und Neuanträgen zeitgleich zu ermöglichen, wurde der Start der zweiten Förderphase auf November 2012 festgelegt. Alle bereits seit 1. November 2006 laufenden Projekte, deren Förderung zunächst bis zum 31. Oktober 2011 befristet war, erhielten eine einjährige Überbrückungsfinanzierung.

(3) Es gab für die zweite Programmphase für alle drei Förderlinien insgesamt einen Mittelaufwuchs von 30 % (zuzüglich Überbrückungs- und Auslauffinanzierung), sodass die Förderung einer substantiellen Anzahl von Neuanträgen möglich wurde.

(4) Einige Modalitäten der Antragstellung wurden geändert, basierend auf den Empfehlungen aus dem ersten Programmbericht:

- Während in der ersten Phase die möglichen Fördervolumina auf jährlich 1 Mio. Euro für Graduiertenschulen und 6,5 Mio. Euro für Exzellenzcluster veranschlagt waren, wurden in der zweiten Phase Förderkorridore vorgegeben. Es bestand die Möglichkeit, 1–2,5 Mio. Euro p. a. für Graduiertenschulen und 3–8 Mio. Euro p. a. für Exzellenzcluster zu beantragen. Hiermit sollten Graduiertenschulen noch größere Wirkung entfalten und vermehrt auch kleineren Universitäten sowie Fächern mit vermutetem geringerem Mittelbedarf eine Teilnahme am Wettbewerb um Exzellenzcluster ermöglicht werden.
- Bei einer gemeinsamen Antragstellung mehrerer Universitäten für Graduiertenschulen oder Exzellenzcluster mussten Synergie und struktureller Mehrwert der Kooperation sowie eine auch institutionell nachhaltige strategische Kooperation sichtbar werden. Unter der weiteren Voraussetzung einer gleichgewichtigen strategischen Kooperation war auch eine gemeinsame Sprecherschaft möglich und konnte eine Graduiertenschule oder ein Exzellenzcluster in diesem Falle bei jeder dieser Universitäten als Fördervoraussetzung für ein Zukunftskonzept angerechnet werden.

Ungeachtet der Verfahrensanpassungen blieben die Förderbedingungen und -kriterien im Kern identisch mit der ersten Förderphase und boten den Antragstellern große Verlässlichkeit.

(5) Folgende Anpassungen bei den Förderkriterien wurden vorgenommen:

- Einbeziehung der Lehre: Im Rahmen der Förderlinie Zukunftskonzepte konnten innovative Konzepte zur forschungsorientierten Lehre als Kriterium in die Bewertung einbezogen werden, wobei die Maßnahmen selbst nicht aus Programmmitteln finanzierbar waren.
- In den Anträgen mussten die Universitäten und Länder belastbare Angaben zur mittelfristigen finanziellen Perspektive nach 2017 und zu den Planungen zur Verstetigung einzelner Positionen und Maßnahmen machen, da eine dritte Programmphase nicht in Aussicht gestellt wurde.

1.5. Begutachtung der Anträge zu Graduiertenschulen und Exzellenzclustern

Der Zielsetzung der Exzellenzinitiative entsprechend sollten die Graduiertenschulen einen wesentlichen Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses leisten. Analog dazu sollten mit den Exzellenzclustern an deutschen Universitätsstandorten international konkurrenzfähige Forschungs- und Ausbildungseinrichtungen etabliert werden.

Förderkriterien

Die in den beiden Verwaltungsvereinbarungen skizzierten Förderkriterien wurden in der jeweiligen Phase der Exzellenzinitiative mit den Ausschreibungen in Form von Kriterienkatalogen konkretisiert für die Begutachtung der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster eingesetzt. Unter dem Stichwort des „freien Malens“ wurde dadurch ein Wettbewerb nicht nur zwischen den Forschenden selbst, sondern auch und vor allem zwischen den antragstellenden Universitäten um die besten Ideen für forschungsförderliche Strukturen entfacht. Für die beiden Begutachtungsrunden der ersten Phase (2005/6 und 2006/7) waren die Kriterienkataloge identisch (vgl. GWK-Bericht 2008, Seite 17). Zur zweiten Phase (mit der Ausschreibung im März 2010) wurden sie leicht überarbeitet und an die Exzellenzvereinbarung II angepasst, um für den Wettbewerb zwischen bereits geförderten Projekten und Neuanträgen Chancengleichheit zu gewährleisten. Darüber hinaus galt es, für die Fortsetzungsanträge sicherzustellen, dass deren wissenschaftliche Fortschritte sowie die Realisierung der personellen und strukturellen Ziele umfassend in die Bewertung eingingen. Nachfolgend sind die Kriterienkataloge der zweiten Phase wiedergegeben:

Begutachungskriterien für Antragsskizzen, Neuanträge und Fortsetzungsanträge von Graduiertenschulen – Zweite Programmphase

Forschung und Umfeld

1. Qualität der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
2. Qualität des wissenschaftlichen Umfelds
3. Fächerübergreifende Ausrichtung und Mehrwert durch Interdisziplinarität
4. Beitrag zum wissenschaftlichen Profil der Hochschule

Qualifizierungskonzept

5. Qualität und Attraktivität des Qualifizierungsprogramms
6. Rekrutierung, Betreuungskonzept und Status der Promovierenden
7. Bisherige Erfolge in der Promotionsförderung
8. Integration in das Nachwuchskonzept der Universität
9. Internationale Vernetzung
10. Konzepte zur Gleichstellung

Strukturen

11. Mehrwert durch Kooperation mit weiteren Einrichtungen
12. Organisation, Management und Infrastruktur
13. Implementierung und Nachhaltigkeit der Graduiertenschule (auch bei Neuanträgen: ggf. bisherige Anstrengungen)

Bei Fortsetzungen:

Realisierung der Zielsetzung

- bezogen auf jedes Begutachungskriterium
- unter Berücksichtigung von bisheriger Laufzeit und Umfang der Förderung

Gesamteinschätzung: Mehrwert der Förderung

Begutachungskriterien für Antragsskizzen, Neuanträge und Fortsetzungsanträge von Exzellenzclustern – Zweite Programmphase

Forschung

1. Qualität des Forschungsprogramms im internationalen Vergleich
2. Originalität und Risikobereitschaft
3. Auswirkungen auf das Forschungsgebiet
4. Mehrwert durch Interdisziplinarität
5. Anwendungsbezug, Erkenntnistransfer und Kooperationspartner im In- und Ausland

Beteiligte Forscherinnen und Forscher

6. Qualität der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
7. Konzepte zur Nachwuchsförderung bezogen auf die wissenschaftliche Ausbildung und Karriere
8. Konzepte zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft

Strukturen

9. Auswirkungen auf die universitäre Strukturentwicklung
10. Mehrwert durch Kooperation mit weiteren Einrichtungen
11. Organisation, Management und Infrastruktur
12. Implementierung und Nachhaltigkeit des Exzellenzclusters

Bei Fortsetzungen:

Realisierung der Zielsetzung

- bezogen auf jedes Begutachungskriterium
- unter Berücksichtigung von bisheriger Laufzeit und Umfang der Förderung

Gesamteinschätzung: Mehrwert der Förderung

Begutachtung

Für Einrichtungsanträge gab es ein zweistufiges Antragsverfahren (vgl. auch Abbildung 2), das auf der ersten Stufe die Beurteilung von Skizzen und auf der zweiten diejenige der Anträge vorsah. Für Fortsetzungsanträge entfiel die Skizzenphase. Wegen der notwendigen internationalen Zusammensetzung der Begutachtungsgruppen wurde darum gebeten, die Skizzen und Anträge in englischer Sprache einzureichen. In Fällen, in denen die Verwendung des Deutschen aus fachlichen Gründen erforderlich war – vor allem in den Geisteswissenschaften –, konnten die Skizzen und Anträge zusätzlich auch in deutscher Sprache eingereicht werden.

Die Skizzen für Graduiertenschulen und Exzellenzcluster wurden zunächst förderlinienübergreifend nach fachlichen Gesichtspunkten gruppiert. Für die einzelnen Gruppen wurden jeweils fachspezifische Begutachtungsgruppen zusammengestellt, die die Skizzen beurteilten. Bei positiver Beurteilung der Skizze durch die Gemeinsame Kommission (auf der Basis der Einschätzung durch die Begutachtungsgruppe) wurde die Einreichung eines Antrags zugelassen. In analoger Weise wurden nachfolgend auch die Anträge von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern nach fachlichen Gesichtspunkten gruppiert und von jeweils spezifisch zusammengesetzten Begutachtungsgruppen bewertet.

Die Zusammenstellung der Begutachtungsgruppen folgte der Maßgabe, dass sie jeweils eine ausreichende Zahl ausgewiesener Gutachterinnen und Gutachter umfassen mussten, die die wesentlichen fachlichen Aspekte der einzelnen zu begutachtenden Skizzen und Anträge kompetent beurteilen konnten. Auswahlkriterien für die Gutachterinnen und Gutachter waren daher deren wissenschaftliche Exzellenz und eine hinreichend breite fachliche Expertise, die sicherstellen sollte, dass die Gutachtenden zu mehreren der vorgelegten Anträge ein Urteil abgeben konnten. Zusätzlich sollten sie über Kenntnisse des deutschen Forschungs- und Hochschulsystems verfügen.

Der Zielsetzung, herausragende Forschungsverbände zu identifizieren und zu fördern sowie bei deren Auswahl höchste wissenschaftliche Standards zugrunde zu legen, wurde nur eine Begutachtung durch international führende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gerecht. Folglich kamen rund 85 % der insgesamt 1.764 Gutachtenden aus dem Ausland, darunter 59 % aus Europa und knapp 23 % aus Nordamerika. Diese wurden auf der Basis eigener Recherchen durch die Fachreferate der DFG, auf Empfehlung von DFG-Gremienmitgliedern sowie mit Unterstützung ausländischer Organisationen der Forschungsförderung ausgewählt. Der Anteil der Gutachterinnen lag bei rund 16 % mit deutlich steigender Tendenz im Verlauf der drei Ausschreibungsrunden (von anfangs 10 % bis zuletzt 23 %). Bei der Auswahl mussten ferner Interessenskonflikte und Befangenheiten vermieden werden. Bei der Zusammenstellung der Begutachtungsgruppen fand die Rahmengesäftsordnung für die DFG-Fachkollegien Anwendung. Daher wurde bei der Zusammensetzung der Gruppen darauf geachtet, dass jeweils mindestens ein Mitglied eines Fachkollegiums mitwirkte, sofern dies nicht wegen eines Anscheins der Befangenheit ausgeschlossen war. Jede Begutachtungsgruppe wurde in ihrer Zusammensetzung mit einem Mitglied eines fachlich nahen Fachkollegiums oder, wenn hinsichtlich aller Mitglieder des betreffenden Fachkollegiums der Anschein einer Befangenheit vorlag, mit einem anderen fachlich nahen Gremienmitglied der DFG abgestimmt.

An jeder Begutachtungssitzung zu den Anträgen (und in der zweiten Programmphase auch bei den Begutachtungen der Skizzen) nahm je ein Mitglied der Fachkommission als fachferne Berichterstatte- rin oder fachferner Berichtersteller teil, das im weiteren Prozess die Protokolle und die Entscheidungsvorlagen durchsah und freigab. Wo dies nicht möglich war, übernahmen Mitglieder der Strategiekommission, des Präsidiums oder des Senats der DFG diese Aufgabe. Die fachferne Berichterstattung war ein wichtiges Element, um einen transparenten und fairen Begutachtungsprozess, einen fachübergreifenden Vergleich sowie einen direkten Informationsfluss in die Fachkommission zu gewährleisten.

Alle Begutachtungssitzungen folgten im Ablauf einer einheitlichen Struktur. Die Beurteilung der Skizzen fand durchgängig ohne Beteiligung der antragstellenden Universitäten statt. Die Skizzen wurden nach den vorgegebenen Kriterien von der Begutachtungsgruppe diskutiert. Diskussionsinhalte und qualitative Bewertungen wurden in einem Protokoll festgehalten, in dem als ergänzende Information auch numerische Bewertungen zu den übergeordneten Kriterien enthalten waren.

Auch für die Sitzungen zur Begutachtung der Anträge wurde eine einheitliche Ablaufstruktur vorgegeben. Die Begutachtungsgruppen widmeten sich jedem Antrag insgesamt rund sechs Stunden. Hier hatten im Unterschied zu den Bewertungen der Skizzen die Präsidien oder Rektorate der antragstellenden Universitäten sowie eine begrenzte Anzahl der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Gelegenheit, ihre Anträge selbst zu präsentieren und in einer ausführlichen Diskussion mit der Begutachtungsgruppe zu erläutern. Auch Landesvertreterinnen und -vertreter konnten Stellung nehmen. Die anschließende interne Beratung der Begutachtungsgruppe wurde ausführlich protokolliert.

Die deutschsprachigen Begutachtungsprotokolle wurden dann in den weiteren Entscheidungsprozess der Gremien der Exzellenzinitiative eingespeist (vgl. Kapitel 1.3). Im Auftrag der DFG hat das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) eine begleitende Studie durchgeführt, in der die Gutachterinnen und Gutachter, die an den Begutachtungen der zweiten Phase mitwirkten, u. a. zur Eignung und Angemessenheit der Begutachtungsverfahren befragt wurden (iFQ 2012). Dabei zeigte sich u. a. eine sehr große Verfahrenszufriedenheit. So hielt die Mehrheit der Gutachterinnen und Gutachter aus dem Ausland den Begutachtungsprozess der Exzellenzinitiative für sehr geeignet (54 %) oder geeignet (38 %), um die besten Projekte zu identifizieren.

1.6. Begutachtung der Anträge zu Zukunftskonzepten

Mit den Zukunftskonzepten sollten die Rahmenbedingungen für universitäre Spitzenforschung in Deutschland ausgebaut und international konkurrenzfähiger gemacht werden. International herausragende Bereiche in einer Universität sollten nachhaltig entwickelt, ergänzt und die Universität als Ganzes in die Lage versetzt werden, sich als Institution im internationalen Wettbewerb in der Spitzen- gruppe zu etablieren.

Förderkriterien

Konzeptionell waren die Universitäten frei, eigene Ideen zur institutionellen Weiterentwicklung vorzu- legen. Die Bewertung der Skizzen und Anträge erfolgte auf Grundlage der in den Verwaltungsverein- barungen festgelegten Förderkriterien. In der ersten Programmphase führten die Ausschreibungen

und ein Leitfaden für die 3. Förderlinie die Kriterien konkreter aus. Für die Gutachterinnen und Gutachter wurde auf dieser Grundlage ein Fragebogen ausgearbeitet, der den Universitäten vor der Antragstellung bekannt war. Für die beiden Ausschreibungsrunden in der ersten Programmphase (2005 und 2006) waren die Förderkriterien identisch. Für die zweite Programmphase (Ausschreibung ab 2010) erfolgte eine Anpassung der Kriterienkataloge und des Fragebogens an die Vorgaben der Exzellenzvereinbarung II. Wie bereits in der ersten Programmphase lag der Fragebogen auch den Universitäten vor.

Begutachungskriterien für Zukunftskonzepte: Neuanträge – Zweite Programmphase

A. Status quo

1. Wissenschaftliche Leistungen

- a) in den Profillbereichen der Universität
- b) in den weiteren Bereichen der Universität

2. Attraktivität der Rahmenbedingungen für Spitzenforscherinnen und -forscher auf allen Karrierestufen

- a) Strukturen und Prozesse der Forschungsorganisation
- b) Infrastruktur
- c) Nachwuchsförderung
- d) Rekrutierungsverfahren
- e) Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit
- f) Gleichstellung
- g) externe Kooperationen

3. Forschungsorientierte Lehre (falls ein Konzept zur forschungsorientierten Lehre vorgelegt wurde)

4. Handlungsfähigkeit der Universität

- a) Fähigkeit zur strukturell differenzierten Selbsteinschätzung
- b) Fähigkeit zur Strategiebildung und zur Profilbildung
- c) Steuerungsfähigkeit
- d) interne Kommunikationsprozesse

B. Zukunftskonzept

5. Plausibilität des Zukunftskonzepts unter Berücksichtigung der Programmziele und des Status quo

6. Kohärenz des Zukunftskonzepts in Bezug auf Ziele, Strategie, Maßnahmen

7. Innovationsgehalt der Maßnahmen

8. Beabsichtigte Wirkungen der Maßnahmen mit Blick auf Zielgruppen und Strukturen

9. Wirkungen auf die Lehre

- a) durch die beantragten Maßnahmen zum Ausbau der Spitzenforschung: positive Wirkungen und mögliche nicht intendierte Nebeneffekte
- b) durch das ggf. vorgelegte Konzept zur forschungsorientierten Lehre

10. Projektorganisation und -management auf Leitungsebene und Arbeitsebene

11. Plausibilität des beantragten Finanzvolumens

12. Nachhaltigkeit

C. Potenzial der Universität für den nachhaltigen Ausbau von Spitzenforschung (Gesamtbewertung)

13. Integration des Zukunftskonzepts in die langfristige Entwicklungsplanung der Universität

14. Erwartbare Wirkungen des Zukunftskonzepts für den nachhaltigen Ausbau von Spitzenforschung an der Universität (auch auf ihre Lehre), am Standort und auf das Wissenschaftssystem

15. Entwicklungschance der Universität mit Blick auf ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit

Begutachungskriterien für Zukunftskonzepte: Fortsetzungsanträge – Zweite Programmphase**A. Status quo und Umsetzungsstand**

1. **Steigerung der wissenschaftlichen Leistungen**
 - a) in den Profildbereichen der Universität
 - b) in den weiteren Bereichen der Universität
 - c) durch die einzelnen Maßnahmen des Zukunftskonzepts
2. **Verbesserung der Attraktivität der Rahmenbedingungen für Spitzenforscherinnen und -forscher auf allen Karrierestufen** (auch durch Maßnahmen des Zukunftskonzepts)
 - a) Strukturen und Prozesse der Forschungsorganisation
 - b) Infrastruktur
 - c) Nachwuchsförderung
 - d) Rekrutierungsverfahren und -erfolge
 - e) Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit
 - f) Gleichstellung
 - g) externe Kooperationen
3. **Forschungsorientierte Lehre** (falls ein Konzept zur forschungsorientierten Lehre vorgelegt wurde)
4. **Handlungsfähigkeit der Universität**
 - a) Fähigkeit zur strukturell differenzierten Selbsteinschätzung
 - b) Fähigkeit zur Strategiebildung und zur Profilbildung
 - c) Steuerungsfähigkeit
 - d) interne Kommunikationsprozesse
5. **Bilanz der ersten Förderphase: Umsetzungsstand und Zielerreichung**

B. Zukunftskonzept (Fortsetzungsplanung)

6. **Plausibilität** des Zukunftskonzepts unter Berücksichtigung der Programmziele und der standortspezifischen Ausgangslage (aktualisierter Status quo)
7. **Kohärenz** des Zukunftskonzepts in Bezug auf Ziele, Strategie, Maßnahmen
8. **Innovationsgehalt** der neu beantragten Maßnahmen
9. Beabsichtigte **Wirkungen** der fortzuführenden und neu beantragten Maßnahmen mit Blick auf Zielgruppen und Strukturen
10. Wirkungen auf die **Lehre**
 - a) durch die fortzuführenden und neu beantragten Maßnahmen zum Ausbau der Spitzenforschung: positive Wirkungen und mögliche nicht intendierte Nebeneffekte
 - b) durch das ggf. vorgelegte Konzept zur forschungsorientierten Lehre
11. **Projektorganisation und -management** auf Leitungsebene und Arbeitsebene
12. Plausibilität des beantragten **Finanzvolumens**
13. **Nachhaltigkeit**

C. Potenzial der Universität für den nachhaltigen Ausbau von Spitzenforschung durch das weiterentwickelte Zukunftskonzept (Gesamtbewertung)

14. Integration des Zukunftskonzepts in die **langfristige Entwicklungsplanung** der Universität
15. Bisherige und erwartbare **Wirkungen** des Zukunftskonzepts für den nachhaltigen Ausbau von Spitzenforschung an der Universität (auch auf ihre Lehre), am Standort und auf das Wissenschaftssystem
16. Entwicklungschance der Universität mit Blick auf die Verbesserung ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit

Bei der Begutachtung und vergleichenden Bewertung der Fortsetzungsanträge wird die unterschiedliche Ausgangslage (Förderbeginn 2006 oder 2007) berücksichtigt.

Zusammenstellung der Begutachtungsgruppen (Antragsphase)

In allen drei Ausschreibungsrunden stellte die Geschäftsstelle des Wissenschaftsrats für jeden Antrag eine eigene Begutachtungsgruppe zusammen und stimmte sich dabei mit den Berichterstatterinnen und Berichterstattern aus der Strategiekommission ab. Bei der Zusammensetzung trug sie den fachlichen sowie strukturellen Profilen der Universitäten und den Zuschnitten der Zukunftskonzepte Rechnung. Zugleich wurden für alle Begutachtungen identische „Querschnittsthemen“ wie Nachwuchsförderung, Gleichstellung, Internationalisierung, Administration/Governance, Kooperationen, Interdisziplinarität oder (im Rahmen der zweiten Programmphase) forschungsorientierte Lehre personell abgedeckt. Dies sollte ein faires Verfahren und Vergleichbarkeit der Ergebnisse gewährleisten. Ferner gehörte zu jeder Gruppe in der Regel eine Vertreterin oder ein Vertreter aus der Wirtschaft.

An den 16 Begutachtungen in der zweiten Programmphase nahmen 154 Gutachterinnen und Gutachter teil, von denen 27 an zwei oder drei Ortsbesuchen beteiligt waren. Aus der Begutachtungsphase 2006 und 2007 konnten 23 Gutachterinnen und Gutachter wieder gewonnen werden. Diese Mehrfacheinsätze dienten der Standardbildung und der Verfahrenssicherheit. 86 % der Gutachterinnen und Gutachter (132) kamen aus dem Ausland (2006: 49 %, 2007: 63 %); der Anteil der Gutachterinnen lag in der zweiten Programmphase bei 34 % und konnte damit im Vergleich zur ersten Programmphase erhöht werden (2006: 16 %, 2007: 29 %). Bei der Zusammensetzung der Begutachtungsgruppen wurde darauf geachtet, dass Personen mit hinreichenden Kenntnissen des deutschen Wissenschaftssystems und der deutschen Sprache vertreten waren, sodass nach dem Ortsbesuch eine Abstimmung der deutschsprachigen Bewertungsberichte im Wortlaut erfolgen konnte. Die Gutachterinnen und Gutachter mussten eine Unbefangenheitserklärung unterschreiben. Die Universitäten erhielten die jeweilige Liste der Gutachterinnen und Gutachter einige Wochen vor dem Ortsbesuch und hatten die Gelegenheit, auf einen Anschein von Befangenheit hinzuweisen. Angehörige von Universitäten, die einen Vollantrag in dieser Förderlinie eingereicht hatten, konnten an keinem Ortsbesuch als Gutachterinnen oder Gutachter mitwirken.

Ortsbesuche

Je zwei Mitglieder der Strategiekommission fungierten als Vorsitzende bei den Ortsbesuchen und Berichterstatterin bzw. Berichterstatter in den Gremiensitzungen. Sie nahmen überwiegend an jeweils zwei bis drei Ortsbesuchen teil, um für Wissenstransfer und Verfahrensstandards zu sorgen. Bei den Ortsbesuchen gaben sie keine Bewertungen ab. Die Funktionen von Begutachtung durch Begutachtungsgruppen und vergleichender Bewertung durch Strategie- und Gemeinsame Kommission waren voneinander getrennt.

Die Ortsbesuche fanden in englischer Sprache statt. Die Geschäftsstelle konzipierte die jeweilige Tagesordnung der 2,5-tägigen Begutachtungen für jede Universität entlang des jeweiligen Zukunftskonzepts. Gleichwohl gab es gemeinsame Standards:

- Vor den Begutachtungen erhielten die Gutachterinnen und Gutachter neben dem Antrag ergänzende Informationen zur Exzellenzinitiative und zum deutschen Wissenschaftssystem.
- Am ersten Begutachtungstag standen Gespräche mit verschiedenen Universitätsmitgliedern im Vordergrund: Die Universität erhielt die Gelegenheit, das Zukunftskonzept vorzustellen, am

Nachmittag folgten verschiedene Gesprächsrunden zu den geplanten Maßnahmen. Ferner fanden Gespräche mit verschiedenen Statusgruppen (neu berufene Professorinnen und Professoren, Promovierende sowie Studierende) sowie parallele Besichtigungstouren von für das Zukunftskonzept relevanten universitären Einrichtungen statt. Am Abend sammelte die Begutachtungsgruppe Einschätzungen sowie offene Fragen.

- Der zweite Begutachtungstag befasste sich mit strategischen Fragen sowie mit Beteiligungs- und Entscheidungsstrukturen in der Universität. Am Vormittag sprach die Begutachtungsgruppe mit verschiedenen Gremien und Partnereinrichtungen der Hochschule. Es folgte eine abschließende Gesprächsrunde mit der Leitungsebene der Universität sowie mit der Ministerin bzw. dem Minister des zuständigen Wissenschaftsministeriums.
- Die Begutachtung endete mit einer internen Besprechung, in der die Begutachtungsgruppe die Bewertung formulierte. Die Gutachterinnen und Gutachter füllten zusätzlich einen englischsprachigen Fragebogen aus; dieser enthielt alle Leitfragen für die Begutachtung.

Im Übrigen galten für alle Ortsbesuche die folgenden Rahmenbedingungen:

- Die Universitäten konnten bei den Begutachtungen jeweils individuelle Schwerpunkte setzen. Insbesondere konnten sie die Rahmenbedingungen für die Präsentation des Zukunftskonzepts und die Besichtigungstouren individuell gestalten.
- Die Begutachtungsgruppe erhielt vor Ort auf Wunsch weitere Informationen in Gestalt von Daten oder Personenbefragungen.

Die 16 Bewertungsberichte, die auf Grundlage der vor Ort ausgefüllten Fragebögen verfasst wurden, wurden mit den jeweiligen Gutachterinnen und Gutachtern sowie mit den Berichterstatterinnen und Berichterstattern aus der Strategiekommission abgestimmt (März 2012). Sie waren sodann unveränderbar und gingen anschließend gemeinsam mit den Fragebögen dem Bewilligungsausschuss zu.

1.7. Ergebnisse

Am Wettbewerb in den drei Förderlinien haben sich in den drei Ausschreibungsrunden insgesamt 80 Universitäten mit 827 Antragskizzen beteiligt (vgl. Abbildung 2). Nach Aufforderung wurden 239 Einrichtungsanträge sowie 84 Fortsetzungsanträge gestellt. In beiden Förderphasen zusammengekommen waren 45 Hochschulen mit 51 Graduiertenschulen, 49 Exzellenzclustern und 14 Zukunftskonzepten erfolgreich: In der ersten Phase wurden 39 Graduiertenschulen, 37 Exzellenzcluster und neun Zukunftskonzepte bewilligt; darunter befanden sich vier bereits geförderte DFG-Forschungszentren, die im Rahmen der Exzellenzinitiative die Möglichkeit genutzt hatten, sich zu Exzellenzclustern zu erweitern. In der zweiten Förderphase ab dem 1. November 2012 wurden 45 Graduiertenschulen, 43 Exzellenzcluster und elf Zukunftskonzepte bewilligt, darunter je zwölf Neueinrichtungen für Graduiertenschulen und Exzellenzcluster sowie fünf Neueinrichtungen für Zukunftskonzepte. Weitere fünf Graduiertenschulen, sechs Exzellenzcluster sowie drei Zukunftskonzepte erhielten bis Ende Oktober 2014 eine Auslauffinanzierung, da deren Fortsetzungsanträge nicht erfolgreich waren.

Abbildung 3 zeigt die regionale Verteilung aller bewilligten Exzellenzeinrichtungen aus der zweiten Phase. In der Darstellung wird zwischen Sprecheruniversitäten und mitantragstellenden Universitäten

unterschieden. Eine entsprechende Karte mit den Ergebnissen der ersten Phase findet sich als Abbildung A-1 im Anhang 6.1.

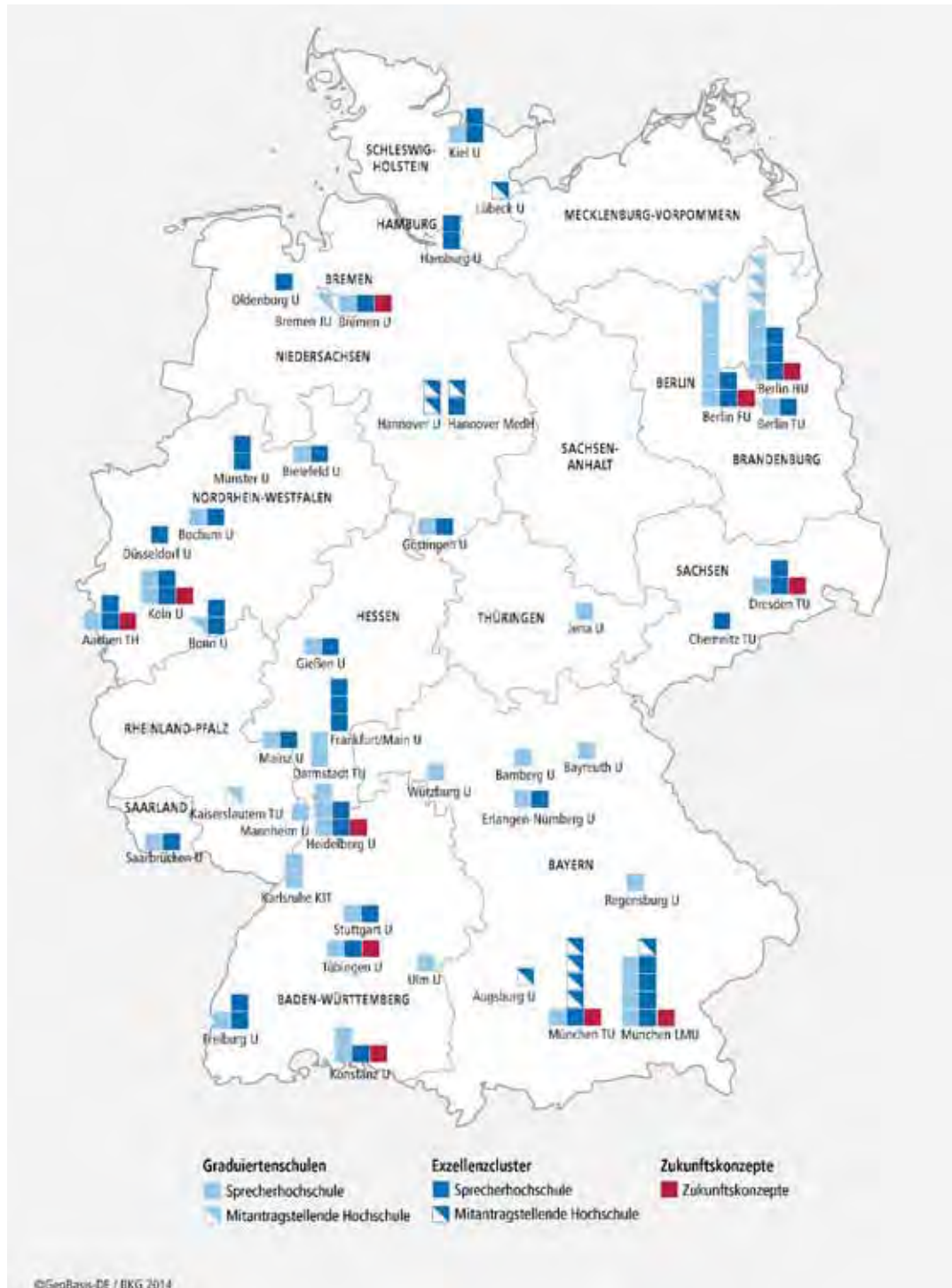


Abbildung 3: Ergebnisse der zweiten Phase der Exzellenzinitiative – geförderte Standorte 2012–2017. Quelle: DFG-Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzinitiative 2012–2017

Eine Übersicht über die insgesamt in den beiden Förderphasen bewilligten Mittel und deren Aufteilung auf die drei Förderlinien und Wissenschaftsbereiche gibt die nachfolgende Abbildung 4. Die Angaben beinhalten auch die 20%ige Programmpauschale sowie die Auslauf- und Überbrückungsfinanzierung.

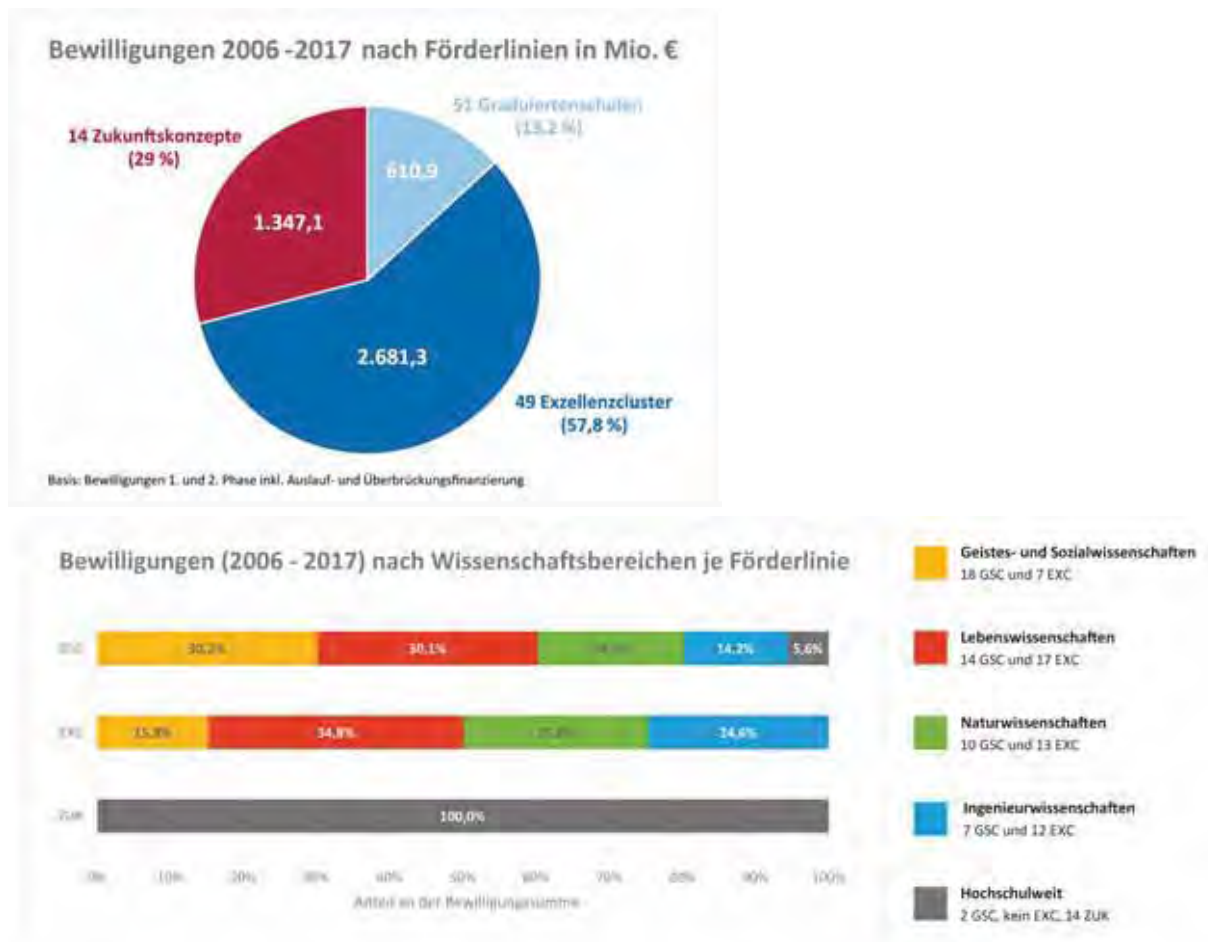


Abbildung 4: Bewilligungssummen der ersten und zweiten Förderperiode. Quelle: DFG-Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzinitiative 2006–2017

Dabei wurde für alle geförderten Einrichtungen der ersten und zweiten Phase der Exzellenzinitiative eine primäre Zuordnung zu den vier Wissenschaftsbereichen (Geistes- und Sozialwissenschaften, Lebenswissenschaften, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften) vorgenommen. Diese erfolgte bei den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern jeweils nach den im Antrag thematisch am stärksten vertretenen Disziplinen. Daneben sind an den meisten Graduiertenschulen und Exzellenzclustern auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beteiligt sowie Themen integriert, die jeweils anderen Wissenschaftsbereichen zuzuordnen sind. Die Zukunftskonzepte verfügen, dem Charakter der Förderlinie entsprechend, über keine fachliche Ausrichtung. Tabelle A-2 im Anhang 6.1 gibt eine Übersicht über alle geförderten Einrichtungen der ersten und zweiten Phase der Exzellenzinitiative nach Standorten und Förderlinien einschließlich einer primären Zuordnung zu den vier Wissenschaftsbereichen.

Während in Abbildung 4 für die Graduiertenschulen und die Exzellenzcluster eine Zuordnung nur in der aggregierten Form zu den vier primären Wissenschaftsbereichen erfolgt, liefert Tabelle 1 eine stärkere Differenzierung auf der Basis der primären Fachgebietszuordnung der jeweiligen Einrichtung. Die Bewilligungssummen für die Zukunftskonzepte bleiben unberücksichtigt, weil sie nicht fachlich zugeordnet werden können.

Wissenschaftsbereich / Fachgebiet	Bewilligungen insgesamt		Graduiertenschulen		Exzellenzcluster		Zum Vergleich: DFG-Bewilligungen ohne ExIn 2006–2014 [%]
	Mio. €	[%]	Mio. €	[%]	Mio. €	[%]	
Geistes- und Sozialwissenschaften	610,2	18,7 %	200,0	34,7 %	410,21	15,3 %	14,6 %
Geisteswissenschaften	520,3	16,0 %	110,1	19,1 %	410,2	15,3 %	8,6 %
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	89,9	2,8 %	89,9	15,6 %			6,0 %
Lebenswissenschaften	1.100,8	33,8 %	168,0	29,1 %	932,8	34,8 %	38,5 %
Biologie	424,5	13,0 %	61,0	10,6 %	363,4	13,6 %	12,8 %
Medizin	676,3	20,8 %	107,0	18,5 %	569,4,7	21,2 %	23,6 %
Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin							2,1 %
Naturwissenschaften	800,8	24,6 %	122,0	21,2 %	678,8	25,3 %	25,0 %
Chemie	123,5	3,8 %	23,9	4,1 %	99,6	3,7 %	6,9 %
Physik	413,3	12,7 %	62,6	10,9 %	350,7	13,1 %	9,8 %
Mathematik	96,1	2,9 %	28,7	5,0 %	67,4	2,5 %	2,8 %
Geowissenschaften (einschl. Geographie)	167,9	5,2 %	6,8	1,2 %	161,1	6,0 %	5,5 %
Ingenieurwissenschaften	746,5	22,9 %	87,0	15,1 %	659,5	24,6 %	21,8 %
Maschinenbau und Produktionstechnik	240,0	7,4 %	60,9	10,6 %	179,1	6,7 %	5,1 %
Wärmetechnik/Verfahrenstechnik	115,0	3,5 %	5,9	1,0 %	109,0	4,1 %	3,6 %
Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	107,0	3,3 %			107,0	4,0 %	4,7 %
Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik	284,5	8,7 %	20,1	3,5 %	264,4	9,9 %	7,2 %
Bauwesen und Architektur							1,2 %
Insgesamt	3.258,3	100,0	577,0	100,0	2.681,3	100,0	100,0
ohne Fachgebietszuordnung	34,3		34,3				

Tabelle 1: Bewilligungen für Graduiertenschulen und Exzellenzcluster nach DFG-Wissenschaftsbereichen und DFG-Fachgebieten 2006–2017. Quelle: DFG-Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzinitiative 2006–2017

Die Daten machen deutlich, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fast aller Fachgebiete an der Förderung von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern partizipieren. Ein Vergleich der prozentualen Anteile an den Gesamtbewilligungssummen für die Exzellenzinitiative mit den entsprechenden Werten der DFG-Förderung für die Jahre 2006 bis 2014 (ohne Exzellenzinitiative) zeigt, dass die Unterschiede bei den Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften gering sind, den Lebenswissenschaften anteilig weniger und den Geistes- und Sozialwissenschaften anteilig mehr Mittel durch die Exzellenzinitiative zufließen, als dies in den DFG-Programmen der Fall ist. Deutlich ist der relativ große Erfolg der Geistes- und Sozialwissenschaften bei der Einwerbung von Graduiertenschulen – ein Effekt, der auch bei den von der DFG geförderten Graduiertenkollegs zu beobachten ist.

Die regionale Verteilung der in der Exzellenzinitiative geförderten Universitäten kommt bereits in Abbildung 3 zum Ausdruck. Sie wird noch deutlicher bei der Betrachtung der regionalen Verteilung der

über die erste und zweite Förderphase akkumulierten Bewilligungssummen je Hochschule (vgl. Abbildung 5). Bei gemeinsamen Anträgen von zwei oder mehr Hochschulen oder gemeinsamer Sprecherschaft wurden die Bewilligungssummen hier näherungsweise den antragstellenden Universitäten zu gleichen Teilen zugerechnet.

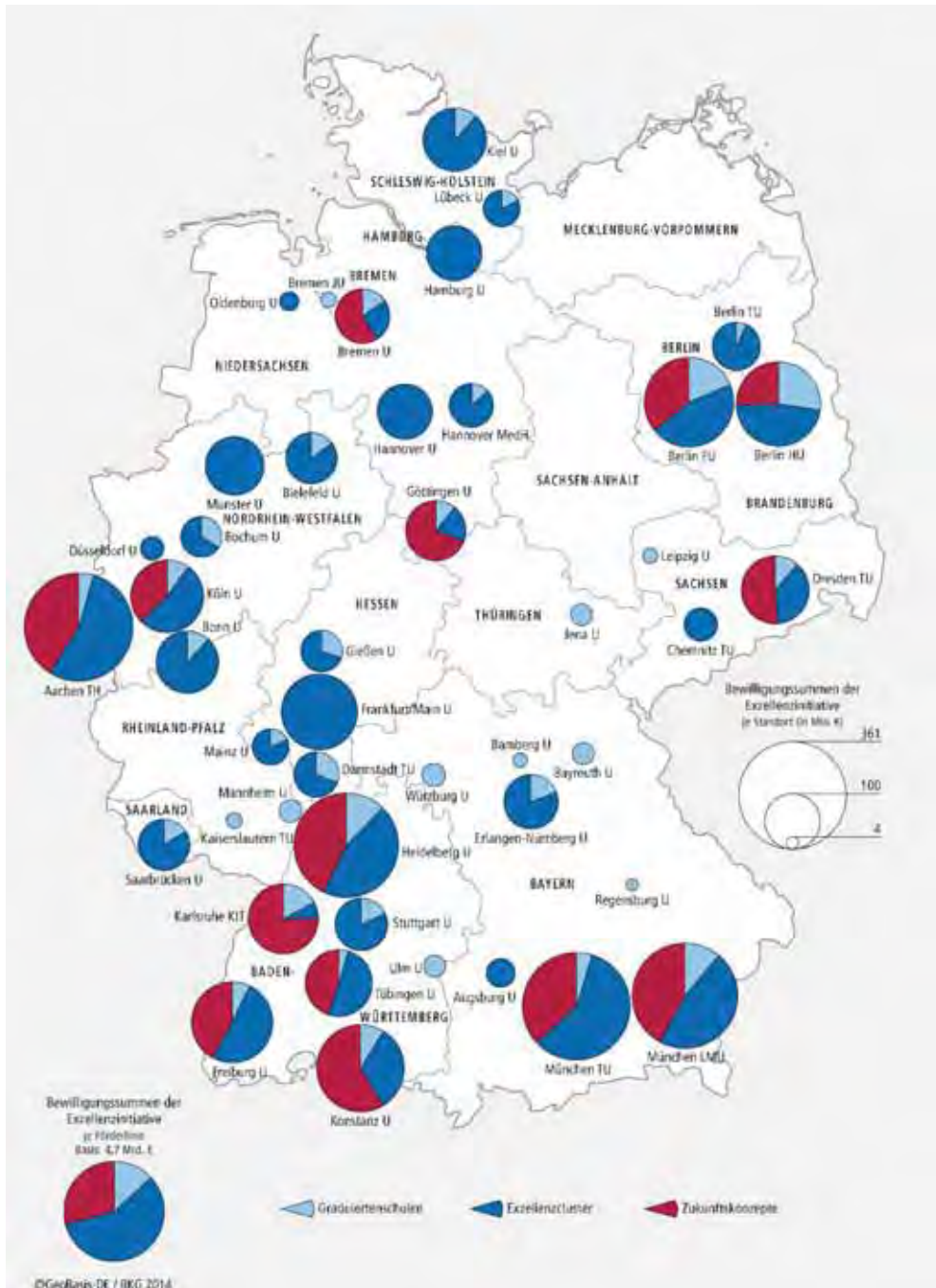


Abbildung 5: Bewilligungssummen je Hochschule (2006–2017) und Verteilung je Förderlinie. Quelle: DFG-Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzinitiative 2006–2017

Die 20 Hochschulen, die in den Jahren 2011 bis 2013 (vgl. DFG-Förderatlas 2015) bei der DFG die höchsten Bewilligungssummen erzielten, warben in diesen Jahren knapp 60 % der DFG-Fördermittel ein (einschließlich Mittel der Exzellenzinitiative). Diese 20 Hochschulen waren erwartungsgemäß auch in der Exzellenzinitiative besonders erfolgreich und vereinigten auf sich rund drei Viertel der für die beiden Förderperioden insgesamt bewilligten Mittel. Alle 45 an der Exzellenzinitiative beteiligten Hochschulen erzielten nach Zahlen des Statistischen Bundesamts im Jahr 2013 Drittmittel einnahmen in Höhe von rund 5,3 Mrd. Euro. Auf die DFG entfallen dabei rund 2 Mrd. Euro (38 %). Nach DFG-eigenen Zahlen wurden 2013 gut 400 Mio. Euro für die Exzellenzinitiative bereitgestellt (vgl. DFG-Jahresbericht 2013, Seite 160). Ins Verhältnis gesetzt zu den Drittmittel einnahmen der 45 Hochschulen entspricht dies einem Anteil von rund 7,5 %.

1.8. Programmbegleitung und Programmadministration durch die Geschäftsstellen von DFG und WR

Den Geschäftsstellen der DFG und des WR oblag zunächst die Vorbereitung des Programms. Diese umfasste zunächst vor allem die Detail-Konzeption der Programmlinien, die Termin- und Umsetzungsplanung, Ausschreibungen, Information und Beratung zur Antragstellung, Entwicklung und Weiterentwicklung der Verwendungsrichtlinien, Besetzung der Gremien und Begutachtungsgruppen, Konzeption der Begutachtungs- und Entscheidungsverfahren sowie Organisation der Sitzungen der Begutachtungsgruppen und Gremien im Rahmen der drei Ausschreibungs- und Entscheidungsrunden zur ersten und zweiten Förderphase. Mit dem Beginn der Förderung traten Aufgaben der Programmbegleitung und der Programmadministration hinzu.

Kern der Programmbegleitung ist die Beratung der geförderten Einrichtungen. Als prominente Elemente sind hier zu nennen:

- zentrale Informationsveranstaltungen für die geförderten Einrichtungen;
- individuelle und anlassbezogene Beratung (mit den Schwerpunkten Verwendungsrichtlinien und Mittelverwendung);
- mehrfache Ortsbesuche bei allen geförderten Graduiertenschulen, Exzellenzclustern und Zukunftskonzepten auf Arbeitsebene;
- Workshops zu verschiedenen Aspekten und mit geförderten Einrichtungen;
- mehrtägige Tagungen für die Sprecherinnen und Sprecher der geförderten Einrichtungen (2008, 2009 für Graduiertenschulen und Exzellenzcluster und 2014 gemeinsam für alle drei Förderlinien).

Ferner schließt die Programmbegleitung Berichtswesen und Öffentlichkeitsarbeit ein:

- Monitoring der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster / Statistik und Dokumentation;
- Monitoring und Analyse von Fortschritts- und Abschlussberichten der Zukunftskonzepte;
- Ortsbesuche der Strategiekommision an Universitäten mit Zukunftskonzepten;
- Monitoring/Evaluation des Begutachtungsverfahrens durch Befragung der Gutachtenden und der Gremienmitglieder durch die Geschäftsstelle des WR für die 3. Förderlinie oder im Auftrag der DFG durch Befragung der Gutachtenden durch das iFQ für die 1. und 2. Förderlinie;

- Informationen für Bund und Länder zum Programm, Berichte an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Beantwortung spezifischer Anfragen der Zuwendungsgeber (einschließlich detaillierter Prüfung durch den Bundesrechnungshof), Beantwortung von Anfragen aus Presse und Öffentlichkeit;
- Erstellung der Berichte der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2008 und 2015;
- regelmäßige Berichte an die Gremien von DFG und WR;
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Herausgabe von Broschüren und zusätzliche Informationsangebote im Internet;
- Vorträge zur Exzellenzinitiative im In- und Ausland;
- Forschungsmarketing: Vorstellung der Exzellenzeinrichtungen an der Ost- und Westküste der USA (2008, 2012); Rundreisen leitender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler US-amerikanischer Graduiertenschulen sowie Universitätsrepräsentanten führender kanadischer Universitäten bei geförderten Einrichtungen der Exzellenzinitiative (2012).

Finanzielle Programmadministration

Die im Rahmen der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern bereitgestellten Finanzmittel wurden für alle drei Förderlinien von der Geschäftsstelle der DFG vereinnahmt, verwaltet und an die einzelnen Projekte ausgezahlt. In enger Abstimmung mit den Zuwendungsgebern einerseits sowie den geförderten Einrichtungen andererseits plante und steuerte die DFG-Geschäftsstelle den Haushalt für die Exzellenzinitiative. Dabei wurde besonderes Augenmerk darauf gelegt, den dynamischen, oft wechselnden Finanzbedarf der Exzellenzeinrichtungen mit den ursprünglich festgelegten, statischen Jahrestriegen der Bewilligung und den Haushalten der Zuwendungsgeber in Einklang zu bringen. Die Möglichkeiten hierzu hatte der Bewilligungsausschuss Exzellenzinitiative geschaffen. Die DFG-Geschäftsstelle beschaffte zudem einen Großteil der Großgeräte (Einzelwert über 150.000 Euro), holte hierzu Angebote ein, führte zum Teil internationale Ausschreibungen durch, verglich und verhandelte Angebote und schloss entsprechende Kaufverträge ab. Darüber hinaus prüfte die DFG-Geschäftsstelle die jährlichen Mittelverwendungsnachweise der Exzellenzeinrichtungen und führte Plausibilitätsprüfungen der Angaben sowie detaillierte Rechnungs- und Revisionsprüfungen an den geförderten Institutionen durch.

2. Entwicklung der Exzellenzeinrichtungen

Die folgenden Darstellungen zu den Einrichtungen der drei Förderlinien stützen sich auf verschiedene Quellen.

Die Ausführungen zu den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern basieren im Wesentlichen auf den Ergebnissen einer Studie, die die Prognos AG und die Joanneum Research Forschungsgesellschaft im Jahr 2014 gemeinsam durchgeführt haben. Sie haben im Auftrag der DFG Fortsetzungsanträge sowie deren Begutachtungsprotokolle ausgewertet, eine Onlinebefragung der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Interviews mit diesen und mit Hochschulleitungen durchgeführt. Ergänzt werden diese Ergebnisse durch die regelmäßigen Datenerhebungen (Monitoring) der DFG, insbesondere aus dem Jahr 2013 (die Befragung fand im Oktober statt), und durch Informationen, die die DFG aus der Betreuung der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster gewonnen hat, hier vor allem aus den Treffen der Sprecherinnen und Sprecher in den Jahren 2008, 2009 und 2014 sowie aus Besuchen bei den Einrichtungen selber. Zusätzlich wurden Daten und Informationen aus den Förderanträgen sowie den jährlichen Verwendungsnachweisen entnommen.

Die große Aufmerksamkeit, die die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder national wie international genießt, hat auch dazu beigetragen, dass eine Vielzahl von Akteuren unabhängig von DFG und Wissenschaftsrat Studien durchgeführt hat. Sie stellen für den hier vorgelegten datengestützten Bericht eine wichtige Ergänzung dar. Zu nennen sind hier vor allem die am iFQ durchgeführten Arbeiten, die zum Teil durch die DFG beauftragt, zum Teil aber auch vom iFQ selbst initiiert wurden. Für diesen Bericht besonders ertragreich ist die iFQ-Befragung der Gutachterinnen und Gutachter, die 2012 veröffentlicht wurde. Weitere Studien etwa des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW, ehem. HIS) in Hannover, des Statistischen Bundesamts oder von UniWiND werden in dem hier vorgelegten Bericht ergänzend herangezogen (zu diesen und weiteren Studien vgl. die Übersicht im Literaturverzeichnis).

Die Ausführungen zu den Zukunftskonzepten basieren vor allem auf den Anträgen der Universitäten sowie der Fortschreibung und der Umsetzung der beantragten Maßnahmen im Rahmen der Fortschritts- und Abschlussberichte. Diese beinhalten auch eine Abfrage des durch die Mittel der Zukunftskonzepte finanzierten Personalbestands für die Jahre 2012 bis 2014. Die Analysen werden ergänzt durch Gespräche im Rahmen thematischer Workshops in den Jahren 2013 und 2014 sowie der Besuche der Strategiekommision an allen geförderten Universitäten sowie den drei Universitäten mit Auslauffinanzierung im Winter 2014/2015 (vgl. Anhang 6.3).

Die oben aufgeführten Datenquellen und analytischen Zugänge erzeugen in der Summe ein umfassendes und multidimensionales Bild der kurz- und mittelfristigen Ergebnisse und Effekte der Exzellenzinitiative. Sie bieten auch eine gute Ausgangsbasis, um die langfristigen Wirkungen der Exzellenzinitiative auf das deutsche Forschungssystem zu erfassen.

Für die Darstellung der Ergebnisse war es notwendig, Begriffe zu verwenden, deren allgemeine inhaltliche Bedeutung sich in den Jahren der Förderung weiterentwickelt hat. Das gilt beispielsweise für den Terminus „wissenschaftlicher Nachwuchs“, der hier die Personen an den Universitäten bezeichnen soll, die sich in der Qualifizierungsphase befinden, und zwar sowohl in der Laufbahn hin zur Hochschullehrerin oder zum Hochschullehrer als auch außerhalb der Universität in anderen Berufen. „Governance“ meint in diesem Bericht die Steuerung von Hochschulen und die dazu erforderlichen Entscheidungswege, -prozesse und Gremien. „Nachhaltigkeit“ ist ein Programmziel der Exzellenzinitiative und zielt auf stabile und langfristige Strukturen und Finanzierungsformen, die auch nach Ablauf des Programms Bestand haben. Der Begriff „Verbund“ wird an vielen Stellen des Berichts als Synonym für die in der 1. und 2. Förderlinie geförderten Arbeitszusammenhänge verwendet.

2.1. Graduiertenschulen

Graduiertenschulen sollen entsprechend der Programmausschreibung zur Profilierung und Herausbildung wissenschaftlich führender, international wettbewerbsfähiger und exzellenter Universitäten in Deutschland beitragen. Sie sind ein Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und folgen dem Prinzip der Qualifizierung herausragender Doktorandinnen und Doktoranden innerhalb eines exzellenten Forschungsumfelds. Graduiertenschulen sollen als international sichtbare Einrichtungen optimale Promotionsbedingungen bieten. Sie sollen breite, fächerübergreifende Wissenschaftsgebiete umfassen und die Schwerpunktbereiche ihrer Standorte stärken. Nach gut 15 Jahren der Förderung von fachlich fokussierten Graduiertenkollegs durch die DFG und ähnliche Programme anderer Förderer (wie den Bundesländern, dem DAAD, der Max-Planck-Gesellschaft oder der Helmholtz-Gemeinschaft) ist mit den Graduiertenschulen auch das Ziel verbunden, die Strukturierung der Promotionsphase als Ergänzung oder Ersatz zum herkömmlichen Doktorvater- bzw. Doktormuttermodell zu etablieren.

In der ersten Förderphase wurden 39 Graduiertenschulen eingerichtet. Seit 2012 befinden sich 45 Graduiertenschulen in der Förderung. Weitere fünf Graduiertenschulen erhielten von 2012 bis 2014 eine Auslaufförderung. Eine Graduiertenschule wurde zur Fortsetzung im Jahr 2012 in einen fachnahen Exzellenzcluster am Standort einbezogen und wird seitdem nicht mehr über die 1. Förderlinie finanziert. Über beide Förderphasen hinweg wurden insgesamt 51 Graduiertenschulen an 35 Universitäten gefördert.

Im Jahr 2013 wurden an den 49 Graduiertenschulen, die am DFG-Monitoring teilgenommen haben, knapp 10.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Karrierestufen erfasst, hiervon rund:

- 2.200 Professorinnen und Professoren,
- 170 Juniorprofessorinnen und -professoren,
- 280 Postdoktorandinnen und -doktoranden,
- 470 Nachwuchsgruppenleiterinnen und -gruppenleiter,
- 6.500 Doktorandinnen und Doktoranden, von denen rund 1.600 aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziert wurden.

Überdies nehmen noch rund 3.500 Promovierende die Angebote der Graduiertenschule der Ruhr-Universität Bochum, die nicht am Monitoring teilgenommen hat, wahr. Insgesamt erfassen die Maßnahmen der Graduiertenschulen also rund 10.000 Doktorandinnen und Doktoranden.

2.1.1 Akademisches Profil

Die Graduiertenschulen unterscheiden sich in Form und Grad der thematischen oder fachlichen Ausrichtung, wodurch sich auch Unterschiede in der Größe und/oder in der Anzahl an Beteiligten ergeben. Sie lassen sich grob in folgende vier Typen fassen:

- a) Graduiertenschulen mit einer genau umrissenen Thematik,
- b) Graduiertenschulen mit einer eher weitgefassten Thematik,
- c) auf ein Fach- oder Wissenschaftsgebiet ausgerichtete Graduiertenschulen,
- d) universitätsweite Graduiertenschulen.

Dementsprechend widmen sich einzelne Graduiertenschulen einem relativ fokussierten Spezialgebiet, wie z. B. der „Integrativen Onkologie“ (Typ a). Diese Graduiertenschulen nehmen eher wenige Promovierende (max. 30) auf und kommen hinsichtlich Größe und Typ den Graduiertenkollegs der DFG nahe. Je nach Interpretation des thematischen Fokus lassen sich diesem Typus eine bis maximal vier der insgesamt geförderten Graduiertenschulen zurechnen.

Die meisten Graduiertenschulen wählen entweder einen breiteren „thematischen Überbau“, wie z. B. die Graduiertenschule „*Muslim Cultures and Societies*“ der FU Berlin und die Graduiertenschule „Mikrobielle Kommunikation“ in Jena (Typ b), oder sie umfassen Fächer oder Wissenschaftsgebiete, wie z. B. die „Graduiertenschule für Informatik“ in Saarbrücken oder die „Graduiertenschule für Lebenswissenschaften“ in Würzburg (Typ c). Die Zahl der beteiligten Promovierenden in diesen Graduiertenschulen liegt etwa zwischen 50 und 500. Zu berücksichtigen ist, dass die rein auf ein Fach- oder Wissenschaftsgebiet bezogenen Graduiertenschulen zwar vom Ansatz her keiner wissenschaftlichen Schule, Leitlinie o. Ä. folgen, dass sie aber durch die wissenschaftliche Ausrichtung der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und des Standorts bestimmt werden. Bei einigen bedeutet auch die fachliche Zusammensetzung schon eine gewisse wissenschaftlich-programmatische Ausrichtung, wie z. B. bei der „Graduiertenschule für Geschichte und Soziologie“ in Bielefeld, deren Titel bereits deutlich auf einen vom Standort maßgeblich geprägten wissenschaftlichen Ansatz in Kombination der beiden Fächer hinweist. Daher lassen sich die Graduiertenschulen von Typ b und Typ c nicht klar voneinander abgrenzen.

Die Graduiertenschulen der Ruhr-Universität Bochum (RUB) und der TU München sind universitätsweit und überfachlich angelegt (Typ d). Die „*Ruhr-Universität Research School*“ ist ausschließlich auf die Herausbildung oder Etablierung neuer Strukturen und Formen in der Betreuung von Promovierenden ausgerichtet und hat das Ziel, sämtliche Doktorandinnen und Doktoranden der Universität zu integrieren. Mittlerweile können 3.500 Promovierende der RUB Qualifizierungsangebote der Graduiertenschule nutzen. Die „*International Graduate School of Science and Engineering*“ (IGSSE) der TU München schließt gleichfalls alle Fachbereiche der Universität ein. Durch sie wurde in der ersten Förderphase die „*TUM Graduate School*“ aufgebaut, die alle Promovierenden der Universität integriert. Die IGSSE ist in der zweiten Förderphase nun allein ein Organ zur interdisziplinären Bearbeitung bestimmter Themenkomplexe. Unter ihrem Dach werden jeweils zwei bis fünf Promovierende samt Postdocs und Betreuende aus verschiedenen Disziplinen zu Forscherteams zusammengefasst.

Fachliche Zusammensetzung

Ordnet man die Graduiertenschulen auf Grundlage der in den Anträgen prioritär genannten Forschungsrichtungen den großen Wissenschaftsbereichen (Geistes- und Sozialwissenschaften, Lebenswissenschaften, Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften) zu, ergibt sich folgendes Bild:

	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Übergreifend
Förderung über 2 Perioden (2006/07–2017)	9	11	6	5	2
Förderung nur 1. Periode (2006/07–2012/2014)	2	1	2	1	-
Förderung nur 2. Periode (2012–2017)	7	2	2	1	-
Summe (%-Anteile)	18 (35,3 %)	14 (27,5 %)	10 (19,6 %)	7 (13,7 %)	2 (3,9 %)

Tabelle 2: Zuordnung der Graduiertenschulen zu den vier Wissenschaftsbereichen entsprechend der DFG-Fachsystematik. Quelle: DFG-Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzinitiative 2006–2017

Die Geistes- und Sozialwissenschaften und danach die Lebenswissenschaften sind in der Förderlinie also am stärksten vertreten. Es ist aber zu berücksichtigen, dass 30 der 51 Graduiertenschulen nicht ausschließlich aus Fächern eines Wissenschaftsbereiches zusammengesetzt sind. So waren insbesondere an 13 der 14 Graduiertenschulen der Lebenswissenschaften und an sechs der sieben Graduiertenschulen der Ingenieurwissenschaften auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anderer Wissenschaftsbereiche beteiligt (nach Daten des DFG-Monitorings aus dem Jahr 2013, gewertet wurden dabei nur Wissenschaftsbereiche, aus denen pro Graduiertenschule jeweils mindestens fünf Personen stammen). Erfasst man die Zusammensetzung der Graduiertenschulen über die Zugehörigkeit der Beteiligten zu den 14 Fachgebieten der DFG-Systematik, ergibt sich ein differenzierteres Bild: Zwölf (24,5 %) der 49 im Monitoring von 2013 erfassten Graduiertenschulen bewegen sich in einem Fachgebiet, 20 (40,8 %) in zwei bis drei Fachgebieten, zwölf in vier bis fünf Fachgebieten, vier in sechs Fachgebieten und eine Schule in neun Fachgebieten (vgl. Abbildung 6 und die Aufstellung der Fachgebiete im Anhang 6.1).

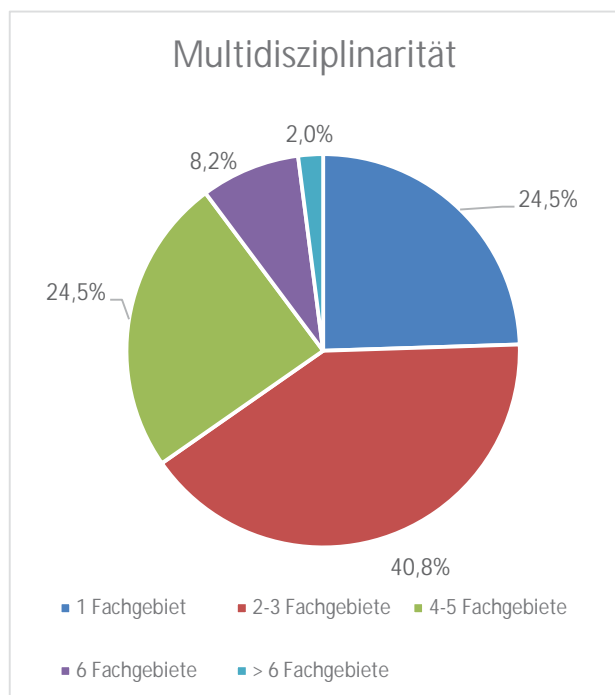


Abbildung 6: Multidisziplinäre Zusammensetzung der Graduiertenschulen. Quelle: DFG-Monitoring 2013. Erfasst wurden alle Fachgebiete, aus denen mindestens fünf Personen mindestens einen Monat am Verbund beteiligt waren.

Von den zwölf Graduiertenschulen, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus nur einem Fachgebiet umfassen, sind acht in den Geisteswissenschaften oder den Sozial- und Verhaltenswissenschaften angesiedelt, die nach DFG-Systematik jeweils nur ein Fachgebiet bilden. Diese Graduiertenschulen integrieren allerdings mehrere Disziplinen bzw. verstehen sich als multidisziplinär. So vereint beispielsweise die „Graduiertenschule in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ aus Mannheim u. a. die Ökonomie, die Psychologie und die Soziologie.

mie, die Psychologie und die Soziologie.

Insgesamt werden die Graduiertenschulen also dem eingangs erwähnten fachübergreifenden Anspruch gerecht. Sie sind weit überwiegend multidisziplinär zusammengesetzt, zeigen hinsichtlich ihrer fachlichen Breite allerdings eine unterschiedliche Ausprägung.

Betrachtet man die Zusammensetzung der Graduiertenschulen im Einzelnen, so zeigt sich, dass die gebotene fachübergreifende Zusammensetzung für die antragstellenden Universitäten, die Gutachtenden und die Entscheidungsgremien in der Regel kein Selbstzweck war, sondern sich vielmehr dem Prinzip der thematischen oder fachlichen Schwerpunktsetzung untergeordnet hat. Auch hier führte der offene Wettbewerb zu unterschiedlichen, standortspezifischen Lösungen. Folgende Beispiele können dies verdeutlichen:

- Die „Berlin School of Mind and Brain“ umfasst u. a. die Neurologie, die Neurobiologie, die Philosophie, die Psychologie und die Linguistik, um den neurowissenschaftlichen Schwerpunkt des Standorts zu prägen. Sie möchte eine neue Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern qualifizieren, deren Forschungsfokus am Übergang von Geistes- und Neurowissenschaften liegt. Nachdem dieses Feld in den letzten Jahren durch die Einführung neuer Verfahren zur Untersuchung des menschlichen Gehirns, insbesondere der funktionellen Kernspintomografie, starke Fortschritte erlebt hat, sind neue Wissenschaftsgebiete wie z. B. Neurophilosophie, Neuroökonomie oder Neuroethnologie entstanden.
- Die „Heidelberg Graduiertenschule für fundamentale Physik“ beteiligt sämtliche der in Heidelberg angesiedelten theoretischen und experimentellen Teildisziplinen der Physik, die sich durch unterschiedliche Methoden und Fragestellungen auszeichnen. Ihre Zusammenarbeit ist für die Bearbeitung aktueller Kernfragen der physikalischen Grundlagenforschung und die Beteiligung an den laufenden weltweiten „Großexperimenten“ in der Physik unabdingbar.

- Mit der Graduiertenschule „Integrierte Studien zur menschlichen Entwicklung in Landschaften“ profiliert sich die Universität Kiel im Bereich der archäologischen Forschung durch die institutionalisierte Zusammenarbeit von geistes-, natur-, lebens- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern. Die Graduiertenschule möchte zum Verständnis menschlicher Entwicklung die Wechselwirkungen zwischen dem Menschen und seiner Umwelt betrachten und mit der Dynamik menschlicher Entwicklungen auch die Entwicklung von Landschaft und Raum erfassen. Sie integriert hierzu u. a. die Ur- und Frühgeschichte, die Klassische Archäologie, die Altertumskunde, die Geschichte, die Soziologie, die Psychologie, die Molekularbiologie, die Geographie, die Geoinformatik und Geophysik, die Isotopenforschung, die Paläoökologie und die Gerichtsmedizin.

Mit dem Primat der standortspezifischen fachlichen oder thematischen Schwerpunktsetzung unterscheiden sich die in der Exzellenzinitiative geschaffenen Graduiertenschulen von den nordamerikanischen oder britischen *graduate schools*. Diese bereits seit Langem etablierten Institutionen sind in der Regel rein überfachlich strukturiert und waren bezüglich des wissenschaftlichen Profils nicht Vorbild für den überwiegenden Teil der „jüngeren“ deutschen Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative (vgl. Kapitel 2.1.4 zur internationalen Wahrnehmung der Graduiertenschulen).

Interdisziplinäre Zusammenarbeit und Vernetzung der Fächer

Die Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative bieten den Beteiligten der verschiedenen Fächer mit ihrem jeweiligen wissenschaftlichen Profil Möglichkeiten, gemeinsame übergreifende wissenschaftliche Fragestellungen zu entwickeln und einen inhaltlichen, theoretischen oder methodischen Diskurs zu führen. Viele Graduiertenschulen integrieren hierzu Untereinheiten, sogenannte Sektionen oder Klassen (dabei auch Graduiertenkollegs), die sich dann einzelnen Themenfeldern widmen.

Graduiertenschulen messen der „Interdisziplinarität in der Nachwuchsförderung“, im Sinne einer engen Vernetzung der Disziplinen bei ihrer Arbeit, eine hohe Priorität bei (iFQ-Bericht 2008 und Prognos/Joanneum-Studie, Seite 73). Die Graduiertenschulen legen hierbei Wert auf interdisziplinäre Qualifizierung und „Wissensgenerierung“ (iFQ-Bericht 2008 und Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 116 ff.). Bei den Treffen der Sprecherinnen und Sprecher 2009 und 2014 gaben viele Graduiertenschulen an, dass sie die Forschungsprojekte selbst, d. h. die Dissertationen, eher disziplinär verorten, da sich Promovierende für ihre weitere wissenschaftliche Laufbahn zunächst in ihren jeweiligen Fächern profilieren sollten. Gleichzeitig seien aber übergreifende Kenntnisse über das eigene Fach hinaus, wie sie durch verschiedene Lehr- und Weiterbildungsangebote in den Graduiertenschulen realisiert werden, für die weitere Laufbahn als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler notwendig. Diese seien auch für eine mögliche Karriere in der Industrie oder im öffentlichen Sektor sehr förderlich. Zudem biete der interdisziplinäre Austausch Möglichkeiten, neue Fragestellungen zu erkennen, Problemfelder zu identifizieren und die Dissertationen bzw. das wissenschaftliche Vorgehen im interdisziplinären Dialog inhaltlich und vor allem methodisch weiterzuentwickeln. Graduiertenschulen tragen auf

diese Weise sowohl zu einer Verbesserung der Qualifikation des Personals und der Qualität der Dissertationen (vgl. auch Kapitel 2.1.3 zur Nachwuchsförderung) als auch zum Erkenntnis- bzw. Methodentransfer zwischen den Disziplinen und zu einer Weiterentwicklung ihrer Forschungsgebiete bei.

2.1.2 Struktur und Organisation

Graduiertenschulen sind entweder zentrale (multidisziplinäre) Einrichtungen der Universitäten oder – je nach fachlicher Zusammensetzung – Fachbereichen/Fakultäten zugeordnet. Sie verfügen gemäß der Verwendungsrichtlinien der DFG über eine eigene Grundordnung. Neun Graduiertenschulen werden jeweils von zwei Universitäten (z. B. Köln und Bonn oder München und Regensburg) getragen (vgl. auch Kapitel 2.1.4). Hier stellen von beiden Partneruniversitäten gemeinsam verabschiedete Ordnungen der Graduiertenschulen oder Kooperationsvereinbarungen die Arbeit der Graduiertenschulen sicher und tragen zur institutionellen Vernetzung bei.

Für die langfristige Wirkung der Graduiertenschulen entscheidend ist, dass sie in der Regel auch Eingang in die Grundordnungen ihrer Universitäten gefunden und zu Änderungen der Promotionsordnungen geführt haben. 21 von 29, also knapp drei Viertel der Sprecherinnen und Sprecher gaben bei der von Prognos/Joanneum durchgeführten Onlinebefragung an, dass die Förderung ihrer Graduiertenschule eine Änderung in der Promotionsordnung bewirkt hat (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Abbildung 37, Seite 216 ff., und Tabelle 6.4 im Tabellenband). So werden z. B. in einigen biomedizinischen Graduiertenschulen Medizinerinnen und Mediziner zur Promotion in den Naturwissenschaften zugelassen oder erhalten einen ihrer Forschungsleistung entsprechenden und mit der Graduiertenschule neu eingeführten Titel des MD-PhD. Fakultätsübergreifende Graduiertenschulen, wie die „Graduiertenschule für Systemische Neurowissenschaften“ der LMU München, verfügen mitunter über eine eigene Promotionsordnung. Nach Angaben verschiedener fach- oder fakultätsübergreifender Graduiertenschulen bei den Treffen der Sprecherinnen und Sprecher war der Wettbewerb in der Exzellenzinitiative eine entscheidende Voraussetzung dafür, die fachliche Neustrukturierung der Promotionsphase gegen Widerstände innerhalb der Fakultäten umzusetzen. Zum Teil wurden hierzu Landeshochschulgesetze angepasst, um Institute entstehen zu lassen, die als „virtuelle Fakultät“ über ein eigenes Promotionsrecht verfügen. Die von Prognos/Joanneum befragten Hochschulleitungen beschreiben einen dadurch entstandenen Wettstreit der Länder im Bereich der Hochschulgesetzgebung, den sie positiv bewerten (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 219). 14 der 29 der durch Prognos/Joanneum befragten Sprecherinnen und Sprecher, also knapp die Hälfte, erwähnen eine durch die Förderung herbeigeführte Einführung einer (neuen) Rahmenpromotionsordnung (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Tabelle 6.4 im Tabellenband). Die Betrachtung der Ordnungen zeigt, dass auf diese Weise auch die Strukturierung des Promotionsprozesses, d. h. der Abschluss von Betreuungsvereinbarungen sowie die Doppel- oder Mehrfachbetreuung, Eingang in die universitären Regelungen gefunden hat (vgl. Kapitel 2.1.3). Die Anpassung der Promotionsordnungen war häufig auch beispielgebend für andere Fakultäten und Bereiche der eigenen oder auch anderer Universitäten, sodass sich das Modell der strukturierten Promotion als Hebel für die wirksame Strukturentwicklung an den Universitäten insgesamt erwiesen hat (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 219 f.).

Gleichzeitig sehen die Sprecherinnen und Sprecher sowie die in der Prognos/Joanneum-Studie befragten Hochschulleitungen die Verstetigung dieser Prozesse als noch nicht gesichert an, da nicht immer alle Fakultäten bzw. Fachbereiche einer Universität Interesse an diesen neuen Strukturen hätten (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seiten 91 und 212). Die Gemeinsame Kommission stellt fest, dass Graduiertenschulen starke Impulse zur Neustrukturierung der Betreuung von Promovierenden gesetzt haben. In Zukunft sollten u. a. Betreuungsleistungen und Promotionen als Lehr- und Dienstpflichten anerkannt werden. Hierfür bedarf es einer angemessenen Grundfinanzierung der Universitäten und des wissenschaftlichen Personals sowie geeigneter begleitender Regularien. 29 der 35 Universitäten, an denen Graduiertenschulen in der Exzellenzinitiative gefördert wurden und werden, haben mittlerweile überfachliche, universitätsweite Strukturen zur Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Graduiertenakademien oder -zentren geschaffen oder bauen diese auf. Dies geschah bzw. geschieht teils aus Mitteln der 1. Förderlinie (in Bochum und an der TU München), teils als Maßnahmen der 3. Förderlinie (so in Freiburg oder an der FU Berlin) und teils aus anderen Mitteln (so in Leipzig, Jena oder Würzburg). 22 dieser Einrichtungen bieten überfachliche Beratungs- und Qualifizierungsangebote für die Promovierenden an, in der Regel für alle Promovierenden der Universität, in einigen Fällen nur für Promovierende in strukturierten Promotionsprogrammen (etwa an der „*Dahlem Research School*“ oder der „*Humboldt Graduate School*“) (vgl. auch Kapitel 2.1.3). Etwa zwei Drittel der fachübergreifenden Einrichtungen haben das Ziel, allgemeine Promotionsstandards, etwa in Form von Rahmenpromotionsordnungen oder Grundsätzen für Betreuungsvereinbarungen, festzulegen. Die universitätsweiten Graduierteneinrichtungen stellen in diesem Sinne also „Dachstrukturen“ für die Graduiertenschulen dar. 23 der universitätsweiten Graduierteneinrichtungen sind (Gründungs-)Mitglieder im Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND). Dort sind auch 16 weitere Universitäten mit ihren überfachlichen Graduierteneinrichtungen (Gründungs-) Mitglieder, die in der 1. Förderlinie keine Graduiertenschule eingeworben haben. Elf dieser Universitäten wurden bzw. werden auch nicht in der 2. Förderlinie gefördert. Nach der Darstellung von UniWiND auf der eigenen Homepage hat die Exzellenzinitiative wichtige Impulse für den Aufbau überfachlicher Graduierteneinrichtungen gegeben. Im Laufe des Wettbewerbs der Exzellenzinitiative wurden Formen der strukturierten Promotion auch an Universitäten weiterentwickelt oder etabliert, die letztlich keine Förderung in der Exzellenzinitiative erhalten haben. Bezüglich der Qualifizierung von Promovierenden hat sich an den Universitäten dabei eine Struktur mit mehreren Ebenen herausgebildet: übergeordnete universitätsweite Einrichtungen für allgemeine Standards und Qualifizierungsangebote und darunter die Graduiertenschulen, die je nach fachlicher Zusammensetzung Fakultäten/Fachbereichen zugeordnet oder zentrale (multidisziplinäre) Einrichtungen sind. Sie sind für Aufnahme, Betreuung und Qualifizierung der Promovierenden zuständig (vgl. hierzu Kapitel 2.1.3) und verfügen hierzu über Untereinheiten. So integrieren sie – sofern vorhanden – fachlich fokussierte Programme wie Graduiertenkollegs sowie schließlich die Arbeitsgruppen und Lehrstühle der beteiligten Hochschullehrerinnen und -lehrer, bei denen die fachliche Erstbetreuung liegt. Dieses dreistufige Modell umfasst keine Parallel-, sondern sich ergänzende Strukturen. Die Mitglieder der Graduiertenschulen sind in der Regel auch Angehörige der Fakultäten/Fachbereiche und Institute der Universitäten. Das Prüfungsrecht bzw. das Promotionsrecht ist nach wie vor an diese Institutionen delegiert. Ihre

Promotionsordnungen wurden allerdings an die Konzepte der Graduiertenschulen angepasst und enthalten die oben erwähnten zentralen Rahmenvorgaben der Universität. Der Umstrukturierungsprozess scheint allerdings noch nicht vollständig abgeschlossen. So wird zu beobachten sein, ob sich fachgebiets- oder themenbezogene Graduiertenschulen, insofern sie Fächer verschiedener Fakultäten umfassen und sie weiterhin finanziert werden, ggf. zu fakultätsunabhängigen oder fakultätsähnlichen Einrichtungen weiterentwickeln.

Mit der Ausweitung der strukturierten Promotion an den Hochschulen ging auch eine Einbindung der Statusgruppe der Promovierenden in Organisationsprozesse einher. Vielerorts haben sich in dieser Situation erstmals die Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Promotionsprogramme, darunter auch Graduiertenschulen, organisiert. Sie wurden in die Arbeit der Gremien einbezogen und konnten für die Belange des wissenschaftlichen Nachwuchses gestaltend eintreten. An manchen Universitäten, beispielsweise in Erlangen, Jena und Leipzig, wurde eine Promovierendenvertretung in der Grundordnung verankert.

Organisation, Management und Gebäude

Mitglieder der Graduiertenschulen sind in der Regel die in den Fach- bzw. Themengebieten der Graduiertenschule profilierten Hochschullehrerinnen und -lehrer der Universität, die in der Schule betreuten Promovierenden sowie weitere Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (vgl. Kapitel 2.1.3 zur Nachwuchsförderung). Organisation und Management der Graduiertenschulen waren ebenfalls Bestandteil der Anträge und Begutachtungen, wobei es Antragstellenden wie Gutachtenden an einer funktionalen und schlanken Organisation gelegen war. Graduiertenschulen verfügen demnach in der Regel über ein Lenkungsgremium, dem neben Hochschullehrerinnen und -lehrern auch Postdocs sowie gewählte Vertreterinnen und Vertreter der Promovierenden angehören. Den Graduiertenschulen stehen jeweils ein oder zwei Hochschullehrerinnen und -lehrer als Sprecherin bzw. Sprecher vor, die die Hauptverantwortung, u. a. für das Finanzmanagement, tragen. Sie werden unterstützt von einer (kleinen) Geschäftsstelle samt Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer. Viele Graduiertenschulen haben einen Beirat (*Advisory Board*) eingesetzt, der oft international zusammengesetzt ist und nach Angaben der Graduiertenschulen sehr hilfreich bei der Weiterentwicklung der einzelnen Qualifizierungskonzepte ist.

Die Geschäftsstellen sind unabdingbar für die Erledigung der Organisationsaufgaben. Sie werden selbst zunehmend Bestandteil der universitären Struktur. So wurde in den Finanzplänen der zur zweiten Förderphase eingereichten Fortsetzungsanträge gut die Hälfte des für Koordination und Managementaufgaben vorgesehenen Personals als Beitrag der Hochschulen aus Grund- oder anderweitiger Finanzierung ausgewiesen. Die Geschäftsstellen haben gemäß den Aussagen verschiedener Universitätsleitungen sowie der Sprecherinnen und Sprecher zu einer Weiterentwicklung der Universitätsverwaltungen, d. h. des forschungsnahen Wissenschaftsmanagements beigetragen. So wurde insbesondere beim Aufbau zentraler Einrichtungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses oder bei der Einrichtung strukturierter Promotionsformen außerhalb der Finanzierung durch die Exzellenzinitiative auf Er-

fahrungen und Personal der Graduiertenschulen zurückgegriffen. Graduiertenschulen und Hochschulleitungen berichten zum Thema Administration allerdings auch von Lernprozessen im Verlauf der Exzellenzförderung. Hochschulleitungen bekunden, dass an dieser Stelle zum Teil Parallelstrukturen geschaffen worden seien, etwa bei der Pressearbeit, die bisweilen nach wie vor existierten. Graduiertenschulen beklagen Abstimmungsprobleme bei der erforderlichen Zusammenarbeit mit anderen Stellen der Universität, z. B. im Rahmen des Gebäude-, Personal- oder Finanzmanagements, die insbesondere zu Beginn der Exzellenzförderung aufgetreten seien, zum Teil aber weiterhin bestünden.

Die Graduiertenschulen verfügen in der Regel über eigene Büro-, Arbeits- und Seminarräume. Einige Universitäten haben hierzu, zum Teil aus Sondermitteln der Sitzländer, eigene Bauten geschaffen oder umgebaut. Insbesondere in den theoretischen Fächern bzw. den Geisteswissenschaften haben Graduiertenschulen die Arbeitsbedingungen ihrer Promovierenden damit erheblich verbessert, indem sie ihnen häufig erstmals eigene Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Einzelne Graduiertenschulen der experimentellen Fächer haben auch sogenannte „Übungslabors“ eingerichtet, die dem Erlernen bestimmter experimenteller Techniken dienen. Die Forschungsarbeit der experimentell arbeitenden Promovierenden selbst findet allerdings üblicherweise im Feld oder in den Laboratorien ihrer Arbeitsgruppen bzw. Forschungseinrichtungen statt.

2.1.3 Wissenschaftliches Personal und Nachwuchsförderung

Die Förderlinie Graduiertenschulen ist vorrangig auf die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgerichtet. Neben der Qualifizierung von Promovierenden beziehen Graduiertenschulen auch promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein, oder sie vernetzen sich mit Masterstudiengängen der Universitäten bzw. bereiten bereits Studierende auf die wissenschaftliche Arbeit vor.

Insgesamt beteiligen sich an den Graduiertenschulen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterschiedlicher Status- und Karrierestufen, die zum Teil aus den Mitteln der Exzellenzinitiative finanziert werden. Einen Überblick über die vom DFG-Monitoring 2013 erfassten Beteiligten gibt die folgende Tabelle:

Statusgruppe der Person	gesamt	weiblich	Anteil weiblich	finanziert	Anteil finanziert
Doktorand/in	6.528	2.739	42,0 %	1.621	24,8 %
Gastwissenschaftler/in	84	24	28,6 %	22	26,2 %
Juniorprofessor/in	173	56	32,4 %	23	13,3 %
Nachwuchsgruppenleiter/in	471	123	26,1 %	22	4,7 %
Postdoktorand/in	278	100	36,0 %	62	22,3 %
Professor/in	2.161	362	16,8 %	31	1,4 %
weiteres wissenschaftliches Personal	203	90	44,3 %	68	33,5 %
Insgesamt	9.898	3.494	35,3 %	1.849	18,7 %

Tabelle 3: Anzahl der an Graduiertenschulen beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Quelle: DFG-Monitoring 2013. Die Beteiligten der Graduiertenschule der Ruhr-Universität Bochum (hierunter rund 3.500 Promovierende) sind hier nicht erfasst.

35 % des im Jahr 2013 beteiligten wissenschaftlichen Personals und 42 % der erfassten Promovierenden der Graduiertenschulen waren weiblich. Die Geschlechterverteilung der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Fragen der Gleichstellung im Rahmen der Exzellenzinitiative behandelt dieser Bericht in Kapitel 3.2.

Rund 25 % der 2013 erfassten Promovierenden der Graduiertenschulen wurden aus Mitteln der Exzellenzinitiative durch ein Stipendium oder eine Stelle finanziert, 75 % haben eine anderweitige Finanzierung (Grundausrüstung, Stipendien anderer Förderer, andere Drittmittel) erhalten. Die Wirkung der aus der Exzellenzinitiative finanzierten Maßnahmen geht also deutlich über die durch die Exzellenzinitiative finanzierten Bereiche hinaus.

Promotionsphase

Die wesentliche Voraussetzung für eine Promotion ist in den Graduiertenschulen nach wie vor die Dissertation und damit die individuell nachzuweisende Forschungsleistung. In Hinblick auf den im vergangenen Jahrzehnt eingeleiteten sogenannten dritten Zyklus des Bologna-Prozesses zur Gestaltung der Promotionsphase in der EU haben deutsche Universitäten die Exzellenzinitiative dazu genutzt, den Promotionsprozess gleichzeitig als Qualifizierungsphase und Einstieg in die aktive wissenschaftliche Karriere zu gestalten, anstatt sie zu einer dritten Studienphase (nach Bachelor- und Masterstudium) zu machen. Die Gemeinsame Kommission bewertet dies eindeutig positiv. Andere EU-Staaten hatten durchaus die Vergabe einer Promotion auf Basis eines Kurs- und Punkteprogramms (*credit points / ECTS*) in die europäische Diskussion eingebracht, sich damit bislang aber nicht durchgesetzt.

Mit der Strukturierung des Promotionsprozesses und der Betreuung durch die Graduiertenschulen wurden folgende der zuvor zum Teil in Graduiertenkollegs erprobten Maßnahmen an den Universitäten eingeführt:

- die Auswahl der Promovierenden in einem klaren Verfahren nach einheitlichen Kriterien und in der Regel durch ein Komitee anstelle einer einzelnen betreuenden Wissenschaftlerin bzw. eines einzelnen Wissenschaftlers;
- das Prinzip der Doppel- oder Mehrfachbetreuung anstelle der Einzelbetreuung (Doktorvatermodell);
- der Abschluss von Betreuungsvereinbarungen, die Ziele festlegen und eine gute Betreuungsqualität während des Entstehungsprozesses einer Dissertationsschrift sicherstellen.

Diese Prinzipien waren ebenfalls Gegenstand bei den Begutachtungen im Rahmen der 3. Förderlinie und sind vielerorts im Zuge der Exzellenzinitiative auch in den universitären Satzungen verankert worden (vgl. Kapitel 2.1.2). Die Universitäten bzw. ihre jeweils zuständigen Einrichtungen übernehmen damit nun auch als Institutionen schon zu Beginn des Promotionsprozesses Verantwortung für die Promovierenden. Betreuende erfahren in diesem Sinne Unterstützung durch die Universität und Promovierende eine umfassendere Qualifikation. Die Promovierenden werden, wie erwähnt, an den Universitäten als Statusgruppe sichtbar bzw. anerkannt und erhalten in den universitären Gremien Möglichkeiten zur Mitgestaltung (vgl. Kapitel 2.1.2). Umgekehrt können Universitäten, die zuvor bis zur Abgabe einer Dissertationsschrift nicht an der Betreuung der Dissertation beteiligt waren, in den Graduiertenschulen nun z. B. die Eigenständigkeit einer Dissertationsarbeit besser prüfen und sicherstellen. Die Sprecherinnen und Sprecher von Graduiertenschulen bewerten diese Veränderungen sehr positiv (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 212). Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Hochschulleitungen regten auch öffentlich an, das Promotionsrecht der Universitäten entsprechend nicht mehr nur als Recht, sondern auch als Verpflichtung zur Qualitätsgewährleistung zu definieren. Die Etablierung der neu eingeführten Betreuungsstandards im Rahmen von fach- und fakultätsübergreifenden Graduiertenschulen bleibt nach Auffassung der Gemeinsamen Kommission auch zukünftig eine Herausforderung (vgl. Kapitel 2.1.2).

In Bezug auf die oben aufgeführte unterschiedliche Verteilung der Graduiertenschulen auf die verschiedenen Wissenschaftsgebiete gibt es Hinweise, dass die von den Graduiertenschulen eingeleiteten Veränderungsprozesse auch in den Ingenieurwissenschaften, in denen nur sieben Graduiertenschulen primär angesiedelt sind, eine modellbildende Wirkung haben. Bei einem von der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (Acatech) gemeinsam mit den ingenieurwissenschaftlichen Fakultätstagen und der TU9 im Jahr 2011 veranstalteten Wettbewerb zu *Best Practices* und neuen Ideen zur Verbesserung der Ingenieurpromotion erhielt die „*International Graduate School of Science and Engineering*“ (IGSSE) der TU München einen Sonderpreis für einen fakultätsübergreifenden Service, der einheitliche Qualitätsstandards schafft und dennoch Freiraum für Fächerspezifika gibt. Die Stuttgarter „*Graduate School for Advanced Manufacturing Engineering*“ (GSaME) erhielt den *Best Practice Award* in der Kategorie „Erwerb von außerfachlichen Qualifikationen und Schlüsselqualifikationen in der Ingenieurpromotion“.

Die Graduiertenschulen haben mit Blick auf die geplante Beteiligung von Promovierenden ihre Ziele zahlenmäßig übertroffen. Im Jahr 2008 war es das Ziel der 39 in der ersten Förderphase gestarteten Graduiertenschulen, bis zu 5.900 Promovierende, im Durchschnitt also rund 150 pro Graduiertenschule, zu beteiligen (gemäß iFQ 2008, Zahlen inkl. der Promovierenden der Graduiertenschule der Ruhr-Universität Bochum). Im Jahr 2013 nahmen, wie oben erwähnt, rund 10.000 Promovierende die Angebote der 50 in diesem Jahr geförderten Graduiertenschulen, im Durchschnitt also 200 pro Graduiertenschule, wahr. Integrieren insbesondere die eher wenigen kleineren, fachlich fokussierten Graduiertenschulen (siehe oben) eine Auswahl an Promovierenden, so umfassen die auf ein breites Themen- oder ein Fachgebiet bezogenen Graduiertenschulen mittlerweile einen Großteil oder sämtliche der im Fach- bzw. Themengebiet arbeitenden Promovierenden. Insbesondere die nicht eigens über die Mittel der Exzellenzinitiative finanzierten Promovierenden hatten das Bestreben, Mitglieder der Graduiertenschulen zu werden. So wurde z. B. die „Heidelberg Graduiertenschule für fundamentale Physik“, die anfangs nur die Grundlagenbereiche der Physik umfasste, auf die gesamte Physik ausgeweitet. Den Promovierenden der Physik ist es in Heidelberg dabei freigestellt, im herkömmlichen Verfahren oder in der Graduiertenschule zu promovieren. Es entscheiden sich dort allerdings nahezu alle Promovierenden für die Mitgliedschaft in der Graduiertenschule. Ähnliche Entwicklungen sind bei anderen Graduiertenschulen anderer Fachgebiete erkennbar. Die in der Exzellenzinitiative entwickelten Qualifizierungskonzepte werden also vom wissenschaftlichen Nachwuchs angenommen.

Ferner nehmen die Graduiertenschulen verstärkt Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Ausland auf. 37 % der aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanzierten Promovierenden waren beim DFG-Monitoring 2013 von einer ausländischen Institution in die Graduiertenschule gekommen. Zu Beginn der Exzellenzinitiative im Jahr 2008 waren dies, wie auch in den durch die DFG geförderten Graduiertenkollegs, 28 % (iFQ 2008 und DFG-Monitoring Graduiertenkollegs, Bericht 2011). Zum Vergleich: Im Wintersemester 2010/2011 hatten gemäß einer Studie des Statistischen Bundesamts (DeStatis 2012) nur rund 10 % der Promovierenden ihren letzten Hochschulabschluss an einer ausländischen Hochschule erworben. Es fällt besonders auf, dass die Graduiertenschulen mittlerweile auch zahlreiche Promovierende aus forschungsstarken Ländern, wie den Niederlanden, Großbritannien oder den USA gewinnen können, die 2008 noch nicht zu den Hauptherkunftsländern der Promovierenden in den Graduiertenschulen und Graduiertenkollegs zählten (vgl. iFQ 2008 und DFG-Monitoring Graduiertenkollegs, Bericht 2011 sowie Kapitel 2.1.4 und Abbildung 8). 30 % der aus diesen Ländern gewonnenen Promovierenden sind Rückkehrer, d. h. Deutsche, die zuvor an einer ausländischen Institution studiert haben oder tätig waren. Die Gemeinsame Kommission wertet dies als Erfolg der Exzellenzförderung. Nach Aussagen der Sprecherinnen und Sprecher sind Graduiertenschulen, die nicht auf ein enges Thema ausgerichtet sind und über Stipendien und Stellenmittel verfügen, das ideale Instrument, um qualifizierte Promovierende aus dem Ausland zu gewinnen, da diese sich nicht oder nur selten auf Lehrstuhl-, Projektstellen oder die Stipendien deutscher Förderwerke bewerben und ohne Finanzierung nicht integriert werden könnten. Insbesondere zu diesem Zweck seien weiterhin Sondermittel notwendig.

Die Graduiertenschulen binden die Promovierenden in Qualifizierungsprogramme ein, die in der Regel aus verschiedenen, teils optionalen, teils verbindlichen Angeboten bestehen. Diese dienen je nach fachlicher und thematischer Ausrichtung der Graduiertenschulen (siehe oben) zumeist der inhaltlichen

oder methodischen Schulung und dem fachlichen Austausch. Häufig findet dies in den Untereinheiten (etwa Sektionen oder Klassen, vgl. auch Kapitel 2.1.1) statt. Die Veranstaltungen der Graduiertenschulen werden überwiegend auf Englisch abgehalten. Durch Vortragsreihen, Workshops oder Tagungen für interessierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Studierende wirken die Programme der Graduiertenschulen auch über den Kreis ihrer Mitglieder hinaus. Nahezu alle Graduiertenschulen sind Teil internationaler Netzwerke bzw. betreiben internationale Kooperationen, über die sie den Promovierenden neben Vortragsreisen auch Möglichkeiten zu längerfristigen Auslandsaufenthalten oder internationalen Karriereperspektiven eröffnen (vgl. auch Kapitel 2.1.4). Zum Standardprogramm der Graduiertenschulen gehören – in der Regel in Abstimmung mit den Angeboten der universitätsweiten Graduierteneinrichtungen – die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (*transferable skills*) und Maßnahmen zur Karriereberatung, die auf den wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt vorbereiten. Da in Deutschland der überwiegende Teil der promovierten Absolventinnen und Absolventen der Universitäten außerhalb von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig wird (gemäß Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2013) waren 75 % der im Jahr 2009 Promovierten 1,5 Jahre nach der Promotion in anderen Sektoren tätig), wurde bei der Begutachtung und Einrichtung von Graduiertenschulen sehr viel Wert darauf gelegt, dass die Qualifizierungskonzepte auch auf Karrieren im privatwirtschaftlichen oder öffentlichen Sektor vorbereiten. Hierzu beziehen Graduiertenschulen auch Partner dieser Bereiche (Personen und Institutionen) in ihre Qualifizierungsprogramme ein (vgl. auch Kapitel 2.1.4).

Graduiertenschulen führen zum Zwecke der Gleichstellung auch spezielle Trainings- oder Beratungsangebote für Doktorandinnen oder Promovierende mit Kindern durch. Viele dieser Aktivitäten vollziehen sie gemeinsam mit anderen Einrichtungen und Drittmittelprogrammen der eigenen und/oder anderer Universitäten. Ein Beispiel ist das sogenannte Kite-Mentoring, das von verschiedenen Koordinierten Forschungsprogrammen der Universität Freiburg aufgebaut wurde und getragen wird. Die Promovierenden können sich hier ein Jahr mit auswärtigen Führungskräften aus der Wissenschaft und der Industrie beraten. Die Vielzahl der an solchen Maßnahmen beteiligten Akteure und Förderprogramme mag auch erklären, dass Erfolge in der Gleichstellung nur schwer auf einzelne Exzellenzeinrichtungen zurückzuführen sind (vgl. Kapitel 3.2 zur Bewertung der Gleichstellungsmaßnahmen).

Die Doppel- und Mehrfachbetreuung sowie die Qualifizierungsprogramme sind nach Einschätzung der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch deshalb ein Erfolg, da sie Möglichkeiten zum Austausch und zur Vernetzung aller Beteiligten schaffen, z. B. in Hinblick auf den interdisziplinären Transfer (vgl. Kapitel 2.1.1). Ergänzt um das Training in Schlüsselqualifikationen erhalten die Promovierenden in Graduiertenschulen damit breite Kompetenzen und Zugang zu Netzwerken, was sie für den wissenschaftlichen und auch außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt attraktiv macht.

Forschungsorientierte Lehre und Fast Track

Nachdem Graduiertenschulen sich in der ersten Förderphase vor allem ihrem Aufbau gewidmet haben, beginnen sie nun in der zweiten Förderphase, die generellen Nachwuchskonzepte und auch die Lehre ihrer Universitäten neu zu strukturieren. So sind beispielsweise von Graduiertenschulen Impulse für

neue Masterprogramme ausgegangen, z. B. in den Geisteswissenschaften in Köln oder im Computational Engineering in Darmstadt (vgl. auch Kapitel 2.1.4). Forschungsentwicklungen können also zu Innovationen in der Gestaltung der Lehre führen. Darüber hinaus vernetzen sich viele Graduiertenschulen mit neuen oder bestehenden Masterprogrammen bzw. beziehen sie in das Konzept der Graduiertenschule ein. Die Verbindung mit den Masterstudiengängen ermöglicht es, Forschungserkenntnisse direkt in die Lehre zu übertragen. Insgesamt zwei Drittel der Graduiertenschulen haben gemäß ihrer Berichte in den Fortsetzungsanträgen die Voraussetzungen dafür geschaffen, potenzielle Promovierende bereits nach dem Bachelorabschluss rekrutieren zu können und diese somit schon in der Studienphase auf eine wissenschaftliche Tätigkeit vorbereiten zu können (vgl. Kapitel 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Tabelle 11 und Seite 81). 2013 waren in 14 der 49 im DFG-Monitoring erfassten Graduiertenschulen rund 500 Promovierende Teil eines sogenannten Fast-Track-Verfahrens, d. h. sie sind als Bachelorabsolventinnen und -absolventen direkt in die Promotionsphase eingestiegen. Von diesen waren 44 % Promovierende der Naturwissenschaften (vor allem aus der Mathematik und Physik), 29 % der Lebenswissenschaften, 19 % der Geistes- und Sozialwissenschaften (hier vor allem der Ökonomie) und 4 % der Ingenieurwissenschaften. Vor allem in den Lebenswissenschaften und der Ökonomie wird dabei auf einen Masterabschluss verzichtet. Dieses Vorgehen ist dort international etabliert und damit Voraussetzung, um im internationalen Wettbewerb rekrutieren zu können (vgl. auch Kapitel 2.1.4). In den anderen Fächern halten die Graduiertenschulen innerhalb ihres Fast-Track-Verfahrens an einem zwischenzeitlich zu absolvierenden Masterabschluss oder einer äquivalenten Leistung als Promotionsvoraussetzung fest, da sie dies als wichtigen Qualifizierungsnachweis ansehen und der Masterabschluss auf dem Arbeitsmarkt, etwa im öffentlichen Dienst (und damit auch an Universitäten), die Voraussetzung für eine höhere Eingruppierung ist. Auch diese Graduiertenschulen geben an, eine Verkürzung der Promotionszeit zu erreichen, da die Übergangs- und Orientierungsphase nach dem Master und die Suche nach einer Finanzierung wegfallen und die Promovierenden zu Beginn der Promotion bereits fortgeschrittene Kenntnisse im wissenschaftlichen Arbeiten haben. Auch der Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland definierte unlängst die Schwierigkeiten in der Start- und Orientierungsphase als entscheidende Faktoren für überlange Promotionszeiten (vgl. UniWiND 2/2014).

Promotionszeiten und -erfolge

Der größte Teil der Doktorandinnen und Doktoranden in Graduiertenschulen benötigte gemäß Monitoring der DFG 3,75 Jahre (Modalwert) bis zur Promotion (vgl. auch Abbildung 7). Die mittlere Promotionsdauer in Graduiertenschulen beträgt 3,9 Jahre. Sie liegt konkret in den Geistes- und Sozialwissenschaften bei 4,2 (Modalwert 4,1), in den Ingenieurwissenschaften bei 4,4 Jahren (Modalwert 3,9), in den Lebenswissenschaften bei 4,0 (Modalwert 3,8) und in den Naturwissenschaften bei 3,7 Jahren (Modalwert 3,7) (Daten aus dem DFG-Monitoring 2013, Promotionsdauer hier vom Beginn nach Selbsteinschätzung der Promovierenden bis zur Promotionsprüfung).

An den meisten Hochschulen in Deutschland wird die Promotionsdauer nicht erfasst, sodass ein Vergleich mit den Promotionsdauern in den Graduiertenschulen auf Schätzungen angewiesen ist. Geschätzt wird die Promotionsdauer in Deutschland im Mittel auf 4,5 Jahre, bei Promotionen in strukturierten Programmen auf 4 Jahre (HIS-Studie 2012 mit Datenerfassung von 2011, Promotionsdauer hier ebenfalls vom Beginn nach Selbsteinschätzung der Promovierenden bis zur Promotionsprüfung).

Auch bezogen auf verschiedene Wissenschaftsgebiete werden längere mittlere Promotionsdauern geschätzt, als sie für die Graduiertenschulen dokumentiert sind: in den Geisteswissenschaften auf 5,1 Jahre, in den Sozialwissenschaften auf 4,6 Jahre, in den davon unabhängig geschätzten Erziehungswissenschaften und der Psychologie auf 4,3 Jahre sowie für die Natur- und Lebenswissenschaften auf ebenfalls 4,3 Jahre. Die von den beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch in den Anträgen geäußerte Sorge, dass die zusätzlichen Anforderungen bzw. Qualifizierungsmaßnahmen einer Graduiertenschule und ihre interdisziplinäre Ausrichtung die Promotionszeiten verlängern könnten (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 93 f.), ist also unberechtigt. Die Gemeinsame Kommission wertet die vergleichsweise kürzeren Promotionsdauern in den Graduiertenschulen – gemessen an der dort geforderten intensiven Forschungsarbeit – als Erfolg. Eine Übersicht über die Promotionsdauern in den Graduiertenschulen gibt folgende Abbildung:

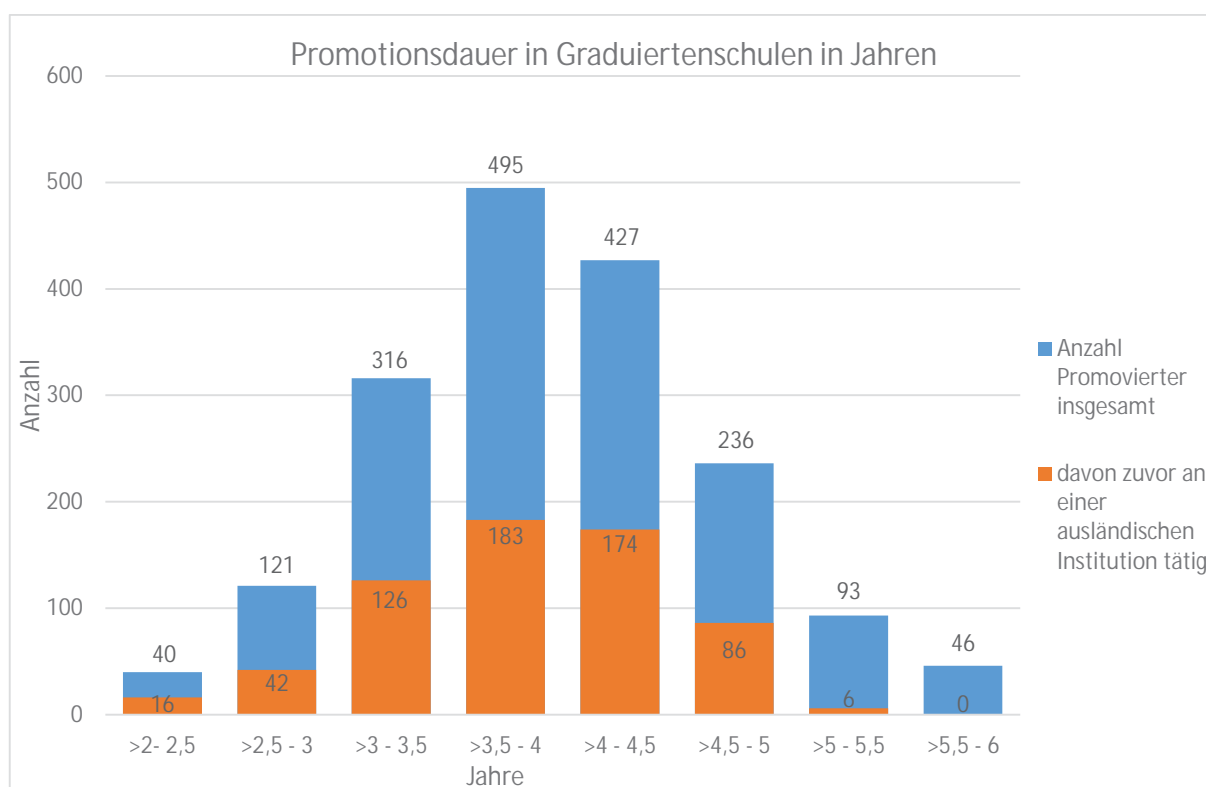


Abbildung 7: Promotionsdauern in Graduiertenschulen, DFG-Monitoring 2013

Auffällig ist, dass die Promovierenden, die von einer ausländischen Universität in die Graduiertenschule gekommen sind, keine längeren Promotionszeiten aufweisen als die Doktorandinnen und Doktoranden, die vorher in Deutschland tätig waren. Auch hier benötigen die meisten Doktorandinnen und Doktoranden 3,75 Jahre. Ihre mittlere Promotionsdauer beträgt 3,8 Jahre. Die Integration der aus

dem Ausland rekrutierten Promovierenden hat also – entgegen der Befürchtung, die von den Sprecherinnen und Sprechern in den Interviews (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 94) oder bei ihren Treffen geäußert wurde – keine Auswirkungen auf die Promotionsdauer. Der Umstand bestätigt die oben erwähnte Aussage, dass Graduiertenschulen ein gutes Instrument zur Gewinnung und Qualifikation sehr guter ausländischer Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sind. Die gemäß Auswertung der Fortsetzungsanträge zur zweiten Förderphase nochmals intensivierten Maßnahmen zur Integration von speziell aus dem Ausland gewonnenen Promovierenden zeigen offenbar Erfolg (vgl. auch Kapitel 2.1.4).

Außerdem berichten Graduiertenschulen von niedrigen Abbruchquoten bei den Promotionsvorhaben (zwischen 1 % und 6 % gemäß ihren Angaben beim Treffen der Sprecherinnen und Sprecher 2014, zwischen 1 % und 4 % gemäß Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 92). Schätzungen aus anderen Studien gehen davon aus, dass jedes sechste, also 16 % (HIS-Studie 2012) oder bis zu zwei Drittel (BuWiN 2008) der begonnenen Promotionsvorhaben in Deutschland nicht abgeschlossen werden. Damit zeigen sich auch hier die Erfolge der zielgerichteten Auswahl der Promovierenden sowie der strukturieren Planung und Betreuung der Dissertationen.

Graduiertenschulen halten Kontakt zu ihren Absolventinnen und Absolventen und bauen Alumninetzwerke auf, die Basis für Verbleibstudien von Promovierenden sein können. Nach Angaben der Graduiertenschulen bleiben zwischen 40 % und 90 % der Absolventinnen und Absolventen direkt nach der Promotion in der Wissenschaft. Für belastbare Aussagen zum Verbleib der Absolventinnen und Absolventen ist es allerdings zu früh. Hierfür müssen längere Karriereverläufe betrachtet werden, da gemäß gängigen Einschätzungen (BuWiN 2013) der Wechsel in den Arbeitsmarkt außerhalb der Wissenschaft häufig ein bis fünf Jahre nach der Promotion erfolgt. Erstaunlich ist indes, dass viele Absolventinnen und Absolventen von Graduiertenschulen bereits Professuren oder Nachwuchsprofessuren an renommierten wissenschaftlichen Einrichtungen übernommen haben. So haben z. B. elf Absolventinnen und Absolventen der 2007 gestarteten „*Bremen International Graduate School of Social Science*“ Rufe auf Professuren angenommen. Zudem zeigen die ersten Alumniverzeichnisse der Graduiertenschulen, dass ihre Absolventinnen und Absolventen in der Regel anspruchsvolle Beschäftigungen im wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Bereich antreten, die Bezüge zu ihrer Qualifikation in der Graduiertenschule aufweisen. So übernehmen z. B. die Absolventinnen und Absolventen der meereswissenschaftlichen Graduiertenschule der Universität Bremen, die ihren Promovierenden neben naturwissenschaftlichen auch juristische und sozialwissenschaftliche Kompetenzen vermittelt, weltweit Tätigkeiten an Meeresforschungseinrichtungen oder Industrieunternehmen (z. B. in der Ölindustrie). Sie prägen damit auch die globalen Standards in der Meeres- und Klimaforschung bzw. tragen diese in die Anwendung.

Postdoc-Phase

Viele Graduiertenschulen integrieren Postdocs – manche nur wenige, einige bis zu 40 – und haben auch für diese ein Qualifizierungskonzept entwickelt. Die Postdocs können erste Erfahrungen als Ko-

Betreuende oder Mentorinnen und Mentoren der Promovierenden sammeln und selbst Trainingsangebote, z. B. in der Didaktik, wahrnehmen. Bei der Finanzierung von Postdocs aus Exzellenzmitteln sind Graduiertenschulen allerdings zurückhaltend: Nur 62 der 278 Postdocs, die Mitglieder der Graduiertenschulen sind, wurden 2013 auch aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziert. Graduiertenschulen haben zwischen November 2006 und Dezember 2013 (DFG-Monitoring 2013) zusätzliche 56 Professuren aus den Mitteln der Exzellenzinitiative neu eingerichtet, in der Regel um die Gruppe der beteiligten Hochschullehrerinnen und -lehrer in Bezug auf das Fach- bzw. Themengebiet der Graduiertenschulen zu erweitern. 14 der neu eingerichteten Professuren wurden unbefristet vergeben und neun wurden mit Tenure-Track-Optionen versehen. 2013 wurden gemäß DFG-Monitoring 31 Professorinnen und Professoren sowie 23 Juniorprofessorinnen und -professoren sowie 22 Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen in den Graduiertenschulen mindestens einen Monat lang aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziert.

Grundsätzlich erweisen sich die Kooperationen und Netzwerke der Graduiertenschulen (vgl. auch Kapitel 2.1.4) auch für die promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Graduiertenschulen als Basis für anschließende nationale und internationale Karrieren.

2.1.4 Wissenschaftliche Kooperation und internationale Sichtbarkeit

Weitere Kernziele der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder waren die Intensivierung von Kooperationen verschiedener Art und mit unterschiedlichen Partnern sowie die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und internationalen Sichtbarkeit des Wissenschaftsstandorts Deutschland.

Wissenschaftliche Kooperationen

Graduiertenschulen sind vor allem als Einrichtungen der Universitäten etabliert worden. 85 % der im Jahr 2013 an den Graduiertenschulen Beteiligten waren an Universitäten beschäftigt. Unter den laut Antrag maßgeblich beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Principal Investigators, PI) lag dieser Anteil bei 83 %. Gleichwohl verfügen Graduiertenschulen über viele Kooperationspartner. So zeigt sich beispielsweise eine deutliche Beteiligung von PIs aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen, vor allem von der Max-Planck-Gesellschaft, mit einigem Abstand gefolgt von Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft (vgl. nachfolgende Tabelle). Ein Blick auf die im Jahr 2013 insgesamt an den Graduiertenschulen Beteiligten deutet darauf hin, dass besonders viele bei der Max-Planck-Gesellschaft beschäftigte Promovierende, Postdocs und Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter an Graduiertenschulen mitwirken.

Art der beteiligten Einrichtung	Anzahl PIs	% PIs	Beteiligte insgesamt	%
	lt. Antrag		im Jahr 2013	
Universitäten	1.379	83,4 %	8.446	85,3 %
Weitere Hochschulen/ Fachhochschulen	0	0,0 %	28	0,3 %
Max-Planck-Gesellschaft	99	6,0 %	879	8,9 %
Fraunhofer-Gesellschaft	3	0,2 %	12	0,1 %
Helmholtz-Gemeinschaft	33	2,0 %	153	1,5 %
Leibniz-Gemeinschaft	43	2,6 %	152	1,5 %
Bundesforschungseinrichtungen	8	0,5 %	20	0,2 %
Weitere Forschungseinrichtungen/ Sontiges	89	5,4 %	208	2,1 %
Insgesamt	1.654	100,0 %	9.898	100,0 %

Tabelle 4: Anzahl der laut Antrag beteiligten PIs (2006–2017) und laut DFG-Monitoring im Jahr 2013 insgesamt Beteiligten in den Graduiertenschulen. Quelle: Anträge der Graduiertenschulen

Von den 45 in der zweiten Runde geförderten Graduiertenschulen kooperieren gemäß ihren Angaben in den Förderanträgen 22 mit Instituten der Max-Planck-Gesellschaft, 17 mit Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft, 15 mit solchen der Helmholtz-Gemeinschaft und zehn mit Forschungsinstituten der Fraunhofer-Gesellschaft. Die Zusammenarbeit erfolgt beispielsweise auch im Rahmen von ortsansässigen und themenverwandten Graduiertenschulen, etwa mit den *International Max Planck Research Schools*. Gemeinsame Ausbildungselemente und eine gemeinsame Betreuung zählen zu den häufigsten Aktivitäten. Darüber hinaus sind insbesondere in den Lebens- und Naturwissenschaften Kooperationen hervorzuheben, die auf den gemeinsamen Betrieb und/oder die Nutzung von Forschungsinfrastrukturen abzielen (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Abbildung 21, Seite 140).

Auf nationaler und regionaler Ebene vernetzen sich Graduiertenschulen auch mit anderen Universitäten sowie mit Wirtschaft und Industrie. Neun der Graduiertenschulen sind beispielsweise deshalb jeweils an zwei Universitäten angesiedelt, weil auf diese Weise häufig erst die erforderlichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für das entsprechende Themengebiet zusammengeführt werden konnte. Zwei dieser Graduiertenschulen werden durch ihre Ansiedlung an der Berliner Charité von der Humboldt-Universität und der Freien Universität getragen. Unter den 45 in der zweiten Runde geförderten Graduiertenschulen befinden sich 18, die in ihren Förderanträgen Kooperationen mit insgesamt 121 Unternehmen aufführen. Diese Zusammenarbeit spiegelt sich in erster Linie in den Qualifizierungsprogrammen wider. Beispielsweise über Praktika und Laboraufenthalte oder Workshops und Symposien verfolgen diese Kooperationen das Ziel, den Promovierenden einen Zugang zu praxisrelevantem Wissen zu ermöglichen und in bestimmten Wissenschaftsbereichen zusätzliche Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen. In den naturwissenschaftlichen Disziplinen sind Ko-Betreuungen ebenso üblich wie die Ko-Finanzierung von Stellen für Promovierende oder Postdocs durch Wirtschaft und Industrie (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Tabelle 22, Seite 142 f.).

Graduiertenschulen verfügen über besonders viele Kooperationen mit Universitäten im Ausland. Knapp 70 % der 45 Graduiertenschulen gaben in den Förderanträgen an, Kooperationen mit insgesamt

349 ausländischen Einrichtungen zu unterhalten. Auffällig ist dabei ein hohes Maß an angestrebter und/oder bereits etablierter Institutionalisierung der Partnerschaften in Form von Verträgen, die weit über das Engagement von Einzelpersonen hinausgeht. Im Rahmen von internationalen Kooperationen finden häufig nicht nur Austauschprogramme, sondern auch eine gemeinsame Ausbildung und Betreuung von Promovierenden oder gemeinsame Promotionsprogramme statt; nicht selten mündet diese Form der Kooperation in Abkommen, die die gemeinsame Verleihung von Abschlüssen, etwa *double* oder *joint degrees* im Rahmen von sogenannten *Cotutelle*-Verfahren, ermöglichen (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 143). Beispielhaft für diese Entwicklungen stehen die folgenden Graduiertenschulen:

- Mit insgesamt 40 internationalen Partnerschaften in Europa, Süd- und Nordamerika, Afrika, Asien und Australien verfügt die Stuttgarter „*Graduate School of advanced Manufacturing Engineering*“ (GSaME) über besonders viele institutionalisierte Kooperationen.
- Auch die Forschung der Kieler „*Graduate School Human Development in Landscapes*“ ist eingebettet in ein Netzwerk von archäologischen Instituten, vor allem in Europa. Die Graduiertenschule unterhält 25 institutionalisierte Kooperationen mit Partnern im Ausland.
- Mit Blick auf gemeinsame Promotionsverfahren kann die „*International Graduate School in Molecular Medicine Ulm*“ genannt werden. Sie bietet ein *Joint PhD Program* mit der Universität Oulu in Finnland sowie ein *Double Degree Program* mit der Universität Padua in Italien an.
- Am „*International Graduate Center for the Study of Cultures*“ in Gießen existiert im Rahmen des sogenannten PhDnet die Möglichkeit, einen binationalen Abschluss mit einer der an diesem Netzwerk beteiligten Universitäten (Bergamo, Helsinki, Lissabon, Stockholm und Graz) zu erreichen.
- Die „*a.r.t.e.s. Graduate School for the Humanities Cologne*“ offeriert ihren Promovierenden neben der Möglichkeit eines *Cotutelle*-Verfahrens auch die Option auf einen sogenannten *Doctor Europaeus*. Neben der zusätzlichen Betreuung durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anderer europäischer Hochschulen erfolgen auch die Bewertung und die Prüfung durch ein international zusammengesetztes Panel, üblicherweise unter Beteiligung der Betreuenden.

Kooperationen sind für die Graduiertenschulen insgesamt von hohem Wert und Interesse. Sie finden auf verschiedenen Ebenen statt und dienen nach Angaben der Sprecherinnen und Sprecher vor allem der Verbesserung der Graduiertenausbildung.

Internationale Sichtbarkeit

Die Erhöhung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und Sichtbarkeit des Wissenschaftsstandorts Deutschland ist auch nach Auffassung der Sprecherinnen und Sprecher der Graduiertenschulen ein bedeutendes Ziel der Exzellenzinitiative (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Tabelle 4, Seite 99). Dementsprechend wird Kooperationen mit nicht deutschen wissenschaftlichen Einrichtungen, wie

oben beschrieben, sowie internationaler Mobilität und der Rekrutierung von Promovierenden und Postdocs aus dem Ausland in den Graduiertenschulen ein besonderer Stellenwert eingeräumt. Über 90 % der Graduiertenschulen ermöglichen Promovierenden sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern die Teilnahme an Austauschprogrammen oder Auslandsaufenthalte zu Forschungszwecken und ermutigen die Präsentation von Forschungsergebnissen auf internationalen Konferenzen. Diese Aktivitäten werden finanziell unterstützt. Eine wesentliche Rolle für die Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit spielt zudem die Organisation und Durchführung international ausgerichteter wissenschaftlicher Veranstaltungen. Fast alle Graduiertenschulen verfügen darüber hinaus über einen international besetzten Beirat sowie internationale Gastwissenschaftlerprogramme (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Tabelle 15, Seite 104). Im Rahmen der Graduiertenschulen waren im Jahr 2013 mehr als 70 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die einer ausländischen Institution angehörten, länger als einen Monat an der entsprechenden Schule zu Gast (DFG-Monitoring 2013).

Die Rekrutierung von wissenschaftlichem Nachwuchs erfolgt in der Regel national und international. Um geeignete Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland zu finden, werden Stellen und Stipendien üblicherweise international ausgeschrieben. Einzelne Verbünde nutzen für die Gewinnung von Doktorandinnen und Doktoranden darüber hinaus Karrieremessen, sogenannte *Liaison Offices* im Ausland oder ihre Alumni, die in ihren Herkunftsländern als Botschafterinnen und Botschafter für die jeweilige Graduiertenschule agieren. Kandidatinnen und Kandidaten, die auf Grundlage der schriftlichen Bewerbung überzeugt haben, werden häufig zusätzlich zu Interviews eingeladen. Um die Attraktivität der Graduiertenschulen für ausländische Interessierte zu erhöhen, wurden vielfach Strukturen angepasst. So berichten einzelne Graduiertenschulen von zeitlichen Anpassungen des Bewerbungsprozesses an die üblichen Zyklen in ausländischen Wissenschaftssystemen oder in Anlehnung an deren Möglichkeiten des Fast Track, einem Einstieg in die Promotion nach dem Bachelorabschluss (vgl. auch Kapitel 2.1.3).

Zusätzliche Unterstützungsstrukturen für ausländische Promovierende, beispielsweise in Form von *Welcome Centres* oder *Welcome Packages*, sind Maßnahmen, um die Attraktivität des Standorts für ausländische Promovierende zu erhöhen. Unter den im Jahr 2013 an den Graduiertenschulen beteiligten rund 6.500 Doktorandinnen und Doktoranden (ohne die 3.500 der Ruhr-Universität Bochum, die nicht an der entsprechenden Umfrage teilgenommen hat) hatten 36 % (2.357) eine nicht deutsche Staatsangehörigkeit, unter den durch die Exzellenzinitiative Finanzierten betrug der Anteil sogar 42 %. Sie stammten aus 125 Nationen. Unter ihnen befinden sich allerdings auch Promovierende, die ihren letzten Hochschulabschluss bereits in Deutschland erworben oder sich vor dem Eintritt in eine Graduiertenschule bereits in Deutschland aufgehalten haben. Zu beachten ist also auch der Anteil derjenigen, die aus dem Ausland an die Graduiertenschule gekommen sind. Dieser Anteil ist im Laufe der Exzellenzförderung stetig gestiegen und lag 2013 mit 37 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Kapitel 4.1.3). Hierbei werden auch Deutsche mitgezählt, die sich vor Eintritt in die Graduiertenschule im Ausland aufgehalten haben, beispielsweise um ihren Masterabschluss an einer ausländischen Universität zu machen. Die Graduiertenschulen sind nach wie vor besonders attraktiv für qualifizierte Promovierende aus Asien und Europa, insbesondere aus Indien, Ostasien oder Süd- und Osteuropa. Sie ziehen, wie oben erwähnt, inzwischen aber auch zahlreiche Promovierende aus forschungsstarken

Ländern wie den Niederlanden, Großbritannien oder den USA an (vgl. Tabelle 5 und Abbildung 8), die 2008 noch nicht zu den Hauptherkunftsländern der Promovierenden zählten (iFQ 2008). Unter den aus den Niederlanden, Großbritannien und den USA rekrutierten Promovierenden waren 30 % Deutsche.

	Anzahl	in %
Indien	57	10,0 %
Italien	45	7,9 %
China	39	6,9 %
Großbritannien	39	6,9 %
USA	35	6,2 %
Niederlande	29	5,1 %
Türkei	22	3,9 %
Russische Föderation	16	2,8 %
Frankreich	14	2,5 %
Brasilien	11	1,9 %
...		...
Gesamt	569	100 %

Tabelle 5: Herkunftsländer der aus dem Ausland gewonnenen Promovierenden. Quelle: DFG-Monitoring 2013

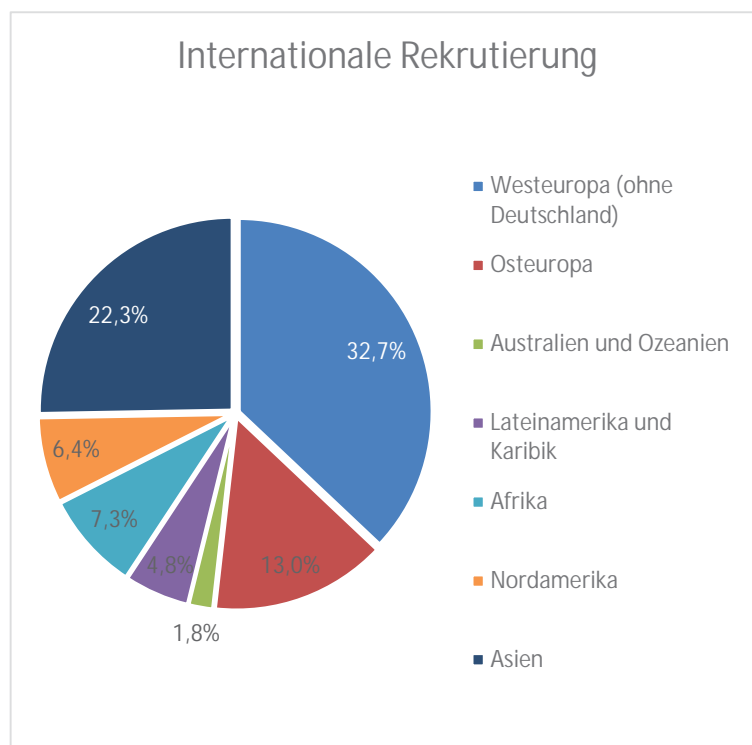


Abbildung 8: Herkunft aus dem Ausland gewonnener Promovierender nach Kontinent/Teilkontinent. Quelle: DFG-Monitoring 2013

Die internationale Wettbewerbsfähigkeit und Sichtbarkeit der Universitäten ist also durch die Graduiertenschulen eindeutig erhöht worden. Dass dies nicht nur an „großen“ Universitäten der Fall ist, die gleichzeitig auch im Rahmen der 2. und 3. Förderlinie gefördert werden, zeigt das Beispiel der seit 2012 geförderten „Bamberger Graduiertenschule für Sozialwissenschaften“. Sie setzt ihren Schwerpunkt auf Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung und erhielt auf die bislang von ihr ausgeschriebenen 60 Promotionsstellen 740 konkrete Bewerbungen, d. h. Bewerbungen, die sie nicht wegen großer Mängel oder eindeutiger Fachfremdheit aussortieren musste. Von diesen kamen gemäß Angaben der Graduiertenschule 189 aus Europa (inklusive Deutschland), 271 aus Asien, 241 aus Afrika, 31 aus Amerika und eine aus Ozeanien.

Neben der internationalen Ausstrahlung einzelner Graduiertenschulen ist auch die internationale Wahrnehmung des Programms Graduiertenschulen im Rahmen der Exzellenzinitiative als Ganzes dokumentiert. So wurden die Förderlinie, ihre Entwicklungen und Erfolge intensiv aus dem Ausland beobachtet. Dabei sind teilweise grenzüberschreitende Lernprozesse in Gang gesetzt worden. Gutachtende, z. B. aus den USA, den Niederlanden, Frankreich, Großbritannien, Finnland oder Australien, haben die Einladung der DFG insbesondere zur Begutachtung der Anträge der zweiten Förderphase gerne angenommen, auch um am Diskurs über Entwicklungen in der Graduiertenausbildung teilhaben zu können und Anregungen für die Gestaltung der eigenen Graduiertenprogramme zu erlangen. 2010

besuchte eine Delegation des nordamerikanischen *Council of Graduate Schools* (CGS) mehrere im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderte Graduiertenschulen. In Reaktion auf die Entwicklungen in Deutschland wurde beispielsweise diskutiert, die in der Regel überfachlich organisierten Graduiertenschulen in den USA und Kanada stärker thematisch auszurichten, Qualifizierungsprogramme mit interdisziplinärem Fokus aufzubauen oder Promovierende in *graduate schools* auch auf Karrieren außerhalb der Wissenschaft vorzubereiten. Sprecherinnen und Sprecher von Graduiertenschulen sowie Vertreterinnen und Vertreter der DFG halten regelmäßig Vorträge bei den jährlichen Treffen des CGS sowie seiner alljährlichen *global summits*, die auch Universitätsvertreterinnen und -vertreter anderer Kontinente einbeziehen, ebenso wie auf europäischen Tagungen der *European University Association* (EUA) oder verschiedener europäischer Wissenschaftsministerien (z. B. aus Spanien oder Frankreich). Im europäischen Kontext, in dem die EU-Kommission zurzeit Planungen zur Einführung eines zusätzlichen, stärker anwendungsbezogenen *industrial doctorate* konkretisiert, liefern deutsche Universitäten mit ihren Graduiertenschulen Beispiele dafür, dass auch die wissenschaftsorientierte Promotion, die hohen Qualitätsstandards entspricht, Promovierende sehr gut für Bereiche außerhalb der Wissenschaft qualifizieren und anwendungsorientierte Erkenntnisse hervorbringen kann (vgl. auch Kapitel 2.1.5). Konkret konnte z. B. der Sprecher einer Graduiertenschule die EU-Kommission beim Aufbau der 2014 eingeführten *Marie Curie Innovative Training Networks* beraten (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, 222).

2.1.5 Erkenntnistransfer und Öffentlichkeitsarbeit

Auch in Hinblick auf Erkenntnistransfer und Öffentlichkeitsarbeit hat die Exzellenzinitiative eine neue Dynamik entfaltet. Sprecherinnen und Sprecher der Graduiertenschulen sowie andere an ihnen beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bestätigen, dass eine Reihe von Maßnahmen in diesen Bereichen erstmals mithilfe der Gelder aus der Initiative durchgeführt werden konnten und viele von den Hochschulen bereits angestoßene Aktivitäten durch die Graduiertenschulen intensiviert wurden. Gleichwohl werden Erkenntnistransfer und Öffentlichkeitsarbeit aus Sicht der an den Graduiertenschulen Beteiligten im Durchschnitt nur eine mittlere Priorität beigemessen, wobei fachspezifische Unterschiede auszumachen sind. Die Ingenieur-, Lebens- und Naturwissenschaften schätzen den Erkenntnistransfer und insbesondere den Transfer in die Wirtschaft erwartungsgemäß als bedeutsamer ein (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 159).

Wissen und Erkenntnis wurden und werden in verschiedene Richtungen übertragen. Zunächst ist die hochschulinterne Wirkung der Graduiertenschulen hervorzuheben. Die Befassung mit innovativen Forschungsthemen strahlt über die an den Graduiertenschulen beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso wie durch die Beteiligung von Promovierenden an der Ausbildung von Bachelor- und Masterstudierenden in die grundständige Lehre aus. Viele Graduiertenschulen sind mit Masterstudiengängen verzahnt (vgl. auch Kapitel 2.1.3). Wie oben bereits erwähnt, sind in Reaktion auf die Etablierung der Verbünde in neuartigen Wissensgebieten spezielle Masterprogramme entwickelt worden, in die einerseits die Forschungsergebnisse der Graduiertenschulen einfließen und aus denen andererseits zukünftige Promovierende für die entsprechenden Spezialgebiete rekrutiert werden. Beispielfähig seien hierfür genannt:

- Die „*a.r.t.e.s. Graduate School for the Humanities Cologne*“. Ihr Konzept umfasst auch die Umsetzung eines Research Master-Programms, in dem Masterstudierende bereits frühzeitig die Möglichkeit haben, in den Exzellenzfeldern der Philosophischen Fakultät der Universität Köln forschungsorientiert zu arbeiten.
- Die „*Graduate School of Energy Science and Engineering*“ in Darmstadt. Sie steht in engem Austausch mit dem Masterstudiengang *Energy Science and Engineering*, der seit dem Wintersemester 2012/2013 angeboten wird.
- Die „Heidelberger Graduiertenschule der mathematischen und computergestützten Methoden für die Wissenschaften“. Ein *International Master Program Scientific Computing* an der Fakultät für Mathematik und Informatik bereitet auf das in der Graduiertenschule bearbeitete Forschungsprogramm vor.

Neben der universitätsinternen Wirkung der Graduiertenschulen kann auch ihre Ausstrahlung aus den Universitäten heraus, etwa in den Schulunterricht, hervorgehoben werden. Neue wissenschaftliche Erkenntnisse, wie z. B. der experimentelle Nachweis des Higgs-Bosons in der Teilchenphysik, an dem auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der physikalischen Graduiertenschulen zum Teil intensiv beteiligt waren, wurden direkt Bestandteil der Lehreraus- und -weiterbildung. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Karlsruher Graduiertenschule für Elementarteilchen- und Astroteilchenphysik tragen ihr Wissen zudem über Schulpartnerschaften direkt an die Schule.

Eine weitere Ebene des Erkenntnis- und Wissenstransfers ist die Überführung des generierten Wissens in die Anwendbarkeit. Die oben aufgeführten Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie, insbesondere in den Ingenieurs-, Lebens- und Naturwissenschaften, sind hier gesondert zu erwähnen, ebenso wie die Verwertung wissenschaftlicher Erkenntnisse in Form von Patentanmeldungen und Unternehmensausgründungen in einigen Graduiertenschulen. Patentanmeldungen durch Doktorandinnen und Doktoranden der Graduiertenschulen wurden in sieben, Ausgründungen aus dem Umfeld von Graduiertenschulen in zwei Fortsetzungsanträgen erwähnt (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 173).

- Die „*Jena School for Microbial Communication*“ (JSMC) konnte beispielsweise ihre Kooperationen mit der in Jena angesiedelten biotechnischen Industrie kontinuierlich ausbauen. Die Firmen zeigen hohes Interesse an promovierten Forscherinnen und Forschern und beteiligen sich am Programm der Graduiertenschule mit dem Ziel, die Grundlagenforschung zu stärken und neues Wissen zu generieren. Als besonders fruchtbar erweist sich nach Angaben der Graduiertenschule die Kooperation mit mittleren und kleineren Betrieben. Da diese häufig aus Ausgründungen der beteiligten Institute hervorgegangen sind, funktioniert die Zusammenarbeit nach Angaben der Graduiertenschule sehr gut.

In den Geistes- und Sozialwissenschaften tragen einige der Graduiertenschulen in besonderem Maße zum Verständnis gegenwärtiger gesellschaftlicher Herausforderungen bei. Folgende Beispiele von Graduiertenschulen und ihren Aktivitäten dokumentieren stellvertretend die Verbreitung von Forschungsthemen und die erzielten Ergebnisse in der Gesellschaft:

- Die an der Freien Universität Berlin angesiedelte Graduiertenschule „*Muslim Cultures and Societies*“ befasst sich mit dem historischen und gegenwärtigen Verständnis des Islam und dabei u. a. mit der muslimischen Diaspora in Europa. Die Forschungsergebnisse werden in Form von Zeitungsartikeln, Hörfunkbeiträgen und Vortragsreihen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. 2014 wurde eine Fotoausstellung „*Framing Muslims*“ organisiert.
- Die „Graduiertenschule für Ost- und Südosteuropastudien“ der Ludwig-Maximilians-Universität München und der Universität Regensburg thematisiert Transformationsprozesse in Ost- und Südosteuropa seit 1800 und untersucht diese Prozesse bis zur Gegenwart in Relation zu Entwicklungen in anderen Regionen. Die seit 2012 geförderte Graduiertenschule fördert u. a. Dissertationen und Postdoc-Projekte, die zur Erklärung der aktuellen Entwicklungen in Osteuropa beitragen. In der ersten Jahreshälfte 2014 fanden neun Veranstaltungen zu den Entwicklungen in der Ukraine im Rahmen von öffentlichen Abendvorträgen statt.
- Die „Bayreuther Graduiertenschule für Afrikastudien“ (BIGSAS) hat dazu beigetragen, dass die Stadt Bayreuth, ihre Bewohnerinnen und Bewohner sowie die gesamte Region auf besondere Weise für die Verflechtungen Deutschlands mit dem afrikanischen Kontinent und damit auch mit aktuellen Entwicklungen in Afrika ebenso wie für die Interessen und Ziele der Promovierenden aus Afrika sensibilisiert werden. Exemplarisch seien hier afrikabezogene Stadtführungen von BIGSAS-Mitgliedern, der institutionelle Austausch mit der Polizei in Oberfranken, die Verleihung eines Journalistenpreises oder auch ein Schulprojekt zur Wahrnehmung Afrikas in Deutschland und umgekehrt genannt.

Darüber hinaus experimentieren die Graduiertenschulen mit vielen weiteren Formen der Öffentlichkeitsarbeit und des Erkenntnistransfers. Dazu gehören etwa die Durchführung von internationalen Sommerschulen und Workshops, Projekte für Lehrerinnen und Lehrer, insbesondere in den Naturwissenschaften, und die Organisation von Veranstaltungen in Kooperation mit Museen. Zu nennen sind weiterhin die Teilnahme an internationalen Rekrutierungsmessen, öffentlichkeitswirksame Preisverleihungen oder gar die Etablierung eines Journals, wie das „*Journal of Unsolved Questions*“ der Mainzer Graduiertenschule „*Materials Science*“ (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 164 ff.).

2.2. Exzellenzcluster

Exzellenzcluster zielen entsprechend der Programmausschreibung darauf ab, an deutschen Universitäten international sichtbare und konkurrenzfähige Forschungs- und Ausbildungseinrichtungen zu etablieren und dabei wissenschaftlich gebotene Vernetzung und Kooperation zu ermöglichen. Die Exzellenzcluster sollen wichtiger Bestandteil der strategischen und thematischen Planung einer Universität sein, ihr Profil deutlich schärfen und Prioritätensetzung verlangen. Sie dienen darüber hinaus der Schaffung exzellenter Ausbildungs- und Karrierebedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

In der ersten Förderphase wurden 37 Exzellenzcluster eingerichtet. Seit 2012 befinden sich 43 Exzellenzcluster in der Förderung bis Oktober 2017. Weitere sechs Exzellenzcluster aus der ersten Förderphase erhielten von 2012 bis 2014 eine Auslaufförderung. Über beide Förderphasen hinweg wurden insgesamt 49 Exzellenzcluster an 35 Hochschulen mit einem Bewilligungsvolumen von rund 2,7 Mrd. Euro gefördert - dies entspricht rund 58 % der Mittel der Exzellenzinitiative.

An den 49 Exzellenzclustern beteiligten sich gemäß jährlicher Datenerhebung bei den Einrichtungen (DFG-Monitoring) im Jahr 2013 rund 8.800 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Karrierestufen, davon rund

- 1.940 Professorinnen und Professoren,
- 110 Juniorprofessorinnen und -professoren,
- 440 Nachwuchsgruppenleiterinnen und -gruppenleiter,
- 1.550 Postdoktorandinnen und -doktoranden,
- 3.660 Doktorandinnen und Doktoranden,
- 850 weiteres wissenschaftliches Personal,
- 240 Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler.

2.2.1 Akademisches Profil

Werden die 49 Exzellenzcluster auf Grundlage der in den Anträgen prioritär genannten Forschungsrichtungen den großen Wissenschaftsbereichen der DFG-Fachsystematik (Geistes- und Sozialwissenschaften, Lebenswissenschaften, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften) zugeordnet (vgl. Anhang 6.1, Tabelle A-2), so ergibt sich folgende Verteilung:

	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften
Förderung über 2 Perioden (2006/07–2017)	5	12	8	6
Förderung nur 1. Periode (2006/07–2014)	1	0	2	3
Förderung nur 2. Periode (2012–2017)	1	5	3	3
Summe (%-Anteile)	7 (14,3 %)	17 (34,7 %)	13 (26,5 %)	12 (24,5 %)

Tabelle 6: Zuordnung der Exzellenzcluster zu den vier Wissenschaftsbereichen. Quelle: DFG-Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzinitiative 2006–2017

Die relative Anzahl der Verbünde je Wissenschaftsbereich spiegelt sich auch in den jeweils anteiligen Bewilligungsvolumina wider (vgl. Abbildung 4 in Kapitel 1.7). Alle Exzellenzcluster weisen eine fokussierte Forschungsthematik auf, die jedoch oft die Grenzen zwischen den Wissenschaftsbereichen überschreitet. Dies bestätigt eine Auswertung zu den beteiligten Personen und ihrer Zuordnung zu den primären Wissenschaftsbereichen (Daten des DFG-Monitorings aus dem Jahr 2013, gewertet wurden dabei nur Wissenschaftsbereiche, aus denen jeweils mindestens fünf Personen stammen): Zwölf der 17 lebenswissenschaftlichen Exzellenzcluster integrieren auch Forschende aus den Naturwissenschaften oder Ingenieurwissenschaften – in einem weiteren Exzellenzcluster sind es Forschende aus den Geistes- und Sozialwissenschaften; umgekehrt verfügen unter den primär naturwissenschaftlichen Exzellenzclustern sechs über deutliche Schnittmengen zu den Lebenswissenschaften, weitere zwei zu den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie ein Exzellenzcluster zu den Ingenieurwissenschaften. Unter den ingenieurwissenschaftlichen Exzellenzclustern finden sich bei sechs deutliche Beteiligungen aus den Naturwissenschaften, bei zweien aus den Geistes- und Sozialwissenschaften und bei einem aus den Lebenswissenschaften. Bei mindestens drei der sieben geistes- und sozialwissenschaftlichen Exzellenzcluster finden sich entsprechende Beteiligungen je einmal aus jedem der anderen drei Wissenschaftsbereiche. Hierin spiegelt sich die methodische Nähe der ingenieurwissenschaftlichen sowie natur- und lebenswissenschaftlichen Disziplinen mit fließenden Übergängen einerseits sowie andererseits die Entstehung und der Ausbau gemeinsamer Forschung an den Schnittflächen dieser drei Wissenschaftsbereiche mit den Geistes- und Sozialwissenschaften wider.

Erfasst man die fachübergreifende Zusammensetzung der Exzellenzcluster über die Zugehörigkeit der Beteiligten zu den 14 Fachgebieten der DFG-Klassifikation, so zeigt sich eine noch deutlichere (mehrere Fachgebiete einbeziehende) multidisziplinäre Ausprägung. Nur 12,2 % der Exzellenzcluster bewegen sich innerhalb eines Fachgebiets. An 38,8 % der Exzellenzcluster sind zwei bis drei Fachgebiete, an 34,7 % drei bis vier Fachgebiete und an 12,2 % sechs bis sieben Fachgebiete beteiligt. Ein Exzellenzcluster verbindet sogar neun Fachgebiete (vgl. nachfolgende Abbildung 9).

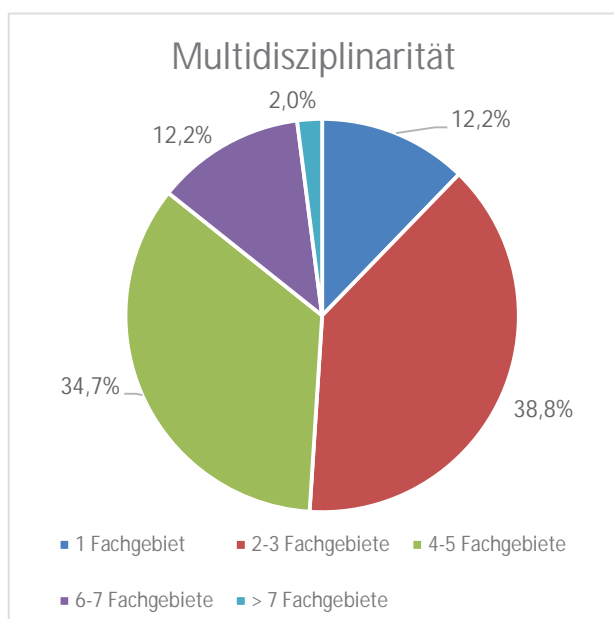


Abbildung 9: Multidisziplinäre Zusammensetzung der Exzellenzcluster. Quelle: DFG-Monitoring 2013. Erfasst wurden alle Fachgebiete, aus denen mindestens fünf Personen mindestens einen Monat am Verbund beteiligt waren.

Befragt nach den drei wichtigsten positiven Effekten der Exzellenzinitiative, nannten die an Exzellenzclustern Beteiligten die Steigerung der Interdisziplinarität (im Sinne einer disziplinenübergreifenden konkreten Zusammenarbeit) an fünfter Stelle (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 240). Die Vernetzung der Disziplinen verbanden sie vor allem mit Kooperation, Ausbildung und Wissensgenerierung. Auf die

Entwicklung ihrer Maßnahmen zur Vernetzung der Disziplinen angesprochen, antworteten fast alle Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster, diese im Laufe der Förderung intensiviert zu haben.

Eine besondere Impulswirkung hatte die Exzellenzinitiative auf die Einrichtung von Lehrstühlen und Gastprofessuren als Brücke zwischen den Disziplinen, die Finanzierung von interdisziplinären Projekten, die Einrichtung interdisziplinärer Arbeitsgruppen, den Aufbau fächerübergreifender Infrastruktur und die interdisziplinäre Betreuung von Promovierenden sowie auf interdisziplinäre Lehrangebote. Viele dieser Maßnahmen wurden erstmals umgesetzt (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Abbildung 16 und Seite 119 ff.).

Im Vordergrund steht dabei die verbreitete Auffassung, dass problem- und erkenntnisgeleitete Forschung in (großen) Verbänden in der Regel interdisziplinär ist. Beim Treffen der Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzeinrichtungen im Oktober 2014 haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als besonders wirkungsvolle Maßnahmen interdisziplinäre Komitees, Mini-Forschergruppen, die Bündelung komplementärer Expertisen und die Zusammenführung der Gruppen in einem gemeinsamen Gebäude herausgehoben. Nicht zu unterschätzen sei die Entwicklung einer „gemeinsamen Sprache“: Viele Exzellenzcluster berichten vom Erreichen eines verbesserten Verständnisses der Disziplinen füreinander. Interdisziplinäre Forschung habe eine höhere Anschlussfähigkeit an Gesellschaft und Politik. Gleichzeitig sei interdisziplinäre Forschung immer auch Herausforderung und Experiment, die nicht „top down“ verordnet werden könne. Vielmehr habe der in der Exzellenzinitiative gewählte „bottom up“-Ansatz große Eigendynamik entfacht. Teilweise wird jedoch auch von Schwierigkeiten berichtet, Erkenntnisse aus der interdisziplinären Forschung in hochrangigen Zeitschriften zu veröffentlichen. Zum Teil wird der akademische Markt für interdisziplinär Forschende als schwierig eingeschätzt, während interdisziplinäre Forschungserfahrung für Aufgaben außerhalb der „Akademia“ besonders wertvoll sei.

Nachfolgend seien einige wenige Beispiele für die interdisziplinäre Zusammensetzung in Exzellenzclustern herausgegriffen:

- Der Stuttgarter Exzellenzcluster „Simulationstechnik“ integriert erfolgreich acht der zehn Fakultäten der Universität Stuttgart unter dem thematischen Dach der Simulationstechnologie.
- Der Exzellenzcluster „Nanosystems Initiative“ in München führt Arbeitsgruppen aus der Physik, Biophysik, Physikalischen Chemie, Biochemie, Biologie, Elektrotechnik und der Medizin zusammen und untersucht künstliche und biologische nanoskalige Systeme.
- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Geistes-, Natur- und Ingenieurwissenschaften, der Medizin sowie den Gestaltungsdisziplinen Design und Architektur erforschen gemeinsam im Exzellenzcluster „Bild Wissen Gestaltung“ (Berlin) die grundlegenden Gestaltungsprozesse der Wissenschaften, wie etwa bildgebende Verfahren. Der Exzellenzcluster entwickelt innovative Arbeitsplatzmodelle jenseits des Büros sowie neuartige Ergebnispräsentationen jenseits der klassischen Publikation, etwa im eigenen Labor hergestellte Versuchsarchitekturen zu neuen Krankenhäusern.
- Der Exzellenzcluster „Entzündungen an Grenzflächen“ (Kiel) hat im Jahr 2009 eine Großambulanz für Entzündungserkrankungen am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein geschaffen, die durch die enge Zusammenarbeit verschiedener medizinischer Fachgebiete (Gastroenterologie,

Dermatologie, Pneumologie, Kardiologie, Rheumatologie oder Zahnmedizin) eine bestmögliche Patientenversorgung mit einem ganzheitlichen Ansatz und individueller Behandlung ermöglicht. In dem Exzellenzcluster sind zudem auch Zoologie und Evolutionsbiologie vertreten. Enge Kooperationen bestehen zudem zu vielen Industrieunternehmen aus dem Medizin- und Pharmabereich. Im Rahmen der patientenorientierten Forschung werden ferner klinische Studien durchgeführt, um neueste Erkenntnisse aus der medizinischen Grundlagenforschung in die Krankenversorgung überführen zu können.

Die Exzellenzcluster sind an ihren Standorten breit vernetzt und beziehen jenseits der unmittelbar aus Exzellenzclustern finanzierten Personen aller Statusgruppen nochmals in etwa die gleiche Anzahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ein, die aus anderen Quellen finanziert werden (vgl. Kapitel 2.2.3). Im Durchschnitt entfielen im Jahr 2013 auf jeden Exzellenzcluster rund 180 beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Exzellenzcluster liefern damit einen substantiellen wissenschaftlichen und strukturellen Beitrag zum jeweiligen Forschungsgebiet an ihrem Standort. Dementsprechend wird von allen Exzellenzclustern berichtet, dass sie wesentlich zum akademischen Profil ihrer Heimatuniversität beitragen und mindestens einen der vor Ort benannten Schwerpunktbereiche prägen (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 212 ff.).

2.2.2 Struktur und Organisation

Ein wesentliches Merkmal der Exzellenzcluster ist ihre institutionenübergreifende Struktur: 43 der 49 Exzellenzcluster beziehen nicht nur Einrichtungen der antragstellenden Universität ein, sondern integrieren weitere Universitäten oder außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, zumeist auf der Basis formaler Vereinbarungen. Unter diesen 43 Exzellenzclustern sind vier Verbünde mit gemeinsamer Sprecherschaft zweier Universitäten (darunter ein Exzellenzcluster der Charité unter der gemeinsamen Trägerschaft der FU Berlin und der HU Berlin) sowie acht weitere Exzellenzcluster, die neben der Sprecheruniversität von ein bis zwei benachbarten Universitäten als Mit Antragsteller getragen werden. Damit spiegelt sich der kooperative Ansatz der Programmlinie bereits in der formalen Struktur der geschaffenen Verbünde wider: Die Offenheit des Förderformats wurde zur vielfältigen und überwiegend regionalen Vernetzung genutzt, ohne dass hierzu direkte Vorgaben in den Ausschreibungen formuliert waren. Die Grenzen des jeweiligen Bundeslandes werden bei diesen institutionellen Kooperationen allerdings nicht überschritten.

Auch in der zweiten Förderphase ist das bereits im ersten Bericht zur Exzellenzinitiative (Bericht der Gemeinsamen Kommission, 2008) festgestellte breite Spektrum von Organisationsformen wiederzufinden. Knapp zwei Drittel (31 von 49) der Exzellenzcluster werden als „wissenschaftliche Einrichtung“ der jeweiligen Universität geführt, was je nach Landesgesetzgebung, Grundordnung der Universität sowie spezifischen weiteren Regelungen mit einem formalen Status als Zentrum, zentrale Betriebseinheit oder zentrale Einrichtung der Universität mit direkter Unterstellung unter die Rektorate oder Präsidien verbunden ist. Die anderen 18 der insgesamt 49 Exzellenzcluster werden weniger formalisiert als virtueller, temporär angelegter Forschungsschwerpunkt, virtuelles Zentrum oder Arbeits-

gemeinschaft von Professuren geführt. Diese Unterschiede sind überwiegend standort- und nicht fachspezifisch. Sie sind Ausdruck der konkreten Strategie und Organisation der Universitäten, der landesrechtlichen Möglichkeiten und der Vorstellungen der Verbände selbst. Die Flexibilität des Förderformats hat die Etablierung und Erprobung vielfältiger Organisationsformen ermöglicht, die sehr bewusst nach ausführlicher Diskussion gewählt wurden und ausweislich der hohen Erfolgsquote bei den Fortsetzungsbegutachtungen jeweils gut passend waren. Besondere Brisanz gewinnt die Rechtsform bei Fragen der institutionellen Verstetigung. Die Frage der rechtlichen Absicherung solcher Einrichtungen ist zumeist offen, vor allem, wenn diese quer zu den Fakultäten, bestehenden Fächern oder anderen universitären Strukturen angelegt sind. Nur bei einigen wenigen Verbänden wurden dauerhafte Strukturen von Beginn an festgelegt.

Wichtig für die Leistungsfähigkeit solcher großen Forschungsverbände ist eine gut funktionierende interne Organisation. Alle Exzellenzcluster verfügen über Vorstände (Sprecherinnen/Sprecher und Leitungsgremien) mit ausgeprägten Gestaltungsmöglichkeiten und als Dreh- und Angelpunkte unterstützende Geschäftsstellen, welche die Prozesse bündeln, die Forscherinnen und Forscher von administrativen Aufgaben entlasten und zusammen mit diesen neue Instrumente für zum Beispiel interne Kommunikation, (fach- und institutionenübergreifende) Zusammenarbeit, Finanzplanung, Rekrutierung, Betrieb und Weiterentwicklung von Forschungsplattformen, Nachwuchsförderung, Gleichstellung, Karriereplanung, Internationalisierung, Veranstaltungen, Gästeprogramme, Monitoring, Erkenntnis-transfer sowie Öffentlichkeitsarbeit entwickeln und umsetzen.

Damit wirken die in den Exzellenzclustern etablierten Managementstrukturen als Treiber von Strukturinnovationen, welche die für wissenschaftliche Exzellenz notwendigen und für hochkarätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktiven Rahmenbedingungen schaffen und in das strategische und wissenschaftsorientierte Management in weiteren Bereichen der Universitäten ausstrahlen. Dieser Prozess war nicht reibungsfrei, denn naturgemäß resultierten daraus Abgrenzungs- und Kompetenzkonflikte insbesondere mit den Fakultäten sowie den Universitätsverwaltungen und -leitungen (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 212). Insgesamt beurteilen die Sprecherinnen und Sprecher die Zusammenarbeit und Unterstützung durch die Universitätsverwaltung und -leitung als förderlich, fruchtbar und kooperativ (Quelle: Standortbesuche, Treffen der Sprecherinnen und Sprecher im Oktober 2014). Naturgemäß kommt dem Sprecher oder der Sprecherin eine besondere Rolle zu. Sie leiten nicht nur formal den Exzellenzcluster: Sie sind als Vorsitzende des Vorstands der Universität sowie für die Mittelverwendung verantwortlich; darüber hinaus treten sie zumeist als primäre Repräsentanten des Exzellenzclusters nach innen und außen auf, sodass von ihnen besondere wissenschaftliche und strategische Führungskompetenz erwartet wird. Eine kaum zu überschätzende „Zusatzaufgabe“ besteht in ihrer Moderationsrolle: So stellen sich die meisten Exzellenzcluster trotz eindeutiger Regelungen in der Ordnung nicht als hierarchisch geführte Gebilde dar. Zahlreiche Beobachtungen und Gespräche zeigen vielmehr, dass es wesentlich darauf ankommt, in alle Richtungen integrierend zu agieren, um den Zusammenhalt des Verbunds zu stärken, die Interessen der Kooperationspartner auszutarieren und die Anliegen des Exzellenzclusters gegenüber Fakultäten (Fachbereichen, Departements), Universitäten und weiteren Akteuren zu vertreten.

Ein wichtiges Element des Clustermanagements sind ferner die hochrangig und international besetzten externen Beiräte (*Scientific Advisory Boards*), die die Verbünde bei strategischen Entscheidungen (u. a. zur inhaltlichen Weiterentwicklung, bei Umstrukturierungen oder auch bei Berufungsverfahren) beraten sowie bei der internen Qualitätssicherung (z. B. bei Entscheidungen zur internen Mittelvergabe) beteiligt werden (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 50 f. und 102). Sie nehmen damit, in Abhängigkeit von den spezifischen Regelungen vor Ort, mit fließenden Übergängen beratende, operative oder beaufsichtigende Funktionen wahr. Sie können den Exzellenzclustern von außen wichtige Hinweise auf Entwicklungschancen geben, aber auch Fehlentwicklungen vermeiden helfen. Sie sind damit nicht förmlich für den Erfolg eines Exzellenzclusters verantwortlich, aber tragen wesentlich dazu bei. Sie sind zudem ein deutlicher Beleg für das den Exzellenzclustern innewohnende Bestreben zur kontinuierlichen Weiterentwicklung, Legitimierung und Optimierung. Schließlich wird auch dieses Managementelement durch die konkrete Auswahl der Mitglieder (aus deutschen und ausländischen Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Unternehmen) strategisch genutzt, um die Einbindung von vorhandenen Kooperationspartnern zu stärken, neue Partner zu gewinnen, die internationale Sichtbarkeit zu erhöhen und Industriekontakte zu pflegen und zu instrumentalisieren.

Mittelverwendung und Finanzen

Angesichts der großen Fördervolumina verfügen alle Exzellenzcluster über eigene teilautonome Strukturen zur Mittelverwaltung, die mit der Universitätsverwaltung verbunden sind und durch diese kontrolliert werden.

Im Jahr 2013 wendeten die Exzellenzcluster durchschnittlich 63 % ihrer Mittel für Personal, 19 % für Sachmittel und 18 % für Investitionen auf. Eine vergleichbare Verteilung findet sich auch in den übrigen Jahren. Erwartungsgemäß unterscheiden sich hier die 2012 neu eingerichteten Exzellenzcluster von den seit 2006 oder 2007 geförderten Einrichtungen durch etwas höhere Investitionskostenanteile und entsprechend geringere Personalkostenanteile (vgl. Abbildung 10).

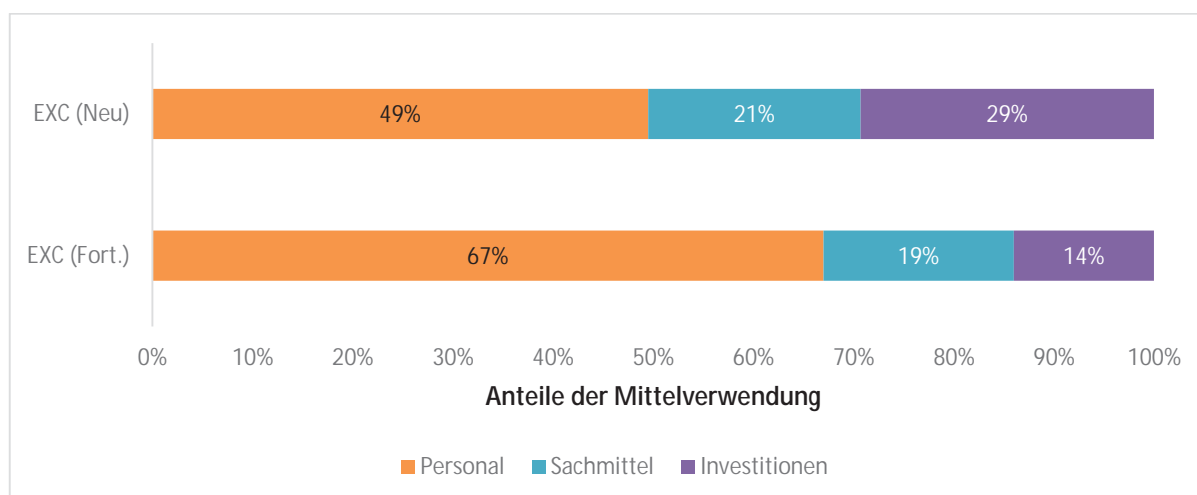


Abbildung 10: Anteilige Mittelausgaben der Exzellenzcluster 2013. Quelle: DFG – Verwendungsnachweise der Exzellenzcluster

Deutlicher finanzieller Schwerpunkt der Exzellenzcluster ist damit die Finanzierung des wissenschaftlichen Personals: Der Großteil der Personalmittel ging im Jahr 2013 in die Finanzierung von rund 2.000 Doktorandinnen und Doktoranden (41 % der Personalmittel) und 800 Postdocs (36 % der Personalmittel). Hierfür setzten die Einrichtungen rund 48 % ihres jährlichen Gesamtbudgets ein. Ferner wurden im Jahr 2013 rund 350 Professorinnen und Professoren (einschließlich Juniorprofessuren) sowie rund 170 Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter zumindest teilweise (> 50 % und mehr als ein Monat) aus Mitteln der Exzellenzcluster finanziert.

Von den rund 42 Mio. Euro, die Exzellenzcluster in 2013 für Sachmittel aufgewendet haben, entfielen rund 55 % auf Kleingeräte und Verbrauchsmaterial, 11 % auf Gäste und Kolloquien sowie weitere 12 % auf Reisen. Für Gleichstellung wurden 1 %, für Publikationskosten 2 % sowie für Öffentlichkeitsarbeit und Tierhaltungskosten jeweils etwa 3 % der Sachmittel eingesetzt. Der Rest von rund 13 % entfiel auf Sonstige Kosten.

Konstitutiv für die Organisation der Exzellenzcluster sind drei Elemente: In den naturwissenschaftlichen, ingenieurwissenschaftlichen und lebenswissenschaftlichen Exzellenzclustern spielen Ausbau und Aufbau zentraler Technologieplattformen eine große Rolle: Sie verbessern substantiell die Forschungsinfrastruktur und deren Zugänglichkeit und schaffen attraktive Arbeitsbedingungen für Forschende sowie optimale Voraussetzungen für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ein Übriges leisten kurze Wege, kosteneffiziente Nutzung der Plattformen, die Möglichkeit der Mischfinanzierung dieser Einrichtungen aus verschiedenen Quellen sowie ein professionelles, auf Nachhaltigkeit angelegtes Management. Es handelt sich somit um äußerst forschungsförderliche Strukturen mit profilbildender und -schärfender Wirkung. Ein funktionelles Analogon zu den Technologieplattformen bildet zum Beispiel für die Mathematik ein extensives Gästeprogramm oder für die geistes- und sozialwissenschaftlichen Exzellenzcluster „Austauschplattformen“ zwischen Clustermitgliedern und externen Gästen.

Die Möglichkeit zur Verwendung der Mittel zur Rekrutierung neuer (Junior-)Professorinnen und Professoren sowie Nachwuchsgruppenleitungen inklusive personeller und ggf. apparativer Ausstattung ist das zentrale strategische Element dieser Förderlinie und bildet einen Schwerpunkt der Aktivitäten vor allem zu Beginn der jeweiligen Förderperioden. Bemerkenswert ist, dass damit die am Antrag maßgeblich beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht direkt von der umfangreichen Drittmittelinwerbung profitieren, sondern diese Mittel primär gerade bisher nicht im Exzellenzcluster aktiven Personen zugutekommen. Die Personen, die den Antrag konzipiert haben, profitieren vielmehr indirekt: durch die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit den neuen Kolleginnen und Kollegen, den Zugang an neuen Expertisen und Methoden, neue gemeinschaftlich nutzbare Geräte, eine Verstärkung in der Lehre und eine Stärkung der jeweiligen Forschungsgebiete – kurz durch eine gezielte Schwerpunkt- und Profilbildung.

Ein drittes tragendes Element ist die in fast allen Exzellenzclustern vorgesehene interne (Projekt-) Förderung. Deren Ausgestaltung unterscheidet sich erheblich von Standort zu Standort und wurde im Verlauf der Zeit an die jeweiligen Zielsetzungen und Erfordernisse vor Ort angepasst. So gibt es u. a. „fle-

xible funds“, „*seed funding*“, „*networking and cooperation grants*“ oder „*strategic funds*“ mit regelmäßig wiederkehrenden Ausschreibungsrunden. Höhe und Dauer der Förderung sind sehr verschieden und reichen von wenigen tausend Euro zur Anschubfinanzierung erster Projektideen bis hin zur mehrjährigen Finanzierung von Personal oder kostenintensiven Investitionen. Ebenso vielfältig sind die Vergabemechanismen, von schlanken Vorstandsentscheidungen bis zur mehrstufigen Evaluation mit internen und externen Gutachtenden sowie Beteiligung des *Scientific Advisory Board*. Die Effekte dieser internen Mittelvergabe werden von den Beteiligten als sehr bedeutsam wahrgenommen. Zunächst sind sie ein Anreiz zum Mitmachen, oftmals verknüpft mit der Vorgabe zur fächerübergreifenden Kooperation oder weiteren strategischen Zielen des Exzellenzclusters. Sie sind somit ein permanenter Stimulus zur Weiterentwicklung. Es handelt sich um schnell verfügbares Risikokapital für innovative, oftmals unkonventionelle, an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Arbeitsgruppen und Fächern entstandene Forschungsideen. Der Charme dieser „freien Mittel“ liegt gerade darin, dass mit den Entscheidungen zur Exzellenzinitiative das Vertrauen verbunden ist, dass die Verbünde selbst den effizienten Einsatz der mit höchster Flexibilität bewilligten Mittel gestalten und dass damit Forschungsideen rasch realisiert werden können, für die an den Universitäten die Grundausrüstung nicht ausreicht und für die anderswo kaum oder nicht ausreichend schnell Drittmittel zu bekommen sind. Insofern ist diese interne Mittelvergabe, neben der Rekrutierung und der Verbesserung der Forschungsinfrastruktur, ein wesentlicher Katalysator für innovative Forschung auf höchstem Niveau.

Organisation der Forschung

Alle Exzellenzcluster bestehen aus Substrukturen, die als Forschungsbereiche (*Research Areas*) operative und finanzielle Teilverantwortung für die Organisation und inhaltliche Entwicklung wissenschaftlicher Oberthemen übernehmen. Für diese Forschungsbereiche erfolgen dann zumeist auch strategische Berufungen aus den Mitteln des Exzellenzclusters sowie die Einrichtung weiterer Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen in den Bereichen selbst oder an deren Schnittstellen. Leitmotiv ist hier der Exzellenzcluster als reales oder virtuelles Forschungszentrum mit verschiedenen fachlichen Lehrstühlen, Abteilungen und Arbeitsgruppen. Dabei gilt es zu betonen, dass diese Forschungsbereiche sehr häufig quer zu den am Antrag beteiligten Einrichtungen ausgestaltet sind, sodass sie einen instituts- und institutionenübergreifenden Austausch sowie interdisziplinäre Vernetzungen begünstigen.

Je nach der Anzahl der Forschungsbereiche (von 2 bis zu 15) erfolgt eine weitere Untergliederung in Projektbereiche oder Teilprojekte. Weitere typische Elemente sind die bereits oben angesprochenen Technologie- und Austauschplattformen, sowie zum Beispiel Transfer-/Translationsbereiche zum Austausch mit Anwendungspartnern oder für anwendungsnahe sowie patientenorientierte klinische Forschung.

Diese Organisation verbindet nach Einschätzung der Beteiligten die erforderliche hohe Flexibilität mit einer hinreichend stabilen Binnenstruktur, die sich mit überschaubarem Aufwand organisieren lässt.

Gebäude und Großgeräte

Eine große integrative Wirkung geht von der gemeinsamen Unterbringung vieler Exzellenzcluster aus. Fast alle Exzellenzcluster berichten von baulichen und infrastrukturellen Maßnahmen. Länder und Universitäten haben im Nachgang der Bewilligungen große Anstrengungen unternommen, neue Forschungsflächen bereitzustellen und zu bündeln. Knapp zwei Drittel der Exzellenzcluster sind zentral untergebracht und forschen somit zumindest teilweise auch räumlich als Verbund. Durch die oben skizzierten Einrichtungen neuer Arbeitsgruppen und Professuren sowie das neue wissenschaftliche Personal ist ein großer zusätzlicher Bedarf an moderner Forschungsinfrastruktur (Räume und Geräte) entstanden, der nur zu einem kleinen Teil (projektspezifische Forschungsgeräte) aus den bewilligten Mitteln gedeckt werden konnte. Darüber hinaus mussten die beteiligten Universitäten für die angestrebten hochrangigen Berufungen attraktive Rahmenbedingungen schaffen, die universitätsinterne Verlagerungen, umfangreiche Renovierungen oder Neubauten erforderlich machten. Diese Investitionen werden sich langfristig auswirken, da die technische Infrastruktur vielen Arbeitsgruppen in „Core Facilities“ zur Verfügung steht, die hochrangigen Berufungen immer verstetigt werden und die dafür neu geschaffenen Forschungsflächen auch über die Förderung hinaus zur Verfügung stehen werden.

Zusätzlich wurden im Rahmen des von Bund und Ländern seit 2007 gemeinsam geförderten Programms „Forschungsbauten“ nach Artikel 91b GG umfangreiche Investitionen mit engem Bezug zu den Exzellenzclustern getätigt (vgl. nachfolgende Tabelle 7).

	Zeitraum	Gesamtvolumen	Anteil für Exzellenzcluster (Abschätzung)
		in Mio. €	in Mio. € (Anteil am Gesamtvolumen)
Forschungsbauten	2007–2013	3.232,3	611,9 (18,9 %)
Großgeräte in Forschungs- bauten	2009–2013	254,9	89,0 (34,9 %)
Großgeräte der Länder	2007–2013	1.266,7	60,1 (4,7 %)
Forschungsgroßgeräte, Ge- räteeinzelförderung und Großgeräteinitiative (DFG)	2007–2013	623,0	139,0 (22,3 %)
Summe		5.376,9	900,0 (16,7 %)

Tabelle 7: Zusätzliche Investition für Forschungsbauten und Forschungsgroßgeräte für Exzellenzcluster 2007–2013. Quelle: Wissenschaftsrat und DFG-Bewilligungen

Von den zwischen 2007 und 2013 insgesamt positiv entschiedenen Projekten mit einem Investitionsvolumen in Höhe von rund 3,2 Mrd. Euro entfallen mindestens rund 612 Mio. Euro (19 %) auf Forschungsgebäude mit unmittelbarem Bezug zu Exzellenzclustern. Hinzuzuzählen sind ferner Investitionen von Bund und Ländern in Forschungsgroßgeräte: Zur Abschätzung der insgesamt auf die Exzellenzcluster entfallende Förderung wurden dazu nur die Geräte ausgewertet, an deren Anträgen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beteiligt waren, die auch in den Anträgen der Exzellenzcluster als Principal Investigator (PI) genannt und an der am Antrag beteiligten Universität tätig sind. Insgesamt ergibt sich dabei ein Investitionsvolumen für Forschungsgeräte in Höhe von weiteren 288 Mio. Euro im

Zeitraum zwischen 2007 und 2013, sodass durch Forschungsgebäude und Forschungsgroßgeräte zusammengenommen mindestens 900 Mio. Euro zusätzlich für die Exzellenzcluster investiert wurden.

Strukturbildung

Mit der Exzellenzinitiative wurde der Impuls gegeben, neue Strukturen zu entwickeln und zu erproben. Teilweise werden Ansätze auch dann (und zumindest in Teilen) umgesetzt, wenn die Hochschulen keine Förderung erhalten haben.

Einen längerfristigen Beitrag zur wissenschaftlichen Profilbildung der Hochschulen leistet die Rekrutierung von herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Zur langfristigen Bindung tragen zudem Tenure-Track-Modelle für Juniorprofessorinnen und -professoren bei. Überhaupt ist die Einführung von Tenure-Track-Verfahren an den deutschen Universitäten eine systemrelevante Innovation: Sie bietet die Möglichkeit, zum einen akademische Karrieren im deutschen System international attraktiver und verlässlicher zu gestalten und zum anderen die frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit zu fördern (vgl. Kapitel 2.2.3). Gleichwohl gibt es hier eine Vielzahl von sehr unterschiedlichen Modellen mit „echtem“ und „unechtem“ Tenure sowie die Öffnung der Verfahren für universitätsinterne oder sogar externe Konkurrenz, deren Eignung sich erst in der Zukunft wird erweisen müssen (vgl. iFQ 2013).

Längerfristige Effekte gehen ferner von umfangreichen Infrastrukturmaßnahmen aus: Die Investitionen zur Erschließung oder Schaffung von Räumlichkeiten, Gebäuden und Großgeräten, die Verbesserung der Ausstattung von Laboren sowie die Etablierung zentraler Einrichtungen einschließlich der Technologieplattformen und der Aufbau oder die Verbesserung von Koordinationsstrukturen sind längerfristig wirksam, selbst wenn die Finanzierung der laufenden Kosten nicht durchgängig sichergestellt ist und hier beträchtliche finanzielle Risiken liegen, die teilweise auch durch künftige Drittmittelwerbungen aufzufangen sind. Die Verstetigung der neu geschaffenen Elemente erfordert Aushandlungsprozesse im Spannungsfeld zwischen den Fakultäten und den oft quer dazu angelegten Exzellenzclustern.

Insgesamt ergibt sich in Bezug auf die Dauerhaftigkeit der geförderten Einrichtungen ein gemischtes Bild: Zumindest bei den Exzellenzclustern, die sich in der zweiten Förderperiode befinden, zeichnen sich längerfristige Perspektiven ab. Sie erstrecken sich nicht nur auf offensichtliche Bereiche wie die dauerhafte Finanzierung von Professuren und Forschungsinfrastruktur, sondern berühren auch einen Teil der von den Einrichtungen angestoßenen Veränderungen in Forschung, Ausbildung, Zusammenarbeit und Rekrutierung an der jeweiligen Hochschule.

Der überwiegende Teil der Sprecherinnen und Sprecher von Exzellenzclustern berichtet von konkreten Plänen für deren jeweilige Verstetigung, die allerdings unterschiedlich weit fortgeschritten sind. Es gibt bereits für eine deutliche Mehrzahl der neu eingerichteten Professuren sowie bei den Mitteln für Forschungsinfrastruktur und Gebäude entsprechende Pläne. Daneben werden in den Anträgen auch die angestrebten dauerhaften strukturellen Veränderungen etwa hinsichtlich der Rekrutierungsverfahren oder bei der Einrichtung von Forschungsplattformen sowie generell die Vorreiterrolle der Verbände

zum Beispiel im Hinblick auf Rekrutierung, Doktorandenausbildung, Lehre und Interdisziplinarität beschrieben (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 225 ff.).

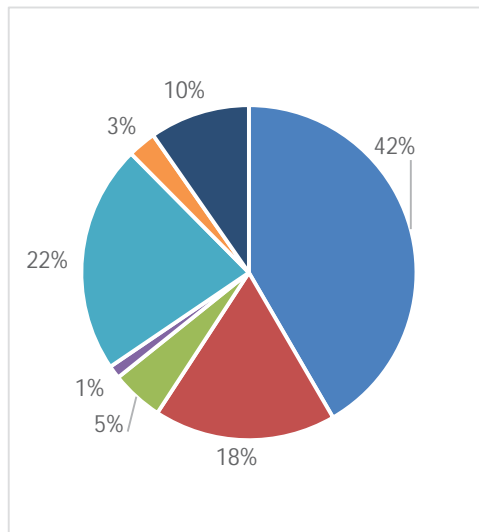
Über Zusagen zu substanziellen Forschungsmitteln über mehrere Jahre verfügen nach Ende der Förderung aus Mitteln der Exzellenzinitiative allerdings bisher nur sehr wenige Exzellenzcluster, sodass die Reichweite der gegebenen Impulse nach Auffassung der Gemeinsamen Kommission noch nicht abschätzbar ist. Bei immerhin der Hälfte der Exzellenzcluster ist aber ein substanzieller Teil (d. h. mehr als ein Drittel) der forschungsbegleitenden Strukturen gesichert. Die damit verbundenen Finanzierungslasten liegen im Wesentlichen bei den Hochschulen. Je nach Bundesland gibt es dafür auch die landesseitige Ankündigung oder Zusage von zusätzlichen Mitteln zumeist in Höhe des bisherigen 25%-igen Landesanteils. Diese Zusagen sind jedoch in aller Regel befristet und werden bisweilen auch von Bedingungen wie z. B. einer erfolgreichen erneuten Evaluation der jeweiligen Einrichtung abhängig gemacht. Mit Blick auf die 2012 erstmals eingerichteten Exzellenzcluster sind die Verstetigungsperspektiven insgesamt noch vergleichsweise vage, da hier zunächst der Aufbau im Vordergrund steht.

2.2.3 Wissenschaftliches Personal und Karriereförderung

Wissenschaftliche Exzellenz und internationale Sichtbarkeit einer Wissenschaftseinrichtung hängen maßgeblich von Forschungsleistungen der dort tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ab. Dementsprechend liegt ein Schwerpunkt der strategischen Aktivitäten der Exzellenzcluster auf der Rekrutierung und Personalentwicklung. Die Einrichtung neuer Professuren und Nachwuchsgruppen sowie die damit verbundenen Bemühungen zur Gewinnung möglichst international ausgewiesener Persönlichkeiten sind daher wichtige Instrumente nicht nur zur Stärkung der weltweiten Wettbewerbsfähigkeit und Sichtbarkeit einzelner Bereiche, sondern der Profilbildung und strategischen Entwicklung der die Exzellenzcluster tragenden Universitäten. Alle Exzellenzcluster sehen daher sowohl in den Einrichtungs- als auch in den Fortsetzungsanträgen berufs- und personalpolitische Maßnahmen vor.

Einen Eindruck von der Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals der 49 Exzellenzcluster im Jahr 2013 gibt die nachfolgende Abbildung 11 (vgl. auch Abbildung 10 zur Mittelverwendung im Kapitel 2.2.2).

Beteiligte Wissenschaftlerinnen & Wissenschaftler (8.880 Personen)



Aus Mitteln der Exzellenzcluster finanzierte Wissenschaftlerinnen & Wissenschaftler (3.991 Personen)

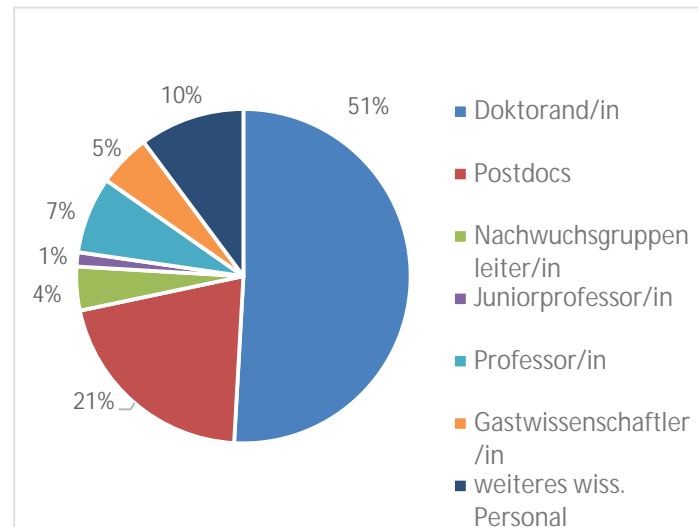


Abbildung 11: An Exzellenzclustern beteiligte (links) und aus Mitteln der Exzellenzcluster finanzierte (rechts) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Jahr 2013. Quelle: DFG-Monitoring 2013

Doktorandinnen und Doktoranden bilden, gefolgt von den Postdocs, die größte Gruppe – sowohl beim beteiligten als auch beim unmittelbar aus Mitteln der Exzellenzcluster finanzierten Personal. Sehr deutlich wird hier aber auch die große Präferenz der Exzellenzcluster zu Besetzung von Nachwuchsgruppenleitungen statt der Einrichtung von Juniorprofessuren.

Im Durchschnitt über alle Personengruppen wurden 2013 rund 45 % der Beteiligten über den Exzellenzcluster finanziert, bei den Doktorandinnen und Doktoranden waren es rund 55 %, bei den Professorinnen und Professoren rund 15 %. Zu den Forschungsvorhaben und wissenschaftlichen Erträgen der Exzellenzcluster tragen daher auch viele Personen bei, die aus anderen Quellen finanziert werden.

Berufungen

Die Zahl der Neurekrutierungen (Professuren und Nachwuchsgruppenleitungen) im Kontext der Exzellenzcluster ist beachtlich: So wurden in den sieben Jahren (von November 2006 bis Dezember 2013) insgesamt rund 1.320 Personen neu rekrutiert. Bei 49 Exzellenzclustern entspricht dies durchschnittlich 27 Personen je Verbund.

Von den neu rekrutierten rund 190 Professorinnen und 750 Professoren wurden 30 % (285 Personen) vollständig oder teilweise aus Mitteln der Exzellenzcluster finanziert. Bei mindestens 75 % dieser Professuren handelte es sich um Neueinrichtungen (vgl. nachfolgende Tabelle 8), 48 % der auf diese Positionen berufenen Personen wurden aus dem Ausland gewonnen, jede vierte Professur wurde mit einer Frau besetzt. Zum Vergleich: Rund 19 % aller in den Exzellenzclustern beteiligten Professorinnen und Professoren kommen aus dem Ausland, 17 % sind Frauen.

	männlich	weiblich	unbekannt	Gesamt
Nachbesetzung	47	8	0	55
Neueinrichtung	155	56	5	216
Anderes	12	1	1	14
Insgesamt	214	65	6	285

Tabelle 8: Besetzung von Professuren aus Mitteln der Exzellenzcluster 2006–2013. Quelle: DFG-Monitoring 2011 und 2013

Von den insgesamt 285 finanzierten Professuren sind 56 % unbefristet, 25 % befristet und weitere 15 % mit Tenure-Track-Option.

Die Exzellenzcluster haben vor allem zu Beginn der jeweiligen Förderperioden den Berufungsverfahren besonders große Aufmerksamkeit gewidmet. In fast allen Ordnungen der Exzellenzcluster sind spezifische Regelungen zu den Berufungsverfahren und insbesondere zur formalen Verfahrensbeteiligung der Exzellenzcluster enthalten. Bemerkenswert ist das breite Spektrum der gewählten Lösungen: Während bei einigen Standorten sehr weitgehende Mitwirkungsbestimmungen festgeschrieben wurden – bisweilen sogar, wenn die Berufungsverfahren den Exzellenzcluster nur tangieren, nicht aber aus dessen Mitteln finanziert werden –, beschränkt sich an anderen Standorten der Einfluss des Exzellenzclusters auf das formale Recht zur Stellungnahme zum Berufungsvorschlag, selbst wenn die jeweiligen Professuren aus Mitteln des Exzellenzclusters (an)finanziert sind. Hier spiegeln sich nach Einschätzung der Gemeinsamen Kommission sowohl die organisatorische und strategische Stellung des jeweiligen Exzellenzclusters in der Universität und Unterschiede in den Landesgesetzen wider (vgl. auch Kapitel 2.2.2) als auch das Konfliktpotenzial in Berufungsfragen zwischen Exzellenzcluster, den beteiligten Fakultäten/Fachbereichen und der Universitätsleitung.

Die Neuberufungen dienen in erster Linie der Stärkung einzelner Forschungsbereiche, der Schließung von Kompetenzlücken sowie der Intensivierung der disziplinen- und institutionenübergreifenden Zusammenarbeit, wobei gemeinsamen Berufungen eine Brückenfunktion bei der Verstetigung der Kooperation mit beteiligten außeruniversitären Forschungspartnern zukommt. Dabei berichten viele Exzellenzcluster unter dem Stichwort des „*brain gain*“ von erfolgreichen Berufungen weltweit anerkannter Koryphäen. Die Universitäten betonen oftmals, dass es hier gelungen sei, auch mit außeruniversitären Einrichtungen und Top-Universitäten aus dem Ausland zu konkurrieren. Hochschulleitungen sowie Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster unterstreichen ferner die Bedeutung von exzellenten Berufungen aus dem Ausland sowie von Erfolgen beim Halten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als Indikatoren für gelungene Schwerpunktbildung.

Analoge Argumente und Beobachtungen gelten für die Einrichtung von Nachwuchsgruppen. 2013 gab es in den Exzellenzclustern insgesamt rund 440 Nachwuchsgruppenleitungen, darunter knapp 120 Nachwuchsgruppenleiterinnen (26 %).

Zugleich hat die Exzellenzinitiative einen Anreiz gesetzt, die Berufungsverfahren selbst weiter zu entwickeln. So wurden an vielen Standorten neue Wege beschritten. Zu nennen sind offene Ausschrei-

bungen ohne genaue Denominationen, gemeinsame Berufungsverfahren mit außeruniversitären Partnern, Bündelung von Berufungsverfahren sowie proaktive Elemente zur Gewinnung von Wunschbewerberinnen und -bewerbern.

Bereits in der ersten Phase der Exzellenzinitiative ist eine Beschleunigung der Verfahren erreicht worden. 64 % der Berufungsverfahren in der Exzellenzinitiative (über alle drei Förderlinien) waren bereits binnen Jahresfrist abgeschlossen (iFO 2013). Der Deutsche Hochschulverband ermittelte für ganz Deutschland von März 2009 bis Juli 2010 einen Vergleichswert von 45 %. Im Jahr 2006 waren es nur 30 % (Detmer 2010). Die erzielten Fortschritte im Rahmen der Exzellenzinitiative lassen dauerhafte Wirkungen erwarten, da einige der verbesserten Verfahrenselemente in die Berufsordnungen der Universitäten eingegangen sind. Neu entwickelt und eingeführt wurden ferner Tenure-Track-Verfahren, wofür Landesgesetze geändert werden mussten.

Im Kontext der vielen Bewerbungen aus dem Ausland waren die Exzellenzcluster und Universitätsverwaltungen zudem gefordert, ihre Serviceorientierung auszubauen, um für die Bewerberinnen und Bewerber attraktive Gesamtpakete zu entwickeln. Elemente sind eine Internationalisierung der Universitätsverwaltung, der Aufbau von *Welcome Centres* mit Hilfen bei Behördengängen, Wohnungssuche und Kinderbetreuung, aber auch Dual-Career-Angebote u. v. a. m.

Förderung wissenschaftlicher Karrieren

Die Förderung von Personen in der Qualifizierungsphase ist neben der Forschungsleistung und Profilbildung eines der wesentlichen Ziele der Exzellenzinitiative. Dementsprechend vielfältig sind sowohl die Zielgruppen (Studierende sowie zum Teil bereits Schülerinnen und Schüler, Promovierende und Postdocs, aber auch Nachwuchsgruppenleitende) als auch die angestrebten Ziele. Besondere strategische Ziele sind die Verbesserung der Weiterqualifizierung von Nachwuchskräften sowie die Verankerung von entsprechenden Qualitätsstandards in der Universität. Alle Exzellenzcluster haben entsprechend interne Programme und Strukturen entwickelt. Folgende Maßnahmen sind dabei bedeutsam (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 71 ff.):

- zielgerichtete Auswahl hoch qualifizierter Nachwuchskräfte;
- individuelle Karriereentwicklung mittels Beratung und Vermittlung von Schlüsselkompetenzen;
- Aufbau von Infrastruktur und Kommunikationsstrukturen;
- Etablierung eines systematisch aufgebauten Angebots der Nachwuchsförderung vom Studierenden bis zum Postdoc;
- Internationalisierung durch stärkere Einbindung ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Forschung und Lehre, Rekrutierung des Nachwuchses aus dem Ausland und Ausbau eines englischsprachigen Lehrangebots;
- Stärkung der Interdisziplinarität, der Forschungsorientierung und der Wirtschaftsnähe.

Wie die Analyse der Maßnahmen zeigt, wurden viele der Einzelmaßnahmen im Rahmen der Exzellenzcluster nicht nur in breitem Umfang intensiviert, sondern erstmals umgesetzt. So ist ein großes Experimentierfeld entstanden, um spezifische Lösungen für die jeweiligen Verbünde zu entwickeln und diese – gemäß Selbsteinschätzung – mit großem Erfolg zu etablieren (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 86 ff.).

Das Bewusstsein für die strategische Bedeutung der Rekrutierung von exzellentem Nachwuchs ist durch das Förderprogramm deutlich gestiegen. Zudem haben die Attraktivität des Programms und dessen internationale Sichtbarkeit die weltweite Rekrutierung begünstigt. Es ist gelungen, mit den Exzellenzclustern eine Marke aufzubauen. So wurden 20 % der Doktorandinnen und Doktoranden aus dem Ausland gewonnen, von denen jedoch nur eine Minderheit aus forschungsstarken Industrienationen stammt (DFG-Monitoring 2013). Letztlich ist durch die Exzellenzinitiative zum Teil auch ein professionelles Management an den Universitäten auf- und ausgebaut worden. Mit den daraus entstehenden Strukturen und Erfahrungen eröffnen sich Perspektiven für den strategischen Ausbau von Netzwerken, eine zielgruppenspezifische Nachwuchsgewinnung und Forschungsmarketing im Ausland. Dieser Reformprozess dauert an und muss nach Einschätzung der Gemeinsamen Kommission weiter konsolidiert werden.

Durch die Förderung strukturierter Promotionsprogramme auch innerhalb der Exzellenzcluster wurde nach einhelliger Auffassung der Beteiligten eine deutliche Qualitätssteigerung der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses erreicht. Über die Statuten der Exzellenzeinrichtungen hinaus sind erfolgreiche Elemente zudem vielerorts in die Promotionsordnungen aufgenommen worden. Es wurden übergreifende Betreuungsstandards gebildet, die jeweils disziplingerecht ausgestaltet werden und eine entsprechende Breitenwirkung entfalten.

Darüber hinaus sind vielfältige innovative Lehrstrukturen entstanden, die Einfluss auf die (auch grundständige) Lehre haben. Zu nennen sind beispielsweise neue Bachelor- und Masterstudiengänge, letztere u. a. mit dem Ziel, herausragende (ausländische) Studierende schon zu einem frühen Zeitpunkt zu rekrutieren und diese dann für eine weitere wissenschaftliche Karriere zu gewinnen. Zudem geben die Einrichtungen an, verstärkt aktuelle Forschungsergebnisse in die Lehre einzubeziehen, um die Forschungsorientierung der Studierenden zu stärken. Ebenfalls förderlich auf die Lehre wirkt die Einbindung der durch die Exzellenzcluster neu gewonnenen Professorinnen und Professoren. Ferner bezieht ein Drittel der Exzellenzcluster die neu rekrutierten Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, Postdocs sowie Doktorandinnen und Doktoranden in die Lehre mit ein, wodurch diese Erfahrungen für eine spätere Lehrtätigkeit sammeln können. Zum Teil werden diese Erfahrungen durch Lehrangebote und Trainings im Bereich *Academic Teaching* unterstützt. Inwieweit durch das neue Personal und die flankierenden Instrumente aber die Betreuungsverhältnisse in der grundständigen Lehre verbessert wurden, bleibt unter den befragten Hochschulleitungen umstritten (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 91 f.). Ohne Zweifel wurde jedoch die Internationalisierung der Ausbildung durch Lehrtätigkeiten von aus dem Ausland rekrutierten Promovierenden und Postdocs sowie Professorinnen und Professoren vorangetrieben. Flankierend sind neue Bachelorprogramme entstanden, die z. B. mit einem einjährigen internationalen Masterprogramm kombiniert werden.

Der in der Exzellenzinitiative erfolgte Personalaufbau hat Karriereperspektiven für viele Nachwuchskräfte eröffnet: Zu nennen sind hier vor allem die große Zahl an zusätzlichen Mitteln für Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs und die Einrichtung von Nachwuchsgruppenleitungen und Juniorprofessuren. Mit Blick auf die längerfristigen Karrierechancen zumeist sehr positiv wahrgenommen werden die von den Exzellenzclustern mitentwickelten Tenure-Track-Konzepte. Hierzu finden sich in über der Hälfte der Fortsetzungsanträge entsprechende Angaben und 84 % der Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster geben an, Positionen mit Tenure Track eingerichtet zu haben (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 76 ff.). Dazu wurde auch die Einführung neuer Verfahren an den Universitäten notwendig, und z. T. erfolgten diesbezüglich bereits Änderungen in den Landeshochschulgesetzen (z. B. Aufhebung des Hausberufungsverbots). Allerdings gibt es eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Modelle. Hier gilt es aus Sicht der Gemeinsamen Kommission, die Vor- und Nachteile der verschiedenen Modelle, aber auch die Auswirkungen der Juniorprofessuren (mit und ohne Tenure Track) auf klassisches Habilitationsverfahren sowie die Unterschiede zu Nachwuchsgruppenleitungen (mit und ohne Promotionsrecht) zu beobachten und in ihren Folgen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie für das Hochschulsystem insgesamt zu analysieren. Problematisch ist ferner die Finanzierung aller dieser Positionen über befristete Projektmittel in den Exzellenzclustern. Die Schaffung verlässlicher Karriereperspektiven im deutschen Wissenschaftssystem bleibt daher eine zentrale Herausforderung für die Zukunft.

Verbessert hat sich nach Ansicht aller Verantwortlichen die Vernetzung und Integration des wissenschaftlichen Nachwuchses. Insbesondere die interdisziplinäre Zusammenarbeit wurde verstärkt. Die Interdisziplinarität wurde ferner begünstigt durch gemeinsame Veranstaltungen und thematische Netzwerke der Exzellenzcluster, Methodenkurse sowie den Aufbau von Technologieplattformen mit dem dadurch vereinfachten Zugang zu modernsten Methoden. Ein großer Mehrwert besteht in der systematischen Förderung der frühen Selbstständigkeit. So wurden z. B. für die Postdoc-Phase gezielte Angebote zur Karriereberatung oder zur Leitung von Nachwuchsgruppen entwickelt. Im Rahmen der internen Mittelvergabe der Exzellenzcluster wurden Anreize zur Entwicklung von Projektideen gesetzt und eine Anschubfinanzierung bereitgestellt. Interdisziplinarität, zunehmende Internationalisierung und Vernetzungsmöglichkeiten, der regelmäßige Austausch mit anderen Arbeitsgruppen sowie hervorragende Arbeitsbedingungen und eine sehr gute Betreuung durch exzellente Lehrende werden vom wissenschaftlichen Nachwuchs selbst als Positiva genannt. Die Promotionsprogramme der Exzellenzcluster waren manchmal auch modellbildend für Veränderungen in den (Promotions-)Ordnungen – deutlich stärker ist dieser Effekt aber bei den Graduiertenschulen. Die Promotionszeit liegt in den Exzellenzclustern im Durchschnitt bei 4,0 Jahren (DFG-Monitoring) und ist damit fast identisch mit der Promotionsdauer in Graduiertenschulen und anderen Koordinierten Verfahren. Zusammenfassend wird die Verbesserung der Qualität der Nachwuchsförderung von den an Exzellenzclustern Beteiligten als eine der wesentlichen Wirkungen beschrieben (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 87 ff. und 240 ff.).

Gleichstellung

Wie Befragungen von Beteiligten der Exzellenzcluster belegen, hat die Förderung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch die Exzellenzinitiative an vielen Standorten eine besondere Aufwertung erfahren, wobei die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zum überwiegenden Teil bereits vor Einrichtung der Verbünde vorhanden waren und im Zuge der Etablierung der Exzellenzcluster intensiviert wurden. 63 % der befragten Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster geben an, dass Maßnahmen wie Quoten- und geschlechtsspezifische Zielvorgaben bei Stellenbesetzungen umgesetzt worden sind (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 179 ff.). Aus den Verwendungsnachweisen ergibt sich ferner, dass 2013 rund 1 % der Sachmittel der Exzellenzcluster für Gleichstellungsmaßnahmen ausgegeben wurde, der spezifische Anteil der Personalmittel für Gleichstellungsmaßnahmen kann hingegen nicht spezifiziert werden.

Insgesamt sind Frauen in Leitungspositionen auch in den Exzellenzclustern – wie im deutschen Wissenschaftssystem allgemein – unterrepräsentiert. Die Beteiligung von Frauen in den Exzellenzclustern differiert stark für die verschiedenen Karrierestufen und Wissenschaftsbereiche.

Erwartungsgemäß liegt der Anteil der beteiligten Wissenschaftlerinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften mit 47 % am höchsten, dicht gefolgt von den Lebenswissenschaften mit 43 %. Mit deutlichem Abstand folgen die Naturwissenschaften mit 23 % und die Ingenieurwissenschaften mit 15 % (DFG-Monitoring 2013). In allen vier Wissenschaftsbereichen liegt der Anteil der Professorinnen unter dem der Postdoktorandinnen, der unter dem Anteil der Doktorandinnen liegt. Deutlich höher als der Anteil der Professorinnen ist der Anteil der Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen. In den Ingenieur- und in den Naturwissenschaften ist der Anteil an Juniorprofessorinnen sogar höher als der Anteil der Doktorandinnen und Postdoktorandinnen. In den Geistes- und Sozialwissenschaften und in den Ingenieurwissenschaften liegt der Anteil der Nachwuchsgruppenleiterinnen über dem der Doktorandinnen und Postdoktorandinnen.

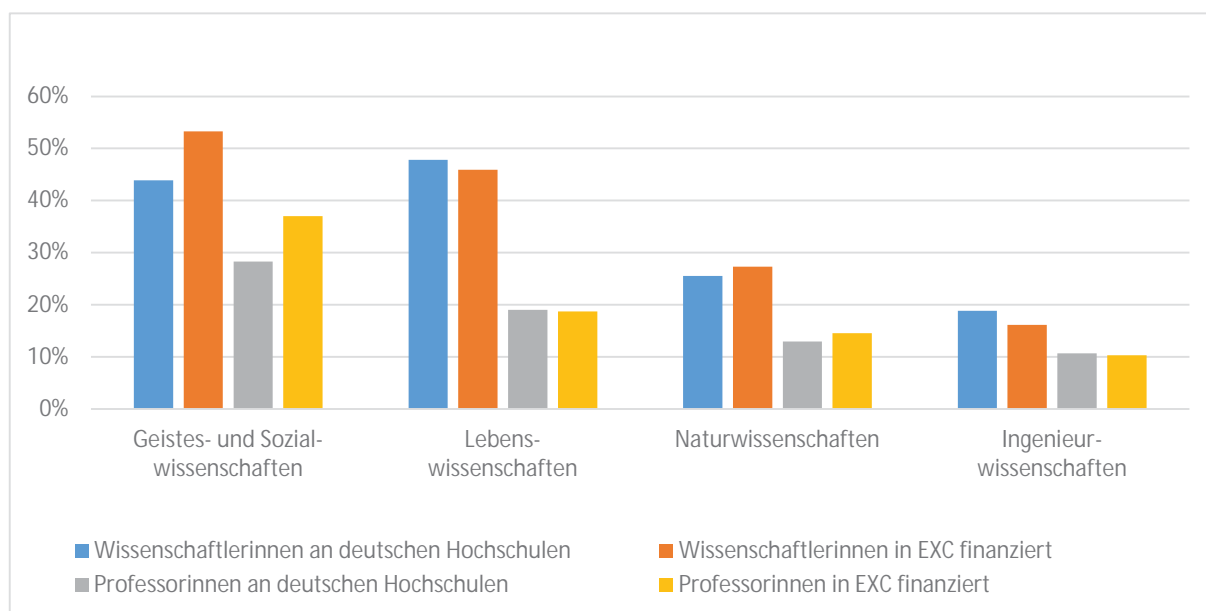


Abbildung 12: Beteiligung von Wissenschaftlerinnen im Vergleich: Deutsches Hochschulsystem und finanziertes wissenschaftliches Personal in Exzellenzclustern 2013. Quelle: DFG-Monitoring 2013 und Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2012. Sonderauswertung zur Fachserie 11, Reihe 4.4

Ein Vergleich der Beteiligung von Professorinnen (inkl. Juniorprofessorinnen) und Wissenschaftlerinnen in der Exzellenzinitiative mit der Repräsentanz von Frauen im deutschen Hochschulsystem lässt keine wesentlichen Unterschiede erkennen. Ebenso liegt der Anteil der aus Mitteln der Exzellenzcluster finanzierten Wissenschaftlerinnen (sowohl bei der Gruppe aller Wissenschaftlerinnen als auch bei der Teilgruppe der Professorinnen) nur in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in den Naturwissenschaften knapp über dem Vergleichsniveau im deutschen Hochschulsystem (vgl. Abbildung 12), sodass sich hier nur ein schwacher Effekt des entsprechenden Engagements zur Gewinnung von Frauen in den Exzellenzclustern ablesen lässt.

2.2.4 Wissenschaftliche Kooperationen und internationale Sichtbarkeit

In der Exzellenzvereinbarung II sind die „Kohärenz und Leistungsfähigkeit des Kooperationsnetzes“ sowie die „internationale Sichtbarkeit“ explizit als Voraussetzung für die Förderung von Exzellenzclustern benannt und damit als wichtige Kriterien ihres Erfolges zu betrachten. In diesem Kapitel wird daher zum einen berichtet, wie die Exzellenzcluster Zusammenarbeit am Ort und mit außeruniversitären Einrichtungen pflegen. Zum anderen stehen die Kooperation mit ausländischen Partnern und die internationale Sichtbarkeit im Fokus.

Wissenschaftliche Kooperationen

Da die Exzellenzcluster als Einrichtungen der Hochschulen konzipiert sind, ist die weit überwiegende Mehrheit der an Exzellenzclustern beteiligten Personen über alle Karrierestufen von Promovierenden bis hin zu Professorinnen und Professoren an den Universitäten beschäftigt. Gleichzeitig kooperieren viele Exzellenzcluster eng mit Institutionen außerhalb der eigenen Hochschule. Gemäß den Angaben

in den Förderanträgen kooperieren 30 der 43 in der zweiten Runde geförderten Exzellenzcluster mit 52 Instituten der Max-Planck-Gesellschaft. Ferner arbeiten zwölf Exzellenzcluster mit 18 Forschungsinstituten der Fraunhofer-Gesellschaft, 14 Exzellenzcluster mit 19 Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft und 22 Exzellenzcluster mit 28 Instituten der Helmholtz-Gemeinschaft zusammen (jeweils mit Mehrfachzählung der außeruniversitären Einrichtungen). Die Kooperationsbeziehungen zeigen sich auch daran, dass bei vielen Anträgen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von außeruniversitären Forschungseinrichtungen zum Kreis der maßgeblich beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Principal Investigators) gehören. Ihr Anteil liegt – wie schon in der ersten Phase der Exzellenzinitiative – bei rund 20 %. Dabei stammt auch hier der größte Anteil dieser externen Beteiligten aus Max-Planck-Instituten, mit einigem Abstand gefolgt von Einrichtungen der Helmholtz- und der Leibniz-Gemeinschaft sowie der Fraunhofer-Gesellschaft. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der im Jahr 2013 in den Exzellenzclustern beteiligten Personen aller Statusgruppen, wobei erwartungsgemäß der Anteil der Universitäten mit 87 % wegen der überwiegend dort angesiedelten Promovierenden, Postdocs und Nachwuchsgruppen insgesamt höher liegt.

Art der beteiligten Einrichtung	Anzahl PIs	% PIs	Beteiligte insgesamt	%
	lt. Antrag		im Jahr 2013	
Universitäten	1.302	80,2 %	7.653	87,0 %
Weitere Hochschulen/Fachhochschulen	5	0,3 %	23	0,3 %
Max-Planck-Gesellschaft	141	8,7 %	531	6,0 %
Fraunhofer-Gesellschaft	5	0,3 %	32	0,4 %
Helmholtz-Gemeinschaft	47	2,9 %	212	2,4 %
Leibniz-Gemeinschaft	23	1,4 %	79	0,9 %
Bundesforschungseinrichtungen	13	0,8 %	41	0,5 %
Weitere Forschungseinrichtungen/Sonstiges	88	5,4 %	229	2,6 %
Insgesamt	1.624	100,0 %	8.800	100,0 %

Tabelle 9: Anzahl der laut Antrag beteiligten PIs und laut Monitoring im Jahr 2013 insgesamt Beteiligten in den Exzellenzclustern. Quelle: Anträge der Exzellenzcluster und DFG-Monitoring 2013

Die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie die Universitätsleitungen messen den im Rahmen der Exzellenzcluster bestehenden Möglichkeiten zur intensiven Zusammenarbeit mit außeruniversitären Institutionen einen erheblichen Stellenwert zu. Dies spiegelt sich in einem breiten Maßnahmenportfolio wider. Alle Exzellenzcluster haben im Rahmen der Förderung neue Maßnahmen ergriffen oder bestehende intensiviert, um in institutionenübergreifenden Projekten und Programmen zu forschen, Infrastruktur gemeinsam zu nutzen sowie institutionenübergreifende Qualifizierungsangebote und Austauschprogramme zu etablieren. Gemeinsame Berufungen, die Finanzierung von Stellen und Stipendien durch die außeruniversitären Institutionen sowie die gemeinsame Betreuung von Promovierenden sind häufige Elemente der Kooperation, die ebenfalls zum Teil erstmals im Rahmen der Förderung durch die Exzellenzinitiative umgesetzt wurden (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 139 ff.). Auch sind Ansätze zu gemeinsamen Governancestrukturen etabliert worden.

- Der Hamburger Exzellenzcluster „Integrierte Klimasystemanalyse und -vorhersage“ beispielsweise hat ein Zusammengehen von Universität, Max-Planck-Institut, Helmholtz-Zentrum und Deutschem Klimarechenzentrum sowie weiterer Institutionen verschiedenster Träger wie Deutscher Wetterdienst oder Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie auf dem Klimacampus Hamburg erreicht, womit ein einheitliches Auftreten aller Akteure verbunden ist.
- Der Kölner Exzellenzcluster „Zelluläre Stressantworten bei altersassoziierten Erkrankungen“ hat sich als weltweiter Anziehungspunkt für grundlagenwissenschaftliche und klinische Forschung zum Thema „Altern“ auch gerade deshalb erwiesen, weil die Max-Planck-Gesellschaft ein neues Institut für Altersforschung in direkter Nachbarschaft angesiedelt hat.
- Ebenso haben in Frankfurt Universität und Max-Planck-Gesellschaft als Kooperationspartner im Exzellenzcluster „Die Herausbildung normativer Ordnungen“ neue Gebäude für den Exzellenzcluster sowie das Max-Planck-Institut für europäische Rechtsgeschichte in unmittelbarer Nachbarschaft zueinander errichtet.

In den Bewertungen der Begutachtungsgruppen sind diese Kooperationsbemühungen als sehr erfolgreich beurteilt und ihre Auswirkungen zum Beispiel auf das wissenschaftliche Profil, die Interdisziplinarität sowie die internationale Sichtbarkeit der Verbünde als positive Errungenschaften hervorgehoben worden. Die Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster selbst haben bei ihrer Tagung im Oktober 2014 vielfach darauf hingewiesen, dass ihnen dieses Programm eine Kooperation auf Augenhöhe mit den außeruniversitären Einrichtungen ermöglicht hat. Die Exzellenzinitiative habe wesentlich dazu beigetragen, die Abschottung der Institutionen aufzuheben und gemeinsam die internationale Sichtbarkeit einer Region zu steigern.

Internationale Sichtbarkeit

Da die Steigerung der internationalen Sichtbarkeit der deutschen Universitäten ein zentrales Ziel der Exzellenzinitiative darstellt, ist diese auch – explizit oder implizit – Zielsetzung in allen Exzellenzclustern. Die Hochschulen als Träger der Exzellenzcluster unterstützen die angestrebte Internationalisierung als zentrales Strategieelement und wichtigen Bestandteil eines zukunftsfähigen Hochschulprofils, denn sie sehen sich im globalen Wettbewerb um die „besten Köpfe und Ideen“.

Als wesentliche Maßnahmen zur weiteren Stärkung der Forschungsleistung und damit der internationalen Sichtbarkeit nennen durchweg alle Exzellenzcluster neben dem Aufbau einer weltweit kompetitiven Forschungsinfrastruktur vor allem die Einrichtung von neuen Professuren und Nachwuchsgruppen sowie eine dezidiert internationale Rekrutierungsstrategie. Zu diesem Zweck haben die Exzellenzcluster neue Mechanismen entwickelt, die gezielte Werbemaßnahmen beispielsweise in Form von *International Recruitment Days*, *Young Researcher Days*, *Career Fairs* oder *Recruitment Summer Schools* bündeln und institutionalisieren. Für die Betreuung der neu Rekrutierten wie auch der Gäste aus dem Ausland erweisen sich neuartige Einrichtungen wie *Welcome Centres* als sehr hilfreich.

Die Wirksamkeit dieser spezifischen Bemühungen der Exzellenzeinrichtungen lässt sich mit Zahlen belegen. Von den 285 Personen, die zwischen 2006 und 2013 auf neu eingerichtete Professuren der Exzellenzcluster berufen wurden, wurde knapp die Hälfte (48 %) aus dem Ausland rekrutiert. Davon kam die größte Gruppe aus den USA (10 %), gefolgt von Großbritannien (6 %), der Schweiz, Österreich, Frankreich und den Niederlanden. Von den insgesamt rund 1.940 an den Exzellenzclustern beteiligten Professorinnen und Professoren (in 2013) waren 11,7 % vorher nicht in Deutschland tätig, 12,5 % sind ausländische Staatsbürger. Im Vergleich dazu ist der Anteil von ausländischen Personen auf Professuren an deutschen Hochschulen insgesamt von 5,5 % in 2006 auf lediglich 6,3 % in 2012 angestiegen (DeStatis 2012). Diese Zahlen können als Beleg für einen Internationalisierungsschub infolge der Exzellenzförderung gewertet werden.

Bei den Nachwuchsgruppenleitenden in den Exzellenzclustern liegt der Wert für die Rekrutierung aus dem Ausland ebenfalls signifikant hoch, er bleibt allerdings unter demjenigen für die Professuren: Ein Drittel der insgesamt mehr als 400 Nachwuchsgruppenleitenden wurde aus dem Ausland gewonnen, hauptsächlich aus den USA, der Schweiz und Großbritannien. Ein Viertel der Nachwuchsgruppenleitenden sind ausländische Staatsangehörige. Ähnliche Werte finden sich auf der Ebene der Doktorandinnen und Doktoranden: Die Exzellenzcluster haben rund 20 % ihrer Promovierenden aus dem Ausland, und zwar aus mehr als hundert Ländern gewonnen, wobei auf China, Indien, Italien und die USA die vergleichsweise größten Anteile entfallen. Rund 27 % der Promovierenden haben eine ausländische Staatsbürgerschaft, angeführt von Staatsangehörigen Chinas, Indiens und Italiens, vgl. nachfolgende Tabelle 10 und Abbildung 13 mit Angaben zu den aus dem Ausland gewonnenen und aus Clustermitteln finanzierten Promovierenden im Jahr 2013:

	Anzahl	in %
China	37	11,1 %
Indien	35	10,5 %
Italien	29	8,7 %
USA	22	6,6 %
Großbritannien	18	5,4 %
Iran	18	5,4 %
Russische Föderation	13	3,9 %
Schweiz	13	3,9 %
Niederlande	11	3,3 %
Frankreich	10	3,0 %
...		...
Gesamt	332	100 %

Tabelle 10: Herkunftsländer der aus dem Ausland gewonnenen Promovierenden. Quelle: DFG-Monitoring 2013

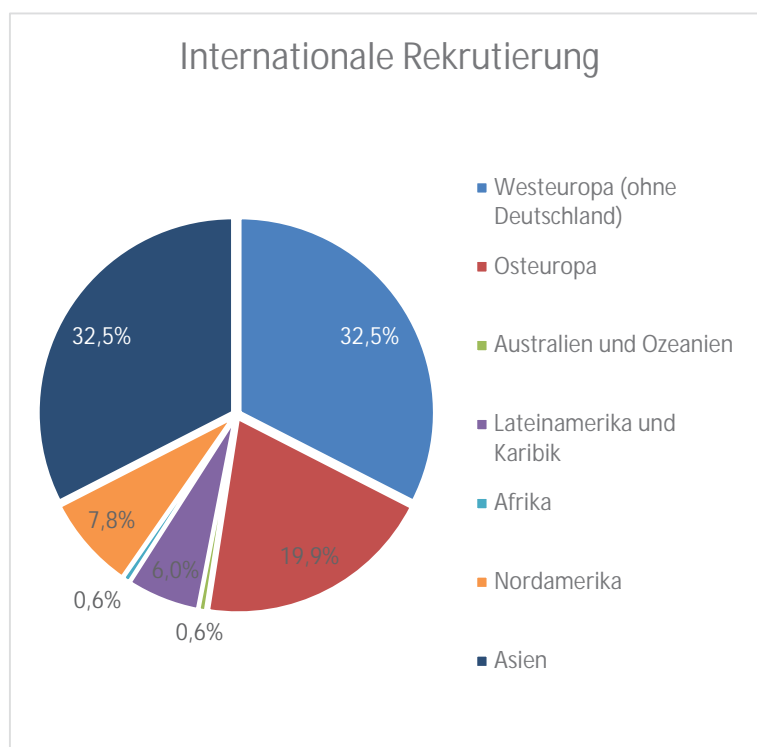


Abbildung 13: Herkunft der dem Ausland gewonnenen Promovierenden nach Kontinent/Teilkontinent. Quelle: DFG-Monitoring 2013

Mit einer derart erhöhten Anzahl von aus dem Ausland rekrutierten Personen gehen eine Internationalisierung der Arbeitsgruppen und damit auch eine Stärkung der internationalen Vernetzung sowie Sichtbarkeit einher. Darüber hinaus fördern alle Exzellenzcluster gezielt die Mobilität aller beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, beispielsweise durch strategisch angelegte Austausch- und Besuchsprogramme oder die Teilnahme an sowie die Durchführung von internationalen Konferenzen.

Besonderes Augenmerk liegt auf der Förderung des internationalen Austauschs für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die auf diese Weise frühzeitig ein eigenes Netzwerk und eine internationale Karriere aufbauen können. Dazu gehören auch die Etablierung gemeinsamer Promotionsprogramme mit ausländischen Partnern und die Durchführung von Sommerschulen. Diese nehmen mitunter die Form von jährlich aufgelegten international ausgeschriebenen Kollegs an, welche nach kompetitiver Auswahl für mehrere Wochen oder Monate den eigenen Nachwuchs mit Nachwuchs aus aller Welt sowie Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern aus dem Ausland zusammenführen und sich zu Magneten für die internationale Community in diesen Gebieten entwickelt haben.

Die Analyse der Herkunft der insgesamt rund 325 wissenschaftlichen Gäste in Exzellenzclustern ergibt für das Jahr 2013, dass beachtliche 88 % der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland eingeladen wurden, und zwar aus 42 Ländern. Am meisten waren Angehörige folgender Länder vertreten: USA (16 %), Großbritannien (11 %), Frankreich (9 %), China (5 %) und die Russische Föderation (3 %). Besonders prominentes Beispiel für ein ausgeprägtes und innovativ gestaltetes Gästeprogramm ist das Trimester-Programm des Bonner Exzellenzclusters „Mathematik: Grundlagen, Modelle,

Anwendungen“, mit dem bereits in der ersten Förderperiode 400 längere Aufenthalte von Gästen aus 30 Ländern sowie über 1.000 kürzere Besuche ermöglicht wurden und dem bei der Begutachtung weitreichende Strahlkraft attestiert wurde.

Neben der internationalen Rekrutierung und Mobilität haben die Exzellenzcluster ihre wissenschaftliche Kooperation mit Partnern im Ausland intensiviert und ausgebaut, indem sie etwa in gemeinsam konzipierten Forschungsprojekten oder Forschungsnetzwerken eingebunden wurden. Zudem haben fast alle wissenschaftlichen Beiräte der Exzellenzcluster Mitglieder aus dem Ausland. Nicht zuletzt wird internationale Sichtbarkeit auch durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit der Verbände begünstigt. Darüber hinaus umfassen die Maßnahmen zum Ausbau weltweiter Kooperationen ganz unterschiedliche Gestaltungsformen, wie dies einige Beispiele veranschaulichen:

- Der Bochumer Exzellenzcluster „RESOLV (Ruhr Explores Solvation) – Verständnis und Design lösungsmittelabhängiger Prozesse“ hat eine Internationale Fakultät eingerichtet, die ein Netzwerk von einschlägigen Forscherpersönlichkeiten aus der ganzen Welt darstellt. Ihr Ziel ist es, langfristige wissenschaftliche Kooperationen zu befördern. Zudem sind die Mitglieder der Internationalen Fakultät in Lehrveranstaltungen des Exzellenzclusters eingebunden, zu denen vor allem das internationale Masterprogramm „*Molecular Sciences – Spectroscopy and Simulation*“ zählt.
- Der Exzellenzcluster „Kardiopulmonales System“ (Frankfurt und Gießen) hat mit dem Imperial College in London und weiteren Partnern eine neue internationale Forschungsplattform zur Erforschung und Behandlung von pulmonal-vaskulären Erkrankungen mit hoher gesundheitlicher Bedeutung in Ländern der Dritten Welt institutionalisiert.
- Der Heidelberger Exzellenzcluster „Asien und Europa im globalen Kontext“ hat das *Heidelberg Centre South Asia* (HCSA) in Neu Delhi als Außenstelle des Heidelberger Südasiens-Instituts und Verbindungsbüro des Exzellenzclusters gegründet. Sein Ziel besteht darin, wissenschaftliche Kooperationen mit Forschungs- und Lehrinrichtungen in Südasiens sowie den Austausch von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ebenso wie von Studierenden zu befördern.
- Der Bielefelder Exzellenzcluster „Kognitive Interaktionstechnologie“ unterhält eine intensive Kooperation mit dem japanischen Exzellenzcluster „*Center of Human-Friendly Robotics*“ an der Osaka University, die durch ein offizielles Abkommen der beiden Universitäten formalisiert wurde. Neben Besuchs- und Austauschprogrammen werden seit 2010 jährliche Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler durchgeführt.
- Der Kieler Exzellenzcluster „Ozean der Zukunft“ beteiligt sich an *Capacity-Building*-Aktivitäten auf den Kapverde-Inseln, wo Themen von hoher gesellschaftlicher Relevanz für diesen kleinen Inselstaat adressiert werden. Diese und weitere Aktivitäten werden durch den UNESCO-Lehrstuhl in den Meereswissenschaften an der Universität Kiel unterstützt. 2011 wurde zudem ein „*Center for Sino-German Cooperation in Marine Sciences*“ gemeinsam von der Ocean Univer-

sity of China, der Universität Kiel, dem Helmholtz Zentrum für Ozeanforschung Kiel, der Universität Bremen und dem Leibniz-Zentrum für Marine Tropenökologie gegründet. Das Zentrum will die Zusammenarbeit in den Bereichen Lehre, Forschung und Entwicklung verbessern.

Die Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster bewerten die Erfolge in diesem Bereich als sehr groß: Die weltweite Aufmerksamkeit für die geförderten Verbünde und für die deutsche Hochschullandschaft sei insgesamt erheblich gestiegen, aufgrund der einzigartigen Forschungsmöglichkeiten im Rahmen der Exzellenzinitiative seien Talente aus der ganzen Welt nach Deutschland geholt und Netzwerke ausgebaut worden (vgl. Anhang 6.2; Prognos/Joanneum-Studie, Seite 109 ff.). Die Begutachtungen der Fortsetzungsanträge haben dies bestätigt: Fast durchgehend bewerteten die ausländischen Gutachterinnen und Gutachter die Erfolge bezüglich der internationalen Sichtbarkeit äußerst positiv. Die Exzellenzinitiative habe im Ausland ein neues Bild der deutschen Universität geprägt.

2.2.5 Erkenntnistransfer und Öffentlichkeitsarbeit

Kommunikation in die Öffentlichkeit und Erkenntnistransfer in die Anwendung sind Facetten der Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse an unterschiedliche Zielgruppen. Laut Vereinbarung zur Exzellenzinitiative II (ExV II 2009) sind „die Qualität des Wissenstransfers und ggf. die wirtschaftliche Relevanz“ Kriterien für die Förderung von Exzellenzclustern. Die Prognos/Joanneum-Studie (vgl. Anhang 6.2, Kapitel 10) belegt, dass diese Zielsetzung aufgegriffen wurde. So werden in mehr als der Hälfte der dort analysierten Fortsetzungsanträge für Exzellenzcluster Zielsetzungen zur Öffentlichkeitsarbeit genannt. In etwa einem Viertel dieser Anträge sind konkrete Ziele zum Wissens- und Technologietransfer in die Wirtschaft aufgeführt. Dabei sind die Disziplinen Medizin und Biologie, Physik und Chemie sowie Elektrotechnik und Informatik besonders stark vertreten. In den Geistes- und Sozialwissenschaften spielt der Transfer in Politik und Gesellschaft eine besonders große Rolle. Dies reicht von spezifischen, für ein allgemeines Publikum aufbereiteten Publikationen über Ausstellungen und Veranstaltungen bis zur Bereitstellung wissenschaftlicher Expertise für Gremien. Entsprechend der großen thematischen Breite der Exzellenzcluster unterscheiden sich Zielgruppen, die jeweiligen Konzepte, der Umfang der Aktivitäten und die ihnen beigemessene strategische Bedeutung erheblich. Für alle Exzellenzcluster ist Aufbau und Pflege einer Webseite selbstverständlich, auch mit spezifisch für die Öffentlichkeit gedachten Inhalten. In allen Geschäftsstellen der Exzellenzcluster widmet sich Personal spezifisch der professionellen Öffentlichkeitsarbeit, in der Regel in Zusammenarbeit mit der Pressestelle der Universität. Von zunehmender Bedeutung ist neben populärwissenschaftlichen Publikationen auch die Erschließung neuer Medien. So ist die Präsentation von Forschungsbeiträgen auf YouTube ein gern genutztes Medium; beispielsweise bietet der Bremer Exzellenzcluster „Der Ozean im System Erde“ etwa 100 Kurzfilme darauf an. Sehr deutlich wird der Schub, den die Exzellenzinitiative für die Kommunikation in die Öffentlichkeit bedeutet, an der Einschätzung der Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster, dass fast die Hälfte der Maßnahmen im Rahmen der Förderung erstmals umgesetzt wurde und dass diese Maßnahmen sehr erfolgreich sind. Dies korrespondiert mit den ganz überwiegend positiven Bewertungen im Rahmen der Fortsetzungsbegutachtungen. Auch der Tenor des von Wissenschaftsrat

und DFG im Jahr 2013 ausgerichteten Workshops „Presse und Öffentlichkeitsarbeit in der Exzellenzinitiative“ für Pressestellen von Exzellenzeinrichtungen und Universitäten deutet auf einen generellen Bedeutungszuwachs der Öffentlichkeitsarbeit hin.

Ein vielfach genutztes klassisches Medium der Vermittlung von Forschungsergebnissen in die Gesellschaft sind Ausstellungen in Museen oder anderen öffentlichen Räumen. Für diese Form der Öffentlichkeitsarbeit lassen sich aus allen Wissenschaftsbereichen Beispiele finden:

- Ausstellung des Kieler Exzellenzclusters „Entzündungen an Grenzflächen“ gemeinsam mit und in der Muthesius Kunsthochschule zum Thema: „Entzündet: Kunst – Kommunikation – Medizin“ im Jahr 2010.
- In der Dauerausstellung im Deutschen Museum in München gibt der Münchner Exzellenzcluster „Ursprung und Struktur des Universums“ mit einer „Zeitreise durch den Kosmos“ einen Überblick über sein Forschungsspektrum.
- Der Aachener Exzellenzcluster „Maßgeschneiderte Kraftstoffe aus Biomasse“ hat seine Ergebnisse publikumswirksam für eine Ausstellung auf der MS Wissenschaft aufbereitet.
- Der Berliner Exzellenzcluster „Die Formation und Transformation von Raum und Wissen in den antiken Kulturen“ konnte eine Ausstellung im Pergamonmuseum platzieren.

Neben der einmaligen oder dauerhaften Präsentation von Forschungsergebnissen ist auch die frühe Ansprache einer nachwachsenden Forschergeneration ein zentrales Anliegen im Rahmen der Wissenschaftskommunikation der Exzellenzcluster. In drei Viertel der Fortsetzungsanträge wird die Zielgruppe „Schülerinnen und Schüler“ explizit benannt und in einem Viertel der Anträge Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern. Einige Beispiele:

- Der Bonner Exzellenzcluster „Mathematik: Grundlagen, Modelle, Anwendungen“ hat mehrere Dutzend Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler verschiedener Altersgruppen und Weiterbildungskurse für Mathematiklehrerinnen und -lehrer durchgeführt.
- Mit dem Schulprojekt „Forschen auf See“ engagiert sich der Hamburger Exzellenzcluster „Integrierte Klimasystemanalyse und -vorhersage“, und der Bremer Exzellenzcluster „Der Ozean im System Erde“ erreicht mit Schulprogrammen jährlich etwa 4.500 Schülerinnen und Schüler.
- Der „Exzellenzcluster für Systemneurologie“ in München hat sich die Preisträger von „Jugend forscht“ als Zielgruppe zur Ansprache vielversprechender Nachwuchstalente gewählt. In Kooperation mit „Jugend forscht“ werden jährlich fünf Praktikumsplätze von ein bis drei Monaten für die Mitarbeit in den Projekten des Verbunds ausgeschrieben.

Ein Viertel der Fortsetzungsanträge von Exzellenzclustern benennt gesellschaftliche Akteure sowie Vertreterinnen und Vertreter der Politik explizit als relevante Partner. Bei Verbänden, deren Forschungsgegenstand die Gesellschaft, ihre Organisation, ihre Funktionen und Entwicklung ist, liegen die klassische Öffentlichkeitsarbeit, der Wissenstransfer in die Politik und die Beratung weiterer gesellschaftlicher Akteure häufig untrennbar beieinander. Einige Beispiele:

- Der Münsteraner Exzellenzcluster „Religion und Politik in den Kulturen der Vormoderne und der Moderne“ hat ein personell gut ausgestattetes „Zentrum für Wissenschaftskommunikation“ etabliert, mit dem die Expertise des Verbunds in aktuelle Debatten einfließt, von religiös motivierter Gewalt über Kirchenpolitik und Islamfragen bis zur wachsenden Religionsvielfalt. Das Zentrum hat sich deutschlandweit zur zentralen Anlaufstelle für Anfragen in diesem Themenfeld entwickelt.
- Der Exzellenzcluster „Herausbildung normativer Ordnungen“ in Frankfurt nutzt viele verschiedene Formate, von Ringvorlesungen bis hin zu Stadtgesprächen mit namhaften Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Gesellschaft. Im Rahmen einer Konferenz Ende 2014 wurden gesellschaftlich brisante Fragen zu Hintergründen und Konsequenzen des salafistischen Aufbruchs erörtert sowie die Effekte von Präventionsmaßnahmen und Deradikalisierungsprogrammen diskutiert.
- Der Exzellenzcluster „Kulturelle Grundlagen von Integration“ berät die Konstanzer Stadtverwaltung zu Integrationsfragen.
- Die in Bremen, Hamburg und Kiel ansässigen Exzellenzcluster zur Meeres- und Atmosphärenforschung engagieren sich in der Beratung zu gesellschaftlich relevanten Klimafragen. Zum Beispiel hat der Kieler Verbund die Kommunikationsplattform *Future Ocean Dialogue* zur Diskussion globaler Umweltprobleme u. a. unter Mitwirkung des Auswärtigen Amtes gegründet, und Forschende aus Hamburg sind in Arbeitsgruppen des *Intergovernmental Panel on Climate Change* vertreten.

Die Exzellenzcluster agieren in einem Umfeld, in dem Transfer in die Anwendung für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie die Universitäten kein neues Thema ist, und viele der Maßnahmen bauen auf einer Zusammenarbeit mit bereits bestehenden Einrichtungen wie z. B. Verwertungsgestaltungen auf. Für die Exzellenzcluster stehen Aufbau und Ausbau strategischer Partnerschaften mit Anwendern im Vordergrund der Transferaktivitäten: Zwei Drittel der Fortsetzungsanträge benennen diesbezügliche Maßnahmen. Es ist auch bemerkenswert, dass fast ein Drittel der Fortsetzungsanträge wirtschaftliche Verwertung explizit anstrebt und in fast der Hälfte der Anträge Maßnahmen zur Unterstützung von Ausgründungen beschrieben werden. Von den dort angegebenen über 30 Unternehmensausgründungen im Umfeld von Exzellenzclustern stammt die Hälfte von nur drei Verbänden, deren Thematik sich dafür besonders gut eignet. Es folgen einige Beispiele für Ausgründungen aus dem Umfeld der Exzellenzcluster:

- Der Exzellenzcluster „*Nanosystems Initiative*“ in München forscht an künstlichen und natürlichen nanoskaligen Systemen zur Optimierung von Informationstechnologie und medizinischen Anwendungen. Der Verbund pflegt intensive Zusammenarbeiten mit Industrieunternehmen und ist Keimzelle für 13 Spin-off-Unternehmen.
- Der Freiburger Exzellenzcluster „*BIOSS Zentrum für Biologische Signalstudien*“ hat zusammen mit der Carl Zeiss AG fortgeschrittene Software für die Mikroskopie entwickelt, die nun von einer Ausgründung kommerzialisiert wird.

Einige Beispiele für Ergebnisse aus strategischen Partnerschaften und Forschungs Kooperationen:

- Im Jahr 2011 haben der Exzellenzcluster „*Unifying Concepts in Catalysis*“ (Berlin) und BASF ein gemeinsames Forschungslabor an der TU Berlin gegründet, das sich der Entwicklung neuer katalytischer Prozesse für den Einsatz alternativer Rohstoffe widmet. In dem Labor arbeiten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an der Schnittstelle zwischen Grundlagen- und angewandter Forschung. Vom gleichen Exzellenzcluster wurde auch ein umfassendes Patent zur Strukturaufklärung eines Antibiotikums eingereicht, das auf gemeinsamen Arbeiten mit einer Gruppe in Montpellier basiert und durch einen neuartigen Mechanismus die Entstehung von Resistenzen zu überwinden scheint.
- Für seine fundamentalen Entdeckungen zur Funktionsweise und Zusammensetzung der mikrobiellen Lebenswelt in der Tiefsee und im Ozeanboden benötigt der Bremer Exzellenzcluster „MARUM – Der Ozean im System Erde“ spezifische Unterwassertechnologie. Diese wurde teilweise sonderangefertigt. Beispiele hierfür sind zwei weltweit einzigartige Meeresbodenbohrgeräte, die nach den Spezifikationen des Exzellenzclusters durch die Bauer AG entwickelt wurden. Eine weitere Kooperation mit Schilling Robotics, USA hat Innovationen zur wissenschaftlichen Nutzung von Tauchrobotern hervorgebracht.
- Um „Neue Materialien und Prozesse – Hierarchische Strukturbildung für funktionale Bauteile“ geht es im Erlanger Exzellenzcluster, der über strategische Partnerschaften mit Industrieunternehmen (darunter BASF, Bayer, BMW) gemeinsam an neuartigen Materialien forscht. Die Industriepartner unterstützen dies mit erheblichen eigenen Mitteln.

Eine wichtige Schnittstelle zwischen Forschung und Anwendung stellt die Translation in die Klinik in einer Reihe lebenswissenschaftlicher Verbünde dar. Teils durch eigene klinische Studien oder in Zusammenarbeit mit Unternehmen oder eigenen Ausgründungen wird die Entwicklung medizinischer Therapien und pharmazeutischer Produkte vorangetrieben. Einige Beispiele:

- Die Weiterentwicklung von Hörgeräten und Verbesserung der Hördiagnostik gelang im Exzellenzcluster „Hören für alle“ in Oldenburg. Die Universität hat ein *Translational Research Center* zur Überführung wissenschaftlicher Ergebnisse in die Anwendung eingerichtet. Ein wichtiger Partner ist die Hörtech GmbH, ein Non-Profit-Unternehmen für die Herstellung und Vermarktung medizintechnischer Produkte, das mehrheitlich der Universität Oldenburg gehört.
- Der Exzellenzcluster „Entzündungen an Grenzflächen“ in Kiel und Lübeck hat im Jahr 2009 mit der Einrichtung einer Großambulanz für Entzündungskrankheiten, *Comprehensive Center for Inflammation Medicine* (CCIM), am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein ein interdisziplinäres Zentrum zur Patientenversorgung mit einem ganzheitlichen Ansatz geschaffen. Im CCIM werden mehr als 30 klinische Studien der Phase I bis IV durchgeführt, auch in enger Kooperation mit einer Reihe von Unternehmen aus der Medizin- und Pharmabranche wie beispielsweise Conaris Research Institute AG Kiel, Fresenius Bad Homburg, Pfizer Berlin.

- Der Berliner Exzellenzcluster „*NeuroCure*“, der neurologische und psychiatrische Erkrankungen erforscht, hat im Jahr 2008 für die Translation der Ergebnisse ein klinisches Forschungszentrum eingerichtet. In diesem werden klinische Studien in Kooperationen mit Industriepartnern zur Entwicklung neuer Therapie- und Diagnostikmethoden durchgeführt.

In den wenigen Fällen, in denen ein Austausch von Personal mit anwendungsnahen Organisationen stattfindet, wird dieser von den Sprecherinnen und Sprechern der Exzellenzcluster als sehr erfolgreich wahrgenommen (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Seite 168 ff.). Zielgruppen und Maßnahmen in dem weiten Spektrum von Wissenschaftskommunikation und Wissenstransfer werden disziplinabhängig sehr unterschiedlich priorisiert. In den Begutachtungsprotokollen zu Exzellenzclustern mit einem technisch-naturwissenschaftlichen Schwerpunkt werden Strategien des speziellen Wissenstransfers besonders hervorgehoben, zu geisteswissenschaftlichen Exzellenzclustern eher breite und umfassende Strategien der Wissenschaftskommunikation. Naturwissenschaftliche Exzellenzcluster adressieren besonders häufig die Schule, geistes- und sozialwissenschaftliche Disziplinen fokussieren stärker auf eine Wissenschaftskommunikation in die Breite der Gesellschaft oder in die Politik.

Aus vielen Gesprächen mit Beteiligten wird deutlich, dass die Kommunikation wissenschaftlicher Erkenntnisse in die breite Öffentlichkeit und in die Anwendung durch die Exzellenzinitiative insgesamt einen deutlichen Zuwachs an Aktivitäten und Bedeutung erfahren hat. Auch lässt sich ein Bewusstseinswandel hin zu einer selbstverständlichen Verantwortung der Forschenden für die Information der Gesellschaft über ihre Forschungsinhalte feststellen wie auch für die frühzeitige Einbindung des Nachwuchses, beginnend mit der Schulzeit.

2.3. Zukunftskonzepte

In der folgenden Darstellung werden die Schwerpunkte der Zukunftskonzepte und das Spektrum der geförderten Maßnahmen sowie deren Umsetzungsstand beschrieben. Als Grundlage dient der „Bericht der Strategiekommision des Wissenschaftsrates: Auswertung der geförderten Zukunftskonzepte“ (vgl. Anhang 6.3). Die Beschreibung wird um Einschätzungen der Universitäten über den Erfolg ihrer Konzepte und Maßnahmen ergänzt.

In der 3. Förderlinie sind in drei Ausschreibungsrunden durch einen strikten, wissenschaftsgeleiteten Wettbewerb insgesamt 14 Universitäten mit ihren Zukunftskonzepten ausgewählt worden. Dabei setzten sich in der ersten Ausschreibung (2006) drei von 27 antragstellenden Universitäten durch, in der zweiten Ausschreibung (2007) zusätzliche sechs Universitäten. In der dritten Ausschreibungsrunde waren elf von 22 Universitäten erfolgreich. Insgesamt wurden in beiden Programmphasen sieben Antragskizzen und fünf Anträge aufgrund fehlender Fördervoraussetzungen (mindestens eine Graduiertenschule und ein Exzellenzcluster) abgelehnt. Die hohen Anforderungen an eine Förderung zeigen sich auch daran, dass 2012 die Fortsetzungsanträge von drei in der ersten Programmphase geförderten Universitäten abgelehnt wurden.

Zukunftskonzepte	1. Programmphase				2. Programmphase	
	1. Runde		2. Runde		3. Runde	
	Zeitraum	Anzahl	Zeitraum	Anzahl	Zeitraum	Anzahl
Eingereichte Skizzen	09/2005	27	09/2006	20+7 ^{*1}	09/2010	22
Zugelassene Anträge	04/2006	10	04/2007	8	09/2011	7+9 ^{*2}
Geförderte Zukunftskonzepte	11/2006-10/2012	3	11/2007-10/2012	6	11/2012-10/2017	11

Tabelle 11: Überblick über beantragte und geförderte Zukunftskonzepte. Quelle: Eigene Darstellung

*1 Die bereits in der ersten Runde zugelassenen aber nicht erfolgreichen Anträge wurden auf Wunsch der Universitäten in der zweiten Runde wie neue Antragskizzen behandelt und durch die Gemeinsame Kommission erneut bewertet.

*2 Zur dritten Runde konnten auch die während der ersten Programmphase geförderten Einrichtungen Fortsetzungsanträge einreichen. Davon machten alle neun der in der ersten Programmphase mit Zukunftskonzepten geförderten Universitäten Gebrauch.

Durch die Aufteilung in eine erste Programmphase mit zwei Ausschreibungsrunden und eine zweite Programmphase mit einer Ausschreibungsrunde (sowie durch beendete Förderungen) lassen sich fünf Förderkohorten von Universitäten unterscheiden:

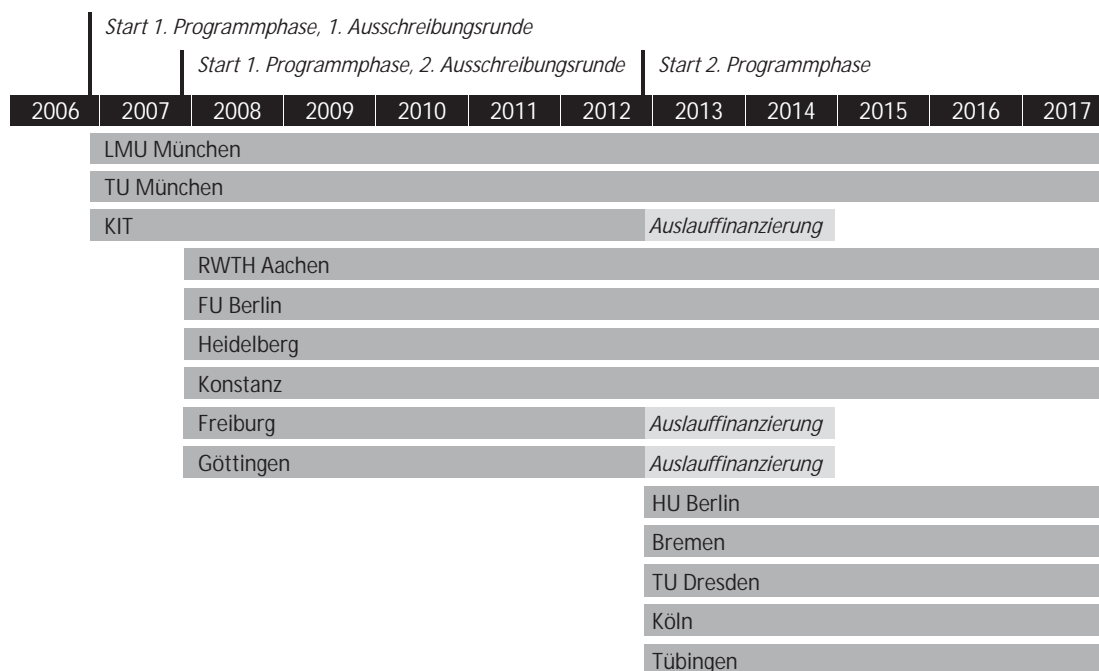


Tabelle 12: Förderkohorten von Universitäten mit Zukunftskonzepten

Quelle: Eigene Darstellung

Jede Universität musste als Bedingung für die Förderung zusätzlich erfolgreich in der 1. und 2. Förderlinie sein. Infolgedessen sind (bezogen auf die zweite Programmphase) viele Projekte der 1. und 2. Förderlinie an Universitäten mit Zukunftskonzepten angesiedelt: 26 von 45 Graduiertenschulen sowie 21 von 43 Exzellenzclustern (vgl. Abbildung 14). Etwa ein Drittel der antragstellenden Universitäten wäre selbst bei positivem Votum für ihr Zukunftskonzept an dieser Voraussetzung gescheitert, die meisten bereits in der Skizzenphase.

Die 3. Förderlinie stellt ein Novum in der deutschen Forschungsförderung dar: Im Unterschied zu allen anderen staatlichen Förderprogrammen zuvor nimmt sie die Universität als Institution in den Blick. Fördergegenstand sind institutionelle Strategien zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Spitzenforschung. Für einen Antrag mussten langfristig bindende strategische Entscheidungen getroffen werden, die über rein fachlich-wissenschaftliche Fragestellungen hinausgehen und Aspekte der Entwicklungsplanung und inneren Organisation der Hochschulen betreffen.

Die geförderten Universitäten haben für die Umsetzung ihrer institutionellen Strategien aufeinander bezogene Instrumente entwickelt. Das Spektrum an Maßnahmen reicht von personenbezogenen Förderinstrumenten für den wissenschaftlichen Nachwuchs und etablierte Forscherinnen und Forscher über die Schaffung von neuen Struktureinheiten für Forschung (z. B. Interdisziplinäre Zentren, *Institutes for Advanced Study*, Kooperationsverbände mit externen Partnern) bis hin zu neuen Steuerungsinstrumenten. Zudem werden aus Mitteln der Zukunftskonzepte in großem Umfang auch Forschungsprojekte unterschiedlicher Größenordnungen unterstützt. Gefördert werden Arbeitsgruppen, aber auch Einzelprojekte und interdisziplinäre Verbände.

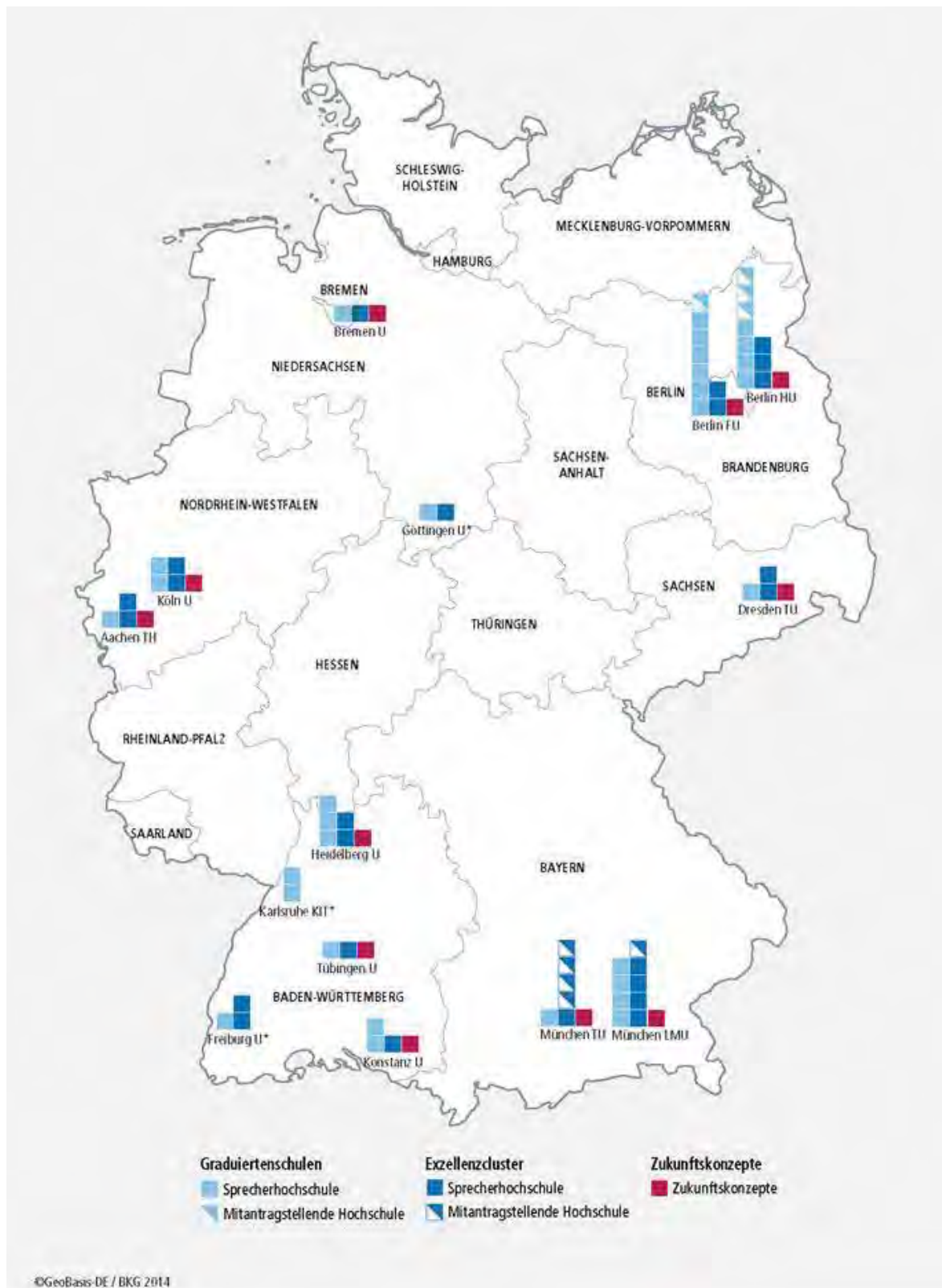


Abbildung 14: Bewilligungen an den Universitäten mit Zukunftskonzept, zweite Programmphase (*= Universitäten, deren Zukunftskonzepte in der ersten Programmphase gefördert wurden und bis Oktober 2014 eine Auslauffinanzierung erhielten)

Quelle: DFG-Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzinitiative 2012–2017

Typen von Zukunftskonzepten

Alle geförderten Universitäten haben die Zukunftskonzepte genutzt, um ihr Forschungsprofil zu entwickeln. Dies stellt laut Aussagen der Hochschulleitungen ein entscheidendes Merkmal der 3. Förderlinie dar. Ungeachtet der standortspezifischen Zuschnitte und Schwerpunkte können verschiedene „Typen“ von Zukunftskonzepten identifiziert werden, die wiederum Variationen und graduelle Überschneidungen aufweisen (vgl. Anhang 6.3, Kapitel B.II):

- *Konzepte zur Pflege eines breiten Fächerprofils an Volluniversitäten:* Hier können Universitäten aufgeführt werden, die ausgehend von einem breiten Fächerspektrum mit ihren Zukunftskonzepten die Vernetzung der Fächer befördern. Die Zukunftskonzepte berücksichtigen die Integration der wissenschaftlichen Disziplinen in ihrer Breite (FU Berlin, HU Berlin, Universität Freiburg, Universität Heidelberg, Universität Köln, LMU München, Universität Tübingen).
- *Konzepte zur Profilbildung Technischer Universitäten:* In der 3. Förderlinie werden mit der RWTH Aachen und der TU München zwei Universitäten gefördert, die ein breites Fächerspektrum mit einem technisch-naturwissenschaftlichen Profil verbinden. In ihren Zukunftskonzepten soll das jeweilige thematische Profil geschärft und zugleich durch interdisziplinäre Forschung um Elemente der Geistes- und Sozialwissenschaften erweitert werden. Beide Universitäten orientieren sich in ihrer strategischen Planung an den „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“.
- *Konzepte zur Profilbildung kleinerer und mittelgroßer Universitäten:* Die Universitäten Bremen und Konstanz – als „jüngste“ geförderte Universitäten mit einem Zukunftskonzept – betonen in ihren Selbsteinschätzungen institutionelle Dynamik, flache Hierarchien und schnelle Entscheidungswege sowie eine reformfreundige Universitätskultur. Diese institutionelle Beweglichkeit soll mit den Zukunftskonzepten unterstützt werden. Beide Universitäten fokussieren auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Universität Bremen außerdem auf Kooperationen mit umliegenden außeruniversitären Forschungseinrichtungen.
- *Konzepte zur institutionellen Verflechtung universitärer und außeruniversitärer Forschung:* Mehrere Universitäten intensivieren im Rahmen ihrer Zukunftskonzepte ihre institutionellen Verbindungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Konstitutiv ist dieses Ziel für die Zukunftskonzepte der Universität Göttingen und des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT), die auf gesamtinstitutioneller Ebene in jeweils spezifischer Weise Universität und außeruniversitäre Forschungseinrichtung miteinander verknüpfen. Die TU Dresden verbindet ihre Verflechtung mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Rahmen des DRESDEN-concept mit einer Neuorganisation ihrer Aufbaustruktur.

2.3.1 Beförderung institutioneller Erneuerungsfähigkeit

Die Universitäten mit Zukunftskonzepten haben Maßnahmen und Instrumente entwickelt, um ihre Institutionen zu dynamisieren und Räume sowie Strukturen für kreative Forschung und Innovationen zu schaffen. Hierbei kommt der Vernetzung zwischen den Disziplinen eine besondere Rolle zu. Sie zählt zu den Förderkriterien der Exzellenzinitiative und wurde dementsprechend in allen Zukunftskonzepten zu einem zentralen Element in der Organisation der Forschung und der Forschungsaktivitäten (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.III).

Forschungseinheiten und Verbundstrukturen

Alle geförderten Universitäten haben flexible Forschungseinheiten und Verbundstrukturen entwickelt, um disziplinenübergreifende Fragestellungen und Themenfelder zu verfolgen und stärker zu institutionalisieren. Diese sind meistens fakultätsübergreifend angelegt und stehen oft „quer“ zu den Fakultäten (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.III). So haben alle Universitäten im Rahmen ihrer Zukunftskonzepte interdisziplinäre Profildbereiche oder Wissenschaftsschwerpunkte ausgebaut. An manchen Universitäten – wie z. B. in Köln und Konstanz – sind die Profildbereiche schwach institutionalisiert, an anderen Universitäten – wie in Bremen – werden profildbereichsspezifische Steuerungsmodelle entwickelt (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.III.3, Abbildung 7, Kapitel C.III.4 und Kapitel E.IV.2). Die Universität Heidelberg entwickelte ein einheitliches Steuerungsmodell, das in allen Profildbereichen (sogenannten *Fields of Focus*) gleichermaßen Anwendung finden soll. Vielfach bündeln Universitäten ihre interdisziplinären Forschungsaktivitäten zudem im Rahmen von Forschungszentren (z. B. „Projekthäuser“ und „Integrierte Interdisziplinäre Institute“ an der RWTH Aachen, *Integrative Research Institutes* an der HU Berlin, *Courant Research Centers* an der Universität Göttingen, *Integrative Research Centers* an der TU München).

Die Hälfte der in der ersten und zweiten Programmphase geförderten Universitäten hat ihre Zukunftskonzepte explizit genutzt, um sich auch den sogenannten „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“ zu widmen, hierfür adäquate Strukturen zu etablieren und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.III), auch im Hinblick auf erfolgreiche Teilnahme an Förderverfahren. Durch ihr breites Fächerspektrum und die über die Zukunftskonzepte eingerichteten interdisziplinären Strukturen und Fördermaßnahmen sehen sich die geförderten Universitäten hierfür gut gerüstet. Im Rahmen der Zukunftskonzepte wird auch in der Ausbildung der Studierenden Disziplinarität und Interdisziplinarität miteinander verschränkt: So ist z. B. das ingenieurwissenschaftliche Curriculum zur Energiewende an der *Munich School of Engineering* (TU München) im Bachelorbereich an den Disziplinen orientiert, während in der Masterausbildung gezielt Brückenschläge zu den Geistes- und Sozialwissenschaften hergestellt werden (vgl. zum Überblick der interdisziplinären Zentren Anhang 6.3, Kapitel C.III, Abbildung 7). Formen der interdisziplinären Förderung sind vielfach auch auf den Transfer wissenschaftlicher Ergebnisse in außeruniversitäre Verwertungszusammenhänge und

eine breitere Öffentlichkeit ausgerichtet. So setzt etwa die Universität Tübingen auf vier interdisziplinäre und überfakultäre „Plattformen für anwendungsorientierte Grundlagenforschung“, die die universitäre Grundlagenforschung problemorientiert einsetzbar machen sollen.

Interdisziplinäre Forschung in Form übergreifender und neuer Verbundstrukturen mit den disziplinären Strukturen der Fakultäten zu verknüpfen, ist eine Herausforderung, da bestehende und neue Verantwortungsbereiche und Kompetenzen zu harmonisieren sind. So berichteten Universitätsleitungen verschiedentlich von Vorbehalten der Fakultäten gegenüber den neuen interdisziplinären Strukturen. Sobald sich die neuen Kolleginnen und Kollegen als wertvolle Gesprächspartner erwiesen und die Fakultätsmitglieder inhaltliche Bezüge zu ihrer Arbeit erkennen konnten, sei jedoch die Akzeptanz gestiegen.

Interne Wettbewerbe

Ein für die Universitäten wichtiges Instrument der institutionellen Selbsterneuerung und Profilbildung sind universitätsinterne Wettbewerbe um Forschungsgelder. Bei der Auswahl werden an mehreren Universitäten auch externe Sachverständige einbezogen. Mithilfe der zusätzlichen, über die Zukunftskonzepte bereitgestellten Mittel können die Universitäten schnell und gezielt Projekte befördern, die ein hohes Potenzial versprechen. Die Intentionen und die Modalitäten der internen Wettbewerbe sind standortbezogen sehr unterschiedlich. Im Vorfeld mussten die Universitäten u. a. abwägen, ob „Stärken gestärkt“ und/oder bislang forschungsschwächere Bereiche ausgebaut bzw. neue Gebiete erschlossen werden sollten. Hierfür mussten zudem das gesamte Fächerportfolio und die vorhandenen Förderinstrumente in den Blick genommen werden. Mit der 3. Förderlinie war ferner der Anspruch verbunden, die beantragten Graduiertenschulen und Exzellenzcluster in eine Gesamtstrategie zu integrieren. An den internen Wettbewerben können an manchen Standorten Mitglieder aller Fakultäten oder Fachbereiche teilnehmen. Laut Auskunft der Hochschulleitungen dient dies dazu, das fachliche Profil zu arrondieren und eine breitere Akzeptanz der Strategie zu erreichen. An mehreren Universitäten wurden zentrale Verteilungsverfahren entwickelt (z. B. RWTH Aachen, HU Berlin, Universität Göttingen, KIT, Universität Köln). So wurde am KIT das *Council for Research and Promotion of Young Scientists* (CRYS) etabliert, um den internen Wettbewerb um Mittel zu gestalten und auf sich ändernde universitäre Bedarfe mit entsprechenden Umsteuerungen reagieren zu können (vgl. Anhang 6.3, Kapitel D.IV und D.V.).

Die Universitäten berichteten, dass sich durch die universitätsinternen Wettbewerbsinstrumente die Haltung zu Wettbewerben verändert hat. Die zusätzlichen und neuen Fördermöglichkeiten seien motivierend. Die damit verbundene „Ertüchtigung“ zur Teilnahme an Auswahlverfahren befördere den wissenschaftlichen Erfolg. Es bilde sich eine selbstbewusstere Haltung durch die Erfahrung, wettbewerbsfähig zu sein. Diese „Can-Do-Mentalität“ und eine erhöhte Bereitschaft, „Neues zu denken“, seien ein Ansporn, sich an Wettbewerbsverfahren zu beteiligen. Honoriert werde zudem, wenn bei negativen Förderentscheidungen Beratungsangebote und alternative Förderoptionen bereitstünden. Damit werde auch verhindert, dass erfolgversprechende und kreative Ideen und Forschungspotenzial verloren gingen und engagierte Personen frustriert würden.

Zielgruppen der Maßnahmen

Von den meisten Maßnahmen können Personen und Einheiten aller Wissenschaftsbereiche profitieren. Aus der Verteilung des wissenschaftlichen Personals, von den Promovierenden bis zu Professuren, die in den Zukunftskonzepten finanziert werden, wird erkennbar, in welchem Umfang die verschiedenen Fächergruppen personell ausgebaut wurden. So entfallen auf die Geistes- und Sozialwissenschaften zwischen 38 und 47 % des aus Mitteln der 3. Förderlinie beschäftigten wissenschaftlichen Personals, wobei der Anteil jedes Jahr etwas gestiegen ist. Etwa 16 bis 20 % der Personen sind in den Lebenswissenschaften beschäftigt, weitere ca. 20 bis 30 % in den Naturwissenschaften. In den Ingenieurwissenschaften arbeiten etwa 13 bis 19 % des Personals im Rahmen der Zukunftskonzepte. Die Verteilung in der 3. Förderlinie ähnelt damit den Relationen in den Graduiertenschulen, an denen die Geistes- und Sozialwissenschaften ebenfalls überdurchschnittlich stark gefördert werden, während die Ingenieurwissenschaften bezogen auf das wissenschaftliche Personal in beiden Förderlinien am geringsten gefördert werden (vgl. Abbildung 15).

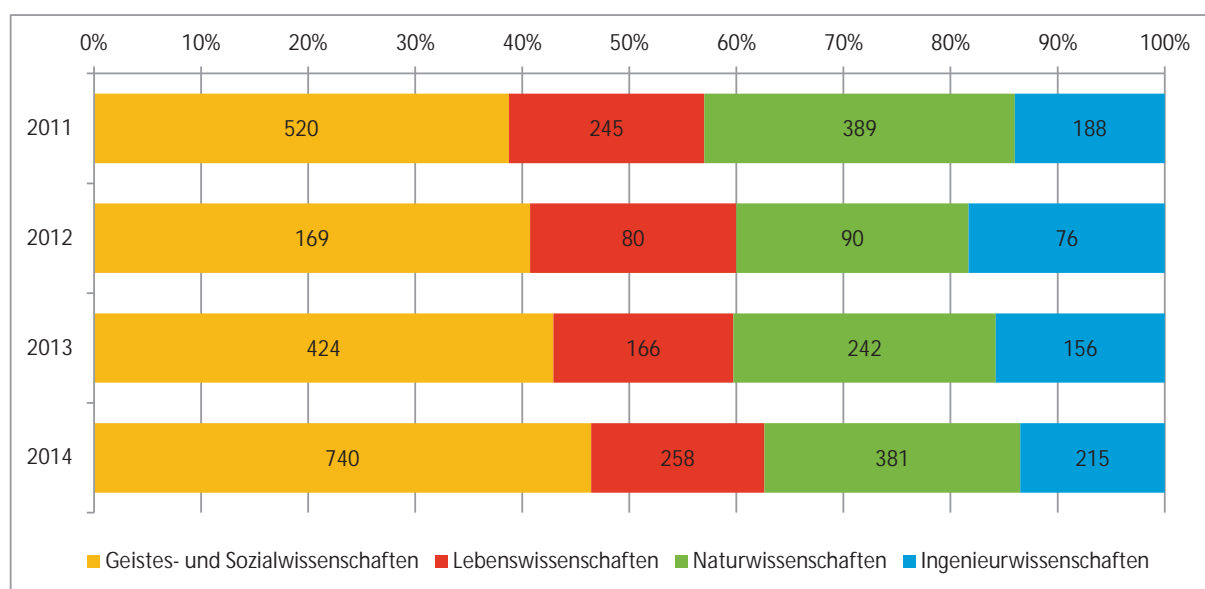


Abbildung 15: Verteilung des Personals in den Zukunftskonzepten auf die Wissenschaftsbereiche 2011–2014. Quelle: Anträge, Personalbestandserhebung 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015

2.3.2 Gewinnung von Spitzenpersonal

Aus Mitteln der Zukunftskonzepte wurden im Förderzeitraum 2008 bis 2014 bis zu knapp 2.200 Personen (2014) finanziert. Eine diachrone Betrachtung zeigt, dass die Gesamtmenge zur Mitte der ersten Programmphase hin stark angewachsen und anschließend wieder rasch abgefallen ist (vgl. Abbildung 16). Dies gilt, wie Abbildung 17 in einer differenzierten Darstellung zeigt, für alle wissenschaftlichen Personalkategorien gleichermaßen. Im Jahr 2012 sank der Personalbestand auf ca. 650 Personen, mit Beginn der zweiten Förderphase fand eine gegenläufige Entwicklung statt. Zu diesem Zeitpunkt starteten viele Neuausschreibungen, und es erfolgte eine Reihe von Neuanstellungen. Bei den Universitäten, die bereits in der ersten Programmphase gefördert worden waren, wurde der Personalbestand wieder aufgestockt; die Universitäten, die neu in die Förderung aufgenommen worden waren, rekrutierten erstmalig Personal. Auch wenn keine Zahlen und Hintergrundinformationen über die Mobilität

von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Detail vorliegen, wird hier eine Herausforderung der Forschungsförderung deutlich: Die Projektförmigkeit von Forschung, die gleichzeitig startenden Förderkohorten und die zeitliche Taktung von politischen Entscheidungen über die Fortführung von Förderprogrammen erschweren eine übergeordnete Personalplanung der Universitäten sowie die individuelle und verlässliche Gestaltung von Karrierewegen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

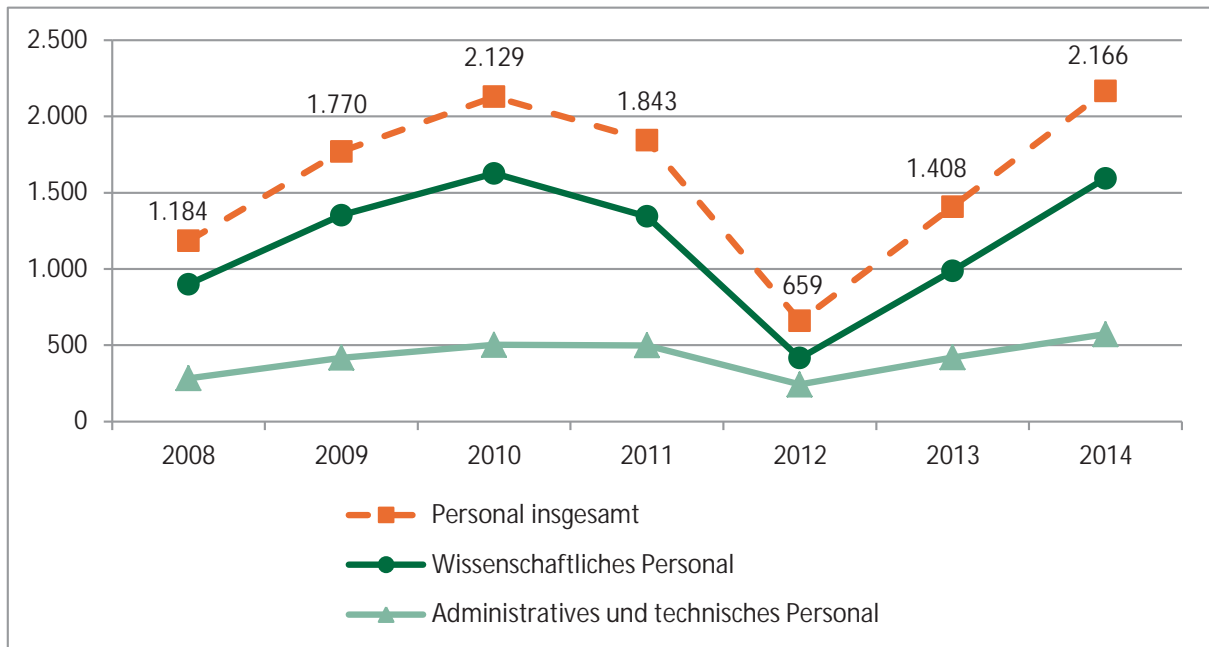


Abbildung 16: Durch die Zukunftskonzepte finanziertes Personal 2008–2014. Quelle: Anträge, Personalbestandserhebung 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015

Die Promovierenden stellen mit ca. 35 bis 50 % in jedem Förderjahr die größte Personalgruppe mit bis zu rund 800 Personen in der ersten Programmphase (2010) und über 700 Promovierenden in der laufenden zweiten Programmphase (2014). Die zweitgrößte Gruppe bilden mit 20 bis 35 % die Postdoktorandinnen und -doktoranden, die nur im Jahr 2012 von den Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern übertroffen wurden. Deutlich geringere Anteile sind in der Gruppe der Professuren und Nachwuchsgruppenleitungen mit 3 bis 12 % am wissenschaftlichen Personal zu verzeichnen (vgl. Abbildung 17).

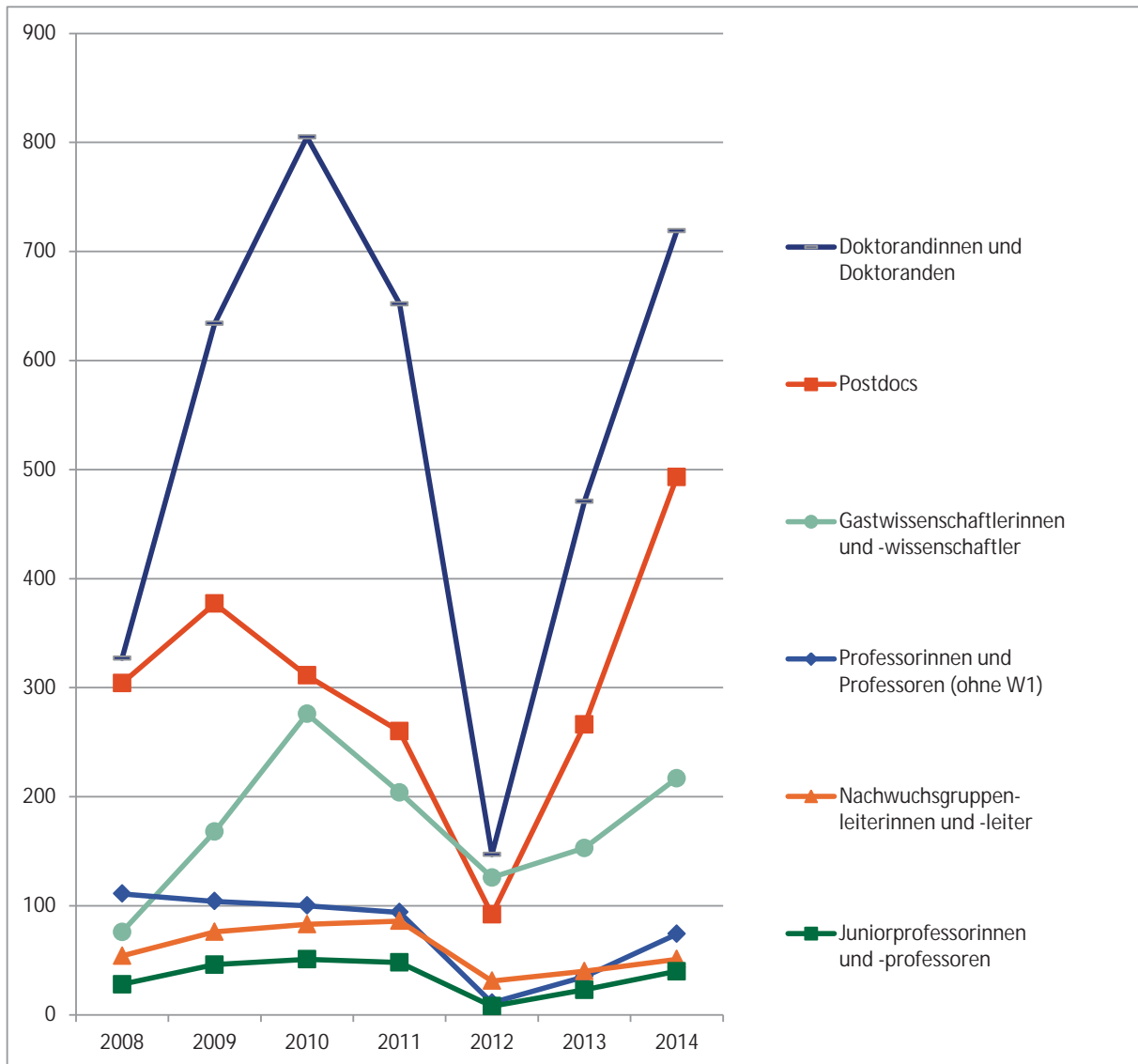


Abbildung 17: Durch die Zukunftskonzepte finanziertes wissenschaftliches Personal 2008–2014 nach Personalkategorien. Quelle: Anträge, Personalbestandserhebung 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015

Die Rekrutierung wissenschaftlichen Spitzenpersonals wird von den geförderten Universitäten zunehmend systematisch und im Kontext ihrer institutionellen Gesamtstrategie betrieben, auch wenn die Universitäten angesichts der befristeten Förderung vor erheblichen Herausforderungen gestanden haben und weiterhin stehen. Die Universitäten haben im Rahmen der Zukunftskonzepte eine Vielfalt an entsprechenden Maßnahmen und Instrumenten entwickelt, die unter Berücksichtigung der jeweiligen Ausgangssituation und Profilierung attraktive Angebote im Hinblick auf Stellenausstattung, Karriereperspektiven, wissenschaftliche Entfaltungsmöglichkeiten sowie weitere standort- und umfeldspezifische Faktoren sicherstellen sollen (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.II.1).

Im Rahmen der Zukunftskonzepte werden überwiegend Professuren anfinanziert, deren fachliche Denominationen bereits im Antrag definiert wurden. In den Denominationen spiegeln sich die Forschungsgebiete, die durch die Zukunftskonzepte gezielt gestärkt werden, sowie ggf. die Bildung von institutionellen und interdisziplinären Brücken, die personell unterlegt werden sollen. An einigen

Standorten werden hingegen Positionen bewusst fachlich offen gehalten, so z. B. die *Open Topic Professorships* an der TU Dresden, um innovative Forschungsgebiete in die Universität zu integrieren und die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erhöhen.

Gewinnung von Personal aus dem Ausland

Zur Gewinnung ausländischen Personals werden u. a. Verbindungsbüros und Auslandsdependancen genutzt, die teilweise durch die Zukunftskonzepte unterhalten werden. Mehrere geförderte Universitäten haben zentrale Fonds oder *Pools* eingerichtet, die flexibel z. B. für Überbrückungsfinanzierungen oder Berufungszusagen eingesetzt werden können.

2014 haben 30 % des Personals in den Zukunftskonzepten zuvor im Ausland gearbeitet. Die jeweiligen Anteile des Personals, das aus dem Ausland rekrutiert wurde, liegen bei den Professuren bei ca. 24 %, bei den Juniorprofessuren bei knapp 18 %, bei den Nachwuchsgruppenleitungen bei 33 %, bei den Postdocs bei gut 28 %, bei den Promovierenden bei 18 % und bei den Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern bei 78 %. Diese Zahlen sind ein Hinweis darauf, dass die Internationalisierungsaktivitäten der geförderten Universitäten Erfolge zeitigen; offensichtlich hat sich die Attraktivität der geförderten Universitäten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland erhöht.

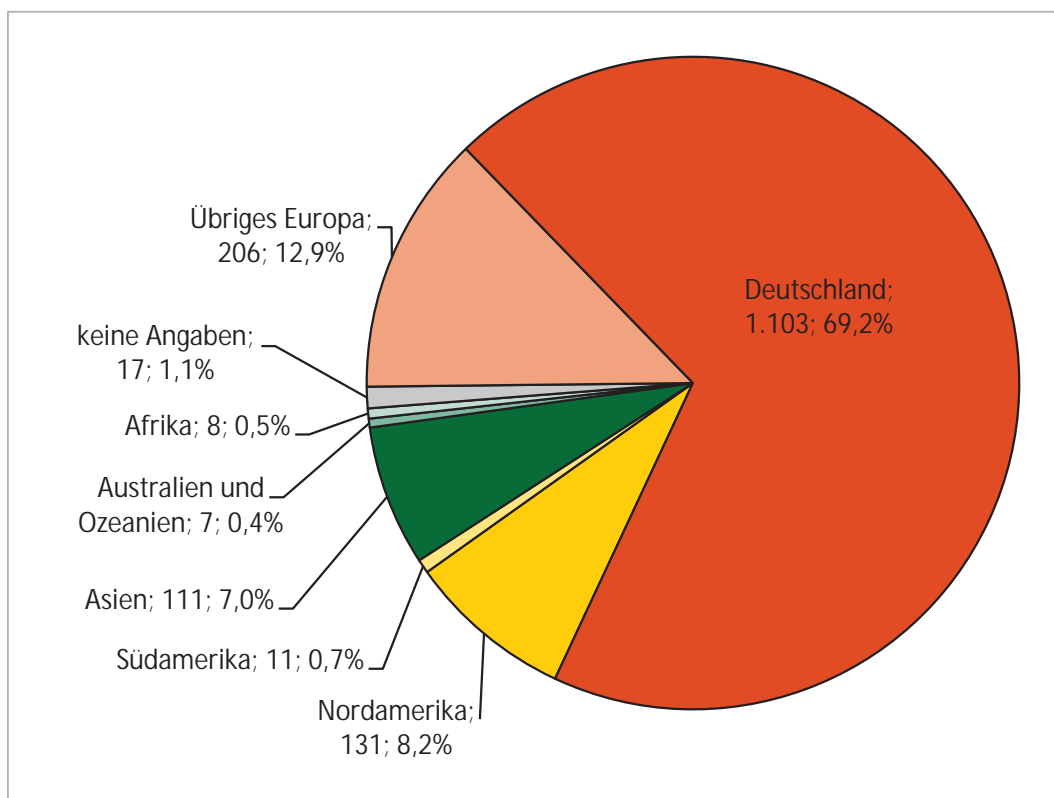


Abbildung 18: Wissenschaftliches Personal (inkl. Professuren) der Zukunftskonzepte nach letztem Wohnsitz vor der Anstellung 2014. Quelle: Fortschrittsberichte 2015; N=1.594

Gleichstellung von Männern und Frauen

Auch die an Hochschulen in Deutschland noch unzureichend entwickelte Gleichstellung von Männern und Frauen wird im Rahmen der Zukunftskonzepte gezielt mit neuen Ansätzen gefördert. So werden an vielen Universitäten die bisherigen Berufungsverfahren reformiert, um Frauen bessere Chancen zu eröffnen. Dabei wird an mehreren Standorten z. B. von den Fakultäten zeitgleich mit dem Ausschreibungsentwurf bereits ein Screening potenzieller Kandidatinnen erwartet. Mitglieder von Berufungskommissionen werden zudem gezielter darauf vorbereitet, in Berufungsverfahren Chancen für Bewerberinnen zu schaffen und zu verbessern. Spezifisch definierte Berufungskorridore sollen in besonderer Weise dazu dienen, Frauen zu berufen. An einigen Universitäten wird über die Karrierestufen hinweg das Kaskadenmodell berücksichtigt, das von der DFG und dem Wissenschaftsrat bereits in anderen Kontexten vorgeschlagen wurde. Die geförderten Personengruppen werden durch ein breites Spektrum an Beratungs- und Fortbildungsmaßnahmen unterstützt. Einige Programme fördern speziell Frauen mit Leitungsaufgaben und ermutigen damit Wissenschaftlerinnen, Führungsverantwortung zu übernehmen. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhöhen, wurde durch die Zukunftskonzepte die Kinderbetreuung ausgebaut. Angestrebt wird ein Angebot, das den speziellen Bedürfnissen der in der Wissenschaft tätigen Eltern hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten und Dienstreisen entgegenkommt. Um der Gleichstellungspolitik den nötigen Rückhalt zu geben, wird die Weiterentwicklung der Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie der Ausbau von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zunehmend von der Hochschulleitung wahrgenommen und verantwortet (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.VI).

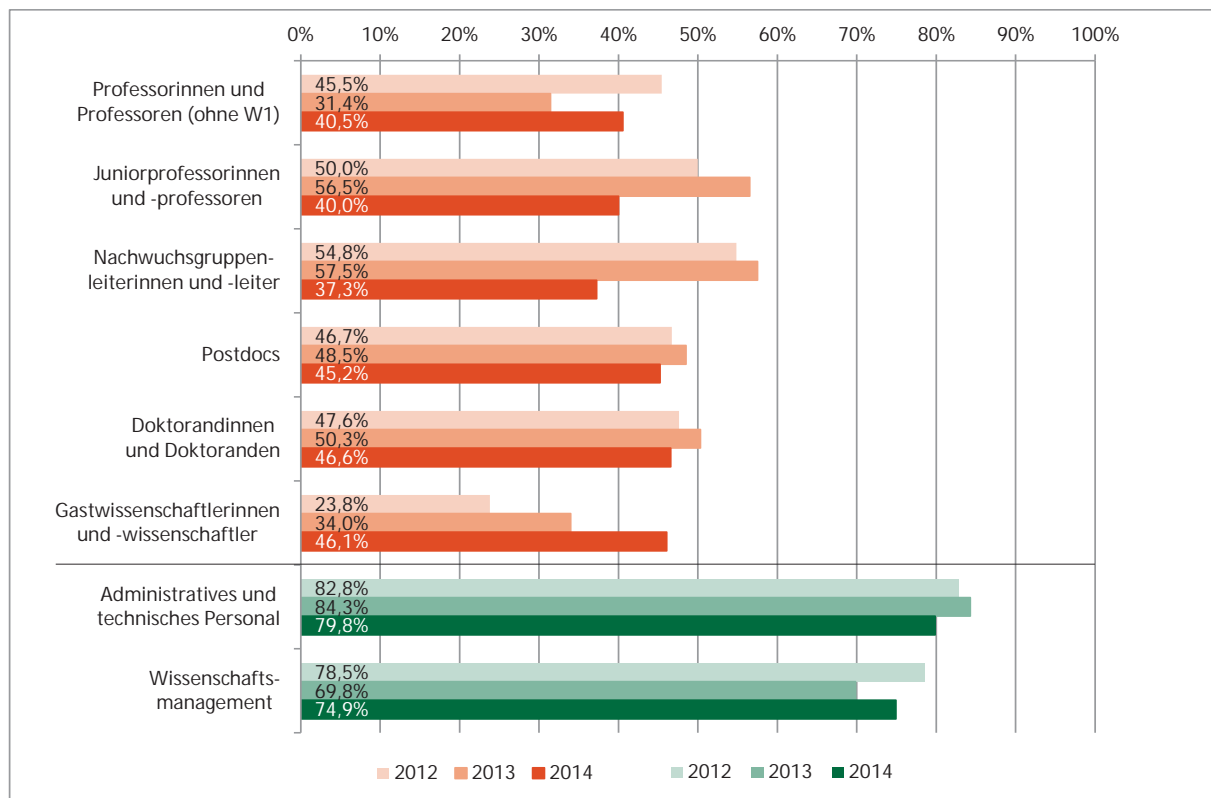


Abbildung 19: Entwicklung der Anteile von Frauen (in Prozent) am durch Mittel der Zukunftskonzepte finanzierten Personal (2008–2014). Quelle: Anträge, Personalbestandserhebung 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015

Im Rahmen des Personals, das durch die Zukunftskonzepte finanziert wird, bewegen sich die Frauenanteile während beider Programmphasen zwischen 46 % und 56 %. Die höheren Werte wurden in der zweiten Programmphase erreicht, sodass die Anteile im Vergleich zur ersten Programmphase um etwa acht Prozentpunkte gestiegen sind. Hierbei sind die Frauenanteile beim nicht-wissenschaftlichen Personal deutlich höher als beim wissenschaftlichen Personal. Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen konnten 2012 und 2013 mit jeweils mindestens 50 % Frauen besetzt werden, während der Frauenanteil bei den besetzten Professuren deutlich geringer ist (vgl. Abbildung 19).

Personal- und Karriereentwicklung

An den geförderten Universitäten werden in der 3. Förderlinie strategische Maßnahmen zur Personal- und Karriereentwicklung mit unterschiedlicher Reichweite und Schwerpunktsetzung umgesetzt. Die Zukunftskonzepte werden genutzt, verkrustete Verfahren von der Promotion bis zu Berufungen zu reformieren. Die strukturierte Promotion wurde an den geförderten Universitäten durch Förderprogramme und Anreizsysteme über die Graduiertenschulen der 1. Förderlinie hinaus deutlich ausgebaut, sodass dort derzeit etwa ein Fünftel aller Promovierenden in solche Programme eingebunden ist, ein etwa doppelt so großer Anteil wie im Bundesdurchschnitt. Auch die Zukunftskonzepte haben erheblich dazu beigetragen, die strukturierte Promotion stärker in die Fläche zu bringen. Einige geförderte Universitäten haben mit universitätsweiten Graduiertenakademien eine Dachstruktur über ihren strukturierten Programmen errichtet, die teilweise auch die individuell Promovierenden aufnimmt, sodass alle Promovierenden dort angebotene Dienstleistungen und Betreuungsstandards in Anspruch nehmen können (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.II.2).

Für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bieten die Zukunftskonzepte eine große Bandbreite an Maßnahmen, die ihnen eine gute Ausstattung, frühe Selbstständigkeit und längerfristige Karriereperspektiven eröffnen können. Personen auf höheren Qualifikationsstufen können erweiterte Kompetenzen, bspw. Betreuungs- und Prüfungsrechte in Promotionsverfahren für unabhängige Nachwuchsgruppenleitungen, erhalten. Zudem wurden mit Mitteln der Zukunftskonzepte neue Überbrückungsmaßnahmen zwischen den Karrierestufen eingeführt, um den wissenschaftlichen Nachwuchs an den Übergängen vom Studium zur Promotion, von der Promotion zur Postdoc-Phase und vom Postdoc zur Professur zu unterstützen. Eine Auslauffinanzierung für die aktuelle Qualifikationsphase oder eine Anschubförderung für neue Projekte der nächsten Qualifikationsstufe erleichtern den Abschluss der bisherigen oder den Einstieg in die nächste Karrierephase.

Im Rahmen der Zukunftskonzepte wurden zudem zahlreiche Einstiegsmöglichkeiten und Aufstiegsoptionen geschaffen, um eine Professur zu erlangen. Während in Deutschland selbst bei Juniorprofessuren ein Tenure Track nicht die Regel ist, haben fast alle geförderten Universitäten durch die Exzellenzinitiative Tenure-Track-Modelle installiert, wenn auch in sehr unterschiedlicher Größenordnung und Ausgestaltung. An der Hälfte der geförderten Universitäten mit Zukunftskonzept wird daneben ein Einstieg über eine W2- oder W3-Stelle angeboten. Insgesamt gibt es eine große Bandbreite hinsichtlich der Gehaltsstufe, der Aufstiegsmöglichkeiten, des Verstetigungsmodus sowie der Reichweite an den einzelnen Universitäten. Alle Auswahlverfahren sind kompetitiv und qualitätsgesichert. Auskünften

der Hochschulleitungen zufolge erfreuen sich die Stellen einer hohen internationalen Sichtbarkeit, abzulesen am internationalen Bewerberfeld. Mehrere geförderte Universitäten streben mittlerweile an, auch für unabhängige Nachwuchsgruppenleitungen aus dem Emmy Noether-Programm oder *ERC-Grant-Holder* einen Tenure Track anzubieten. Insgesamt ist zu beobachten, dass sich durch die Umsetzung vielfältiger Maßnahmen zur Personal- und Karriereentwicklung die Personalstrukturen an den geförderten Universitäten flexibilisiert und dynamisiert haben. Manche Modelle – wie der *TUM Faculty Tenure Track* an der TU München – haben bundesweit große Aufmerksamkeit und Vorbildcharakter gewonnen (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.II.2).

Um exzellentes Personal zu rekrutieren und zu halten, werden über die Zukunftskonzepte auch umfangreiche Dienstleistungen angeboten. Für den gesamten Personalbereich wurden Unterstützungsangebote wie Karriereberatung, Weiterbildung, Mentorate und Networking ausgebaut, mit denen Universitäten ein erhöhtes Verantwortungsbewusstsein für die berufliche Perspektive ihres wissenschaftlichen Nachwuchses belegen. Auch Angebote für Personal aus dem Ausland wurden durch die Zukunftskonzepte stark erweitert. Entsprechende Dienstleistungen werden in den *Welcome Centres* gebündelt, die alle Universitäten eingerichtet haben (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.II, C.V, C.VI).

2.3.3 Synergien durch überinstitutionelle Zusammenarbeit und Verflechtung

Die 3. Förderlinie bietet die Chance, die Kooperationsaktivitäten zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen zu intensivieren und hierdurch die noch Mitte des letzten Jahrzehnts beklagte „Versäulung“ zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen aufzubrechen. Weitere Partner sind andere Hochschulen sowie Wirtschaftsunternehmen und Einrichtungen aus Politik und Kultur (vgl. Anhang 6.3, Kapitel E.IV.3 und E.IV.4). Kooperationen dienen u. a. dazu, thematische Wissenschaftsschwerpunkte fortzuentwickeln und die Rahmenbedingungen für Spitzenforschung dauerhaft zu verbessern, z. B. durch die gemeinsame Nutzung von Infrastruktur, eine aufeinander abgestimmte Berufungs- und Personalpolitik oder eine gemeinsame Governance. Darüber hinaus unternehmen die Universitäten in enger Zusammenarbeit mit ihren Partnern gezielte Anstrengungen, den Transfer systematisch auszubauen und zu verbessern. Insbesondere haben die Universitäten für die vielfältigen Aktivitäten, die unterschiedlichen Partner und die jeweiligen Interessen individuell zugeschnittene Kooperations- und Integrationsformen entwickelt (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.IV), die in strategische Konzepte eingebunden sind und über die Einzelprojektebene deutlich hinausgehen.

Kooperationen mit Partnern aus der außeruniversitären Forschung

Die externen Partner der Universitäten mit Zukunftskonzepten, mit denen strategische Forschungskooperationen gebildet wurden, gehören überwiegend den vier großen Organisationen außeruniversitärer Forschung – der Helmholtz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft – an. Als weitere Partner kommen drei Deutsche Zentren der Gesundheitsforschung (DZG) an verteilten Standorten hinzu: das Deutsche Zentrum für Diabetesforschung (DZD), das Deutsche Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE) und das Deutsche

Zentrum für Infektionsforschung (DZIF). Zwölf der 18 Helmholtz-Zentren kooperieren mit acht geförderten Universitäten (das KIT nicht mitgerechnet). Von den 83 Instituten der Max-Planck-Gesellschaft in Deutschland sind mehr als ein Drittel in neun Zukunftskonzepte eingebunden. Ungefähr ein Viertel der 67 Fraunhofer-Institute kooperiert im Rahmen von knapp der Hälfte der Zukunftskonzepte, etwa 20 % der 89 Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft arbeiten mit zehn Universitäten der 3. Förderlinie zusammen. Ein wesentlicher Anteil der Kooperationsmaßnahmen entfällt damit auf Zusammenschlüsse mit Einrichtungen im Bereich der Großgeräteforschung und wissenschaftlichen Infrastrukturen sowie der Grundlagenforschung.

Für die engere Verflechtung von universitärer und außeruniversitärer Forschung haben die Universitäten standortspezifische Wege beschritten. So bauten z. B. die RWTH Aachen und das Forschungszentrum Jülich ihre enge Zusammenarbeit aus und institutionalisierten sie in der Gründung der *Jülich Aachen Research Alliance* (JARA) mit eigener Governancestruktur. Andere Universitäten haben ihre Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf Ebene der Profildomänen gestärkt. Mit der Etablierung des „MARUM“ in Bremen wurde ein großer Forschungsverbund geschaffen, der als Exzellenzcluster gemeinsamen von Universität und außeruniversitären Forschungseinrichtungen betrieben wird und innerhalb der Universität als *Research Faculty* organisiert ist. Die Universität Göttingen etablierte mit dem *Göttingen Research Campus* (seit 2014 *Göttingen Campus*) einen Rahmen für die Verflechtung der Universität mit den umliegenden außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Auch die TU Dresden verstärkt ihre Zusammenarbeit mit Institutionen der außeruniversitären Forschung im Rahmen des DRESDEN-concept. Im Unterschied zu diesen Universitäten, die im Rahmen der Kooperationen und Verflechtungen ihre institutionelle Eigenständigkeit behalten, ist in Karlsruhe mit dem KIT erstmals eine Institution entstanden, in der eine Universität mit einem Forschungszentrum der Helmholtz-Gemeinschaft fusionierte. Die Umsetzung der Fusion wurde durch das Zukunftskonzept unterstützt.

Kooperationen mit Fachhochschulen

Mehrere Universitäten haben im Rahmen ihrer Zukunftskonzepte die Möglichkeit genutzt, ihre Zusammenarbeit mit Fachhochschulen zu intensivieren. So werden an drei Universitäten mit Zukunftskonzept auch Kooperationen mit Fachhochschulen gefördert. Die TU München hat Kooperationen mit Fachhochschulen etabliert und eröffnet qualifizierten Absolventinnen und Absolventen die Aufnahme einer Promotion. Die Professorinnen und Professoren der Fachhochschule sind systematisch an der Betreuung und am Prüfungsprozess beteiligt, was bundesweit längst nicht an allen Standorten die Regel ist. Die Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden ist Partnerin im Rahmen des Verbundes DRESDEN-concept, an der Universität Göttingen gehört die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst zu den assoziierten Partnern des *Göttingen Campus*.

Kooperationen mit Partnern aus Industrie und Wirtschaft

Die Universitäten haben zudem ihre Zusammenarbeit mit Partnern aus Industrie und Wirtschaft ausgebaut, um die Forschungsaktivitäten enger miteinander zu verflechten und für die universitäre Personalentwicklung und Nachwuchsförderung fruchtbar zu machen. Explizit drei Universitäten haben dazu Positionen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft eingerichtet (*Shared Professorships* und *KIT Industry Fellows* am KIT, *Industry-on-Campus*-Professuren an der Universität Tübingen sowie Transfersemester an der Universität Heidelberg) und weisen darauf hin, dass sie durch die Förderung ihrer Zukunftskonzepte für Partner aus Industrie und Wirtschaft attraktiver geworden sind.

Kooperationsreichweite und -aufwand

Kooperationen mit externen Partnern sind von den geförderten Universitäten im Rahmen der Zukunftskonzepte in erster Linie auf lokaler und regionaler Ebene entstanden oder intensiviert worden (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.IV). Dafür wurden vor allem die außeruniversitären Partner am lokalen Universitätsstandort genutzt. Kooperationsbeziehungen, die sich in die Region erstrecken, gibt es mit HEiKA in Heidelberg und Karlsruhe, JARA in Aachen und Jülich, dem *TUM Applied Technology Forum* in München oder der *ForschungsAllianz Köln* in geringerer Zahl.

Die geförderten Universitäten weisen darauf hin, dass komplexe Formen der Zusammenarbeit zwischen Institutionen grundsätzlich mit einem großen Abstimmungsaufwand verbunden sind, der durch die Konzeption, Umsetzung und fortlaufende Koordinierung anfallt und in der Kommunikation mit den beteiligten Kooperationspartnern und ihren Trägerorganisationen Zeit und Ressourcen beansprucht. Im Kontext der Zukunftskonzepte können die Universitäten diesen zusätzlichen Aufwand in den jeweiligen Maßnahmen einplanen und adäquate Mechanismen und Formate entwickeln. Es werden gemeinsame Forschungseinrichtungen aufgebaut und gemeinsame Gremienstrukturen etabliert und administrativ betreut. Außerdem wird den beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der erforderliche Freiraum gewährt, sich zeitlich zu engagieren. Die neuen und neuartig strukturierten Kooperationsvorhaben stellten weitere Herausforderungen für die beteiligten Partner dar. Zu klären sind laut Auskunft der Institutionen komplexe rechtliche und finanzielle Fragen, die mit einer erhöhten Regeldichte und einem Zuwachs an Bürokratie verbunden seien. Die gegenseitige Inrechnungstellung von Dienstleistungen sowie der Aufbau einer gemeinsamen Verwaltung blieben demnach oftmals langwierige (rechtliche) Herausforderungen. Nicht zuletzt sei die Beschaffung von Gebäuden und ihre Verwaltung ein anspruchsvolles Problem. Die Zukunftskonzepte und das damit verbundene *Commitment* haben den Universitäten zufolge die erforderlichen Prozesse ermöglicht und die notwendige Ausdauer gestärkt. So wird der Mitteltransfer bei JARA zwischen der RWTH Aachen und dem Forschungszentrum Jülich nunmehr über Zuwendungsverträge und nicht über die Fakultäten abgewickelt. Auch die Einrichtung der JARA-Institute als gemeinsame *Task Force* von Forschungszentrum und Universität betrachten die Partner als gelungen, obwohl der Prozess langwierig und komplex gewesen sei.

2.3.4 Förderung von Forschungsfreiräumen und forschungsorientierter Lehre

Mitte des letzten Jahrzehnts wurden die im internationalen Vergleich geringen Forschungsfreiräume für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Universitäten zunehmend als Problem angesehen. Zudem wurden die im internationalen Vergleich – insbesondere mit Blick auf die Spitzenuniversitäten in Großbritannien und den USA – vergleichsweise hohen Lehrdeputate der Professorinnen und Professoren als Wettbewerbsnachteil betrachtet. Weil eine generelle Absenkung der Lehrdeputate ohne einen dauerhaften Personalaufwuchs nicht möglich war, wurde nach institutionellen Lösungen gesucht, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zumindest punktuell zusätzliche Freiräume für Forschung zu ermöglichen, ohne zugleich die Hauptfunktion der Universitäten neben der Forschung – die hohen qualitativen Anforderungen genügende Ausbildung der Studierenden – zu vernachlässigen. Die grundlegenden Rahmenbedingungen konnten hierdurch indes nicht geändert werden; so liegt an den geförderten Universitäten das quantitative Betreuungsverhältnis von Professuren zu Studierenden bei 1:50 bis 1:80.

Institutes for Advanced Study

Ein bereits praktiziertes Instrument für die Bereitstellung zusätzlicher „Forschungszeit“ sind Forschungsfreisemester, auf das auch mehrere Universitäten im Rahmen ihrer Zukunftskonzepte zurückgreifen, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zeitweise von der Lehre freizustellen. Darüber hinaus richteten fünf Universitäten in der ersten Programmphase *Institutes for Advanced Study* ein (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.III, Abbildungen 7 und 8), auch nach dem Vorbild von bereits länger etablierten universitätsexternen *Institutes for Advanced Study*. Diese sozialen Infrastrukturen der internationalen Begegnung und intensiven inhaltlichen Auseinandersetzung eröffnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit, sich für begrenzte Zeiträume als *Fellows* spezifischen Forschungsprojekten zu widmen. Die folgenden *Institutes for Advanced Study* wurden etabliert: das *Freiburg Institute for Advanced Studies* (FRIAS – Universität Freiburg), die Lichtenberg- (Universität Göttingen) und Marsilius-Kollegs (Universität Heidelberg), das *Center for Advanced Studies* (CAS) an der LMU München und das *TUM-Institute for Advanced Study* der TU München. Sie stehen in jeweils unterschiedlicher Weise und in unterschiedlichem Umfang für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der eigenen Universität für Forschungsaktivitäten offen. Zugleich sind sie ein wichtiges Instrument, Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, insbesondere aus dem Ausland, in die universitären Forschungsaktivitäten zu integrieren. Neben der gemeinsamen Forschungstätigkeit während des Gastaufenthalts werden die *Fellows* teilweise auch in die Lehre eingebunden, nehmen Betreuungsaufgaben wahr und befördern anschließend als Brückenbauer und Multiplikatoren Kooperationen mit ihren Heimatinstitutionen. Kein *Institute for Advanced Study* wurde nach der ersten Förderphase geschlossen, selbst dann nicht, wenn die Fortsetzung des Zukunftskonzepts abgelehnt wurde. Es ist allerdings auch festzuhalten, dass in der zweiten Programmphase keine neuen *Institutes for Advanced Study* eingerichtet wurden. Es gibt Hinweise, dass der Ertrag der *Institutes for Advanced Study* für die Universität auch von der jeweiligen thematischen Ausrichtung und der Ausgestaltung der inneruniversitären Verknüpfungen, insbesondere mit den Fakultäten, abhängt (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.III.2).

Forschungsorientierte Lehre

Im Rahmen der Exzellenzinitiative war die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein zentrales Förderziel, das in der zweiten Phase auch auf die grundständige Lehre ausstrahlen sollte. Im Rahmen der Antragstellung wurden hier die Universitäten aufgefordert, Konzepte zur forschungsorientierten Lehre vorzustellen. Durch forschungsorientierte Lehrangebote sollen Studierende Forschungsstand, Forschungsschwerpunkte und die methodischen Standards ihres Fachs und ihrer Universität kennenlernen. Dabei sollen sie den Prozess eines Forschungsvorhabens idealerweise von der Entwicklung der Fragestellung über die Auswahl der Methodik bis zur Präsentation der Ergebnisse nachvollziehen und erleben können. Entsprechend legten alle Universitäten im Rahmen ihrer Zukunftskonzepte für die zweite Programmphase Konzepte und Ideen für forschungsorientierte Lehre vor, obschon die praktische Umsetzung diese Konzepte – aufgrund der damaligen Rechtslage – durch die Mittel der Exzellenzinitiative nicht finanziert werden konnte. An den meisten Universitäten wurden für die Durchführung und Weiterentwicklung der forschungsorientierten Lehre beratende Gremien installiert oder neue Serviceeinrichtungen aufgebaut. Ihr Aufgabenspektrum erstreckt sich von der Koordinierung des Angebots bis zur Entwicklung und Erprobung neuer Lehrkonzepte (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.VII).

Ausnahmslos werden an den geförderten Universitäten forschungsorientierte Module in mindestens einer der beiden Studienphasen in ausgewählten Studiengängen angeboten. Wenngleich die Masterphase stärker durch forschungsorientierte Lehre geprägt ist, bieten einige Universitäten bereits im Bachelorstudium forschungsorientierte Kurse an sowie Möglichkeiten, an Forschungsprojekten zu partizipieren.

Für die forschungsorientierte Lehre wird gezielt Personal mit einem Forschungsschwerpunkt aus den jeweiligen Profildbereichen eingesetzt. Um aktuelle Forschungsthemen zu integrieren, werden neben dem Spitzenpersonal auch der wissenschaftliche Nachwuchs sowie externe Kooperationspartner einbezogen. Einige Universitäten bieten Anreize zur Entwicklung forschungsorientierter Formate und zur Teilnahme an entsprechenden Angeboten. Das Spektrum reicht von Auszeichnungen für Studierende bis hin zu Freistellungen für Lehrpersonal, das neue Ideen und Konzepte zur forschungsorientierten Lehre entwickelt (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.VII).

2.3.5 Weiterentwicklung der universitären Governance

Auch wenn die universitäre Governance sowie das Management der Zukunftskonzepte keine eigenständigen Förderkriterien in der Exzellenzvereinbarung II darstellten, waren diese für eine erfolgreiche Antragstellung in der 3. Förderlinie maßgeblich und für eine gelingende Umsetzung der Zukunftskonzepte von essenzieller Bedeutung. Die in der 3. Förderlinie erfolgreichen Universitäten haben im Rahmen der Planung, Steuerung und Umsetzung der Zukunftskonzepte ihre internen Entscheidungs- und Partizipationsstrukturen verändert (vgl. Anhang 6.3, Kapitel D). Auskünften der Hochschulleitungen zufolge sind insbesondere die akademische Selbstverwaltung sowie die Partizipation und Kommunikation an den Universitäten und damit auch die Identifikation mit der Institution gestärkt worden. Erfolgreiche Veränderungen, die partizipativ erreicht wurden, sind demnach nachhaltiger und personenunabhängiger; sie tragen zur institutionellen Identitätsbildung bei. Es ist laut Auskunft der Hochschulen

deutlich geworden, dass der institutionelle Wandel angemessene Formate der Selbstreflexion benötigt, in denen auch Widerstände und Bedenken ihren Ort finden. So hat die Planung und Umsetzung von Zukunftskonzepten interne wissenschaftspolitische Diskurse ausgelöst, in denen Fragen interner Macht- und Ressourcenverteilung ausgehandelt wurden.

Operative Steuerung und Projektmanagement

Die Zukunftskonzepte werden von den Hochschulleitungen und entsprechenden unterstützenden Einheiten operativ gesteuert (vgl. Anhang 6.3, Kapitel D.III). Im Zuge der Planung und Umsetzung eines groß angelegten „Projekts“ wie eines Zukunftskonzepts, das in nahezu alle Abläufe der Universität einwirkt, wurde an einigen Standorten eine Anpassung der Gremienstruktur für notwendig erachtet, um gewachsenen Steuerungs- und Partizipationserfordernissen Rechnung zu tragen. Die neu eingerichteten Gremien haben in erster Linie beratende Funktionen für die Hochschulleitung. Das gilt zunächst für überwiegend extern besetzte *Advisory Boards*. In die Gremien werden vielfältige Akteursgruppen der Universität und auch außeruniversitäre Akteure eingebunden. An einigen Universitäten wird der Einbeziehung von Repräsentantinnen und Repräsentanten außeruniversitärer Forschungseinrichtungen für die Umsetzung des Zukunftskonzepts eine hohe Bedeutung beigemessen. So besteht der „Strategierat“ an der RWTH Aachen aus Mitgliedern der Universität und des Forschungszentrums Jülich. Der *Göttingen Research Council*, der den *Göttingen Campus* (ehemals *Göttingen Research Campus*) koordiniert, besteht aus jeweils acht Vertreterinnen und Vertretern der Universität sowie außeruniversitärer Forschungseinrichtungen. In mehreren Gremien wirken auch Vertreterinnen und Vertreter der Fakultäten oder der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen mit.

Das operative Projektmanagement und die operative Qualitätssicherung der Zukunftskonzepte werden überwiegend von eigens dafür etablierten Einheiten geleistet. An mehreren Universitäten ist das operative Projektmanagement als Stabsstelle der Hochschulleitung zugeordnet (z. B. FU Berlin, HU Berlin, Universität Konstanz), an anderen Universitäten Teil der zentralen Verwaltung (z. B. RWTH Aachen, Universität Bremen, LMU München). An einigen Standorten soll im Projektmanagement eine Verschränkung zwischen Stabsstellen und Zentralverwaltung hergestellt werden (z. B. TU Dresden, Universität Köln).

Universitäre Entscheidungsstrukturen und -prozesse

Mehrere Universitäten verfolgen mit ihrem Zukunftskonzept das Ziel, universitäre Entscheidungsstrukturen und -prozesse fortzuentwickeln und die Leistungsfähigkeit der Governance und des Managements zu erhöhen. Entsprechende Veränderungen wurden bereits durch die Planung einer Strategie oder durch den Aufbau eines Projektmanagements angestoßen. Zudem wird die universitäre Governance in den meisten Zukunftskonzepten explizit mit spezifischen Maßnahmen verändert. So wurden an mehreren geförderten Universitäten im Rahmen ihrer Zukunftskonzepte auf zentraler Ebene Gremien eingerichtet, die Teil der universitären Entscheidungs- und Partizipationsstrukturen sind. Für eine

Professionalisierung der Steuerung gibt es eine Vielfalt an standortspezifischen Maßnahmen. So wurden an einigen geförderten Universitäten hauptamtliche Dekaninnen und Dekane oder Geschäftsführungen für Dekanate etabliert.

Gremien, die im Rahmen des Zukunftskonzepts neu eingerichtet wurden, übernehmen in der Universitätsgovernance üblicherweise beratende Aufgaben oder dienen dazu, die Partizipation und Kommunikation zu verbessern. In einem Workshop zum Thema „Governance“ der Strategiekommission, der im Juli 2014 durchgeführt wurde, wiesen die Hochschulleitungen darauf hin, dass bei der Schaffung neuer Gremien Parallelstrukturen vermieden werden sollten. Als erfolgskritisch wurde gesehen, die neuen Partizipations- und Steuerungsformate mit der bereits existierenden Gremienstruktur, insbesondere mit den Fakultäten, zu verknüpfen, um universitäre Reformprozesse zum Erfolg zu führen.

Aufbauorganisation

Mehrere Universitäten haben durch die Zukunftskonzepte zudem ihre Aufbauorganisation verändert. So haben einige Universitäten bereits im Vorfeld der Antragstellung eine Fakultätsreform vollzogen (Universitäten Köln und Tübingen) oder planen, eine solche im Rahmen ihrer Zukunftskonzepte umzusetzen (HU Berlin, TU Dresden).

Rechtliche Rahmenbedingungen

Zudem haben mehrere Zukunftskonzepte Anpassungen der rechtlichen Rahmenbedingungen notwendig gemacht. So erforderte die Etablierung des KIT u. a. ein eigenständiges „Gesetz über das Karlsruher Institut für Technologie“. Die TU München hat eine Novelle des Bayerischen Hochschulgesetzes angestoßen.

Professionalisierung der Verwaltungen

Die Anforderungen an die Universitätsverwaltungen und deren Leistungsspektrum sind in Deutschland in den letzten Jahren enorm gewachsen (u. a. bzgl. Budget-, Drittmittelverwaltung, Personalzuwachs, Bedarf an Controlling und Evaluationen). Vielerorts konnten die Prozesse und Strukturen noch nicht adäquat angepasst und professionalisiert werden. Über die Zukunftskonzepte bot sich den Universitäten die Möglichkeit, Maßnahmen zu ergreifen, um Verwaltungsabläufe neu zu organisieren und neue Prozesse und Strukturen im operativen Management zu etablieren. Einige Standorte nahmen die Chance wahr, mehr oder weniger umfassende Strukturveränderungen in der Verwaltung zu vollziehen (z. B. FU Berlin, HU Berlin, TU Dresden, Universität Köln). An mehreren Universitäten wurden Dienstleistungen für die Forschung ausgebaut und teilweise eigenständige Einheiten etabliert (z. B. Universitäten Freiburg und Heidelberg, TU München). Die Verwaltungsleitungen machten im April 2013 in einem Workshop darauf aufmerksam, dass die Verwaltung als Ergebnis der Erfolge in der Exzellenzinitiative vom wissenschaftlichen Personal in einem höheren Ausmaß wertgeschätzt und vielfach als „Ermöglicher“ gesehen wird. Darüber hinaus – so die Verwaltungsleitungen – haben Wissenschaft und

Verwaltung im Zug der Antragstellung und Förderung voneinander gelernt, das gegenseitige Verständnis sei gewachsen.

Nachhaltige Strukturen

Zu den zentralen Herausforderungen universitärer Governance gehört es, die Errungenschaften aus der Förderung nachhaltig zu stellen (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.VIII). So sind mit einer Verstetigung erfolgreicher Strukturen aus Eigenmitteln auch Mittelverschiebungen zulasten anderer Bereiche verknüpft. Einige Universitäten nennen konkrete Maßnahmen, die weitergeführt werden sollen (z. B. Universität Bremen, Universität Konstanz), andere verweisen darauf, dass für erfolgreiche Projekte auch nach 2017 Mittel bereitstehen sollen (z. B. TU München). Einige Universitäten haben bereits damit begonnen, Mittel umzuschichten und Maßnahmen in eine Finanzierung aus Haushaltsmitteln zu überführen (z. B. Universität Heidelberg, LMU München). Mehrere Universitäten haben zentrale Pools oder Fonds eingerichtet, aus denen Professuren nachhaltig gestellt oder Maßnahmen weiterfinanziert werden sollen (z. B. RWTH Aachen, Universitäten Bremen, Köln und Tübingen). Zudem sehen die meisten Universitäten externe Evaluationen vor, die eine Entscheidungsgrundlage für die Weiterfinanzierung von Maßnahmen nach 2017 sein sollen, in der Annahme, dass die Förderung 2017 endet. Einige Universitäten – beispielsweise die TU München und die Universität Konstanz – haben regelmäßige Evaluationen von Fakultäten, Zentren oder anderen universitären Einheiten etabliert.

An mehreren Standorten sollen unterschiedliche Elemente der universitären Governance, die durch die Zukunftskonzepte etabliert worden sind, auch für die Sicherung der Nachhaltigkeit genutzt werden. Dies gilt z. B. für neu eingerichtete Gremien, die als Plattformen für Verhandlungsprozesse dienen können, und für Systeme der internen wettbewerblichen Mittelverteilung, Stellenpools und Investitionsfonds. Auch die Universitäten, die in der zweiten Programmphase nicht mehr gefördert werden – das KIT sowie die Universitäten Freiburg und Göttingen –, haben Strukturen und Maßnahmen verstetigt, die im Rahmen ihrer Zukunftskonzepte aufgelegt worden waren.

2.3.6 Chancen und Herausforderungen einer Förderung institutioneller Strategien

Die 3. Förderlinie ist ein Novum in der deutschen Forschungsförderung: Im Unterschied zu allen anderen bisherigen staatlichen Förderprogrammen hat sie die Universität als Gesamtinstitution in den Blick genommen. Sie hat eine neue Perspektive in das Universitätssystem eingebracht und belegt, dass institutionelle Leistungsniveaus in der Forschung sowie institutionelle Strategien bewertet und miteinander verglichen und dass Spitzenleistungen in der Forschung durch gesamtuniversitäre Strategien befördert werden können.

Mit der 3. Förderlinie war die Frage verbunden, an welchen Ansatzpunkten und mithilfe welcher Maßnahmen und Instrumente die Universitäten Anreize setzen können, damit die ganze Einrichtung Spitzenforschung als profilprägendes Merkmal schärft und sich damit als Institution weiterentwickelt. Die Entwicklung einer gesamtuniversitären Forschungsstrategie und die Ausbildung von Leistungsspitzen

in der Forschung stellte auch vor dem Hintergrund eines starken außeruniversitären Forschungsumfeldes in Deutschland eine Herausforderung dar.

Für die Ausgestaltung der individuellen Strategien gab es nur wenige Vorgaben. Die 3. Förderlinie ist ein Wettbewerb der Ideen und Strategien zur Weiterentwicklung der gesamten Institution. Institutionelle Strategien zu generieren, war für die Universitäten nicht völlig neu, sind doch Struktur- und Entwicklungspläne für die gesamte Institution üblicher Bestandteil universitärer Planung. Im Unterschied dazu können die Universitäten in der 3. Förderlinie höhere Freiheitsgrade nutzen. Die Universitäten konnten Konzepte entwickeln, die in ihrer Ausgestaltung und Schwerpunktsetzung auf die am Standort identifizierten Bedürfnisse bezogen sind, die Mittel können frei eingesetzt werden. So konnten im Vergleich mit der 1. und 2. Förderlinie, die an bereits vorhandene Forschungsschwerpunkte anschließen, im Rahmen der Zukunftskonzepte Formate für die institutionelle Selbsterneuerung sowie die inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung konzipiert werden. Bedingung war, dass im Antrag die Einzelmaßnahmen in ein kohärentes Gesamtkonzept integriert werden.

Grundlage für den Erfolg, die Reputation und die hohe Akzeptanz des Programms war das wissenschaftsgeleitete Begutachtungsverfahren mit einer rigorosen Auswahl der Konzepte. Dieses Verfahren basierte auf vorab definierten, wissenschaftsadäquaten Kriterien, die eine Vergleichbarkeit der Konzepte gewährleisteten. Die Konzepte wurden von international renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern begutachtet. Für die Bewertung zentral war nicht nur die hohe Qualität des jeweiligen Konzepts, sondern auch die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit der Institution; die Kopplung mit den ersten beiden Förderlinien führte dazu, dass die Förderung einer institutionellen Strategie auf der Basis einer überzeugenden Nachwuchsförderung und Forschungsexzellenz aufsetzen konnte. Die strategische Aufstellung und Profilierung wurde von den Universitäten zunehmend als zentrales Element ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit erkannt. Insgesamt führte der durch die Zukunftskonzepte geschaffene Anreizrahmen dazu, dass das deutsche Hochschulsystem seine „Förder Routinen“ von der Einzel- bis zur Verbundforschung neu organisieren konnte.

Die Förderlinie „Zukunftskonzepte“ charakterisiert eine allgemeine, breit angelegte Zielsetzung. Sie kennzeichnet Formoffenheit und offeriert ein Format für Entwicklungsbedarfe unterschiedlicher Universitätstypen. Dies spiegelt sich auch in einem breiten „Typenspektrum“ an geförderten Universitäten wider – darunter Volluniversitäten, Technische Universitäten sowie kleine und mittelgroße Universitäten.

Kohärente Gesamtkonzepte: Rahmenbedingungen für Spitzenforschung

Im Antrag mussten die Einzelmaßnahmen in ein kohärentes Gesamtkonzept integriert werden. Sie konnten ganz unterschiedliche Handlungsfelder (z. B. Internationalisierung, Interdisziplinarität, Chancengleichheit, Kooperationen mit externen Partnern, in der zweiten Programmphase auch forschungsorientierte Lehre) und Akteursgruppen (Professorinnen und Professoren, wissenschaftlicher Nachwuchs, Studierende) und institutionelle Strukturen (Fakultäten, Zentren, Verwaltung etc.) gleichzeitig in den Blick nehmen. Alle institutionellen Bedarfe, die Rahmenbedingungen für Spitzenforschung betreffen, konnten unter dem Dach des Zukunftskonzepts zusammengeführt und in eine institutionelle

Strategie übersetzt werden, die in der zweiten Programmphase erkennbar auch universitäre Leistungsbereiche jenseits der Forschung (Lehre, Transfer, Infrastrukturleistungen) umfasste. Das Portfolio an geförderten Maßnahmen und Instrumenten in den Zukunftskonzepten ist vielfältig: So werden beispielsweise Forschungsaktivitäten von einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und in Verbänden (z. B. in neuen Forschungseinheiten, teilweise mit externen Kooperationspartnern im In- und Ausland, *Institutes for Advanced Study*) gefördert. Die Maßnahmen umfassen Anschubfinanzierungsformate, die kreative Prozesse anstoßen und die Entwicklung neuer wissenschaftlicher Ideen und Themen befördern sollen, wie auch unterschiedlich konzipierte Forschergruppen, mit denen strategische Forschungsfelder bearbeitet werden. Insgesamt bieten die Zukunftskonzepte die Gelegenheit, interne Verwerfungen aktiv auszugleichen, ohne den Exzellenzanspruch abzuschwächen.

Die geförderten Universitäten haben die sich eröffnenden Möglichkeiten mit großem Erfolg genutzt und in ihrem je eigenen „Werkzeugkasten“ interne Förderinstrumente und Strukturmaßnahmen entwickelt. Erfolgskritisch war dabei, dass die einzelnen Werkzeuge im Rahmen einer übergreifenden Strategie auf die jeweiligen Ausgangslagen sowie aufeinander abgestimmt sind und teilweise kumulierte Wirkkraft entwickeln. Es wurde keine „one fits all“-Strategie zur Universitätsentwicklung und zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Spitzenforschung gesucht oder kopiert. In den jeweiligen Maßnahmen sind durchaus Ähnlichkeiten zu beobachten. Da die Hochschulen über die Implementierung und Wirkung Bericht erstatten mussten, ist bekannt, welche Maßnahmen und Konzepte sich bewährt haben, wo nachgesteuert werden musste und welche Instrumente nach einer Testphase aufgegeben wurden. Bemerkenswert ist, dass auch nichtgeförderte Einrichtungen aus diesen Umsetzungserfolgen wertvolle Anregungen erhalten haben.

Die Entwicklung und Umsetzung institutioneller Strategien entfaltete eine Eigendynamik an den Universitäten, und die Umsetzung von Konzepten und Ideen war oftmals die Voraussetzung dafür, dass sich den Universitäten neue Perspektiven erschlossen, die bis dahin nicht „gedacht“ werden konnten. So haben die Universitäten u. a. bei den Besuchen der Strategiekommissionen während der Programmbegleitung berichtet, dass sich durch die Umsetzung der Zukunftskonzepte oftmals neue strategische Optionen eröffneten, die sich z. B. als wesentlich für die Fortsetzungsanträge der in der ersten Programmphase geförderten Einrichtungen erwiesen.

In der 3. Förderlinie wird die universitäre Entwicklungsplanung mit institutioneller „Exzellenz“ verknüpft. Im Workshop zum Thema „Governance“ der Strategiekommission im Juli 2014 betonten die Hochschulleitungen, dass die Strategiefähigkeit der Universitäten im Rahmen der Exzellenzinitiative gewachsen und die Identifikation der Hochschulmitglieder mit ihrer Institution stärker geworden sei. Im Begutachtungsverfahren wurde die institutionelle Strategiefähigkeit geprüft und musste sich bewähren. Die für den Planungsprozess der Zukunftskonzepte erfolgskritische Partizipation, verbunden mit einer durchsetzungsfähigen Hochschulleitung, hat diesen Mentalitätswandel auch in der Umsetzungsphase befördert. Die Universitätsleitungen haben im Rückblick auf die Entwicklung ihrer Universitäten die über die 3. Förderlinie eröffnete Chance, flexibel einsetzbare Finanzmittel für neue Ideen und interne Wettbewerbe zu beantragen, als den größten Erfolgsfaktor erachtet. Erst die zusätzlichen Mittel haben demnach die Umsetzung universitärer Strategien ermöglicht, die institutionelle Risikobereitschaft befördert – auch mit Blick auf noch nicht drittmittelfähige Projekte – und sich als hilfreich

für die Gewinnung privater Geldgeber erwiesen. An manchen Standorten wurde das Zukunftskonzept als Gelegenheit wahrgenommen, ansonsten kaum durchsetzbare institutionelle Reformprozesse, die über die thematische Förderung hinausreichen und das universitäre Gesamtgefüge der Forschungsförderung in den Blick nehmen, anzustoßen.

Die Antragstellung erforderte, dass die Universitäten sich einer kritischen Selbstreflexion unterzogen und ein institutionelles Selbstverständnis zu entwickeln und zu explizieren vermochten. Die Zukunftskonzepte und die Beteiligung an dem wettbewerblichen Verfahren haben die Universitäten zu einem kontinuierlichen und systematischen Prozess der Selbstbeobachtung veranlasst, der eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Einrichtung, ihren Steuerungsformen und -elementen verlangte und damit auch Machtfragen betraf. Über die Analysen der eigenen Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken haben alle antragstellenden Hochschulen ein wesentlich elaborierteres und kritischeres Selbstbild gewonnen. Als wichtig für die Umsetzung der Zukunftskonzepte haben sich die Transparenz der Verfahren und eine offene Kommunikation innerhalb der Universität erwiesen. Eine intensive und breite inneruniversitäre Kommunikation und Partizipation war notwendig, um unterschiedliche Interessen der Fächer, Wissenschaftsbereiche, universitären Statusgruppen etc. zu berücksichtigen und gegebenenfalls auszugleichen sowie unterschiedliche universitäre Akteursgruppen in Projektplanung und Strategieentwicklung einzubeziehen. Auch externer Sachverstand wurde einbezogen, indem Universitäten bspw. ihren Hochschulrat oder Kooperationspartner in die Planungen integrierten oder zu ihren Ideen im Vorfeld der Antragstellung externe Rückmeldungen einholten. Dieser Prozess entfaltete in den Erfolgsfällen eine integrierende Kraft, die die universitären Akteure, Organisationseinheiten (z. B. Fakultäten) und Domänen (Wissenschaft und Verwaltung) in einen engeren Austausch brachte. Zur ertragreichen Gestaltung dieser Prozesse wie Planung und Umsetzung spielten die Durchsetzungsfähigkeit und das Moderationsgeschick von Hochschulleitungen eine große Rolle. In diesen Rahmen wurden auch Fragen des Spannungsverhältnisses von Partizipation und Leitungskompetenz neu verhandelt und im Rahmen institutioneller Selbststeuerung austariert. Die Implementierung eines Selbstbeobachtungsprozesses betrifft nicht nur die geförderten Universitäten: Auch andere Universitäten haben Selbstverständigungsprozesse durch den institutionellen Wettbewerb durchlaufen, die ihnen bei gegenwärtigen und zukünftigen Strategiebildungsprozessen behilflich sind. Für den Prozess der Vergewisserung des institutionellen Selbstverständnisses war der externe Impuls durch eine Programmlinie wie den „Zukunftskonzepten“ nicht nur hilfreich, sondern sogar notwendig.

Der institutionelle Wettbewerb um die Entwicklung exzellenter Rahmenbedingungen bedeutete im Erfolgsfall eine Verbesserung der Reputation sowohl der Institution als auch ihrer Mitglieder. Die von den Leitungen der geförderten Universitäten erwähnte gewachsene Identifikation der Mitglieder mit „ihrer“ Universität ist nicht zuletzt auf diesen Reputationsgewinn zurückzuführen, wie umgekehrt die Reputation der Universität von den Erfolgen ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler profitiert hat. Dass sich „Exzellenz“ im deutschen Wissenschaftssystem als „Marke“ und Prädikat etablieren konnte, liegt erstens an den substanziellen Fördervolumina, die seitens Bund und Ländern zur Verfügung gestellt wurden. Zweitens ist das kompetitiv ausgerichtete Verfahren zu nennen, das nach wissenschaftsimmanenten Kriterien erfolgte, einen externen Referenzrahmen bildete und sich für die Universitäten als motivierend für internen Wandel erwies. Drittens erfolgte die Verfahrensadministration

durch zwei in der Hochschullandschaft angesehene und respektierte Wissenschaftsorganisationen. Der Reputationsgewinn äußert sich als öffentliche Sichtbarkeit, auch im internationalen Maßstab, markiert u. a. durch bessere Platzierungen in internationalen Hochschulrankings. Über die Zukunftskonzepte, deren Förderung zudem Erfolge in der 1. und 2. Förderlinie voraussetzte, haben die deutschen Universitäten insgesamt an Ansehen gewonnen und sind dadurch attraktiver geworden, auch mit Blick auf die Gewinnung forschungsstarker (internationaler) Kooperationspartner. Vielfach konnten sich die Universitäten mit der Etablierung von neuen Förderformaten für die Beantragung von Forschungsprojekten in übernationalen Programmen rüsten. Von dem Reputationsgewinn profitierte auch die Rekrutierung von Spitzenpersonal, welches ebenfalls leichter als bisher aus dem Ausland gewonnen werden konnte. Diese ist zudem durch strategische Maßnahmen, die den Handlungsspielraum der Universitätsleitungen erweitert haben, verbessert worden.

Viele in den Zukunftskonzepten etablierte Fördermaßnahmen sind auf Dauer angelegt, auch wenn deren Finanzierung nach Förderende zum Teil noch nicht gesichert ist. Die Chance, hier zu erfolgreichen Lösungen zu gelangen, ist umso größer, je mehr das Zukunftskonzept selbst Ausdruck einer sowohl integrativen als auch langfristig angelegten Strategie ist. Die Zukunftskonzepte wirken nicht nur als befristete Projektförderung, sondern haben bereits Strukturen und Prozesse angestoßen oder etabliert, die weiter zur institutionellen Transformation der geförderten Universitäten beitragen wird. Dies zeigt sich durch die nachhaltigen Veränderungen an Universitäten, deren Zukunftskonzept nur in der ersten Förderperiode finanziert wurde, auch wenn diese nicht die gleiche Wirkung entfalten können wie Zukunftskonzepte, die sich noch in der Förderung befinden.

Anhaltender Handlungsbedarf zur dauerhaften Stärkung der Universitäten

Die Zukunftskonzepte haben neben vielen positiven Effekten auch einige Handlungsfelder erkennen lassen, in denen sich die Wirkungen noch nicht wie erhofft entfalten konnten und in denen in Zukunft noch verstärkter Handlungsbedarf besteht. Hierbei ist eine große Varianz zwischen den geförderten Universitäten zu konstatieren, was auch auf unterschiedliche Strukturen und Rahmenbedingungen zurückzuführen ist. Herausforderungen sind aus der Implementierung von Projekten heraus entstanden, betreffen aber auch übergeordnete Aspekte der Universitäten und des Hochschul- und Wissenschafts-systems insgesamt. Einige dieser Herausforderungen seien im Folgenden benannt:

- Die in den Zukunftskonzepten entwickelten Karrierekonzepte können lediglich als Beginn eines Prozesses betrachtet werden, um den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die am Anfang ihrer akademischen Karriere stehen, transparente und verlässlichere Karriereperspektiven anzubieten. Eine Herausforderung stellt weiterhin die Verzahnung der unterschiedlichen Karrierestufen in einem systematischen Karrierekonzept dar. Es wurden vielfältige Maßnahmen für unterschiedliche Karrierestufen entwickelt und ausgebaut sowie versucht, die unterschiedlichen Förderinstrumente in einem stringenten System zu verknüpfen; diese sind aber nicht allerorts aufeinander abgestimmt. Auch der Tenure Track muss an vielen Universitäten noch stärker in die Breite getragen werden und sich in höherem Maße als zentrales institutionelles Personalgewinnungs- und Karriereentwicklungsinstrument etablieren.

- Eine der wichtigsten Herausforderungen für die Universitätsentwicklung besteht zukünftig darin, die bestehenden disziplinären Strukturen (Fachbereiche, Fakultäten) mit den gegebenenfalls neu etablierten interdisziplinären Strukturen weiter zu harmonisieren.
- Die Weiterentwicklung der Kooperationen von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen steht im Hinblick auf Infrastruktur, Personal und Verwaltung oftmals noch am Anfang und trifft oftmals auch auf komplexe Rechtslagen. Zudem ist insbesondere bei der künftigen Weiterentwicklung von Kooperationen bzw. der Neukonzipierung von Kooperationsvorhaben darauf zu achten, dass sie in Einklang mit der jeweiligen gesamtinstitutionellen Perspektive stehen.
- Im Bereich der Gleichstellung waren die Erwartungen an die Zukunftskonzepte höher als die realen Erfolge, der Anstieg der weiblichen Mitglieder der Fakultäten muss insgesamt noch als relativ schwach eingestuft werden. Die Förderung von Frauen in der Wissenschaft muss weiter und nachdrücklich vorangetrieben werden. Insbesondere muss die Förderung in einem frühen Qualifizierungsstadium beginnen, gleichzeitig muss sie kontinuierlich sein. Ein weiterer strategischer Förderschwerpunkt sollte darin bestehen, den Arbeitsplatz „Universität“ familienfreundlich auszugestalten.
- Die zahlreichen Maßnahmen zur Beförderung der Internationalität und Internationalisierung der Universitäten sind in ihrer Wirkung auf wissenschaftliche Exzellenz noch schwierig zu überprüfen. Maßnahmen zur Internationalität bzw. Internationalisierung sollten in Zukunft noch stärker auf ihre Funktionalität hin etabliert werden.
- Im Bereich der Infrastrukturinvestition von Universitäten (z. B. Serviceplattformen) ist eine Nachhaltigkeit des Betriebs eine oftmals große finanzielle Herausforderung. In der Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen trifft dies auf eine schwierige Rechtslage.

Die Universitäten haben mit ihren Zukunftskonzepten bereits begonnen, andere Leistungsdimensionen neben der Forschung zu stärken, auch wenn diese nicht direkt zu den Fördergegenständen der Exzellenzinitiative gehörten. Die geförderten Universitäten haben im Rahmen der Antragstellung in der zweiten Programmphase ihre Ansätze zur forschungsorientierten Lehre dargestellt. Allerdings liegen bisher noch wenige Informationen über die Umsetzung und die Wirkungen der Maßnahmen vor. Darüber hinaus war mit der Umsetzung institutioneller Strategien ein erheblicher Verwaltungs- und Steuerungsaufwand verknüpft. Deshalb wurde an den einzelnen Standorten auch das universitäre Management und die Governance gestärkt und funktional weiterentwickelt. Dies wird auch weiterhin eine wichtige Aufgabe sein, denn Universitäten stehen kontinuierlich vor der Herausforderung, Routinen inneruniversitärer Aushandlungsprozesse weiterzuentwickeln und die Rahmenbedingungen bester Forschung optimal auszugestalten.

Insgesamt ist deutlich geworden, dass eine institutionelle Stärkung der Universitäten – wie sie über die 3. Förderlinie angestrebt wurde – über die Forschung hinausreichen und konzeptionell entsprechend

erweitert werden muss. Universitäten sind polyfunktionale Einrichtungen, die Leistungen auf unterschiedlichen und aufeinander bezogenen Dimensionen zu erbringen haben. Unter der Zielsetzung der Entwicklung von Spitzenuniversitäten muss eine institutionelle Gesamtstrategie verfolgt werden, die über Strategien zur Stärkung der Forschung hinausreicht. Ausgezeichnete Universitäten müssen auch Spitzenleistungen in der Lehre, im Wissens- und Technologietransfer sowie in anderen Dienstleistungsaufgaben erbringen. Die positiven Entwicklungen, die über die Zukunftskonzepte angestoßen wurden, gilt es deshalb produktiv und gezielt fortzuentwickeln.

3. Auswirkungen der Exzellenzinitiative

In Kapitel 2 wurde die Entwicklung der Exzellenzeinrichtungen nach den drei Förderlinien getrennt dargestellt. Im Folgenden richtet sich der Blick auf das Gesamtprogramm und seine Auswirkungen auf den wissenschaftlichen Fortschritt (einschließlich Transfer in Wirtschaft und Gesellschaft) sowie die Entwicklung der Universitäten und des deutschen Wissenschaftssystems. Beschrieben werden Auswirkungen auf das wissenschaftliche Personal (auf alle Statusgruppen, mit Schwerpunkt auf Personen in der Qualifizierungsphase), auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft, auf die forschungsorientierte Lehre sowie auf das Netzwerk von Kooperationen (intern und extern, national und international, fachübergreifend, mit universitären und außeruniversitären Partnern). Die Exzellenzinitiative hat in all diesen Bereichen eine neue Qualität geschaffen, die über die Summe der Auswirkungen jeder einzelnen Exzellenzeinrichtung und jeder einzelnen Förderlinie deutlich hinausgeht.

Die Systemwirkungen auf die Universitäten als Ganzes werden in den Kapiteln zur Profilbildung an den Universitäten und zur Rolle und Situation der Universitäten im deutschen Wissenschaftssystem zusammenfassend dargelegt. Für die beschriebenen Entwicklungen und Wirkungen gibt es viele verschiedenartige Belege und Indikatoren. Eine trennscharfe Rückführung allein auf die Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative ist allerdings in der Regel nicht möglich, da nur Einrichtungen zur Förderung ausgewählt wurden, die schon besonders leistungsstark waren. Außerdem wurde ergänzend Grundfinanzierung eingesetzt sowie weitere Förderung eingeworben. Nicht zuletzt lassen sich die indirekten Effekte und Wechselwirkungen dieser Einflüsse nicht verlässlich abschätzen. Es wird im Folgenden also nicht darum gehen, monokausale Erklärungen zu liefern, sondern die prägnanten Auswirkungen der Exzellenzinitiative in direkten und indirekten Zusammenhängen herauszuarbeiten.

3.1. Wissenschaftlicher Ertrag

Mit der Exzellenzinitiative werden (Stand 2013) rund 4.100 Doktorandinnen und Doktoranden, 1.200 Postdocs, 230 Nachwuchsgruppenleitungen und 390 Professuren im Jahr gefördert. Mehr als 20.000 Personen haben im Zusammenhang mit der Onlinebefragung eine Zugehörigkeit zu einer der mit der Exzellenzinitiative geförderten Einrichtungen angegeben. Zahlreiche Publikationen, Patente und klinische Anwendungszusammenhänge belegen die wissenschaftliche Produktivität der geförderten Personen und Einrichtungen.

Eine Bewertung des wissenschaftlichen Ertrags erfolgte systematisch im Rahmen der Begutachtungen der Fortsetzungsanträge. Dabei ergab sich ein klares Bild: Die internationalen Begutachtungsgruppen haben fast durchgehend sehr große wissenschaftliche Fortschritte bescheinigt, die weitreichende Auswirkungen auf das jeweilige Forschungsgebiet insgesamt haben. Die in wenigen Fällen geäußerte Kritik betraf einzelne Teile der geförderten Bereiche und führte dann zur Ablehnung der Anträge (etwa 15 % der Fortsetzungsanträge für Graduiertenschulen und Exzellenzcluster und ein Drittel der Zukunftskonzepte waren nicht erfolgreich). Den Zielsetzungen entsprechend ist Forschungserfolg für Exzellenzcluster das wichtigste, für Graduiertenschulen ein sehr wichtiges Kriterium (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Abbildung 4, Seite 33). Die Steigerung der Forschungsleistung und damit der internationalen Sichtbarkeit wird von den Beteiligten als bedeutendster Effekt der Förderung eingeschätzt. Für alle weitergeförderten Exzellenzcluster hat die Begutachtung eine sehr hohe Originalität der Forschung und Risikobereitschaft der Forschenden bescheinigt (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Abbildung 9, Seite 59).

Für die 3. Förderlinie sind „Exzellenz in verschiedenen, für die Universität profilbildenden Wissenschaftsbereichen“ und das „Potenzial für Spitzenleistung“ zentrale Förderkriterien. In den Zukunftskonzepten wird eine Vielzahl an Maßnahmen und Forschungsthemen/-projekten gefördert, verteilt über alle Fächergruppen und durchgeführt von einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie im Rahmen von interdisziplinären und kollaborativen Verbänden. Der vorhandenen Forschungsleistung und dem Potenzial für Spitzenforschung wurde im Auswahlverfahren das größte Gewicht beigemessen.

Die wissenschaftlichen Erträge der Exzellenzinitiative spannen dementsprechend einen sehr weiten Bogen. Sie gehen beispielsweise von kulturwissenschaftlichen Erkenntnissen über ingenieurwissenschaftliche Innovationen zu Erkenntnissen über soziale Strukturen und Konfliktfelder, die ausschlaggebend für entwicklungspolitische Maßnahmen zur HIV/AIDS-Bekämpfung sein werden (Bayreuth). Oder sie reichen von der Entwicklung der Fähigkeit zu selbstbestimmtem Handeln und deren Einschränkungen durch Internetüberwachung und soziale Netzwerke (Berlin) über die Herausbildung normativer Ordnungen (Frankfurt) bis zu am Menschen orientierten technischen Systemen, die zukünftig als „freundlicher Roboter mit Fingerspitzengefühl“ in „mitdenkenden Wohnungen“ zum Einsatz kommen könnten (Bielefeld). In Aachen ist das *Business & Behavioral Metrics Lab* eingerichtet worden, mit dem den Wirtschaftswissenschaften eine in dieser Form weltweit einmalige Infrastruktur zur Verfügung

steht für die Durchführung von Experimenten zur Messung und Analyse des Verhaltens von Individuen in einer virtuellen Realität.

Vielfältige interdisziplinäre Forschungsarbeiten in den Natur- und Lebenswissenschaften erbrachten signifikanten wissenschaftlichen Fortschritt z. B. in Form neuer Therapien in der Medizin. Beispielhaft für diese Entwicklungen seien hier Arbeiten aus Hannover genannt, die Perspektiven aufzeigen, wie mittelfristig geschädigte Bereiche des Herzmuskels zukünftig ersetzt werden könnten, oder aus Berlin, die eine bessere Vorhersage des Heilungspotenzials von Knochenbrüchen ermöglichen. Neue Erkenntnisse gibt es z. B. auch bei Netzhauterkrankungen oder in der Alzheimerforschung. Ein Beispiel für innovativ entwickelte technologische Anwendungen sind neue Algorithmen aus Saarbrücken, die schon kurz nach Veröffentlichung den Weg in die Filmindustrie fanden. Ein Drucker auf Basis der 3-D-Laserlithografie aus Karlsruhe kann winzige dreidimensionale Objekte mit Details im Sub-Mikrometerbereich in kürzester Zeit und mit höchster Auflösung herstellen und findet Anwendung in vielen Bereichen der Forschung und Technologie. Weitere Beispiele sind die Kometen-Mission, die Daten zu der inneren Zusammensetzung eines zu den ältesten Himmelskörpern zählenden Kometen liefert und Hinweise zur Lösung der Rätsel um die Entstehungsgeschichte unseres Sonnensystems verspricht (Dresden), oder „Topoi – Die Formation und Transformation von Raum und Wissen in den antiken Kulturen“ oder Konzepte zur Überwindung der Grenzen zwischen homogener, heterogener und biologischer Katalyse (Berlin).

Gut zwei Drittel aller Fortsetzungsanträge von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern beschreiben intensive, vielfältige und strategisch angelegte Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie, gut ein Drittel der Begutachtungsprotokolle spricht diese explizit an und bewertet sie sehr positiv. Solche Partnerschaften beschränken sich keineswegs auf die Forschung in Exzellenzclustern: Fast die Hälfte der Fortsetzungsanträge für Graduiertenschulen beschreibt gemeinsame Programme mit Industriepartnern (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Tabelle 22, Seite 142). Diese Zusammenarbeit nutzt Synergien mit vorhandenen anderen Förderprogrammen z. B. für Ausgründungen, wird aber auch mit Personal unterstützt, das aus der Exzellenzinitiative finanziert wird. Die vielfältigen Effekte der durch die Exzellenzinitiative angestoßenen Kooperationen wurden in den Kapiteln 2.1.5 (für Graduiertenschulen), 2.2.5 (für Exzellenzcluster) und 2.3.2 (für Zukunftskonzepte) beschrieben und mit weiteren Beispielen illustriert, und auch in Kapitel 3.3 werden Interaktionen mit Wirtschaft und Gesellschaft thematisiert.

Eine vollständige Auflistung aller wissenschaftlichen Erträge der Exzellenzinitiative kann an dieser Stelle naturgemäß nicht erfolgen. Die DFG informiert systematisch über die geförderten Projekte und zukünftig auch über die Projektergebnisse der Exzellenzinitiative auf ihrer Plattform GEPRIS (<http://gepris.dfg.de>). Über die geförderten Verbünde informieren zudem die beiden Broschüren „Exzellenzinitiative auf einen Blick“ jeweils für die Förderphasen 2005–2012 und 2012–2017.

Leistungsfähigkeit im internationalen Vergleich

Die Verbesserung der Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems im internationalen Vergleich ist ein zentrales Ziel der Exzellenzinitiative. Leistungsfähigkeit hat allerdings viele Dimensionen,

einen allgemein anerkannten Maßstab für ihre Messung gibt es nicht. Bei der Beurteilung der Leistungsfähigkeit sind quantitative Indikatoren der wissenschaftlichen Erträge nur bedingt aussagekräftig. Zum einen bilden die gängigen Indikatoren in der Regel nur indirekt Forschungsleistung ab, bspw. durch Drittmittelwerbungen und Preise. Zum anderen sind die Beobachtungszeiträume für die Beurteilung laufender Programme zu kurz, da Publikationen, Preise oder gar eine wissenschaftliche Rezeption von Forschungsergebnissen erst einige Jahre nach der Forschungstätigkeit folgen und messbar werden. Jedes der gängigen internationalen Rankings für ganze Universitäten verwendet einen spezifischen methodischen Ansatz, keiner davon kann allgemeine Anerkennung und unbestreitbare Aussagekraft für sich in Anspruch nehmen. Wenn auch in der Gesamtschau ein Trend zur Verbesserung im Zeitverlauf deutlich erkennbar ist, wird daher in diesem Bericht auf eine Analyse von Rankings der deutschen Universitäten verzichtet. Dennoch werden im Folgenden zwei Parameter für die Bewertung wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit herangezogen: Einwerbung von Grants beim European Research Council durch einzelne Personen und Bibliometrie auf der Ebene von Fächern und ganzen Universitäten.

Einwerbung von Grants beim European Research Council

Ein im europäischen Vergleich häufig herangezogener Indikator für die Leistungsfähigkeit und Attraktivität der nationalen Wissenschaftssysteme ist der Erfolg bei der Einwerbung von Grants beim European Research Council (ERC). Da dort Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit grundlagenorientierten Projekten aus allen Fachgebieten und aus aller Welt antragsberechtigt sind (soweit sie ihr Projekt in Europa durchführen wollen) und die Begutachtung sehr kompetitiv nach anerkannten wissenschaftlichen Qualitätsmaßstäben erfolgt, lohnt ein Blick auf die Entwicklung der an Gasteinrichtungen in Deutschland vergebenen Grants. Im Jahr 2015 gingen 72 von insgesamt 375 *Starting Grants* nach Deutschland, das damit erstmals an der Spitze liegt, gefolgt von Großbritannien. Von 373 *Consolidator Grants* gingen 66 nach Deutschland, was Platz 2 hinter Großbritannien bedeutet. Für die *Advanced Grants* liegen noch keine Ergebnisse aus 2015 vor. In 2014 lag Deutschland als Gastland mit 43 von insgesamt 291 Bewilligungen auf Platz 2 hinter Großbritannien. Ein Blick auf die Gesamtstatistik seit 2007 zeigt, dass sich Deutschland bei den *Advanced Grants* und seit 2013 bei den *Starting Grants* um mehrere Rangplätze im europäischen Vergleich verbessert hat (<http://erc.europa.eu/projects-and-results/statistics>).

Publikationen

Der Maßstab für Erfolg in der Wissenschaft ist die Qualität von Publikationen. Die Publikationsaktivität war daher bei den Begutachtungen ein wichtiges Kriterium für wissenschaftliche Leistungsfähigkeit. Eine hervorragende Publikationsleistung (bezogen auf die Vorarbeiten für Einrichtungsanträge und bezogen auf die erste Förderperiode für Fortsetzungsanträge) war Voraussetzung für eine Förderung. Die Bewertung stützte sich auf die inhaltliche Einschätzung durch im Fachgebiet international ausgewiesene Expertinnen und Experten. Quantifizierende Kennzahlen und Impact-Faktoren waren weder für die Gutachterinnen und Gutachter noch für die anschließend mit der Entscheidung befassten Gremien

ausschlaggebend, sie verschafften sich vielmehr ein Bild von der Qualität der Publikationen. Für eine Betrachtung des Verlaufs der Exzellenzinitiative und als Antwort auf die Frage, welche „messbaren“ Erfolge diese bisher kennzeichnet, kann man dennoch versuchen, auf bibliometrische Kennzahlen zurückzugreifen. Vor allem drei Argumente waren ausschlaggebend dafür, hier eine nur schlaglichtartige Betrachtung vorzunehmen: 1.) Der Versuch, einen komplexen Indikator wie „Publikationsqualität“ messbar zu machen, gelingt in vorsichtiger Näherung am ehesten mithilfe von Zitationsanalysen. Für solche Analysen ist die Exzellenzinitiative noch zu jung. Publikationen als „Output“ von geförderten Projekten brauchen Zeit, weitere Zeit wird für deren Rezeption in anderen Publikationen und – nicht zu unterschätzen – für die Aufnahme dieser Zitationen in bibliometrische Datenbanken benötigt. 2.) Die Exzellenzinitiative fördert Forschung auf allen Fachgebieten. Die Publikationskulturen weisen von Fach zu Fach sehr große Unterschiede auf. Bibliometrische Datenbanken fokussieren auf meist englischsprachige Aufsätze in Fachzeitschriften. Sie blenden so die Zeitschriftenkulturen der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die für sie wichtigen Buchformate (Monografien und Sammelbände bzw. deren Teile) aus. Auch bezogen auf die in den Ingenieurwissenschaften wichtigen Konferenz-Proceedings ist die Abdeckung nach wie vor gering. 3.) Bibliometrische Kennzahlen zur Publikationsaktivität geben bei „Zeitschriften-Wissenschaften“ ein hinreichend genaues Bild, wenn größere Aggregate betrachtet werden (Länder oder größere Fachgebiete). Bei engerem Fokus, etwa auf Einrichtungen oder gar auf einzelne Projekte oder Fördermaßnahmen, wären belastbare Aussagen nur unter Zugrundelegung von Daten möglich, deren Erhebung und Qualitätssicherung nur mit derzeit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich wäre.

Diese Argumente berücksichtigend, wurde für eine bibliometrische Betrachtung im Rahmen dieses Berichts folgendes Design gewählt. Der zeitliche Verlauf der Publikationsaktivität im Zeitraum 2002 bis 2013 wird in den dafür relativ gut geeigneten Fächern Chemie und Physik betrachtet. Für diese Fächer wird die Entwicklung des Publikationsaufkommens an Universitäten betrachtet, die erfolgreich Exzellenzcluster und/oder Graduiertenschulen mit entsprechendem fachlichem Schwerpunkt eingeworben haben. Der Blick wird dabei gerichtet auf das Aggregat aller Universitäten mit Chemie- und/oder Physik-dominierten Graduiertenschulen und Exzellenzclustern. Dem wird gegenüber gestellt die Entwicklung für die Physik und die Chemie an deutschen Universitäten ohne solche Exzellenzeinrichtungen, in Deutschland insgesamt sowie im internationalen Vergleich. Auf dieser Ebene sind hinreichend belastbare Aussagen zur Veränderung der Publikationsaktivität an mit Mitteln der Exzellenzinitiative geförderten Standorten möglich. Datengrundlage der zusammen mit dem *Institute for Interdisciplinary Studies of Science* der Universität Bielefeld durchgeführten Analyse ist die bibliometrische Datenbank „*Web of Science*“. Die Zuordnung von Publikationen zu Hochschulen erfolgte anhand der Adressen der Autoren. Nachfolgende Abbildung 20 stellt die Entwicklung des Publikationsaufkommens an Universitäten in Deutschland mit Chemie- oder Physik-dominierten Graduiertenschulen und/oder Exzellenzclustern, an Universitäten in Deutschland ohne solche Förderung, an deutschen Forschungseinrichtungen insgesamt, in besonders forschungsstarken Ländern und weltweit dar.

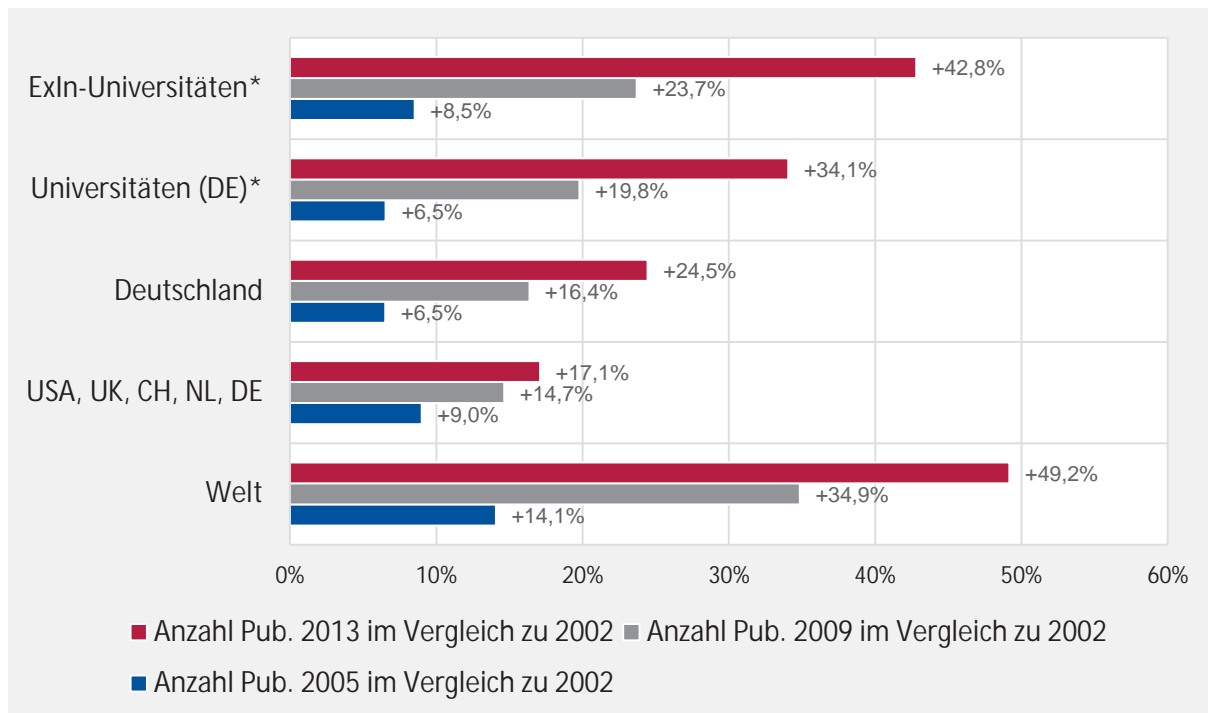


Abbildung 20: Aufwuchs des Publikationsaufkommens (Chemie/Physik) weltweit, in forschungsstarken Ländern und in Deutschland

* inkl. KIT/FZK

Datengrundlage: SCIE, Publikationen in den *Subject Categories* Chemie und Physik mit mindestens einem Autor einer Forschungseinrichtung der jeweiligen Kategorie. Publikationen können mehreren Kategorien zugeordnet sein. Als „TOP5“-Vergleichsgruppe wurden die fünf Länder mit der höchsten Exzellenzrate im Jahr 2010 berücksichtigt (vgl. Michels 2013, Seite 103).

Das weltweite Publikationsaufkommen hat im Zeitraum 2002 bis 2013 stark zugenommen. Auch die Publikationsaktivitäten in Physik und Chemie an deutschen Forschungseinrichtungen haben sich intensiviert, von insgesamt rund 22.000 Publikationen im Jahr 2002 auf 28.000 im Jahr 2013 (plus 25 %). Damit liegt der Zuwachs in Deutschland unter dem weltweiten Vergleichswert von 49 %, aber über dem Wert von 17 % für die forschungsstarken Länder. Während das Publikationsaufkommen an Hochschulen ohne Exzellenzinitiative-Förderung in der Chemie und Physik um 34 % zugenommen hat, war der Aufwuchs der 21 in Chemie und Physik geförderten Hochschulen mit rund 43 % deutlich stärker. Schon im Jahr 2006 zählten die 21 betrachteten zu den publikationsstarken Universitäten. Bis zum Jahr 2013 haben diese ihren Vorsprung aber nicht nur gehalten, sondern ausgebaut: Ihr Anteil am Publikationsaufkommen in der Chemie und der Physik hat im Verhältnis stark zugenommen.

3.2. Wissenschaftliches Personal und Karrierewege

Die Förderung in der Exzellenzinitiative hat den Universitäten die Möglichkeit eröffnet, in erheblichem Umfang Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu rekrutieren. In allen drei Förderlinien wird ein substantieller Anteil der Mittel für Personal aufgewendet (50–75 %), das Programm hat zu einem umfangreichen Personalaufwuchs an den geförderten Universitäten geführt. Die Universitäten erhielten

die Möglichkeit, durch gezielte Rekrutierungen ihre fachlichen Profile zu schärfen, zu erweitern und weiterzuentwickeln. Sie haben, wie die Auswertung zu den Exzellenzeinrichtungen in Kapitel 2 zeigt, diese Chance genutzt, indem sie die Karriere- und Personalentwicklung in den Fokus gerückt sowie eine strategische Personalpolitik als neues Handlungsfeld an Hochschulen verankert haben. Die Sichtbarkeit, Reputation und gute Ausstattung der Exzellenzeinrichtungen haben dazu geführt, dass auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere besonders gut qualifizierte Personen gewonnen werden konnten.

Rekrutierung von Spitzenpersonal

Mit ihren Berufungen haben Exzellenzeinrichtungen ausgewählte Forschungsbereiche gestärkt, Kompetenzlücken geschlossen und Brücken zwischen Disziplinen und zu Kooperationspartnern gebaut. Die flexibel verwendbaren Mittel haben rasche Reaktionen auf spezifische Bedarfe ermöglicht. Aus Mitteln der Exzellenzinitiative anfinanzierte Professuren wurden zum Kristallisationskern für den Auf- und Ausbau neuer Forschungsfelder, die Berufungen wurden durch zusätzliche Rekrutierungen aus anderen Mitteln ergänzt. Die Begutachtungsgruppen zu den Fortsetzungsanträgen haben die Passgenauigkeit und Qualität der Berufungen der ersten Förderphase kritisch betrachtet und sehr positiv bewertet.

Die Berufungserfolge sind eng mit der hohen – auch internationalen – Strahlkraft der Einrichtungen verknüpft, die durch die Förderung noch gesteigert wurde. Es ist allerdings auch deutlich geworden, dass die zeitlich begrenzte Förderung und die erforderliche zeitnahe Besetzung von Professuren für viele Einrichtungen eine erhebliche Herausforderung darstellt; dies war insbesondere angesichts der Konkurrenz vieler gleichzeitig ausschreibender Einrichtungen eine anspruchsvolle Aufgabe. Um in der wachsenden Konkurrenz mit anderen Universitäten im In- und Ausland bestehen zu können, haben fast alle geförderten Einrichtungen ihr Berufungswesen weiterentwickelt und optimiert. Die Länge von Berufungsverfahren konnte im Vergleich zum Bundesdurchschnitt verkürzt werden (vgl. Kapitel 2.2.3 für Exzellenzcluster und den Anhang 6.3, Kapitel C.II.1 für Zukunftskonzepte), und viele Exzellenzeinrichtungen haben eine proaktive Berufungspolitik betrieben.

Um Chancengleichheit und Internationalisierung mit dem Ziel besserer Forschung voranzutreiben, haben Exzellenzeinrichtungen unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt; dies reicht von der Implementierung neuer Leitfäden über ein verpflichtendes Screening potenzieller Kandidatinnen bis hin zur Schulung der Mitglieder von Berufungskommissionen. Die „Gesamtpakete“, die die Universitäten für Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu schnüren in der Lage sind, umfassen u. a. Dual-Career-Angebote oder die Unterstützung für Familien mit Kindern und reicht von Sprachkursen bis zur Unterstützung bei Verwaltungsvorgängen.

Ergebnisse sind eine Professionalisierung der Prozesse und eine entsprechende Einstellung und Servicehaltung der Universitätsverwaltungen, die – wie aus Gesprächen im Rahmen der Programmbegleitung deutlich wurde – zum Teil als grundlegender Wandel erlebt werden. Insgesamt hat die Exzellenzinitiative damit die Aufmerksamkeit für die Gestaltung von Berufungsverfahren erhöht und zu neuen Rekrutierungsverfahren ermutigt. Es bleibt eine Herausforderung für die Zukunft, diese Entwicklung auch für das Gesamtsystem fruchtbar zu machen.

Eine Herausforderung neuer Art für die universitäre Berufungspolitik stellt der Abgleich von Vorstellungen der Fakultäten mit denen der Exzellenzcluster und weiterer in den Zukunftskonzepten etablierter Formate der Verbundforschung dar. Zum Beispiel können die Anforderungen aus dem Verbund an die Denomination einer Professur verschieden sein von den Anforderungen aus der Lehre. Im Umgang mit diesem erheblichen Konfliktpotenzial besteht noch Verbesserungsbedarf. Auch die Verstetigung von Professuren erfordert universitäre Strategien. So haben mehrere Universitäten mit Zukunftskonzepten zentrale Fonds oder Pools eingerichtet, die zur Verstetigung von Professuren beitragen sollen.

Aus dem Ausland rekrutiertes Personal

In allen drei Förderlinien sind die Anteile des aus dem Ausland rekrutierten Personals im Vergleich überdurchschnittlich gestiegen. Die höchsten Zugewinne verzeichnet dabei die Gruppe der Promovierenden. In den Graduiertenschulen sind 37 % der aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanzierten Promovierenden (DFG-Monitoring 2013) von einer ausländischen Universität gekommen. Zu Beginn der Exzellenzinitiative im Jahr 2008 betrug dieser Anteil, wie auch in den durch die DFG geförderten Graduiertenkollegs, 28 %. In den Exzellenzclustern lagen die Anteile aus dem Ausland rekrutierter Promovierender 2013 mit 20 % deutlich unter dem Wert für die Graduiertenschulen; sie kamen aus mehr als hundert Ländern. Die aus Mitteln der 3. Förderlinie finanzierten Promovierenden stammten 2013 zu knapp 13 % aus dem Ausland. Zum Vergleich: Der Anteil an Promovierenden insgesamt, die ihren letzten Hochschulabschluss an einer ausländischen Hochschule erworben haben, beträgt rund 10 % (DeStatis 2012).

In der Personalkategorie „Nachwuchsgruppenleitung/Postdocs“ wurde ein Drittel der insgesamt mehr als 400 Nachwuchsgruppenleitungen (Exzellenzcluster) aus dem Ausland gewonnen. In den Zukunftskonzepten lag der Anteil der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, die aus dem Ausland rekrutiert wurden, 2014 bei ebenfalls einem Drittel, bei den Postdocs bei 28 %.

In der Gruppe der Professorinnen und Professoren kamen in den Exzellenzclustern 48 % der Neuberufenen aus dem Ausland, rund 19 % aller in den Exzellenzclustern beteiligten Professorinnen und Professoren sind Ausländerinnen und Ausländer. In den Zukunftskonzepten lag der Anteil der aus dem Ausland berufenen Professorinnen und Professoren 2014 bei 24 %, bei den Juniorprofessuren bei 18 %. Der Anteil ausländischer Fellows lag 2014 bei 78 %.

Zum Vergleich: Der Anteil ausländischer Personen bei Professuren (inkl. Juniorprofessuren) an deutschen Hochschulen insgesamt lag bei 6,4 % im Jahr 2013 (DeStatis 2012). Diese Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals hat neue Impulse in die Universitäten gebracht. Internationale Masterprogramme wurden etabliert, das englischsprachige Studienangebot erweitert, gemeinsame Promotionsprogramme mit universitären Partnern im Ausland entwickelt oder strategische Partnerschaften mit Instituten oder ganzen Universitäten im Ausland geschlossen, um nur wenige Beispiele zu nennen.

Rekrutierungsinstrumente

Grundlage für diese Erfolge war die sehr gute finanzielle Ausstattung und Infrastruktur der Exzellenzeinrichtungen, in Verbindung mit der hohen internationalen Sichtbarkeit. Das deutsche Wissenschaftssystem ist von außen transparenter geworden. Zur Steigerung der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland haben die Exzellenzeinrichtungen vielfältige Maßnahmen und Instrumente entwickelt. Positive Effekte haben insbesondere Bestrebungen um proaktive Rekrutierung sowie der Einsatz von Sondermitteln für Berufungen von ausländischem Spitzenpersonal gezeitigt. Neben der verstärkten internationalen Ausschreibung von Stellen werden Karrieremessen, sogenannte *Liaison Offices* im Ausland oder Alumni genutzt, die in ihren Herkunftsländern als Botschafterinnen und Botschafter agieren. Um die Attraktivität der Graduiertenschulen zu erhöhen, wurden zeitliche Anpassungen des Bewerbungsprozesses an die üblichen Zyklen in ausländischen Wissenschaftssystemen vorgenommen. Die Universitäten verfolgen einen *Brain Circulation*-Ansatz und gewinnen darüber viele deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland zurück. Darüber hinaus gibt es ein breites Spektrum an Angeboten, deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei kurzen und längeren Aufenthalten im Ausland zu unterstützen.

Wichtige Beiträge zur Internationalisierung des Personals sind durch den Aufbau von Serviceeinrichtungen und weitere Unterstützungsmaßnahmen geleistet worden, die die Rahmenbedingungen für aus dem Ausland kommende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler forschungsförderlicher und gastfreundlicher gestalten. So wird an einigen Universitäten mit Zukunftskonzept explizit das Verwaltungspersonal durch Auslandsaufenthalte in Fremdsprachen und kulturellen Kompetenzen geschult, um die internen Vorgaben und Serviceleistungen international konkurrenzfähig zu gestalten und an den Bedürfnissen dieser Personen auszurichten. Vielerorts werden diese Dienstleistungen in den *Welcome Centres* gebündelt, die alle geförderten Universitäten mit Zukunftskonzept inzwischen eingerichtet haben. Ihr Angebot umfasst ein breites Spektrum von der Unterstützung bei der Wohnungssuche bis zu Behördengängen. Die Sprechertagung der Exzellenzeinrichtungen im Oktober 2014 hat allerdings auch gezeigt, dass dieser von der Exzellenzinitiative angestoßene Prozess der Internationalisierung noch keineswegs als abgeschlossen gelten kann.

Karriereentwicklung

Die Exzellenzinitiative hat maßgeblichen Anteil daran, dass Konzepte für die strukturierte Förderung der Doktorandinnen und Doktoranden mittlerweile in den geförderten Universitäten verankert werden konnten. Hierzu tragen insbesondere die Graduiertenschulen bei, aber auch in den Exzellenzclustern kommt der strukturierten Promotionsförderung eine große Bedeutung zu. Zudem haben zehn Universitäten ihre Zukunftskonzepte dazu genutzt, universitätsweite Graduiertenakademien (*Research Schools*) aufzulegen. Das Angebot umfasst – wie auch bei den Graduiertenschulen – Fortbildungsangebote, Qualitätssicherung sowie Förder- und Serviceangebote. Betreuungsvereinbarungen sind vielfach Standard geworden, das Prinzip der Doppel- oder Mehrfachbetreuung hat sich durchgesetzt, und die Promovierenden werden in transparenten Verfahren nach einheitlichen Kriterien ausgewählt.

Zur Attraktivität der strukturierten Promotion tragen Qualifizierungsprogramme wesentlich bei, teilweise werden diese mit Kooperationspartnern gemeinsam gestaltet. Auslandsaufenthalte und Konferenzteilnahmen, vielfach interdisziplinär ausgerichtete Lehrangebote oder Doppelqualifizierungsprogramme auf der Basis von Vereinbarungen mit ausländischen Partnern erweitern das Förderspektrum für die Promovierenden. Auf diese Weise befähigt die Promotion nicht nur für die Wissenschaft selbst, sondern auch für viele andere Bereiche von Wirtschaft und Gesellschaft. Die ausgebauten Beratungs- und Service-Angebote vermitteln auch Berufsperspektiven außerhalb des akademischen Arbeitsmarkts. Die neu etablierten Standards in der Promovierendenbetreuung erreichen nicht nur die direkt aus der Exzellenzinitiative finanzierten Personen: So wurden beispielsweise im Jahr 2013 nur rund 25 % der Promovierenden einer Graduiertenschule und 54 % der Promovierenden eines Exzellenzclusters aus Mitteln der Graduiertenschule oder des Exzellenzclusters finanziert. Mehr als die Hälfte der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster gibt zudem an, dass aufgrund der Förderung in der Exzellenzinitiative ihre Qualifizierungs- und Betreuungskonzepte zu neuen Promotionsordnungen (z. B. mit Betreuungsvereinbarungen sowie Doppel- oder Mehrfachbetreuung) geführt haben.

Die strukturierte Promotion eröffnet den Universitäten auch die Möglichkeit, in höherem Maße die Perspektiven und Erkenntnisse unterschiedlicher Disziplinen in der Promovierendenbetreuung zur Geltung zu bringen. Viele Graduiertenschulen bieten entsprechende Programme an disziplinären Schnittstellen an und haben damit fruchtbare thematische Impulse gesetzt. Indes brauchen der Blick über die Grenzen des eigenen Fachs und das Erlernen fachübergreifender Zusammenarbeit Zeit, die zum Beispiel bei der Bemessung der Promotionsdauer berücksichtigt werden muss. Zudem muss im Rahmen der Promovierendenbetreuung auch einer angemessenen disziplinären Einbettung der Doktorandinnen und Doktoranden Rechnung getragen werden. Diese unterschiedlichen Anforderungen miteinander in einen Ausgleich zu bringen, stellt eine wichtige und bleibende Herausforderung dar.

Auch für die Karriereentwicklung nach der Promotion hat die Exzellenzinitiative viele Impulse gegeben. Die geförderten Universitäten haben neue Rekrutierungsinstrumente erprobt und die eigene Institution für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler attraktiver gemacht. Postdocs, Nachwuchsgruppenleitungen sowie Juniorprofessorinnen und -professoren erhalten vielfältige Formen der Unterstützung, die insbesondere die frühe Selbstständigkeit befördern sollen. So haben die meisten Exzellenzeinrichtungen interne Wettbewerbe gestartet, die auch für diesen Personenkreis zugänglich sind. An mehreren Universitäten werden Nachwuchsgruppenleitungen in Promotionsverfahren Kompetenzen zugestanden, beispielsweise bei Prüfung und Betreuung, die vormals auf Professuren beschränkt waren.

Die geförderten Universitäten haben einige Maßnahmen auf den Weg gebracht, um den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern verlässlichere Karriereperspektiven zu offerieren. Zentraler Ansatzpunkt hierfür sind befristete Professuren mit einem Tenure Track; die Universitäten haben hierzu eine Vielzahl an Varianten entwickelt, die sich z. B. hinsichtlich der Entfristungsmöglichkeiten, der Vergütung oder des Auswahlverfahrens unterscheiden. Die Fördermaßnahmen mehrerer Universitäten mit Zukunftskonzepten bedienen universitätsweit unterschiedliche Karrierestufen und verbinden diese in übergreifenden Konzepten der Karriereentwicklung. Ungeachtet dieser Fortschritte besteht auch an vielen der geförderten Universitäten noch Handlungsbedarf. Die Exzellenzeinrichtungen

selbst sehen insbesondere die systematische Karriereplanung für Postdocs überwiegend als ausbaufähig an. Aufgrund der befristeten Laufzeit der Förderung und fehlender Dauerstellen sind viele Personen mit befristeten Verträgen beschäftigt, und es kann nicht überraschen, dass die damit verbundene Unsicherheit häufig kritisiert wird. Zudem steht die Umsetzung des Tenure Track an vielen geförderten Universitäten noch in den Anfängen, und zwischen einzelnen Standorten gibt es erhebliche Unterschiede bei den Konzepten und bezüglich der Anzahl und Verfügbarkeit entfristeter Stellen.

Wenngleich erkennbar ist, dass die Universitäten für die Karriereentwicklung eine größere Verantwortung übernehmen, bleibt es eine Herausforderung für die Zukunft, die von der Exzellenzinitiative ausgehenden Impulse zu verstetigen und in die Fläche zu tragen. Hier erweist sich als hinderlich, dass – wie die Exzellenzeinrichtungen zuletzt bei der Sprechertagung im Oktober 2014 sehr eindrücklich deutlich gemacht haben – die Attraktivität der Exzellenzeinrichtungen für wissenschaftliches Spitzenpersonal unter der Ungewissheit über die Weiterentwicklung nach 2017 leidet. Ungeachtet dessen werden weitere Anstrengungen auch der Universitäten notwendig sein, um die Karriereentwicklung in der Wissenschaft auf eine verlässlichere Grundlage zu stellen.

Gleichstellung

In allen drei Förderlinien wurden auch Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung begutachtet. deren Spektrum reicht von gendersensiblen Rekrutierungskonzepten über Personalentwicklungsmaßnahmen bis zur Anpassung der Entscheidungsstrukturen. Dabei wählt jede geförderte Einrichtung eine Kombination an Maßnahmen. Im Zusammenspiel mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder hat die Gleichstellung an Bedeutung gewonnen. Durch die Exzellenzinitiative wurde sie erstmals zu einem maßgeblichen Kriterium des Reputationsgewinns in einem Förderwettbewerb für Spitzenforschung gemacht.

Für die Personalsuche führen viele Einrichtungen proaktive Rekrutierungen und eine gezielte Suche nach Frauen durch, sensibilisieren die Berufungskommissionen für Genderfragen, unterstützen Dual Career Couples und sprechen als potenzielle Studentinnen in Disziplinen mit niedrigen Frauenanteilen bereits Schülerinnen an. Ein hoher Stellenwert wird der Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie eingeräumt. Alle Exzellenzeinrichtungen haben Kinderbetreuungsangebote geschaffen oder die bestehenden ausgebaut.

Die Notwendigkeit, Frauen durch Mentoring oder bei der Netzwerkbildung systematisch zu unterstützen, wird in den Zukunftskonzepten noch stärker als in den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern eingeschätzt. Hier spielen Personalentwicklungsmaßnahmen von allgemeinen Beratungsangeboten über speziell auf Frauen ausgerichtete Führungskräfte trainings bis hin zu Teilzeitmodellen eine zentrale Rolle.

Die Exzellenzinitiative hat nach Auskunft der Sprecherinnen und Sprecher dazu beigetragen, dass die Förderung der Gleichstellung eine substanziell erhöhte Aufmerksamkeit gewonnen hat. Gleichstellung hat sich laut Auskunft der Gleichstellungsbeauftragten der geförderten Universitäten als Handlungsfeld der Universitäten etabliert, und die Verantwortung für dieses Thema wurde in der Leitung der

Einrichtungen verankert. Es wurden professionelle Strukturen aufgebaut, z. B. zusätzliche Gremien und Koordinationsstellen sowie auf Genderfragen ausgerichtete Evaluationen bis hin zur Ausgestaltung eines Gleichstellungscontrollings. Der externe Legitimationsdruck wurde dabei von den Beteiligten als notwendig und hilfreich erachtet. Bei der Verwendung von Mitteln für Gleichstellung werden aus den geförderten Einrichtungen allerdings immer wieder große rechtliche Hindernisse (z. B. im Zusammenhang mit dem Besserstellungsverbot) gemeldet.

Auch in den geförderten Einrichtungen sinken die Frauenanteile mit jeder Karrierestufe und spiegeln im Wesentlichen die Repräsentanz der Frauen in der deutschen Wissenschaftslandschaft insgesamt wider. Um die Anzahl von Frauen auf allen Karrierestufen zu erhöhen, hat etwa die Hälfte der geförderten Einrichtungen Quoten oder Zielvorgaben festgelegt, die sich teilweise am Kaskadenmodell orientieren. Diese Maßnahmen haben aber bislang nur zu einer kleinen Erhöhung des Frauenanteils im deutschen Wissenschaftssystem geführt.

Die begleitend zur Exzellenzinitiative durchgeführte Studie „Frauen in der Spitzenforschung“ hat ergeben, dass in Exzellenzclustern und Graduiertenschulen viele innovative Maßnahmen getestet wurden und dass ihre Eignung sehr von der Disziplin und dem Standort abhängt. Befragungen im Rahmen der Studie zeigen aber auch, dass die Lebensarrangements von Wissenschaftlerinnen eher schlechtere Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Laufbahn bieten als die der Wissenschaftler. Zudem scheinen sie nicht in gleichem Maße wie ihre männlichen Kollegen von direkten Vorgesetzten gefördert zu werden und sie erleben leicht nachteilige Beschäftigungsverhältnisse im Hinblick auf Befristung und den Zugang zu Vollzeitstellen. Diese Beobachtungen decken sich mit Untersuchungsergebnissen zu Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem allgemein und verdeutlichen die anhaltende Notwendigkeit einer Förderung der Chancengerechtigkeit. Gleichstellungsbeauftragte der Universitäten fordern aus diesem Grund ein Festhalten an solchen strukturellen Anforderungen und eine stärkere Unterstützung z. B. durch zweckgebundene Gleichstellungsmittel.

Da die Exzellenzvereinbarung lediglich die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zum Kriterium machte, liegen wenig Informationen über die Ausweitung des Spektrums an Gleichstellungs- und Internationalisierungsmaßnahmen auf *Diversity* und Inklusion vor. Die Hälfte der Universitäten mit Zukunftskonzept bezieht diese Aspekte mit ein. Die für Gleichstellung eingerichteten Gremien und Unterstützungsstrukturen sind dort in der Regel auch für diese Bereiche zuständig.

Auswirkungen auf Studium und Lehre

Die Bund-Länder-Vereinbarung zur Exzellenzinitiative stellte klar, dass bei den Zukunftskonzepten „innovative Konzepte zur forschungsorientierten Lehre“ zwar in die Bewertung einbezogen, aber (aus verfassungsrechtlichen Gründen) „nicht aus Mitteln der Exzellenzinitiative gesondert gefördert werden“ sollen (ExV II 2009). Die unmittelbare Förderung der Lehre bleibt anderen Programmen wie „Exzellente Lehre“, dem „Qualitätspakt Lehre“ und der jüngst angelaufenen „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ vorbehalten, in denen viele der durch die Exzellenzinitiative geförderten Universitäten gleichfalls erfolgreich waren.

An einigen Universitäten können Studierende ausgezeichnet werden, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil an forschungsorientierten Kursen im Studium belegt oder sich darin besonders hervorgetan haben. Ein Drittel der Graduiertenschulen strebt in den Fortsetzungsanträgen explizit den Ausbau interdisziplinärer Lehre an.

Für den Einstieg in die Promotionsphase entwickelten Exzellenzcluster und Graduiertenschulen sogenannte Fast-Track-Modelle, in denen der Master entweder entfällt oder parallel zur Promotionsphase absolviert wird. So haben gut die Hälfte der Graduiertenschulen und knapp ein Fünftel der Exzellenzcluster ein Fast-Track-Programm implementiert (vgl. Anhang 6.2, Prognos/Joanneum-Studie, Tabelle 11, Seite 78). Die Einbindung von Studierenden in strukturierte Promotionsprogramme ist z. B. in den Lebenswissenschaften und den Wirtschaftswissenschaften international etabliert. Viele Graduiertenschulen und Exzellenzcluster gestalten zudem Masterstudiengänge, die bereits auf einen problemlosen raschen Übergang zur Promotion für geeignete Studierende ausgerichtet sind.

Die Universitäten siedeln in den forschungsstarken Profildbereichen studentische Forschungsprojekte an und binden das wissenschaftliche Personal von Nachwuchskräften bis zu ausländischen Fellows in die Lehre ein. Fast alle Universitäten beziehen neben den eigenen Forscherinnen und Forschern auch Personal von kooperierenden außeruniversitären Instituten in die Lehre ein. Die in Forschungsverbänden bearbeiteten wissenschaftlichen Fragen beeinflussen die thematische Ausgestaltung der grundständigen Studiengänge. Die gestiegene internationale Vernetzung und Sichtbarkeit beeinflusst die Struktur der Lehrangebote: Häufig werden Bachelor- und Masterstudiengänge explizit mit dem Ziel eingerichtet, herausragende ausländische Studierende schon zu einem frühen Zeitpunkt zu gewinnen. Neue Formate wie ein *Experimental Medical Masters Programme* sorgen für die Heranführung von Medizinstudierenden an die Forschung.

Durch die Einbindung von herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in die Lehre können Studierende früh motiviert und für Forschung begeistert werden. Mehrere Universitäten haben bei den Besuchen betont, dass die Spitzenforschung durch die Lehre befruchtet wird und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Zugang zu Talenten erhalten.

Indes bleibt die Einbindung des wissenschaftlichen Spitzenpersonals in die Lehre nach Auskunft einiger Hochschulleitungen eine Herausforderung: Sprecherinnen und Sprecher von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern sind häufig ausgelastet und müssen ihre Aktivitäten in der Lehre reduzieren. Angesichts von Deputaten, die weit über denen an einigen internationalen Spitzenuniversitäten liegen, neigen viele aus dem Ausland rekrutierte Professorinnen und Professoren dazu, eine Reduzierung der Lehraufgaben auszuhandeln. Auch wenn eine Flexibilisierung des Lehrdeputats sinnvoll ist, haben die geförderten Einrichtungen in der zweiten Förderperiode Wert darauf gelegt, vollständige Freistellungen zu vermeiden. Exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollten nach Auffassung der Gemeinsamen Kommission in der grundständigen Lehre tätig bleiben, weil sie die Attraktivität der universitären Lehre für die Studierenden erhöhen und zu einer intensiveren Verknüpfung von Spitzenforschung und Lehre beitragen können.

Wenngleich das in den geförderten Einrichtungen zusätzlich eingestellte Personal zur qualitativen und quantitativen Bereicherung der Lehre beigetragen hat, sind die Betreuungsverhältnisse nicht grundlegend verbessert worden. Außerdem ist das zusätzliche Personal kapazitätsrelevant. Zudem gibt es in bestimmten Fächern unabhängig von Forschungsschwerpunkten deutlich mehr Nachfrage nach Studienplätzen als in anderen.

Mehrere Universitäten mit Zukunftskonzepten haben eigene Zentren, Koordinationsstellen und Gremien eingerichtet, um die Aktivitäten im Bereich der forschungsorientierten Lehre zu koordinieren und die forschungsorientierte Lehre methodisch und konzeptionell voranzutreiben. Dort werden Informationen über neueste Entwicklungen im Bereich von Studium und Lehre aufbereitet, neue Lehrkonzepte entwickelt und interne Ideenwettbewerbe ausgeschrieben. Darüber hinaus führen sie Lehrevaluationen durch, evaluieren Pilotprojekte und bilden Lehrende weiter. Dadurch steigt die methodische und didaktische Qualität der Lehre.

3.3. Profilbildung an den Universitäten

Für die Universitätsentwicklung hat die Bedeutung von institutioneller Profilbildung seit den 1990er-Jahren erheblich zugenommen. Bereits vor der Etablierung der Exzellenzinitiative war deutlich geworden, dass mit Blick auf den internationalen Wettbewerb und die drohende Überforderung der Einzelinstitutionen mit den vielfältigen Anforderungen, die an das Hochschulsystem insgesamt gestellt wurden, thematische und strukturelle Schwerpunktsetzungen an den Universitäten erforderlich wurden, die auch stärkere Vernetzungen zwischen den Disziplinen und mit anderen Akteuren im Wissenschaftssystem notwendig machten. Die Exzellenzinitiative ist ein Instrument, institutionelle Profilbildung an den Universitäten zu befördern. Sie eröffnete den Universitäten im Rahmen eines wettbewerblichen Verfahrens vielfältige und flexibel gestaltbare Möglichkeiten, thematische Schwerpunkte zu vertiefen oder neue zu entwickeln, institutionelle Profile zu schärfen und individuelle Konzepte zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Spitzenforschung zu entwickeln und umzusetzen. Durch die Exzellenzinitiative erhielten die Universitäten die Gelegenheit, neue Themen zu besetzen oder weiterzuentwickeln sowie neue programmatische und institutionelle Formate und Strukturen zu erproben. Damit hat die Exzellenzinitiative sowohl die Ausbildung von Leistungsspitzen im Universitätsbereich befördert als auch den institutionellen Variantenreichtum im System beträchtlich erhöht. Es ist auch der Exzellenzinitiative zuzuschreiben, dass in der Weiterentwicklung des deutschen Hochschulsystems mittlerweile eher auf Differenzierung als auf Gleichheit gesetzt wird: Nicht jede Hochschule kann und muss alle Anforderungen erfüllen, die an das Hochschulsystem insgesamt gestellt werden.

Erstmals in der deutschen Forschungsförderung wurden den im Wettbewerb erfolgreichen Universitäten zusätzliche Mittel bereitgestellt, um ohne staatliche Vorgaben ihre wissenschaftlichen Profile nach eigenen Planungen weiterzuentwickeln und Strategien für die Entwicklung der Gesamteinstitution aufzulegen, die durch internationale Begutachtungen bewertet wurden. Mit ihrer Ermutigung zur strategischen Nutzung von institutioneller Autonomie hat die Exzellenzinitiative einen beispiellosen Dynamisierungsschub an den deutschen Universitäten ausgelöst. Die Reformmüdigkeit, die noch Mitte des

letzten Jahrzehnts im deutschen Hochschulsystem zu beobachten war, wurde aufgebrochen, der institutionelle Wettbewerb hat sich durch die Exzellenzinitiative als eine wichtige Grundlage für institutionelle Profilbildung etabliert. Bereits die Planung von Anträgen und die Beteiligung am Auswahlverfahren konnten an den Einrichtungen eine positive Dynamik entfalten, ebenso wie die erfolgreiche Umsetzung geförderter Projekte. Diese Dynamik erfasste auch nicht geförderte Einrichtungen. Indes konnte ein Scheitern im Auswahlverfahren an den betreffenden Einrichtungen auch Resignation und hochschulinterne Spannungen auslösen, auf der anderen Seite aber auch ein Anlass sein, um sich für die nächste Runde besser einzustimmen und aufzustellen.

Die Effekte der Exzellenzinitiative für die Profilbildung über die letzten zehn Jahre hinweg lassen sich in den folgenden Punkten zusammenfassen:

Profilbildung durch gesteigerte Strategiefähigkeit

Die geförderten Universitäten haben im Rahmen der Exzellenzinitiative vielfältige, jeweils auf ihre Ausgangsposition, Rahmenbedingungen und Zielsetzung zugeschnittene Instrumente und Formate für die Spitzenforschung entwickelt und erprobt, um die institutionellen Rahmenbedingungen für Spitzenforschung und Nachwuchsförderung zu verbessern sowie die Strategieentwicklung stärker im universitären Selbstverständnis zu verankern. Dieser Erfahrungsschatz ist einer der wesentlichen Effekte des Programms und kommt zunehmend auch dem Hochschulsystem in seiner ganzen Breite zugute.

Im Programm mit seinen drei Förderlinien ist die Gestaltbarkeit thematischer Profile und des institutionellen Designs in den Mittelpunkt der Universitätsentwicklung gerückt und hat die Profilbildung der geförderten Universitäten in hohem Ausmaß stimuliert. Mit der Förderung von Graduiertenschulen, Exzellenzclustern und Zukunftskonzepten boten sich den Universitäten vielfältige Ansatzpunkte, ihre fachlichen und strukturellen Profile weiterzuentwickeln. Für die antragstellenden Universitäten bestanden große Gestaltungsspielräume; dies betraf sowohl das Design der Projekte in den einzelnen Förderlinien als auch die Entscheidung, in welchen Förderlinien eine Universität Antragsskizzen einreichen würde. In der 1. Förderlinie konnten Universitäten ihre Doktorandenausbildung im Rahmen von „Graduiertenschulen“ neu ausrichten; häufig entstanden daraus Impulse für die gesamte universitäre Nachwuchsförderung. In der 2. Förderlinie konnten die Universitäten mit „Exzellenzclustern“ sehr gut ausgestattete Schwerpunkte in spezifischen Wissenschaftsfeldern setzen und die thematische Profilbildung voranbringen. Bei der Entwicklung von „Zukunftskonzepten“ bot sich den Universitäten die Möglichkeit, eine institutionelle Strategie zu entwickeln, die alle Fächer und Schwerpunkte zum Gegenstand hatte. Über ein klar definiertes institutionelles Profil zeigt die Universität, wie sie ihr Aufgabenportfolio in Schwerpunkte überführt und auch in der Sichtbarkeit nach außen markant hervorhebt; es mussten zudem die Projekte der ersten beiden Förderlinien in das Gesamtportfolio integriert werden. Über die Chance zur Profilbildung erhielten die geförderten Universitäten den wohl stärksten und nachhaltigsten Impuls der letzten Jahrzehnte für ihre institutionelle Entwicklung.

Die Exzellenzinitiative eröffnete den Universitäten nicht nur einzigartige Chancen, sondern stellte für diese auch eine institutionelle Herausforderung dar. Die ersten beiden Förderlinien setzten auf bereits

bestehende Förderformate der DFG auf. Für jeden Antrag in jeder Förderlinie mussten sich die Universitäten zuvor Rechenschaft über ihre Stärken und Schwächen ablegen und eine interne Auswahl treffen. Dies stellte beträchtliche Anforderungen an institutionelle Handlungsfähigkeit sowie universitäre Partizipation, Kommunikation und Integration. Erfolgreiche Projekte beruhen ganz überwiegend auf intensiven Aushandlungs- und Kommunikationsprozessen in den Universitäten. Die Universitäten entwickelten vielfältige Mechanismen, um interne Antragsvorschläge zu bewerten und auszuwählen, um die Entwicklung von Ideen für die Universitätsentwicklung zu befördern und um möglichst alle Akteursgruppen zu beteiligen. Hier sind auch Lerneffekte der Universitäten von der ersten zur zweiten Programmphase zu beobachten. Die entsprechenden Prozesse gestalteten sich an den Universitäten mit Zukunftskonzept besonders komplex, zumal die Anträge aus drei Förderlinien zeitgleich konzipiert, anschließend parallel begutachtet und bei Förderbeginn umgesetzt werden mussten.

Auch im Zuge der Umsetzung der geplanten Maßnahmen sammelten die Universitäten vielfältige Erfahrungen mit der Durchführung von großskaligen Projekten und mit für die universitären Verfassungen neuartigen Strukturen. Im Ergebnis gewannen die Universitäten aber auch ein realistisches Selbstbild und die Motivation zur Ausgestaltung des institutionellen Profils, und zwar unabhängig von einer Förderung. Einige Universitäten haben Planungen aus Anträgen für Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte, die nicht bewilligt wurden, im Rahmen der Möglichkeiten – zum Teil mit Unterstützung der Länder – dennoch umgesetzt, sodass erfolversprechende Forschungsideen und -konzepte nicht verloren gingen. Mehrere Universitäten haben sich auch ohne Förderantrag ein Zukunftskonzept gegeben. So hat die Exzellenzinitiative die institutionelle Strategiefähigkeit der Universitäten wesentlich erhöht. Als ein wichtiges Element der institutionellen Strategiefähigkeit hat sich erwiesen, dass eine Partizipation der Universitätsmitglieder auf der einen mit der Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit relevanter Akteure in den Universitäten auf der anderen Seite (Instituts- und Zentrenleitungen, Dekaninnen und Dekane, Hochschulleitungen) in einen Ausgleich zu bringen war. Im Zuge der Antragstellung und Durchführung von Projekten haben sich an den Universitäten auch die internen Machtverhältnisse in je spezifischer Weise verschoben. Voraussetzung für Erfolge war auch ein exzellentes forschungsnahes Management, und so wurde die Exzellenzinitiative vielfach auch als Wettbewerb der Hochschulverwaltungen und -leitungen für besseren Service und besseres Management wahrgenommen.

Oft wurden erst im Rahmen der Exzellenzinitiative universitäre Aufbau- und Governancestrukturen als wichtig für die institutionelle Leistungsfähigkeit und zugleich als gestaltbar in den Blick genommen. Teilweise nahmen die Universitäten bereits im Planungsprozess oder in manchen Fällen auch im Lichte der Erfahrungen von erfolglosen Anträgen in der ersten Förderperiode Anpassungen vor, um Bedarfe unterschiedlicher Fachgebiete auszugleichen, mit übergreifenden universitären Strategien in Einklang zu bringen und die institutionelle Handlungsfähigkeit zu erhöhen. Um neue institutionelle Formate der Spitzenforschung in die universitären Abläufe einzubetten und mit den tradierten universitären Strukturen zu verknüpfen, entwickelten die Universitäten ihre Governance standortspezifisch weiter. Beobachtbar ist ein Professionalisierungsschub sowohl auf dezentraler als auch auf zentraler Ebene (z. B. hauptamtliche Vizepräsidentinnen und -präsidenten, Dekaninnen und Dekane, Professionalisierung von Verwaltungsprozessen). Insbesondere in der 3. Förderlinie war in einigen Fällen die universitäre

Aufbaustruktur und die Governance selbst Gegenstand der Zukunftskonzepte. In der Exzellenzinitiative wuchs die Selbstbeobachtung und Selbstkorrektur, wodurch die strukturelle Innovationsfähigkeit der Universitäten nachhaltig gestärkt wurde. Dabei wurden Aushandlungsprozesse gefunden, um Fragen der Machtverteilung zu klären.

Die in der Exzellenzinitiative umgesetzten Projekte und Strategien haben zudem erheblich dazu beigetragen, die Entwicklung der Universität als Institution stärker als früher an höchsten Qualitätsansprüchen auszurichten. So werden die neuen Verbundstrukturen für Forschung und Nachwuchsförderung oftmals als „Flaggschiff“ oder besonders prestigeträchtiger Teil der „Marke“ der jeweiligen Universität angesehen, ihnen kommt in der Universität Vorbildcharakter zu. Die neuen Verbundstrukturen und die Zukunftskonzepte prägen das Selbstverständnis der jeweiligen Universität und bieten weitere Anregungen für die Hochschulentwicklung.

Somit hat die Exzellenzinitiative nicht nur exzellente Forschung unterstützt und befördert und die Rahmenbedingungen für Spitzenforschung verbessert, sondern durch die Stärkung ihrer institutionellen Handlungsfähigkeit große Hebelwirkungen an den Universitäten erzeugt. Auch die Identifikation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit „ihrer“ Universität ist deutlich gewachsen.

International sichtbare fachliche Profile

Durch die Exzellenzinitiative hat sich die Forschung an den geförderten Universitäten in höherem Maße auf international sichtbare Schwerpunktthemen in den unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen ausgerichtet. Es sind großformatige Zentren in spezifischen Wissenschaftsfeldern geschaffen worden, die die Forschung in ihren Themenfeldern sowohl national als auch international wesentlich stimuliert haben. Somit ist die fachliche und thematische Profilbildung an den geförderten Universitäten durch die Exzellenzinitiative wesentlich befördert worden. Die Schwerpunktthemen sind überwiegend interdisziplinär, in Verbänden haben sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterschiedlicher Disziplinen, aber auch unterschiedlicher Institutionen miteinander vernetzt. Dabei sind nicht nur Projektideen für die Förderlinien der Exzellenzinitiative entstanden, sondern oftmals auch für andere Förderformate.

Die geförderten Universitäten erproben unterschiedliche Lösungen, um die Fokussierung auf international sichtbare Forschungsschwerpunkte in der universitären Aufbaustruktur abzubilden und die thematischen Schwerpunkte systematisch mit der disziplinären Struktur der Fakultäten zu verknüpfen. In der Exzellenzinitiative ist eine Vielzahl an organisatorischen Formaten der Verbundforschung entwickelt worden, um interdisziplinäre Verdichtungen in der Spitzenforschung zu ermöglichen und um die Forschung auf international sichtbare Schwerpunktthemen zu fokussieren. Im Rahmen der Zukunftskonzepte oder durch die Exzellenzcluster veranlasst, haben geförderte Universitäten Profildomänen etabliert oder ausgebaut und Verbundforschungsprojekte eingerichtet, die im Sinne einer „Matrixstruktur“ zumeist quer zu den Fakultäten stehen. Es werden vermehrt überfachliche Verknüpfungen gesucht, Ressourcen konzentriert und neue Formate für Forschung geschaffen. Universitäre Profilschwerpunkte werden über eine adäquate Forschungsinfrastruktur und räumliche Unterbringung gestärkt. Die in der Exzellenzinitiative eingerichteten Formate der Verbundforschung genießen ein hohes

internationales Ansehen, was die vielen Kooperationen und die Attraktivität für Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus dem Ausland belegen.

Strukturreformen zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

In der Exzellenzinitiative haben die geförderten Universitäten Instrumente entwickelt und erprobt, die erheblich zu ihrer inhaltlichen und organisatorischen Selbsterneuerung beitragen. Interdisziplinäre Verbundstrukturen der Forschung ergänzen die disziplinär orientierten universitären Forschungsthemen. Darüber hinaus sind an den geförderten Universitäten vielfach interne Wettbewerbe der Mittelverteilung etabliert worden, sowohl in Zukunftskonzepten als auch in Exzellenzclustern. Mit diesem Instrument betreiben die Universitäten Forschungsförderung sowohl für Einzelprojekte wie für größere Kooperationsvorhaben und erhalten zusätzliches Wissen über die Leistungsfähigkeit ihrer Bereiche. Gute Ideen und zukunftssträchtige Forschungsprogramme können sich im internen Wettbewerb durchsetzen und auf diese Weise zur Weiterentwicklung des universitären Forschungsprofils beitragen. Diese Instrumente der thematischen Selbsterneuerung sind an den geförderten Universitäten wesentliche Elemente der institutionellen Profilbildung und helfen dabei, sie im internationalen Wettbewerb – auch im Hinblick auf die Rekrutierung wissenschaftlichen Personals – besser zu positionieren.

In der Exzellenzinitiative wurden zudem unterschiedliche Instrumente etabliert, um den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zusätzliche Forschungsfreiräume zu ermöglichen. Diese Formate – beispielsweise Fellowships im Ausland sowie an der eigenen Einrichtung mit reduziertem Lehrdeputat, insbesondere im Rahmen von *Institutes for Advanced Study*, die im Zuge der Zukunftskonzepte eingerichtet wurden – haben nicht nur zahlreiche Publikationen und große Monografien ermöglicht, sondern in der Begegnung mit anderen Fellows zu neuen, oft interdisziplinären Arbeitsbeziehungen in den Universitäten beigetragen. Die unterschiedlichen Wissenschaftsbereiche haben die ihnen offerierten Freiräume und Flexibilitäten auf je eigene Weise passgenau genutzt und so Erfahrung in der Gestaltung, Steuerung und Anpassung solcher Instrumente gewonnen. Die *Institutes for Advanced Study* an Universitäten haben sich – ausgehend vom *Freiburg Institute for Advanced Studies*, das hier eine sehr aktive Rolle einnimmt – weltweit zu einem regelmäßig tagenden Netzwerk von *University-Based Institutes of Advanced Studies* zusammengeschlossen, um das Format permanent weiterzuentwickeln.

Eine bleibende Herausforderung, die durch die Exzellenzinitiative stärker in den Fokus universitärer Profilbildung gerückt ist, betrifft die fortschreitende Binnendifferenzierung der Universitäten. So hat insbesondere die 2. Förderlinie dazu beigetragen, sehr gut ausgestattete und mit einem hohen Prestige unterlegte Forschungsschwerpunkte zu schaffen, die zwar auf der einen Seite zum internationalen Renommee der jeweiligen Universität wesentlich beitragen, doch auf der anderen Seite ein zum Teil bereits zuvor sichtbares Gefälle in der Institution hinsichtlich der Forschungsqualität und der Ausstattung verstärkt haben. Die Zukunftskonzepte haben ebenfalls zu einer Binnendifferenzierung der Universitäten beigetragen und dabei die gesamte Universität und ihre Forschungsprofile berücksichtigt. Gleichwohl stellen Profilbildung und damit einhergehende Binnendifferenzierung eine Herausforderung dar, denn mit einer Stärkung ausgewählter universitärer Bereiche gehen auch Nachrangigkeiten und Ver-

luste einher. Institutionelle Profilbildung muss daher als Prozess langfristig gestaltet werden und hochschulinterne Spannungen bewältigen. Dies wird für die geförderten Universitäten insbesondere im Hinblick auf die Verstetigung erfolgreicher Strukturen und Projekte, die zumindest teilweise aus Eigenmitteln wird erfolgen müssen, eine Herausforderung darstellen.

3.4. Kooperationen mit externen Partnern

Wissenschaft lebt von Kooperation und Konkurrenz. Auch die Exzellenzinitiative enthält beide Elemente: Sie ist einerseits ein Wettbewerb, andererseits ist Zusammenarbeit ein wesentlicher Erfolgsfaktor in diesem Wettbewerb, weil viele Forschungsfragen nur in Kooperation und durch die Bündelung verschiedener Kompetenzen erfolgreich und effizient bearbeitet werden können. Im Kapitel 2 sind die verschiedenen Dimensionen der Zusammenarbeit getrennt nach den drei Förderlinien beschrieben worden: innerhalb der Exzellenzeinrichtung, innerhalb der Universität, mit anderen Hochschulen und mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, mit Partnern in der Region und weltweit sowie mit Partnern in Wirtschaft und Gesellschaft. Dies ist insbesondere auch vor dem Hintergrund zu bewerten, dass dem deutschen Wissenschaftssystem in der Konzeptionsphase der Exzellenzinitiative eine Tendenz zur institutionellen „Versäulung“ der außeruniversitären Einrichtungen und deren unzureichende Vernetzung mit den Universitäten attestiert wurden. Mit einer Intensivierung der zielgerichteten universitären Kooperationen mit externen Partnern war die Erwartung verbunden, vorhandene Potenziale auszuschöpfen, kosteneffizient zu arbeiten sowie kritische Masse zusammen zu tragen (fachliche Kompetenzen, Infrastruktur) und Synergien zu erzeugen, die dem deutschen Wissenschaftssystem im internationalen Wettbewerb eine bessere Position verschaffen sollten. Zudem sollte die Exzellenzinitiative die Vernetzung der Disziplinen innerhalb der Universitäten vorantreiben.

Es zeigt sich, dass die Exzellenzinitiative starke Anreize und sehr günstige Voraussetzungen für den Ausbau und Aufbau von Kooperationen geschaffen hat: Die hohe Sichtbarkeit des Wettbewerbs und der geförderten Einrichtungen, erhebliche zusätzliche Mittel und eine neue Strategiefähigkeit der Universitäten haben diese zu attraktiven Partnern gemacht.

Eine Auswertung der in der zweiten Phase geförderten Anträge (Graduiertenschulen und Exzellenzcluster) zeigt, dass unter den Kooperationspartnern im Inland am häufigsten Unternehmen, an zweiter Stelle andere Universitäten, an dritter Stelle Institute der Max-Planck-Gesellschaft, dann etwa gleichauf Institute der Helmholtz-Gemeinschaft und der Leibniz-Gemeinschaft genannt werden. Sichtbarer Ausdruck der Zusammenarbeit sind zum Beispiel gemeinsame Berufungen, institutionenübergreifend aufgebaute, betriebene und genutzte Infrastruktur (wie Großgeräte, Datenbanken, Materialbanken), Austauschprogramme sowie eng verzahnte Qualifizierungsprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Auch in den Zukunftskonzepten gehören die externen Partner, die an strategischen Kooperationen und Verbänden beteiligt sind, überwiegend den vier großen Gemeinschaften außeruniversitärer Forschung an. Auch die Zusammenarbeit mit Unternehmen wird in den Zukunftskonzepten in vielfältigen Maßnahmen gefördert. In geringerer Anzahl sind andere Universitäten und Fachhochschulen in die Kooperationen eingebunden.

Im Rahmen der Zukunftskonzepte wurde ein breites Spektrum an strategischen Kooperationsformaten entwickelt, über Campusedwicklungsmodelle mit externen Partnern und Hochschulpartnerschaften bis hin zu strategischen Kooperationen in ausgewählten Leistungsdimensionen (Forschung, Lehre, Forschungsinfrastruktur, Informationsinfrastruktur, Transfer). Die dabei entstandenen rechtlichen Vereinbarungen fallen sehr verschieden aus (zum Beispiel bi- und multilaterale Verträge, Rahmenvereinbarungen, Gründung eines Vereins).

Eine wichtige, mit der Exzellenzinitiative ausdrücklich adressierte Dimension der Zusammenarbeit ist die Kooperation zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen. Immer wieder wird von den Geförderten betont, dass durch die Förderung eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe möglich geworden sei. Die Exzellenzeinrichtungen haben ihre institutionalisierten Kooperationen (meist mit umliegenden außeruniversitären Einrichtungen) deutlich ausgebaut. Zentral dafür ist ein integrativer Ansatz, der von der Einbeziehung der externen Partner bereits in die Gestaltung und Umsetzung der Konzepte bis zu gemeinsamen Governancestrukturen reicht.

Teilweise sind Gremien unter Beteiligung außeruniversitärer Partner entstanden, umgekehrt sind Universitäten in Entscheidungsprozesse der außeruniversitären Partner eingebunden. An manchen Standorten betreiben Universitäten und außeruniversitäre Partner gemeinsame Struktur- und Strategie-Entwicklung, weil dies für beide Seiten attraktiver geworden ist. Die zur Verfügung gestellten neuen Prozesse und Möglichkeiten der Abstimmung und Koordination von Forschung und Rekrutierung werden intensiv genutzt. Außerdem ist nach Aussage der Hochschulleitungen die Qualität der Rekrutierungen gestiegen.

Räumliche Nähe wird in allen drei Förderlinien als wesentlicher unterstützender Faktor der Zusammenarbeit wahrgenommen. Dies wird sichtbar zum Beispiel in der Unterbringung von an gemeinsamen Projekten Beteiligten in einem Gebäude, in der Bedeutung von leichtem Zugang zu Technologieplattformen in der Nähe und durch die besonders häufige Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen, die in der Region oder sogar auf dem gleichen Campus angesiedelt sind. In mehreren Zukunftskonzepten wird explizit das Ziel verfolgt, mit dem Ausbau des Wissenschaftsstandorts auch die Region zu stärken. Bei der Analyse der räumlichen Dimension der Zusammenarbeit zeigt sich, dass aber auch der internationalen Zusammenarbeit besondere Bedeutung zugemessen wird. So werden Kooperationspartner im Ausland in den Anträgen für Graduiertenschulen und Exzellenzcluster am häufigsten genannt. Die Universitäten haben deren Bedeutung für ihr Profil erkannt. Das Markenzeichen „Exzellenzinitiative“ mit der damit verknüpften Reputation hat besonders für die für ihr Zukunftskonzept ausgezeichneten Universitäten, aber auch für die Graduiertenschulen und Exzellenzcluster viele Türen geöffnet.

Die internationale Zusammenarbeit hat viele Facetten (vgl. Kapitel 3.2). Zahlreiche Personen werden aus dem Ausland rekrutiert, Gästeprogramme sind stark international orientiert, und Kooperationen mit dem Ausland werden in hohem Maß institutionalisiert. Die Exzellenzeinrichtungen werden auf internationalen Tagungen sichtbar und sie richten selbst solche aus. Der wissenschaftliche Nachwuchs wird in internationale Netzwerke eingebunden und mit Mobilitätsprogrammen dabei unterstützt, eine

internationale Karriere aufzubauen. Angebote wie Sommerschulen erhöhen die internationale Sichtbarkeit. In den Zukunftskonzepten sind viele Universitäten strategische Partnerschaften mit ausgewählten Universitäten im Ausland eingegangen, um durch personen- und strukturbezogene Programme engere Bindungen zu erreichen. Die Anzahl solcher Partnerschaften je Universität liegt in der Regel zwischen vier und zehn. Die ausgewählten Universitäten sind selten in Europa, dafür überwiegend in den USA und Asien mit den Schwerpunkten Indien und China. Fast alle Beiräte der geförderten Exzellenzeinrichtungen zählen renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland zu ihren Mitgliedern. Auch die weitgehend internationalen Begutachtungen durch renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben zur internationalen Sichtbarkeit und zum Aufbau von internationalen Kooperationen beigetragen.

Unternehmen sind für viele Exzellenzeinrichtungen wichtige strategische Partner. Sie bieten auf der einen Seite den Zugang zu praxisrelevantem Wissen und praxisrelevanten Fragestellungen und auf der anderen Seite besonders für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einem frühen Stadium ihrer Karriere zusätzliche Möglichkeiten für Qualifikation und Karriereentwicklung wie Industrie-Praktika und Workshops gemeinsam mit Unternehmen. Im Rahmen der Zukunftskonzepte haben fünf Standorte strategische Konzepte für Kooperationsbeziehungen mit Unternehmen entwickelt. So werden durch *Industry-on-Campus*-Maßnahmen Professuren und Nachwuchsforschergruppen finanziert, an denen Unternehmen sich hälftig beteiligen. Gezielte strategische Partnerschaften mit der Wirtschaft sind auch einige Graduiertenschulen und Exzellenzcluster eingegangen. Daneben werden Transferprojekte und Ausgründungen durch speziell zugeschnittene interne Programme gefördert. Viele Universitäten sind durch die Förderung in der Exzellenzinitiative auch für die Wirtschaft als Partner sichtbarer und attraktiver geworden, und sie unterstützen die Aktivitäten ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zum Beispiel durch Anwendungszentren. Verknüpfungen entstehen häufig auch durch die Berufung von Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft in Beiräte. Neben Unternehmen werden (besonders im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften) Einrichtungen aus Politik und Kultur als Partner genannt, von Stadtverwaltungen bis zu Museen, oder auch Krankenhäuser jenseits der Universitätsklinik im Bereich der Medizin.

Die Kooperation mit Museen kann sich auf die Forschung oder auf die Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals beziehen, liegt aber auch häufig in der Öffentlichkeitsarbeit (Ausstellungen). In den letzten zehn Jahren ist in dieser Hinsicht ein Bewusstseinswandel zu beobachten: Die Verantwortung für die Information der Gesellschaft über Forschungsinhalte wird von den Forschenden in allen drei Förderlinien deutlich stärker wahrgenommen. Parallel dazu ist das öffentliche Interesse für Wissenschaft und Hochschulen gewachsen. Eine wesentliche Rolle bei der Intensivierung von Kontakten mit der Öffentlichkeit und der Umsetzung von Ideen kommt den Geschäftsstellen der Exzellenzeinrichtungen zu, die solche Aktivitäten mit eigenem Personal und in Zusammenarbeit mit den Pressestellen der Universitäten professionell unterstützen. Neben den traditionellen Methoden wie Printmedien und Ausstellungen werden dafür auch die Möglichkeiten der neuen Medien genutzt. Die Zielgruppen Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer erfahren dabei besondere Aufmerksamkeit. Fast die Hälfte der geförderten Graduiertenschulen und Exzellenzcluster sieht in ihren Anträgen spezifische Angebote für diese Zielgruppen vor. Deren frühzeitige Heranführung an die Hochschulen verbessert

die Studienwahl. Durch spezielle Konzepte wie Kinderuniversitäten oder Schülerlabore soll der Übergang von der Schule zum Studium erleichtert und noch vor dem Studium das Interesse an der Wissenschaft geweckt werden.

Viele Exzellenzeinrichtungen entfalten auf diese Weise eine beachtliche Breitenwirkung und tragen gleichzeitig zielgerichtet zu einer frühen Information und Förderung des zukünftigen wissenschaftlichen Nachwuchses bei. Die Vielfalt der Maßnahmen hat bei den Begutachtungen sehr positive Bewertungen erfahren.

3.5. Wirkungen des Programms auf das Wissenschaftssystem

Zusätzlich zu dem vorher Beschriebenen lassen sich weitere Effekte des Programms auf das Wissenschaftssystem beobachten:

Funktionale Differenzierung

Die Exzellenzinitiative stößt seit ihrem Bestehen auf ein großes öffentliches Interesse und wurde in Deutschland insbesondere in den ersten Jahren sehr kontrovers diskutiert. Das Programm wird mitunter auch in seiner Ausrichtung auf Spitzenforschung kritisch gesehen, denn es wird die Sorge geäußert, es unterstütze eine generelle Ausrichtung der deutschen Hochschulen auf international sichtbare Spitzenforschung auf Kosten anderer Leistungsbereiche und setze einseitige Anreize, die zu homogenen Profilbildungen Anlass böten. Mit Rückblick auf die bisherige Förderung durch die Exzellenzinitiative kann allerdings festgehalten werden, dass die Exzellenzinitiative keineswegs eine Homogenisierung institutioneller Profile zur Folge gehabt hat. Vielmehr haben die Universitäten das Ziel, exzellente Rahmenbedingungen für Spitzenforschung zu schaffen, in institutionell sehr unterschiedlicher und standortspezifischer Weise verfolgt; somit hat sich durch das Programm der institutionelle Variantenreichtum im Wissenschaftssystem deutlich erhöht. Eine funktionale Differenzierung wurde dadurch vorangetrieben. Auch belegen die Schwerpunktthemen in allen drei Förderlinien ein sehr breites Spektrum, keineswegs wurden bestimmte Fachgebiete einseitig bevorzugt.

Die vielfältigen Strategien und Instrumente, die die Universitäten zur Optimierung ihrer Rahmenbedingungen für Spitzenforschung entwickelt haben, wirken auch auf andere universitäre Leistungsbereiche. Beispielsweise haben im Zuge der Exzellenzinitiative mehrere Standorte Konzepte zur Weiterentwicklung der Lehrerbildung aufgelegt; diese waren teilweise unmittelbarer Bestandteil der Zukunftskonzepte, teilweise entstanden entsprechende Initiativen auch im Zuge einer dynamischen Universitätsentwicklung, die wesentlich durch die Exzellenzinitiative angestoßen wurde. Auch für den Transfer wissenschaftlicher Ergebnisse in die Öffentlichkeit, die Zusammenarbeit mit Einrichtungen aus Industrie, Politik und Kultur oder die forschungsnahe Ausbildung der Studierenden haben die geförderten Universitäten neue Lösungen entwickelt, die das Leistungsspektrum des Hochschulsystems bereichern.

Dynamik und Systemeffekte

Die Exzellenzinitiative hat im deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystem eine beispiellose wissenschaftliche und institutionelle Dynamik freigesetzt, die die Erwartungen deutlich übertroffen hat. An den deutschen Universitäten entstanden eine Aufbruchstimmung und eine hohe Bereitschaft zum zielorientierten Experimentieren und zur Veränderung tradierter Strukturen und Prozesse. Im Zuge der Umsetzung der in der ersten Programmphase geförderten Exzellenzeinrichtungen zeigte sich zudem schnell, dass die durch das Programm eröffneten Entwicklungsspielräume von den geförderten Universitäten mit großem Erfolg genutzt wurden. Diese attraktiven Elemente des Programms beförderten die Bereitschaft an den Universitäten, auch komplexe Prozesse der institutionellen Profilbildung und Strategieentwicklung in Angriff zu nehmen.

Die Exzellenzinitiative hat mit begrenzten Mitteln große Systemeffekte über die geförderten Einrichtungen bzw. geförderten Bereiche der Universitäten hinaus erzeugt. Viele Universitäten und Bereiche von Universitäten stellten sich dem institutionellen Wettbewerb, in drei Ausschreibungsrunden entstand eine große Zahl an qualitativ hochwertigen Anträgen. Die Teilnahme am institutionellen Wettbewerb erzeugte auch bei den nicht geförderten Einrichtungen Prozesse der institutionellen Dynamik und Strategieentwicklung. Dabei konnten auch Misserfolge in der Exzellenzinitiative leistungsfördernd wirken und in der nächsten Ausschreibungsrunde neue Anträge in noch höherer Qualität nach sich ziehen oder nachfolgend in anderen Förderformaten Erfolge bringen. Es wurden sogar auch ohne Förderung Entwicklungsstrategien beschlossen und umgesetzt, weil man nicht den Anschluss zu geförderten Einrichtungen verlieren wollte. Im institutionellen Wettbewerb entwickelten Universitäten Strategien und Routinen zur Umsetzung von Projekten und Ideen, die nicht aus Mitteln der Exzellenzinitiative gefördert werden konnten. Parallel zur Exzellenzinitiative haben viele Länder Programme zur Förderung der Spitzenforschung aufgelegt, in denen u. a. Projekte verwirklicht werden, die aus Mitteln der Exzellenzinitiative nicht gefördert wurden. Auch diese Programme tragen dazu bei, das Potenzial der Universitäten besser auszuschöpfen, indem sie die Umsetzung erfolgversprechender Projekte ermöglichen, der wettbewerblichen Förderung von Spitzenforschung eine höhere Relevanz verleihen sowie die institutionelle Profilbildung zusätzlich befördern.

Die Exzellenzinitiative hat ein lernendes System in Gang gesetzt, das die Qualität des Hochschulsystems auch in seiner Breite erhöht. Viele der im Rahmen der Exzellenzinitiative entwickelten und umgesetzten Projekte und Einrichtungen genießen an ihren Universitäten – und darüber hinaus – Vorbildcharakter und werden in spezifischen universitären Aktivitätsfeldern oder Wissenschaftsbereichen nachgeahmt. In allen drei Förderlinien ist eine Vielzahl an Instrumenten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Spitzenforschung entwickelt und erprobt worden, und auch die nicht geförderten Einrichtungen können zunehmend von diesen Erfahrungsschätzen profitieren. Dies betrifft beispielsweise Kooperationsformate mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, universitäre Rekrutierungs- und Personalentwicklungsstrategien, die Ausbildung und Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Beförderung thematischer Erneuerungsfähigkeit und die Ausbalancierung von Forschung und Lehre. Auch die rechtlichen Rahmenbedingungen sind in mehreren Ländern angepasst worden, beispielsweise in Form von Experimentierklauseln, die innovative institutionelle Formate ermöglichen.

Internationale Sichtbarkeit

Die Exzellenzinitiative hat die internationale Sichtbarkeit des deutschen Wissenschaftssystems beträchtlich erhöht. Viele der im Rahmen der Exzellenzinitiative etablierten Exzellenzcluster gehören inzwischen auch international zu den führenden Einrichtungen in ihren Wissenschaftsfeldern. Auch die Graduiertenschulen haben ein beträchtliches internationales Interesse hervorgerufen und werden zum Beispiel in den USA und Kanada, aber auch im europäischen Kontext als beispielgebend wahrgenommen. Die Universitäten mit Zukunftskonzepten haben durch die vielfältigen Fördermaßnahmen das Leistungsniveau der Gesamteinstitutionen angehoben (vgl. Anhang 6.3, Kapitel C.I), was mit einer intensiven Wahrnehmung im In- und Ausland einherging. Exzellenzcluster, Graduiertenschulen und Zukunftskonzepte werden als begehrte Partnereinrichtungen und herausgehobene Wissenschaftsinstitutionen angesehen und haben den Universitäten insgesamt eine gewachsene internationale Anerkennung verliehen. Dies hat ihre Wettbewerbsfähigkeit beträchtlich erhöht, was sich u. a. positiv auf die Rekrutierung von Spitzenpersonal auswirkt. Die Exzellenzeinrichtungen haben attraktive Rahmenbedingungen geschaffen, die auch in größerem Umfang Studierende sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland angezogen haben. Die Exzellenzinitiative hat die Universitäten vielfach in die Lage versetzt, herausragende Infrastruktur – Geräte, aber auch Räume der Begegnung wie *Institutes for Advanced Study* – zu betreiben, die sie zu international wahrgenommenen Zentren auf dem jeweiligen Gebiet machen. Nicht zuletzt das Begutachtungsverfahren mit über 1.500 Sachverständigen aus allen Fachgebieten hat das Ansehen der deutschen Universitäten in aller Welt deutlich gesteigert.

Auch die Programmarchitektur sowie das Verfahren genießen im Ausland hohe Aufmerksamkeit. Die Politik hat der Wissenschaft einen Vertrauensvorschuss eingeräumt, die Auswahl der Projekte erfolgte strikt wissenschaftsgeleitet in einem mehrstufigen Verfahren, es gab keine inhaltlichen Vorgaben (vgl. Kapitel 1). Der wissenschaftliche Exzellenzanspruch, der der Auswahl der geförderten Einrichtungen zugrunde lag, strahlte von Beginn an positiv auf deren Reputation aus und trug erheblich zum hohen Ansehen der Exzellenzinitiative im In- und Ausland bei. Die mediale Aufmerksamkeit hat sich erhöht, Wissenschaft erfährt in der Öffentlichkeit ein größeres Interesse. Viele Delegationen aus dem Ausland haben sich in geförderten Einrichtungen sowie den Geschäftsstellen von DFG und WR über die Exzellenzinitiative informiert. Mehrere Länder haben Programme zur Forschungsförderung aufgelegt, die sich explizit an der deutschen Exzellenzinitiative orientieren und diese zum Vorbild nehmen (z. B. Frankreich, Japan, Malaysia oder Spanien). Besondere Bewunderung und Respekt wurde dem wissenschaftsgeleiteten Verfahren gezollt, zu dem die politischen Träger sich entschieden hatten und das auch in der Praxis durchgehalten wurde. Andere Länder schauten mit Anerkennung auf den Umstand, dass das Programm mehrere Regierungswechsel überstand und von einem erkennbaren politischen Konsens getragen wurde.

Im Zuge dieser breiten Aufmerksamkeit ist auch die internationale Sichtbarkeit Deutschlands als Wissenschaftsstandort gewachsen. Die Kraftanstrengung der Politik, zwischen 2006 und 2017 insgesamt 4,6 Mrd. Euro an zusätzlichen Mitteln zur Förderung der Spitzenforschung zur Verfügung zu stellen, hat international erhebliche Aufmerksamkeit erzeugt – gerade auch angesichts der in vielen Wissenschaftssystemen stagnierenden oder sinkenden staatlichen Zuwendungen. Zudem haben Bund und

Länder die Universitäten in vielfältiger Hinsicht zusätzlich gefördert und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts erhöht. Bereits im Vorfeld oder parallel zur Exzellenzinitiative legten mehrere Länder flankierende Programme zur Forschungsförderung auf. Darüber hinaus erhielten Universitäten im Rahmen der Umsetzung von Projekten in der Exzellenzinitiative zusätzliche Unterstützung für die Bereitstellung von Forschungsinfrastrukturen (Geräte und Bauten). Mehrere Projekte in der Exzellenzinitiative konnten zudem nur umgesetzt werden, weil die Länder ihre Hochschulgesetze anpassten oder Experimentierklauseln implementierten. Registriert wurde im Ausland auch, dass durch das Programm der institutionelle Wettbewerbsgedanke und die Orientierung an „Exzellenz“ einen höheren Stellenwert im deutschen Wissenschaftssystem erhielten. Der deutsche Wissenschaftsstandort wird heute in höherem Maße als noch vor zehn Jahren als qualitätsbewusst, innovationsfreudig und dynamisch wahrgenommen. Auch die Kenntnis der Strukturen und Spezifika des deutschen Wissenschaftssystems ist im Ausland gewachsen.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Im Folgenden werden die Wirkungen, wie sie von der Gemeinsamen Kommission in diesem datengestützten Bericht zum Verlauf der Exzellenzinitiative beschrieben sind, mit Blick auf die Wissenschaft in Deutschland, auf die Universitäten, auf Personal und Karrierewege, auf interne und externe Kooperationen und auf das deutsche Wissenschaftssystem insgesamt zusammengefasst.

Die Veränderungen, die durch die Exzellenzinitiative ausgelöst wurden, sind weit überwiegend sehr positiv und übertreffen teilweise die mit dem Programm verbundenen Zielsetzungen. Es traten jedoch auch unbeabsichtigte Nebeneffekte auf, die bei der Gestaltung eines Nachfolgeprogramms zu bedenken wären.

Im Rückblick auf die Jahre der Förderung ist zunächst festzustellen, dass die Exzellenzinitiative eine einzigartige Wirkung entfaltet hat. Es flossen zusätzliche Mittel in erheblichem Umfang in das deutsche Wissenschaftssystem, wodurch die Universitäten in die Lage versetzt wurden, ambitionierte Konzepte für die Bearbeitung von Forschungsthemen auf höchstem Niveau und für ihre institutionelle Weiterentwicklung nicht nur zu erarbeiten, sondern auch umzusetzen. Dabei regte die finanzielle Umsetzbarkeit gleichzeitig die Reformbereitschaft an und belohnte sie auch. Die Begutachtung der Konzepte gab den Antragstellern wichtige Rückmeldungen von internationalen Sachverständigen. Nicht zuletzt ging mit diesem externen Referenzpunkt und dem Auszeichnungscharakter der strengen Qualitätsauswahl eine erhebliche Reputationssteigerung einher. Mit der Übertragung institutioneller Verantwortung auf die Universitäten und dem gesteigerten Qualitätsbewusstsein löste die Exzellenzinitiative eine Dynamik aus, die letztlich weit über die geförderten Einrichtungen hinaus wirksam wurde und das gesamte deutsche Hochschulsystem erfasste.

4.1. Wissenschaft

Die Exzellenzinitiative hat das Leistungsniveau in der deutschen Wissenschaft beträchtlich erhöht.

Die Steigerung der Forschungsleistung – und zwar sowohl im Umfang als auch im Niveau –, die Verbesserung der internationalen Sichtbarkeit der deutschen Wissenschaft sowie der Nachwuchsförderung an den Universitäten sind eindrucksvolle Folgen der Förderung in der Exzellenzinitiative.

Die wissenschaftlichen Leistungen werden insbesondere sichtbar an vielfältigen Publikationserfolgen, zahlreichen Auszeichnungen und Preisen für beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie den umfangreichen Drittmitteln, die zusätzlich zu den Geldern der Exzellenzinitiative eingeworben werden konnten.

Insgesamt ist ein deutlicher Reputationsgewinn für die deutsche Wissenschaft erzielt worden.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative sind Forschungsstätten entstanden, die es in dieser Dimension, strategischen Verankerung und Sichtbarkeit zuvor in der deutschen Wissenschaft so nicht gegeben hat. Viele wissenschaftliche Projekte befinden sich an der Schnittstelle unterschiedlicher Disziplinen, es

wurden neue und risikoreiche Forschungsfelder erschlossen. Die geförderten Einrichtungen haben einen sprunghaften Personalaufwuchs erzielt, der nach strengen Qualitätskriterien erfolgte und eine Bestenauswahl im internationalen Maßstab bedeutete.

Es sind neue und intensivierete Vernetzungen zwischen den Disziplinen entstanden.

Universitäten haben gezielt interdisziplinäre Forschungsschwerpunkte entwickelt und gestärkt. Sie haben Profillbereiche etabliert oder ausgebaut und Formate der Verbundforschung eingerichtet, die im Sinne einer „Matrixstruktur“ zumeist quer zu den Fakultäten stehen. Interdisziplinäre Strukturen tragen auch erheblich zur thematischen Selbsterneuerung der Universitäten bei: Die Vernetzung zwischen den Disziplinen hat auch kleinen, wissenschaftspolitisch zuvor kaum wahrgenommenen Fächern die Chance hoher Visibilität eröffnet. Wegen der durch die Exzellenzinitiative verstärkten interdisziplinären Vernetzung sind die Universitäten heute vielerorts in der Lage, auch spezifischer auf aktuelle gesellschaftlich relevante Fragestellungen und Herausforderungen (*Big Challenges*) zu reagieren.

Mit den Zukunftskonzepten sind aufeinander abgestimmte Förderformate und -programme auf zentraler Ebene installiert worden, durch die intern und wettbewerblich die Zusammenarbeit zwischen den Fächern befördert wird. Indes können die existierende disziplinäre Organisation der Universität und die Implementierung interdisziplinärer Strukturen leicht in einem Spannungsverhältnis stehen. Die Integration der neuen Strukturen in die Aufbauorganisation der Universität stellt eine bleibende Herausforderung für die universitäre Selbststeuerung dar.

Die gestiegene internationale Wettbewerbsfähigkeit der Universitäten zeigt sich auch an der Internationalisierung ihres Personals.

Die Exzellenzeinrichtungen haben attraktive Rahmenbedingungen geschaffen, die geeignet sind, Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auch aus dem Ausland anzuziehen, sei es als Mitglieder, Gäste oder Ratgeber. Vielen geförderten Einrichtungen ist es gelungen, auf allen Karrierestufen den Anteil des Personals aus dem Ausland zu erhöhen. Die zunehmende Internationalisierung des Forschungspersonals strahlt auf das Lehrangebot aus und bringt Qualitätsmaßstäbe mit sich, die auch die Lehre befruchtet haben. Das fremdsprachige Studienangebot ist größer geworden, die Serviceleistungen und Unterstützungsangebote für ausländische Studierende und das wissenschaftliche Personal haben sich bereits deutlich verbessert. Diese Fortschritte sind aber noch ausbaufähig.

Zentral für den Erfolg der Exzellenzinitiative war das wissenschaftsgeleitete Verfahren mit strengen Qualitätskriterien.

Der strikte Exzellenzanspruch, der sowohl an die Vorleistungen als auch an die Planungen in allen drei Förderlinien gestellt wurde, hat zur Reputationssteigerung der geförderten Einrichtungen erheblich beigetragen. Das Stichwort „Wissenschaftsgeleitetes Verfahren“ steht nicht nur für eine von einer Mehrheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern getroffene Auswahlentscheidung, sondern

auch für ein Verfahren, das sich allein an der Qualität orientiert und nicht an regionalen oder thematischen Präferenzen. Dadurch hat sich ein an Exzellenz ausgerichteter Wettbewerb zwischen Institutionen im deutschen Hochschulsystem durchgesetzt. Das Qualitätsbewusstsein hat auch Einrichtungen erfasst, die nicht aus Mitteln der Exzellenzinitiative gefördert werden. Die Befürchtung, dass nur die geförderten Einrichtungen zulasten der nicht geförderten profitieren würden, hat sich nicht bewahrheitet. Der eindrücklichste Beleg dafür sind die neuen Graduiertenschulen und Exzellenzcluster, die sich 2012 im Wettbewerb durchsetzen konnten und die zum Teil an bis dato nicht geförderten Universitäten angesiedelt sind. Zudem haben der Bund und die Länder in anderen Förderprogrammen weitere Chancen angeboten.

4.2. Universitäten

Die Strategiefähigkeit der Universitäten ist durch die Exzellenzinitiative gesteigert worden.

Infolge der Antragstellung ist an den Universitäten das Bewusstsein für die eigenen Stärken und Schwächen und eine erhöhte Veränderungsbereitschaft entstanden. Viele geförderte Hochschulen verfügen nun über umfangreiche Erfahrungen, welche institutionellen Herausforderungen mit welchen Instrumenten bewältigt werden und wie Anpassungen an spezifische Bedarfe und konkrete Rahmenbedingungen erfolgen können. Sie haben Unterstützungsstrukturen und Routinen für die Beteiligung an Wettbewerben entwickelt, was sich auch positiv auf den Erfolg in EU-Förderprogrammen, besonders bei ERC-Grants auswirkt. Damit hat sich auch ganz generell die Innovationskraft der Einrichtungen beträchtlich weiterentwickelt. Zwar hat nicht jede thematisch fokussierte Graduiertenschule oder jedes Exzellenzcluster Anlass zu einer universitätsweiten Forschungsstrategie gegeben, aber die Förderung in der Exzellenzinitiative hat neue Qualitätsmaßstäbe etabliert und dazu geführt, dass ein Exzellenzanspruch mittlerweile an viele universitäre Prozesse und Strukturen gestellt wird, inklusive Wissensmanagement und Verwaltungsstrukturen.

Die Universitäten haben durch die Exzellenzinitiative ihre institutionellen Profile geschärft und betreiben zunehmend eine „Markenbildung“.

Die geförderten Einrichtungen werden nicht nur international in höherem Maße wahrgenommen, sondern genießen auch national und regional eine gewachsene Reputation und Attraktivität, nicht zuletzt bei Studieninteressierten, kooperationsbereiten Unternehmen und weiteren externen Einrichtungen. Damit korrespondiert eine gewachsene Bedeutung der universitären Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Die Pressesprecherinnen und Pressesprecher der Exzellenzeinrichtungen haben in einem Workshop von DFG und WR im Rahmen der Programmbegleitung betont, dass die Exzellenzinitiative dem Feld der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit an Hochschulen einen zusätzlichen Schub und Bedeutungszuwachs verliehen hat.

4.3. Personal und Karrierewege

Durch die Exzellenzinitiative wird an den Universitäten zunehmend eine strategischere Personalpolitik betrieben.

Die Universitäten haben mit neuen Ideen und Verfahrensreformen auf den verschärften internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler reagiert und große Rekrutierungserfolge in kurzer Zeit erzielt. Sie haben Strategien der Personalgewinnung entwickelt, mit denen sie gezielt ihre Schwerpunkte ausbauen und fachliche Lücken schließen oder Partnerschaften mit anderen Spitzeneinrichtungen in Deutschland und im Ausland installieren und stabilisieren können. Es ist ein geschärftes Bewusstsein für die Chancengleichheit von Männern und Frauen entstanden, mit vielen Maßnahmen wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert. Das hat die Attraktivität der Einrichtungen zusätzlich erhöht. Allerdings war unvermeidlich, dass alle geförderten Einrichtungen innerhalb kurzer Zeit viele Stellen ausgeschrieben haben. Damit hat sich der Wettbewerb um Spitzenpersonal im Zuge der Förderung auch verschärft, was z. B. zu einer Belastung der Gremien durch zahlreiche und häufigere Berufungsverfahren und Bleibeverhandlungen geführt hat. Für ein Anschlussprogramm könnten gestaffelte Wettbewerbsrunden und längere Förderperioden diese Probleme abschwächen helfen.

Im Zuge der Exzellenzinitiative wurde die strukturierte Promotionsbetreuung auch in der Breite des deutschen Universitätssystems verankert.

Im Zuge der Exzellenzinitiative mit ihren insgesamt 51 geförderten Graduiertenschulen wurde die strukturierte Promotionsbetreuung stärker als bislang an vielen deutschen Universitäten verankert, die Exzellenzeinrichtungen wirken in hohem Maße standardbildend. Es ist zu erwarten, dass mittelfristig alle Universitäten über überfachliche Dachstrukturen und hohe Betreuungsstandards für die strukturierte Graduiertenförderung verfügen werden. Für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt ist eine Promotion in Deutschland durch die Sichtbarkeit und Ausstattung der Graduiertenschulen eine attraktive Option geworden. Daher können deutsche Universitäten Kandidatinnen und Kandidaten aus einer Vielzahl hoch qualifizierter Bewerbungen auswählen. Auch im Ausland wird dem deutschen Modell der strukturierten Promotionsbetreuung inzwischen großes Interesse entgegengebracht, weil es in der Kombination aus eigenständiger Forschungsleistung, intensiver Betreuung und Vermittlung überfachlicher Kompetenzen als sehr erfolgreich und nachahmenswert wahrgenommen wird.

Durch die Exzellenzinitiative wurden neue Modelle für eine verlässlichere Karriereentwicklung erprobt.

Geförderte Einrichtungen haben vielfältige Modelle entwickelt, um verlässlichere Karriereoptionen und frühere Selbstständigkeit in der Forschung zu eröffnen. Anlass zu Optimismus bietet der Umstand, dass viele Universitäten die Förderung genutzt haben, um Erfahrungen mit dem Tenure Track-System

als Karriereweg zur Professur zu gewinnen. In der zweiten Förderperiode wurden viele zusätzliche Stellen für promoviertes Personal angeboten, auf denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Eignung und ihr Interesse an der „Wissenschaft als Beruf“ erproben können. Eine gewachsene Verantwortung der Universitäten für ihr Personal ist zwar erkennbar, doch die Etablierung von international konkurrenzfähigen Karrierewegen und Personalentwicklungskonzepten in der Breite der Universitäten bleibt weiterhin eine Aufgabe für das deutsche Wissenschaftssystem.

4.4. Interne und externe Kooperationen

Durch die Exzellenzinitiative wurde eine neue Qualität der Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen geschaffen.

Die noch vor zehn Jahren beklagte „Versäulung“ des deutschen Wissenschaftssystems ist einer intensiven und stabilen Kooperationskultur zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gewichen. Hierbei begegnen die Mitglieder der Universitäten ihren Kooperationspartnern in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf Augenhöhe. Durch die intensiviertere Kooperation wurden neue Möglichkeiten bei der gemeinsamen Berufung und der gemeinsamen Nutzung von Infrastrukturen erschlossen, die der Spitzenforschung eine größere Bandbreite von Methoden und Technologien verfügbar machen. Es wurden allerdings auch rechtliche Hindernisse für Kooperationen sichtbar.

Die universitätsinterne Kommunikation hat sich intensiviert.

Im Zuge der Planung und Umsetzung von Projekten in der Exzellenzinitiative wird in den Universitäten anders und intensiver kommuniziert, auch sind Entscheidungsfreude und Umsetzungstempo erkennbar gestiegen. Allerdings gelingt es nicht an allen Standorten gleichermaßen, die interne Spannung zwischen geförderten und nicht geförderten Forschungsfeldern auszugleichen. Zukunftskonzepte haben hierfür Lösungen finden können, auch hat die Programmpauschale dabei geholfen, dass neue Gebiete und die Fächer neben den großen Profildbereichen unterstützt werden konnten. Gleichwohl bleibt der Abbau von Spannungen an vielen Standorten eine noch zu lösende Aufgabe. Das große Engagement von wissenschaftlichen Leistungsträgern für die Profilbildung hat sich für die Institution positiv ausgewirkt und ist besonders zu würdigen, weil es nicht selten in der Aufbauphase von Projekten und Strukturen zulasten der individuellen Profilierung in der Forschung ging.

4.5. Wissenschaftssystem

Die Exzellenzinitiative hat die funktionale Differenzierung im Universitätssystem erhöht.

Ein wesentlicher Effekt der Exzellenzinitiative besteht darin, dass die Universitäten exzellente Rahmenbedingungen für Spitzenforschung in institutionell sehr unterschiedlicher und standortspezifischer Weise entwerfen und etablieren konnten. Das Förderprogramm hat den institutionellen Variantenreichtum im Wissenschaftssystem vergrößert und so dessen funktionale Differenzierung vorangebracht. Die meisten der geförderten Universitäten machen ihre Konzepte und Ideen öffentlich; auch

nicht geförderte Universitäten profitieren hiervon erheblich, sodass insgesamt ein lernendes System unterstützt wird. Allerdings fehlen den nicht geförderten Einrichtungen neben dem externen Referenzpunkt einer Begutachtung ihrer Konzepte oftmals auch die finanziellen Spielräume für die rasche Umsetzung.

Die Exzellenzinitiative hat die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Universitäten verbessert.

Die Universitäten haben neue Standards für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses etabliert, sie haben ihre Aufbaustruktur wissenschaftsadäquat ausgestaltet und neue Formate zur internen Förderung von Spitzenforschung etabliert.

Außerdem haben die geförderten Einrichtungen als Vorbilder ausgestrahlt. Insofern hat die Exzellenzinitiative auch über den Kreis der geförderten Hochschulen hinaus Wirkungen erzielt und dem Wissenschaftssystem wichtige Entwicklungsanstöße gegeben. Indem der Wettbewerb die Leistungsdifferenzen sichtbar gemacht und durch finanzielle Förderung auch verstärkt hat, sind allerdings auch neue Spannungen und Konflikte innerhalb und zwischen den Einrichtungen aufgetreten.

Durch die Exzellenzinitiative ist die Sichtbarkeit des deutschen Wissenschaftssystems international stark gestiegen.

Die Exzellenzinitiative hat sich zu einer eigenen Marke mit höchster nationaler und internationaler Reputation entwickelt. Der Einsatz vorwiegend ausländischer Sachverständiger in den Begutachtungen und Entscheidungsgremien hat die internationale Wahrnehmung der Forschungsleistungen an deutschen Universitäten verändert.

4.6. Ausblick

Die herausragende Wirksamkeit der Exzellenzinitiative ergibt sich aus der Gesamtschau aller zuvor beschriebenen Einzeleffekte. Es sollte das Ziel der Wissenschaftspolitik sein, die positiven Entwicklungen, die durch die Exzellenzinitiative ausgelöst wurden, abzusichern und auch künftig nach ihren Prinzipien Wissenschaft zu fördern.

Insbesondere die durch die Exzellenzinitiative gestiegene Strategiefähigkeit und Innovationskraft der deutschen Universitäten und des Wissenschaftssystems insgesamt gilt es zu erhalten und für die Zukunft weiter auszubauen.

Im Rahmen der Tagung der Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzeinrichtungen im Oktober 2014 haben diese darauf aufmerksam gemacht, dass auch künftige Förderformate strategische und strukturelle Wirkungen entfalten sollten. Auch die große Bedeutung der Themen- und Formenoffenheit wurde herausgehoben. Ein bei dieser Tagung entstandenes „Statement der Sprecherinnen und Sprecher der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster sowie der Rektorinnen und Rektoren bzw. Präsidentinnen und Präsidenten der Universitäten mit geförderten Zukunftskonzepten zum Fortgang der Exzel-

lenzinitiative von Bund und Ländern“ fasst die Wirkungen der Exzellenzinitiative und daraus abgeleitete Erwartungen an die Prinzipien der künftigen Förderung von Spitzenforschung zusammen (<https://idw-online.de/de/news607458>). In zahlreichen Gesprächen haben die Hochschulen zudem betont, dass die spezifische Programmgestaltung (externer Wettbewerb, Aussicht auf Reputationssteigerung und zusätzliche Ressourcen, wissenschaftliche Begutachtung) notwendig sei, um fachliche Erneuerung und institutionelle Dynamik im Hochschulsystem aufrechtzuerhalten.

Hierbei seien die folgenden Aspekte zu berücksichtigen:

- Die Hochschulen müssen auch in künftigen Förderformaten darin unterstützt werden, eigenverantwortlich Strategien zu entwickeln und passgenau sowie bedarfsspezifisch selbst gewählte Forschungsschwerpunkte und institutionelle Formen zu entwickeln.
- Für die Universitäten stellt es eine Herausforderung dar, für ihre erfolgreichen Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte nach dem Förderende eine angemessene Perspektive zu schaffen. Bei der Umsetzung dieser Projekte hat sich vielerorts die Universität verändert, insofern wurden aus „Projekten“ im Laufe der Förderung weitreichende Veränderungsprozesse. Es wurden vielfältige neue Strukturen entwickelt, die auch in Zukunft Kosten verursachen. Es wird also eine wissenschaftspolitische Aufgabe sein, in zukünftigen Förderprogrammen wettbewerbliche Anreize zur thematischen und institutionellen Erneuerung zu geben und zugleich in Rechnung zu stellen, dass es Zeit braucht, um profilbildende Initiativen zum Erfolg zu führen (z.B. mittels längerer Förderzeiträume). Auch für die Hochschulen stellt diese längerfristige Perspektive eine strategische Herausforderung dar.
- Die im Rahmen der Exzellenzinitiative angeregte oder verstärkte Binnendifferenzierung der Universitäten fortzuentwickeln wird eine der größten Herausforderungen für die kommenden Jahre sein. Hierzu gehört es auch, die Rahmenbedingungen für Spitzenforschung in unterschiedlichen Größenordnungen zu verbessern. Die Binnendifferenzierung in der Forschungsstärke und der Ausstattung von Forschungsaktivitäten ist eng verknüpft mit der institutionellen Ausbalancierung von Forschung und Lehre, denn oftmals gehören die besonders „lehrintensiven“ Bereiche einer Universität nicht zu ihren forschungstärksten Bereichen. In der Universitätsentwicklung müssen die vielfältigen Bedarfe in den unterschiedlichen universitären Leistungsbereichen auch in Zukunft weiterhin in angemessener Weise abgedeckt werden. Es gehört gerade zu einer erfolgreichen Universitätsstrategie, nicht nur punktuelle Exzellenz in der Forschung zu stärken, sondern auch eine integrierte Entwicklung der Universität in der Breite und in all ihren Leistungsdimensionen zu befördern.
- Die Exzellenzinitiative hat sowohl auf die Spitzeneinrichtungen als auch für das Universitätssystem insgesamt leistungssteigernd gewirkt. Das wird auch in den internationalen Rankings erkennbar. Durch Nachahmung und überinstitutionelle Lernprozesse hat sich das Qualitätsniveau des gesamten Hochschulsystems in fruchtbarer Vielfalt positiv entwickelt. Diese positive Entwicklung schließt auch andere universitäre Leistungsbereiche (wie Lehre, Transfer, Infrastruktur) ein, die eng mit der Forschung verknüpft sind.
- Der Grundsatzbeschluss der Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern vom 11. Dezember 2014 für eine neue Bund-Länder-Initiative (Nachfolge Exzellenzinitiative) stellt

mit seinem Bekenntnis dazu, dass die bisher gemeinsam für die Exzellenzinitiative bereitgestellten Mittel mindestens im selben Umfang auch künftig in einer neuen Förderinitiative (mit nach Zielen und Förderformaten differenzierten Fördermöglichkeiten) zur Verfügung stehen sollen, einen begrüßenswerten Rahmen für die anschließenden Überlegungen dar (<http://www.gwk-bonn.de/themen/wissenschaftspakte/exzellenzinitiative/>).

Der Göttinger Beschluss der geschäftsführenden Vorstände der großen Koalition vom 16. April 2015 „Innovation antreiben, Technologietransfer beschleunigen“ enthält eine Absichtserklärung für eine zehnjährige Finanzrahmenfortschreibung. Er bietet einen Ausgangspunkt für die Ausgestaltung eines Nachfolgeprogramms der Exzellenzinitiative, dessen Bedingungen Gegenstand von Verhandlungen zwischen Bund und Ländern sind. Dabei werden auch die Ergebnisse der internationalen Expertenkommission zur Evaluation des Programms und seiner Auswirkungen auf das deutsche Wissenschaftssystem zu berücksichtigen sein.

5. Literaturverzeichnis

(GWK-Bericht 2008) Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. Bonn, 2008; <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Bericht-Exzellenzinitiative.pdf>

(BuWiN 2008): Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Bonn / Berlin, 2008

(BuWiN 2013): Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld, 2013

(Detmer 2010): Detmer, Hubert / Metzler, Moritz: Überwiegend positives Klima. Ergebnisse einer aktuellen Erhebung zur Berufungspraxis. Forschung & Lehre, Nr. 12/10, S. 882–884, 2010

Deutsche Forschungsgemeinschaft: Monitoring des Förderprogramms Graduiertenkollegs. Bericht 2011. Bonn, 2011; http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/bericht_dfg_monitoring_grk_2011.pdf

(ExV I 2005): Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91 b des Grundgesetzes (Forschungsförderung) über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen - Exzellenzvereinbarung (ExV) - vom 18. Juli 2005, BAnz S. 13347

(ExV II 2009): Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über die Fortsetzung der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen - Exzellenzvereinbarung II (ExV II) – vom 24. Juni 2009, BAnz Nr. 103 vom 16. Juli 2009, S. 2416

(HIS 2012): Jaksztat, Steffen / Preßler, Nora / Briedis, Kolja (HIS-Studie 2012): Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS: Forum Hochschule 15/2012. Hannover, 2012

(iFQ 2008): Sondermann, Michael / Simon, Dagmar / Scholz, Anne-Marie / Hornbostel, Stefan: Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase. iFQ-Working Paper No. 5. Berlin, 2008

(iFQ 2012): Möller, Torger / Antony, Philipp / Hinze, Sybille / Hornbostel, Stefan: Exzellenz begutachtet. Befragung der Gutachter in der Exzellenzinitiative. iFQ-Working Paper No. 11. Berlin, 2012.

(iFQ 2013): Bukow, Sebastian / Möller, Torger: Die Rekrutierung wissenschaftlichen Spitzenpersonals in der Exzellenzinitiative. iFQ-Berichte No. 32. Berlin, April 2013

(Michels 2013): Michels, Carolin / Conchi, Sonia / Frietsch, Rainer: 3. Indikatorbericht – Bibliometrische Indikatoren für den PFI Monitoring Bericht 2014, Karlsruhe / Berlin / Bielefeld 2013

Prognos/Joanneum: Studie zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (Graduiertenschulen und Exzellenzcluster), im Auftrag der DFG durchgeführt von der Prognos AG und Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH. Berlin / Basel / Graz / Wien, 2015

(DeStatis 2012): Statistisches Bundesamt (DeStatis): Promovierende in Deutschland, 2010. Wiesbaden, 2012

(UniWiND 2/2014): Hillenbach, Anne-Kathrin / Hacke, Marion / Schlegel, Martin / Witter, Barbara: Empfehlungen für den Übergang von der Master- in die Promotionsphase. UniWiND-Publikationen Band 2, 2014

(UniWiND 3/2014): Dumpitak, Christian / Giersig, Nico / Haupt, Christiane / Kämper, Ute / Kauhaus, Hanna / Michel, Dian / Schlegel, Martin / Schmid, Olivia / Schuchert, Carolin / Welker, Bertram: Nach der Promotion: Übergang zur Postdoc-Phase und in den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Unterstützungsangebote an Universitäten und Handlungsempfehlungen zur Förderung des Karriereübergangs. UniWiND-Publikationen Band 3, 2014

6. Anhänge

6.1. Ergänzendes Datenmaterial

6.2. Studie zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (Graduiertenschulen und Exzellenzcluster)

a) Studie – als gesonderter Band

b) Anhang zur Studie – als gesonderter Band

6.3. Bericht der Strategiekommision des Wissenschaftsrates: Auswertung der geförderten Zukunftskonzepte – als gesonderter Band

Anhang

6.1 Ergänzendes Datenmaterial

Vorwort	147
---------	-----

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Geförderte Verbünde, Drittmittel an Hochschulen, ERC-Grants

A-1: Ergebnisse der 1. Phase der Exzellenzinitiative (2006-2012) – geförderte Standorte	149
A-2: Geförderte Exzellenzeinrichtungen nach Sprecherhochschulen 2006-2017	150
A-3: Drittmittelleinnahmen deutscher Hochschulen 2006-2013.....	160
A-4: Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzinitiative 2006-2017.....	161
A-5: ERC-geförderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Zielhochschulen in Deutschland 2007-2014.....	162
A-6: ERC-geförderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Zielländern 2007-2014....	163

Beteiligte Personen – Statusgruppen, Geschlecht, Fächer

A-7: Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Statusgruppe und Geschlecht ..	164
A-8: Finanzierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Statusgruppe und Geschlecht	165
A-9: Neurekrutierungen: Nachwuchsgruppenleitungen und Professorinnen und Professoren nach Geschlecht	166
A-10: Promovierende nach Förderlinie und Geschlecht.....	167
A-11: Anteile finanzierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Förderlinie und Geschlecht	168
A-12: Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Statusgruppe und Wissenschaftsbereich	169
A-13: Finanzierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Statusgruppe und Wissenschaftsbereich	170
A-14: Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Fachgebieten.....	171
A-15: Nachwuchsgruppenleitungen nach Fachgebieten und Geschlecht	172

Beteiligte Personen – Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

A-16: Primäre Forschungsstätten der beteiligten Principal Investigators (PIs) auf Basis der Anträge	173
A-17: Primäre Forschungsstätten der beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf der Basis des DFG-Monitorings.....	174
A-18: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an universitären und außeruniversitären Einrichtungen nach Finanzierung	175

Beteiligte Personen – national/international

A-19: Staatsangehörigkeit der Professorinnen und Professoren.....	176
A-20: Staatsangehörigkeit der Promovierenden nach Weltregionen.....	177
A-21: Staatsangehörigkeit der Promovierenden	178

A-22: Letztes Herkunftsland der Promovierenden	179
A-23: Herkunftsländer der Nachwuchsgruppenleitungen	180
A-24: Herkunftsländer der Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler	181

Berufungen und Professuren

A-25: Berufungen auf in Graduiertenschulen und Exzellenzclustern eingerichtete Professuren ...	182
A-26: Berufungen nach Befristungstyp und Geschlecht 2006-2013	182
A-27: Berufungen nach Wissenschaftsbereich und Geschlecht 2006-2013	183
A-28: Berufungen nach Herkunftsland 2006-2013	184

Mittelverwendung, Promotionsdauer

A-29: Mittelverwendung in den drei Förderlinien nach Mittelarten	185
A-30: Mittelverwendung getrennt nach Förderlinien und Förderphasen	186
A-31: Anteilige Personalausgaben	187
A-32: Anteilige Sachausgaben	188
A-33: Promotionsdauer: Kumulierter Anteil abgeschlossener Promotionen	189

Sonstige Übersichten

A-34: DFG-Systematik der Fächer, Fachkollegien, Fachgebiete und Wissenschaftsbereiche	190
A-35: Legende für Ländercodes	194

Vorwort: Programmbegleitendes Monitoring durch die DFG

Die Vereinbarung zur Exzellenzinitiative II (ExV II 2009) verpflichtet den Wissenschaftsrat und die Deutsche Forschungsgemeinschaft, einen datengestützten Bericht zum Verlauf des Programms zu erstellen. Um eine möglichst breite und für viele relevante Dimensionen aussagefähige Datenbasis zu generieren, ergriffen beide Partner früh vorbereitende Maßnahmen. Für die Geschäftsstelle der DFG bildeten folgende Faktoren eine Ausgangsbasis:

- 1.) Mit der Gründung des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) als Hilfseinrichtung der Forschung hatte die DFG 2005 eine Infrastruktur mit dem Auftrag geschaffen, speziell in der Aufbauphase Instrumente zu entwickeln und Datenbestände aufzubauen, die eine Evaluation der DFG-Förderinstrumente erlauben. Diese Arbeiten wurden auch für die 2008 vom iFQ vorgelegte Studie „Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase“ genutzt (iFQ 2008). Die Studie stellte eine wesentliche Datengrundlage für den Bericht von DFG und WR zur 1. Phase der Exzellenzinitiative dar.
- 2.) Ebenfalls im Jahr 2005 hat die DFG ein System der elektronischen Antragsbearbeitung (ElektrA) eingeführt. Die Daten aus der Antragsbearbeitung werden in diesem Bericht auch für Aussagen zur regionalen Vernetzung sowie zur interdisziplinären Zusammen im Rahmen der Exzellenzinitiative herangezogen. Gemeinsam mit den jährlichen Verwendungsnachweisen der geförderten Einrichtungen bilden die ElektrA-Daten zudem die Hauptbasis für Analysen zur monetären Ausstattung der Exzellenzeinrichtungen (vgl. hier insbesondere auch den DFG-Förderatlas).
- 3.) Ende der 1990er Jahre hat die DFG ein Monitoring-System aufgebaut, mit dem Informationen zu den Förderprogrammen „Sonderforschungsbereiche“ und „Graduiertenkollegs“ erhoben werden. Im Fokus dieses Monitorings steht das in den beiden Programmen aktive wissenschaftliche Personal. Im Jahr 2006 übernahm das iFQ die Konzeption und den Aufbau eines datenbankgestützten „Forschungsmonitors“ (vgl. iFQ 2008), der neben den genannten Förderprogrammen auch die Exzellenzinitiative umfassen sollte. Wegen technischer Schwierigkeiten kam dieses Instrument nicht zum Einsatz. Daher erfasst die DFG seit 2012 auf Basis einer konzeptionellen Weiterentwicklung mit einem webgestützten Erhebungs-Tool jährlich Daten zu den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern. In der aktuellen Erhebung zum Jahr 2013, die diesem Bericht zugrunde liegt, wurden Daten zu rund 20.000 an den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erfasst, angefangen bei Doktorandinnen und Doktoranden bis hin zu Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern. Die Befragung erfüllt annähernd den Anspruch an eine Vollerhebung.
- 4.) Der erste Bericht der Gemeinsamen Kommission aus dem Jahr 2008 musste sich auf die Beschreibung von Prozessen, Plänen und ersten Beobachtungen beschränken (vgl. Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn, 2008 und iFQ 2008). Nun können nicht nur die in den Exzellenzclustern und Graduiert-

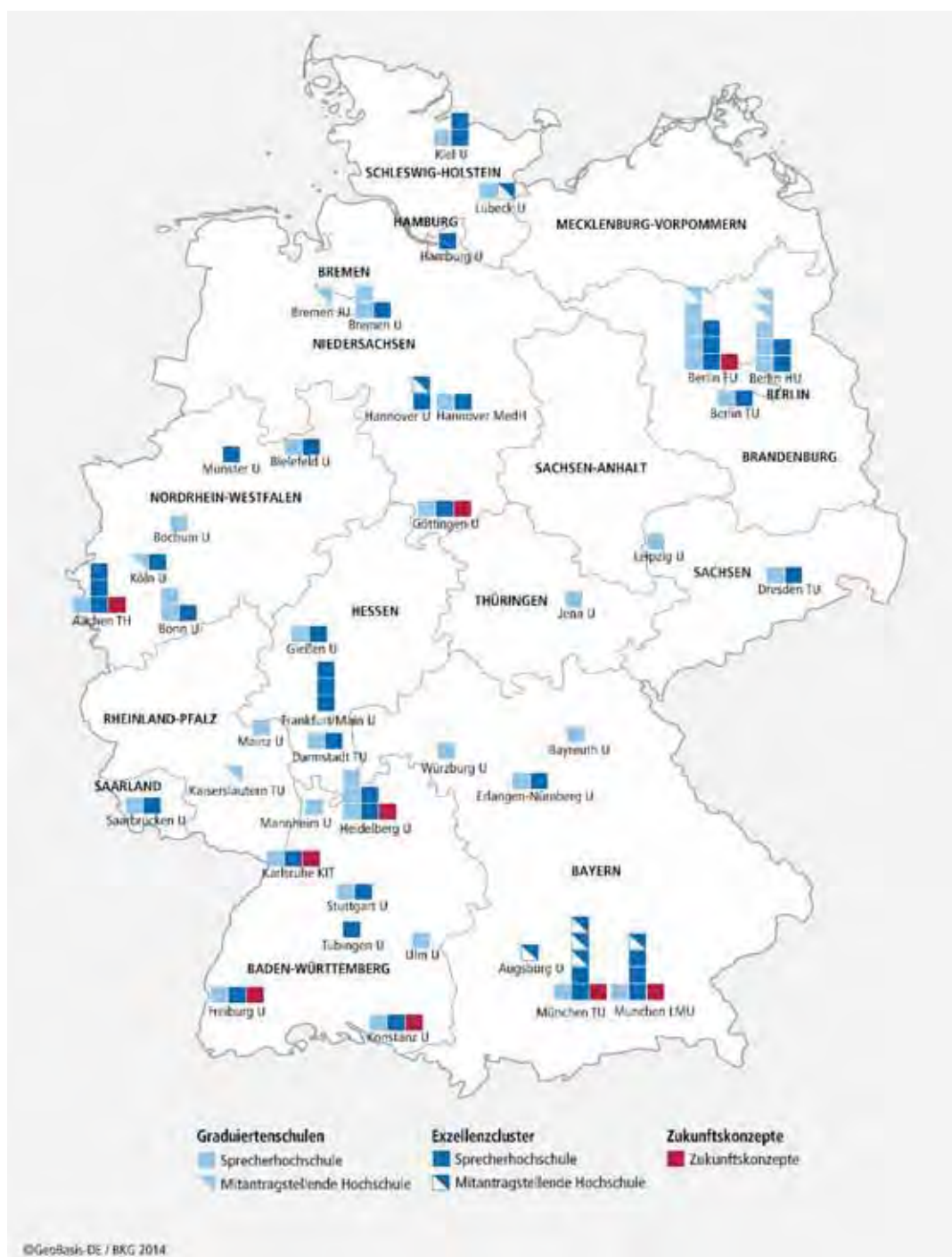
tenschulen verfolgten wissenschaftlichen und strukturellen Ziele, sondern auch die umgesetzten Maßnahmen, mit denen diese Ziele erreicht werden sollten, sowie deren Ergebnisse und die Erfahrungen der beteiligten Akteure betrachtet werden. Diese Informationen lagen aber nicht in unmittelbar auswertbarer Form bei der DFG vor. Daher entwickelte die DFG ein Erhebungskonzept mit Unterstützung von fünf in sozialwissenschaftlichen Evaluationsfragen ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Auf der Grundlage dieses Konzepts erfolgte eine Ausschreibung, die ein Konsortium der Forschungsinstitute Prognos AG und Joanneum Research für sich entscheiden konnte. Das Konsortium wertete die Fortsetzungsanträge der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster mit den darin enthaltenen Angaben zu den in der ersten Förderperiode umgesetzten Maßnahmen und erzielten Ergebnisse wie auch die Begutachtungsprotokolle zu den Anträgen strukturiert aus. Für eine Online-Befragung der an der Exzellenzinitiative federführend beteiligten Personen wurden Prognos/Joanneum die im Rahmen des Monitorings erfassten Kontaktdaten zur Verfügung gestellt. In Interviews mit Sprecherinnen und Sprechern der Verbände sowie mit Hochschulleitungen wurden die Ergebnisse der ersten beiden Analysen vertieft. Die Studie von Prognos/Joanneum (siehe Anhang 6.2 – Studie zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (Graduiertenschulen und Exzellenzcluster)) bildet ein wesentliches Standbein dieses datengestützten Berichts.

- 5.) Seit Ende der 1990er Jahre veröffentlicht die DFG im Drei-Jahres-Rhythmus eine Berichtsreihe, die seit 2012 unter dem Namen „Förderatlas“ firmiert. Unter Zugriff auf Daten verschiedener Forschungsförderer (insbesondere DFG, Bund, AiF und EU (einschließlich ERC) aber beispielsweise auch die Gastwissenschaftlerprogramme von AvH und DAAD) werden fachliche Profile von Hochschulen wie auch die Profile von Regionen und der dort erfolgenden Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen untersucht. Neben drittmittelbasierten Statistiken stellt der Förderatlas weitere Kennzahlen bereit - etwa zur internationalen Sichtbarkeit und Attraktivität von Forschungsstandorten. Die 2015 veröffentlichte siebte Ausgabe des Förderatlas setzt einen thematischen Schwerpunkt auf die Exzellenzinitiative. Alle Kennzahlen werden daraufhin untersucht, inwieweit sie die Standorte der Exzellenzinitiative in besonderem Licht erscheinen lassen. Einen Beitrag zur Untersuchung der Effekte der Exzellenzinitiative leisten dabei auch gesondert beauftragte Analysen - etwa die in diesem Bericht auszugsweise zitierte bibliometrische Auswertung zum Publikationsertrag der Exzellenzinitiative. Eine weitere Sonderanalyse des Förderatlas zeigt, in welchem Umfang und welcher Form Graduiertenschulen und Exzellenzcluster interdisziplinär forschen.
- 6.) Die große Aufmerksamkeit, welche die Exzellenzinitiative genießt, hat dazu beigetragen, dass eine Vielzahl von Akteuren unabhängig von DFG und Wissenschaftsrat Studien durchgeführt haben. Diese Studien sind im Literaturverzeichnis jedoch nur aufgeführt, wenn auf sie im vorliegenden Bericht explizit Bezug genommen wird.

Geförderte Verbünde, Drittmittel an Hochschulen, ERC-Grants

A-1: Ergebnisse der 1. Phase der Exzellenzinitiative (2006-2012) – geförderte Standorte



Quelle: DFG-Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzinitiative 2006-2012

Die Karte zeigt die regionale Verteilung aller bewilligten Exzellenzeinrichtungen aus der 1. Programmphase (2006/07-2012) der Exzellenzinitiative. In der Darstellung wird zwischen Sprecherhochschulen und mitantragstellenden Hochschulen unterschieden. Darüber hinaus an einzelnen Graduiertenschulen, Exzellenzclustern oder Zukunftskonzepten beteiligte Hochschulen (einschließlich Fachhochschulen) und außeruniversitäre Institute sind – ebenso wie in den Abbildungen 3 und 5 in Kapitel 1.7 – nicht dargestellt.

A-2: Geförderte Exzellenzeinrichtungen (Graduiertenschulen, Exzellenzcluster, Zukunftskonzepte) nach Sprecherhochschulen 2006-2017

Standort*	Graduiertenschule (GSC)	Exzellenzcluster (EXC)	Zukunftskonzept (ZUK)	Wiss.-Bereich#	Gemeinsame Sprecherschaft oder Mitantragungstellung	Förderung von - bis
Aachen						
		Ultraschnelle mobile Information und Kommunikation		ING		2006 - 2014
		Integrative Produktionstechnik für Hochlohnländer		ING		2006 - 2017
		Maßgeschneiderte Kraftstoffe aus Biomasse		ING		2007 - 2017
Bamberg	Aachener Graduiertenschule für computergestützte Natur- und Ingenieurwissenschaften (AICES)			ING		2006 - 2017
			RWTH 2020: Globalen Herausforderungen begegnen	ohne		2007 - 2017
Bayreuth	Bamberger Graduiertenschule für Sozialwissenschaften (BAGSS)			GEI		2012 - 2017
FU Berlin	Bayreuther Internationale Graduiertenschule für Afrikastudien			GEI		2007 - 2017
		NeuroCure - Neue Perspektiven in der Therapie neurologischer Erkrankungen		LEB	gemeinsame Sprecherschaft: FU Berlin & HU Berlin (Charité)	2007 - 2017
		Topoi - Die Formation und Transformation von Raum und Wissen in den antiken Kulturen		GEI	gemeinsame Sprecherschaft: FU Berlin & HU Berlin	2007 - 2017
		Languages of Emotion		GEI		2007 - 2014
		Graduiertenschule für Nordamerikastudien (GSMAS)		GEI		2006 - 2017
Berlin-Brandenburg	Berlin Graduate School Muslim Cultures and Societies			GEI	Mitantragungstellung: HU Berlin	2007 - 2017
	Berlin-Brandenburg Schule für Regenerative Therapien			LEB	gemeinsame Sprecherschaft: FU Berlin & HU Berlin (Charité)	2007 - 2017

Standort*	Graduiertenschule (GSC)	Exzellenzcluster (EXC)	Zukunftskonzept (ZUK)	Wiss.-Bereich#	Gemeinsame Sprecherschaft oder Mitantragstellung	Förderung von - bis
	Friedrich Schlegel Graduiertenschule für literaturwissenschaftliche Studien Graduiertenschule für Ostasiastudien			GEI	Mitantragstellung: HU Berlin	2007 - 2017
	Berliner Graduiertenschule für Integrative Onkologie (BSIO)		Veritas - Iustitia - Libertas - Internationale Netzwerkuiversität	LEB	gemeinsame Sprecherschaft: FU Berlin & HU Berlin (Charité)	2012 - 2017
HU Berlin				ohne		2007 - 2017
		Bild Wissen Gestaltung. Ein Interdisziplinäres Labor		GEI		2012 - 2017
		NeuroCure - Neue Perspektiven in der Therapie neurologischer Erkrankungen		LEB	gemeinsame Sprecherschaft: FU Berlin & HU Berlin (Charité)	2007 - 2017
		Topoi - Die Formation und Transformation von Raum und Wissen in den antiken Kulturen		GEI	gemeinsame Sprecherschaft: FU Berlin & HU Berlin	2007 - 2017
	Berlin School of Mind and Brain			LEB		2006 - 2017
	Berlin Graduate School of Social Sciences (BGSS)			GEI		2007 - 2014
	Graduiertenschule für Analytical Sciences Adlershof (SALSA)			NAT		2012 - 2017
	Berlin-Brandenburg Schule für Regenerative Therapien (BSRT)			LEB	gemeinsame Sprecherschaft: FU Berlin & HU Berlin (Charité)	2007 - 2017
	Berliner Graduiertenschule für Integrative Onkologie (BSIO)			LEB	gemeinsame Sprecherschaft: FU Berlin & HU Berlin (Charité)	2012 - 2017
			Bildung durch Wissenschaft	ohne		2012 - 2017
TU Berlin						
		Unifying Concepts in Catalysis		NAT		2007 - 2017
	Berlin Mathematical School (BMS)			NAT	Mitantragstellung: Berlin FU, Berlin HU	2006 - 2017
Bielefeld						
		Kognitive Interaktionstechnologie (CITEC)		ING		2007 - 2017
	Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS)			GEI		2007 - 2017

Standort*	Graduiertenschule (GSC)	Exzellenzcluster (EXC)	Zukunftskonzept (ZUK)	Wiss.-Bereich#	Gemeinsame Sprecherschaft oder Mitantragungstellung	Förderung von - bis
Bochum						
		RESOLV: Ruhr Explores Solvation		NAT		2012 - 2017
	Ruhr University Research School (RURS)			ohne		2006 - 2017
Bonn						
		Mathematik: Grundlagen, Modelle, Anwendungen		NAT		2006 - 2017
		ImmunoSensation: Das Immunsensorische System		LEB		2012 - 2017
	Bonn Graduate School of Economics (BGSE)			GEI		2006 - 2014
	Graduiertenschule Bonn-Köln in Physik und Astronomie (BCGS)			NAT	Mitantragungstellung: Wechsel der Sprecherschaft von Bonn nach Köln ab 2012	2007 - 2017
Bremen						
		Der Ozean im System Erde - MARUM, Zentrum für Marine Umweltwissenschaften		NAT		2007 - 2017
	Global Change in the Marine Realm			NAT	Integration in den Bremer EXC 314 "Marum" ab Nov. 2012	2006 - 2012
	Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSSS)			GEI	Mitantragungstellung: Jacobs Universität Bremen	2007 - 2017
			Ambitioniert und agil	ohne		2012 - 2017
Chemnitz						
		Technologiefusion für multifunktionale Leichtbaustrukturen (MERGE)		ING		2012 - 2017
Darmstadt						
		Smart Interfaces: Understanding and Designing Fluid Boundaries		ING		2007 - 2014
	Graduate School of Computational Engineering			ING		2007 - 2017
	Darmstädter Exzellenz-Graduiertenschule für Energiewissenschaft und Energietechnik (ESE)			ING		2012 - 2017

Standort*	Graduiertenschule (GSC)	Exzellenzcluster (EXC)	Zukunftskonzept (ZUK)	Wiss.-Bereich#	Gemeinsame Sprecherschaft oder Mitfinanzierung	Förderung von - bis
Dresden						
		Zentrum für Regenerative Therapien Dresden (CRTD)		LEB		2006 - 2017
		Center for Advancing Electronics Dresden (cfaed)		ING		2012 - 2017
	Internationale Graduiertenschule für Biomedizin und Bioengineering Dresden (DIGS-BB)			LEB		2006 - 2017
			Die synergetische Universität	ohne		2012 - 2017
Düsseldorf						
		Exzellenzcluster für Pflanzenwissenschaften (CEPLAS)		LEB	gemeinsame Sprecherschaft: Düsseldorf & Köln	2012 - 2017
Erlangen-Nürnberg						
		Neue Materialien und Prozesse - Hierarchische Strukturbiologie für funktionale Bauteile (EAM)		ING		2007 - 2017
	Erlangen Graduiertenschule für Fortschrittliche Optische Technologien			ING		2006 - 2017
Frankfurt/Main						
		Dynamik Makromolekularer Komplexe		LEB		2006 - 2017
		Kardiovaskuläres System (ECCPS)		LEB	gemeinsame Sprecherschaft: Frankfurt/Main & Gießen	2006 - 2017
		Die Herausbildung normativer Ordnungen		GEI		2007 - 2017
Freiburg						
		BIOSS Zentrum für Biologische Signalstudien - Von der Analyse zur Synthese		LEB		2007 - 2017
		BrainLinks - BrainTools		ING		2012 - 2017
	Spemann Graduiertenschule für Biologie und Medizin (SGBM)			LEB		2006 - 2017
			Windows for Research	ohne		2007 - 2014

Standort*	Graduiertenschule (GSC)	Exzellenzcluster (EXC)	Zukunftskonzept (ZUK)	Wiss.-Bereich#	Gemeinsame Sprecherschaft oder Mitantragungstellung	Förderung von - bis
Gießen						
		Kardiolunales System (ECCPS)		LEB	gemeinsame Sprecherschaft: Frankfurt/Main & Gießen	2006 - 2017
	Internationales Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften			GEI		2006 - 2017
Göttingen						
		Mikroskopie im Nanometerbereich und Molekularphysiologie des Gehirns (CNMPB)		LEB		2006 - 2017
	Göttinger Graduiertenschule für Neurowissenschaften, Biophysik und Molekulare Biowissenschaften			LEB		2007 - 2017
			Tradition - Innovation - Autonomie	ohne		2007 - 2014
Hamburg U						
		Integrierte Klimasystemanalyse und -vorhersage (CLISAP)		NAT		2007 - 2017
		The Hamburger Centre for Ultrafast Imaging (CUI)		NAT		2012 - 2017
Hannover LU						
		QUEST - Centre for Quantum Engineering and Space-Time Research		NAT		2007 - 2014
Hannover MH						
		From Regenerative Biology to Reconstructive Therapy (REBIRTH)		LEB	Mitantragungstellung: Hannover LU	2006 - 2017
	Hannover Biomedical Research School			LEB		2006 - 2014

Standort*	Graduiertenschule (GSC)	Exzellenzcluster (EXC)	Zukunftskonzept (ZUK)	Wiss.-Bereich [#]	Gemeinsame Sprecherschaft oder Mitfinanzierung	Förderung von - bis
Heidelberg						
		Zelluläre Netzwerke		LEB		2006 - 2017
		Asien und Europa im globalen Kontext: Die Dynamik der Transkulturalität		GEI		2007 - 2017
	Heidelberg Graduiertenschule für fundamentale Physik			NAT		2006 - 2017
	Heidelberg Graduiertenschule der mathematischen und computergestützten Methoden für die Wissenschaften			NAT		2007 - 2017
	Die Hartmut Hoffmann-Berling Internationale Graduiertenschule für Molekular- und Zellbiologie Heidelberg (HBIGS)			LEB		2007 - 2017
			Realising the Potential of a Comprehensive University	ohne		2007 - 2017
Jena						
	Graduiertenschule für Mikrobielle Kommunikation - Jena (JSMC)			LEB		2007 - 2017
Karlsruhe (KIT)						
		Funktionelle Nanostrukturen		NAT		2006 - 2014
	Karlsruher Graduiertenschule für Optik und Photonik (KSOP)			NAT		2006 - 2017
	Karlsruher Graduiertenschule für Elementarteilchen- und Astroteilchenphysik: Wissenschaft und Technologie (KSETA)			NAT		2012 - 2017
			Gründung des Karlsruher Instituts für Technologie	ohne		2006 - 2014

Standort*	Graduiertenschule (GSC)	Exzellenzcluster (EXC)	Zukunftskonzept (ZUK)	Wiss.-Bereich [#]	Gemeinsame Sprecherschaft oder Mitantragstellung	Förderung von - bis
Kiel						
		Ozean der Zukunft		NAT		2006 - 2017
		Entzündungen an Grenzflächen		LEB	Mitantragstellung: Lübeck	2007 - 2017
	Integrierte Studien zur menschlichen Entwicklung in Landschaften			GEI		2007 - 2017
Köln						
		Zelluläre Stressantworten bei altersassoziierten Erkrankungen (CECAD)		LEB		2007 - 2017
		Exzellenzcluster für Pflanzenwissenschaften (CEPLAS)		LEB	gemeinsame Sprecherschaft: Düsseldorf & Köln	2012 - 2017
	Graduiertenschule Bonn-Köln in Physik und Astronomie (BCGS)			NAT	Mitantragstellung: Bonn; Wechsel der Sprecherschaft von Bonn nach Köln ab 2012	2007 - 2017
Konstanz	a.r.t.e.s. Graduate School for the Humanities Cologne (AGSHC)			GEI		2012 - 2017
			Die Herausforderung von Wandel und Komplexität annehmen	ohne		2012 - 2017
		Kulturelle Grundlagen von Integration		GEI		2006 - 2017
Leipzig	Konstanzer Graduiertenschule Chemische Biologie			LEB		2007 - 2017
	Graduiertenschule für Entscheidungswissenschaften			GEI		2012 - 2017
			Modell Konstanz - Für eine Kultur der Kreativität	ohne		2007 - 2017
Lübeck	Leipzig School of Natural Sciences - Building with Molecules and Nano-objects			NAT		2007 - 2014
	Graduate School for Computing in Medicine and Life Sciences			ING		2007 - 2014

Standort*	Graduiertenschule (GSC)	Exzellenzcluster (EXC)	Zukunftskonzept (ZUK)	Wiss.-Bereich [#]	Gemeinsame Sprecherschaft oder Mitantragstellung	Förderung von - bis
Mainz						
		Präzisionsphysik, Fundamentalkräfte und Struktur der Materie (PRISMA)		NAT		2012 - 2017
Mannheim				NAT	Mitantragstellung: Kaiserslautern	2007 - 2017
München LMU				GEI		2006 - 2017
	Graduiertenschule in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Empirische und quantitative Methoden (GESS)					
München LMU						
		Nanosystem Initiative München (NIM)		NAT	Mitantragstellung: München TU, Augsburg	2006 - 2017
		Münchner Zentrum für Proteinwissenschaften (CIPSM)		LEB	Mitantragstellung: München TU	2006 - 2017
		Münchner Zentrum für fortgeschrittene Photonik (MAP)		NAT	Mitantragstellung: München TU	2006 - 2017
		SYnergy - Munich Cluster for Systems Neurology		LEB	Mitantragstellung: München TU	2012 - 2017
		Graduiertenschule für Systemische Neurowissenschaften		LEB		2006 - 2017
		Graduiertenschule für Quantitative Biowissenschaften München (QBM)		LEB		2012 - 2017
	Distant Worlds: Altertumswissenschaftliches Kolleg München		GEI		2012 - 2017	
	Graduiertenschule für Ost- und Südosteuropastudien			GEI	gemeinsame Sprecherschaft: München LMU & Regensburg	2012 - 2017
			LMUexcellent	ohne		2006 - 2017

Standort*	Graduiertenschule (GSC)	Exzellenzcluster (EXC)	Zukunftskonzept (ZUK)	Wiss.-Bereich#	Gemeinsame Sprecherschaft oder Mitantragstellung	Förderung von - bis
München TU						
		Cognition for Technical Systems (COTESYS)		ING		2006 - 2014
		Ursprung und Struktur des Universums		NAT	Mitantragstellung: München LMU	2006 - 2017
	International Graduate School of Science and Engineering (IGSSE)			ohne		2006 - 2017
			TUM. Die unternehmerische Universität	ohne		2006 - 2017
Münster						
		Religion und Politik in den Kulturen der Vormoderne und der Moderne		GEI		2007 - 2017
		Cells in Motion - CIM: Visualisierung und Verstehen zellulären Verhaltens in lebenden Organismen		LEB		2012 - 2017
Oldenburg						
		Hören für alle		LEB	Mitantragstellung: Hannover MH, Hannover LU	2012 - 2017
Regensburg						
	Graduiertenschule für Ost- und Südosteuropastudien			GEI	gemeinsame Sprecherschaft: München LMU & Regensburg	2012 - 2017
Saarbrücken						
		Multimodal Computing and Interaction		ING		2007 - 2017
	Saarbrücker Graduiertenschule für Informatik			ING		2007 - 2017
Stuttgart						
		Simulationstechnik (SimTech): Von isolierten numerischen Ansätzen zu einer integrativen Systemwissenschaft		ING		2007 - 2017
	Graduiertenschule für advanced Manufacturing Engineering (GsaME)			ING		2007 - 2017

Standort*	Graduiertenschule (GSC)	Exzellenzcluster (EXC)	Zukunftskonzept (ZUK)	Wiss.-Bereich [#]	Gemeinsame Sprecherschaft oder Mitantragstellung	Förderung von - bis
Tübingen						
		Werner Reichardt Centrum für Integrative Neurowissenschaften (CIN)		LEB		2007 - 2017
	LEAD Graduate School: Learning, Educational Achievement, and Life Course Development			GEI		2012 - 2017
			Research, Relevance, Responsibility	ohne		2012 - 2017
Ulm						
	Internationale Graduiertenschule für Molekulare Medizin Ulm			LEB		2007 - 2017
Würzburg						
	Graduiertenschule der Lebenswissenschaften (GSLS)			LEB		2006 - 2017

* Standort: Genannt werden hier nur die Standorte der Sprecheruniversitäten im Sinne der für die Antragstellung in der Exzellenzinitiative gültigen Rahmenbedingungen.

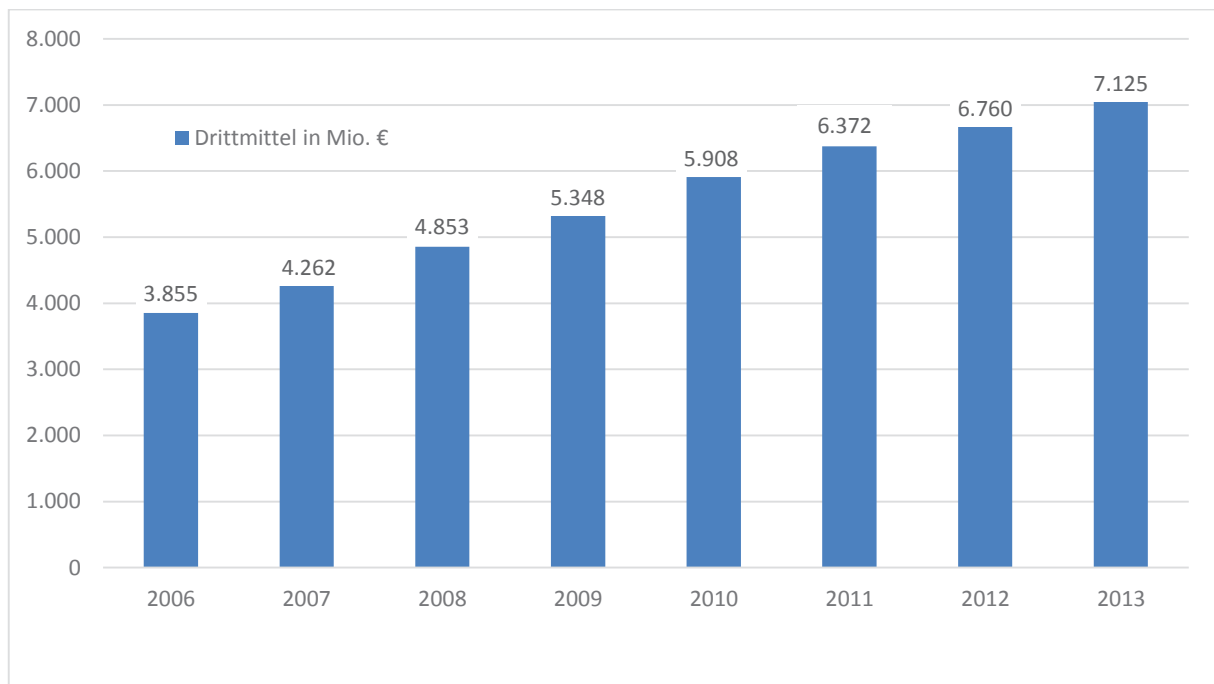
Die Universität Augsburg, die Jacobs Universität Bremen und die TU Kaiserslautern, sind als "mitantragstellende" Hochschulen daher in dieser Übersicht nicht als Standorte genannt.

Die Universität Augsburg ist Mitantragsteller eines EXC der LMU München. Die JU Bremen und TU Kaiserslautern sind Mitantragsteller in GSC aus Bremen bzw. Mainz, siehe auch Spalte 6 der Tabelle.

[#] Wissenschaftsbereich: Angegeben ist hier die primäre fachliche Zuordnung der Graduiertenschule (GSC) oder des Exzellenzclusters (EXC) auf der Basis der Angaben im Antrag:

(GE) Geistes- und Sozialwissenschaften; (LEB) Lebenswissenschaften; (ING) Ingenieurwissenschaften; (ohne) ohne fachliche Zuordnung

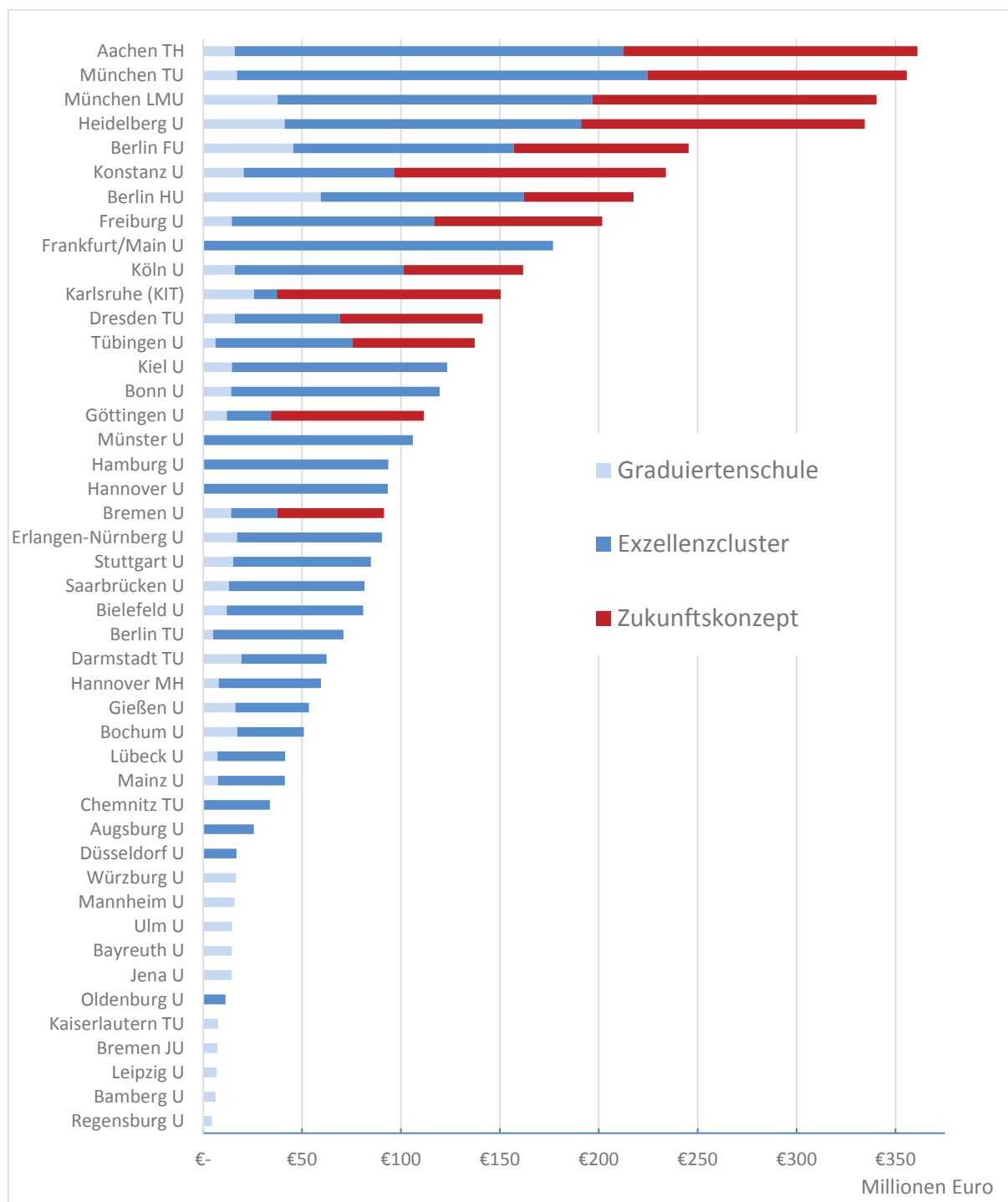
Hellgrau-unterlegte Zeilen kennzeichnen Graduiertenschulen oder Exzellenzcluster mit zwei Sprecheruniversitäten; sie sind in der Tabelle doppelt aufgeführt.

A-3: Drittmiteleinahmen deutscher Hochschulen 2006-2013

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen zur Fachserie 11, Reihe 4.5, 2013, Berechnungen der DFG.

Insgesamt haben alle deutschen Hochschulen zwischen 2006 und 2013 Drittmittel in Höhe von rund 44,5 Mrd. Euro eingenommen. Dem stehen im gleichen Zeitraum bewilligte Drittmittel im Rahmen der Exzellenzinitiative in Höhe von rund 2,7 Mrd. Euro gegenüber.

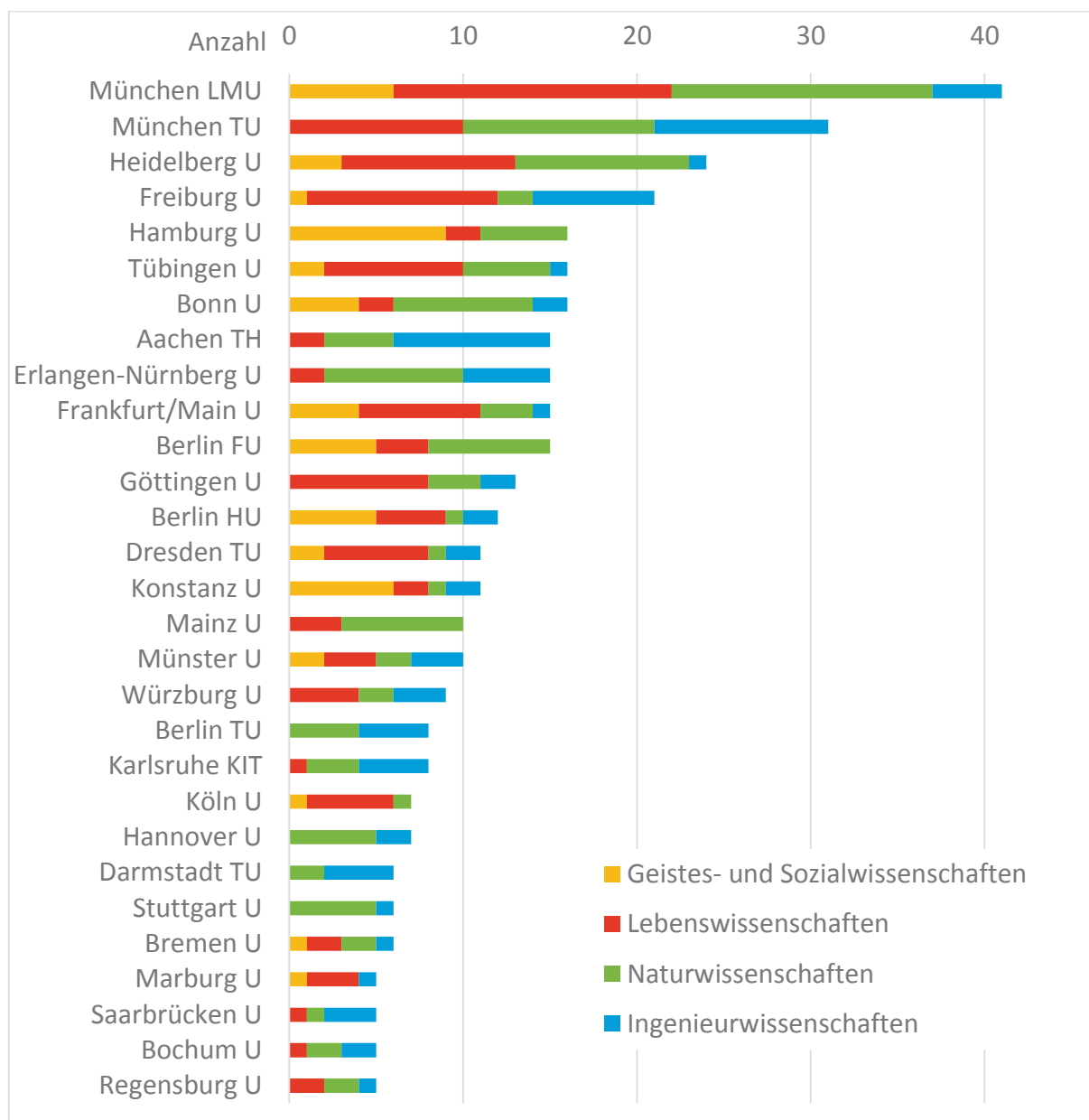
A-4: Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzinitiative 2006-2017



Quelle: DFG-Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzinitiative 2006-2017

Die Abbildung stellt die im Rahmen der Exzellenzinitiative insgesamt bewilligten Mittel je Hochschule und differenziert nach den drei Förderlinien dar summiert für die 1. und 2. Förderphase der Exzellenzinitiative. Angegeben sind die Bewilligungssummen inklusive Programmpauschale, Überbrückungsfinanzierung und Auslauffinanzierung. Bei Einrichtungen mit mehreren antragstellenden oder mitantragstellenden Hochschulen wurden (wie für Abbildung 5 in Kapitel 1.7) die Bewilligungssummen rechnerisch zu gleichen Anteilen auf die jeweiligen Hochschulen aufgeteilt.

A-5: ERC-geförderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Zielhochschulen in Deutschland 2007-2014

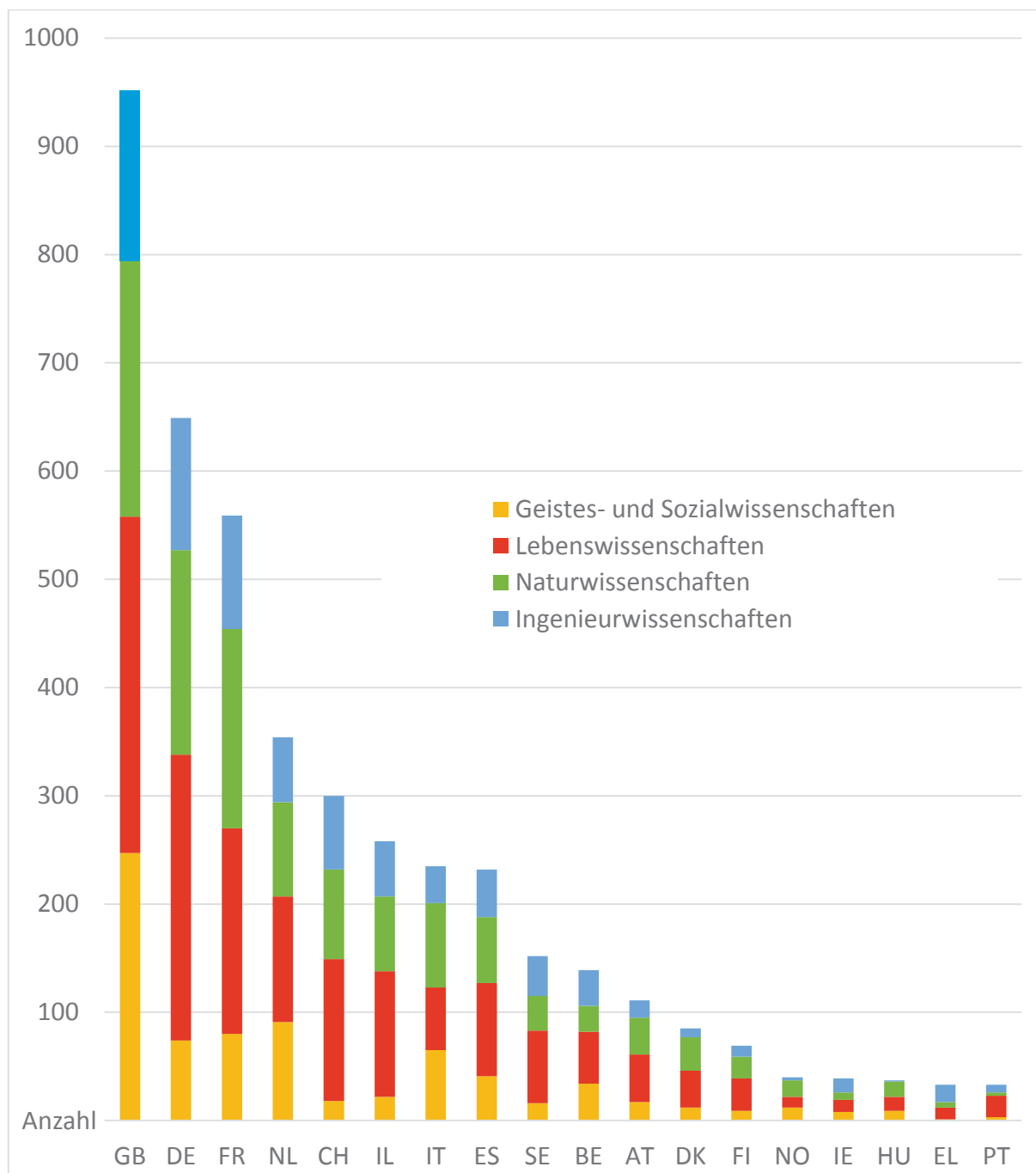


Quelle: EU-Büro des BMBF, Berechnungen der DFG

Grundlage ist die ERC-Förderung im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (Laufzeit 2007 bis 2013, Projektdaten mit Stand 21.02.2014). Die Zahlen beinhalten Starting Grants (inklusive 2014), Advanced Grants und Consolidator Grants.

Es werden nur Zielhochschulen genannt, an denen mindestens 5 Grantees angesiedelt sind. Die Abbildung enthält daher nur 369 von insgesamt 426 Grants; 57 ERC-Grants an 27 weiteren Hochschulen sind daher nicht aufgeführt. Angaben zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, weiteren Hochschulen sowie vertiefende Analysen sind dem Förderatlas 2015, Tabelle 3-2, 3-5, 3-6 und 3-9 zu entnehmen.

A-6: ERC-geförderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Zielländern 2007-2014



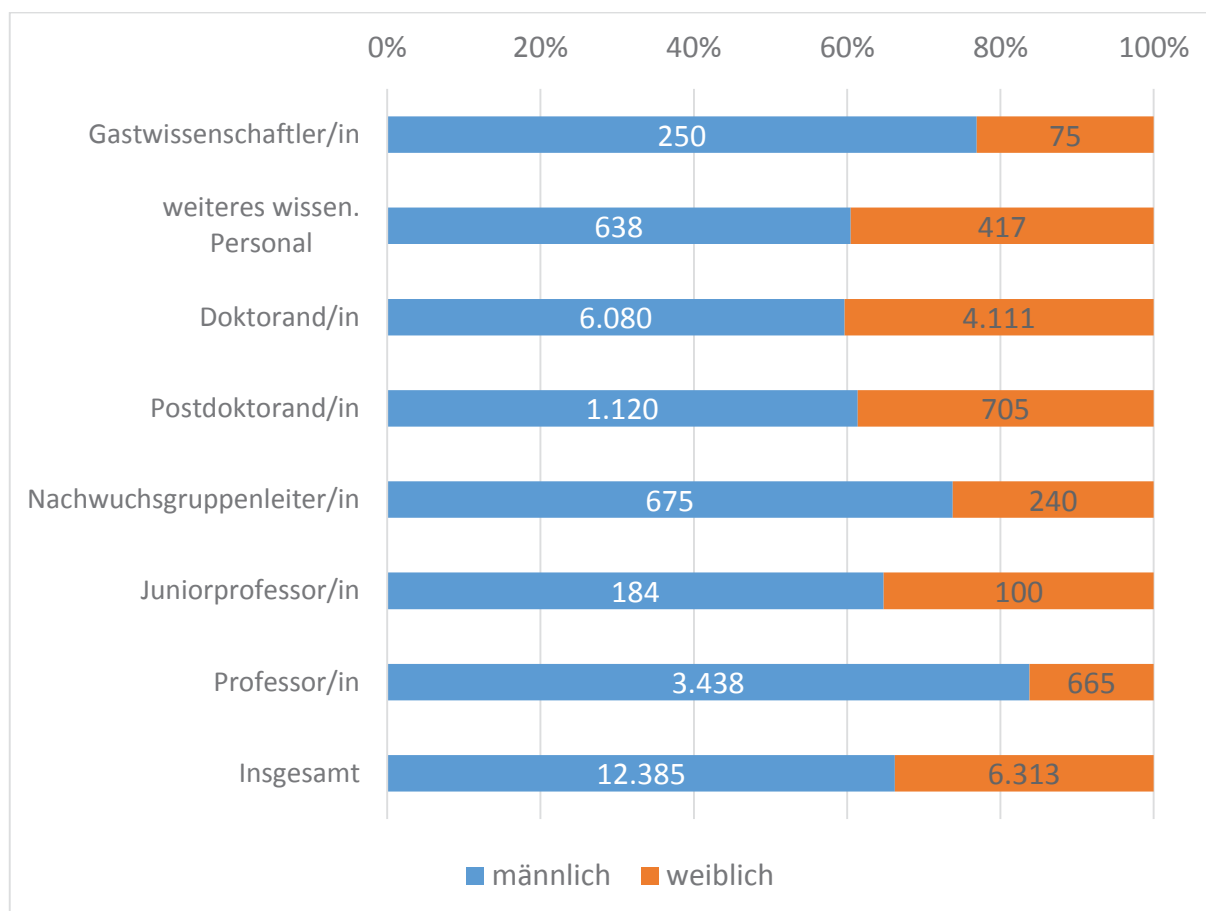
Legende für Ländercodes, vgl. A-35

Quelle: EU-Büro des BMBF, Berechnungen der DFG

Grundlage ist die ERC-Förderung im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (Laufzeit 2007 bis 2013, Projektdaten mit Stand 21.02.2014). Die Zahlen beinhalten Starting Grants (inklusive 2014), Advanced Grants und Consolidator Grants. Es werden in der Abbildung nur Länder aufgeführt mit mindestens 30 Grants. Die Abbildung enthält daher nur 4.277 von insgesamt 4.333 Grants; 56 weitere Grants gingen an Geförderte in 13 weiteren Länder (vgl. auch Förderatlas 2015, Abbildung 2-10).

Beteiligte Personen – Statusgruppen, Geschlecht, Fächer

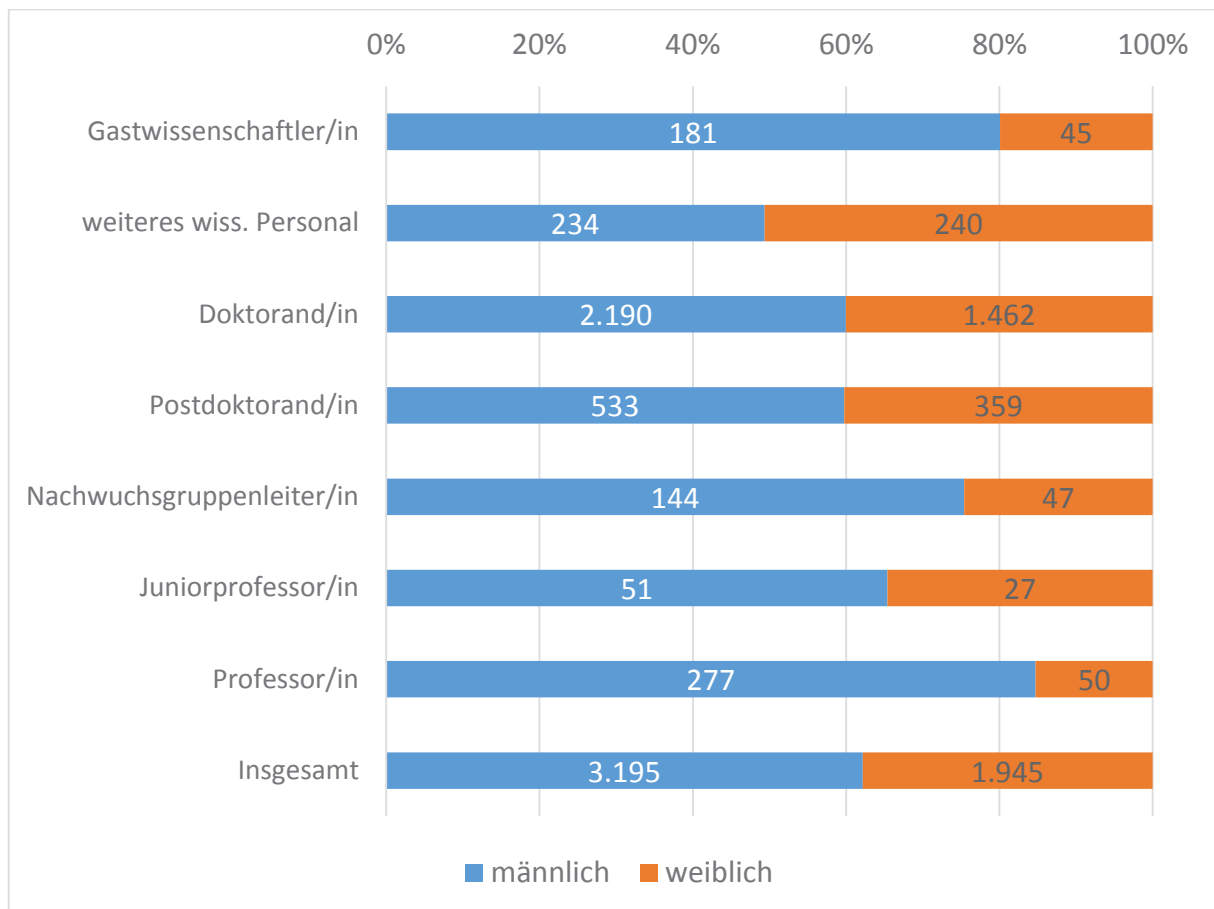
A-7: Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Statusgruppe und Geschlecht



Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

Die beiden Abbildungen A-7 und A-8 stellen die an Graduiertenschulen und Exzellenzclustern beteiligten Personen differenziert nach den in der Erhebung erfassten Statusgruppen und dem Geschlecht dar. In A-8 sind alle erfassten Personen dargestellt (18.698), in A-7 nur die Teilgruppe der finanzierten Personen (5.840), jeweils inklusive Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die im Jahr 2013 mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

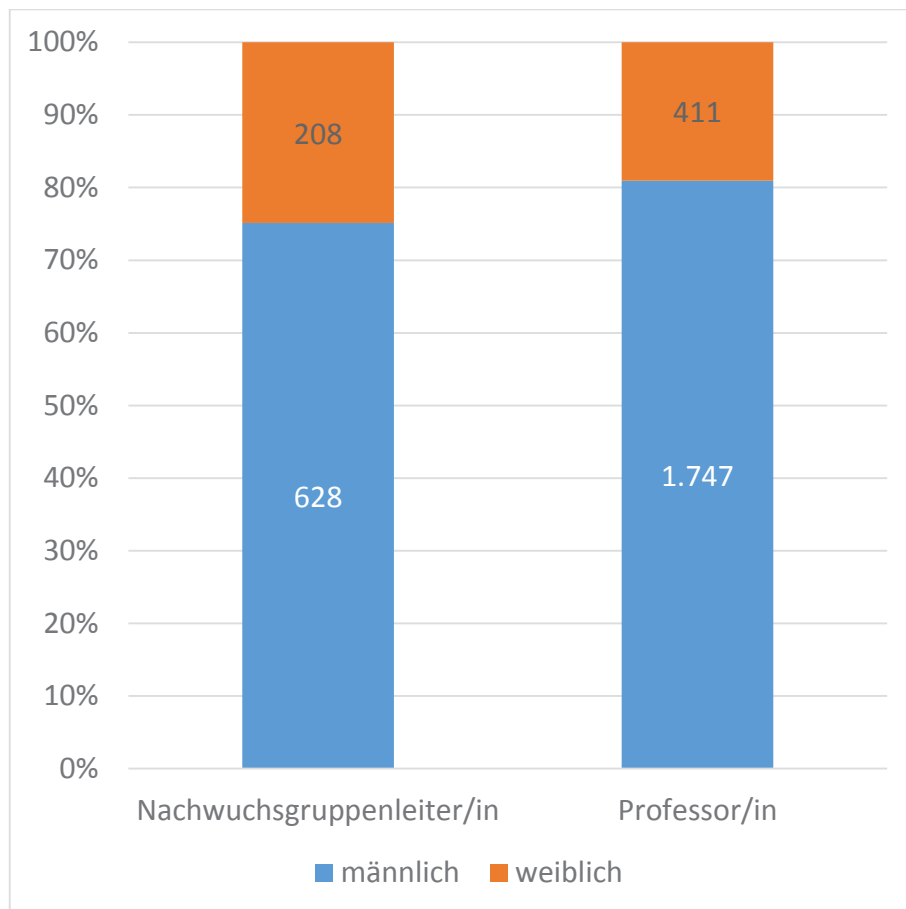
A-8: Finanzierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Statusgruppe und Geschlecht

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

Die beiden Abbildungen A-7 und A-8 stellen die an Graduiertenschulen und Exzellenzclustern beteiligten Personen differenziert nach den in der Erhebung erfassten Statusgruppen und Geschlecht dar. In A-7 sind alle erfassten Personen dargestellt (18.698), in A-8 nur die Teilgruppe der finanzierten Personen (5.840), jeweils inklusive Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die im Jahr 2013 mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war. Als „finanziert“ galt eine Person, wenn sie mindestens einen Monat und mindestens zur Hälfte aus den Mitteln der Graduiertenschule oder des Exzellenzclusters finanziert wurde.

A-9: Neurekrutierungen: Nachwuchsgruppenleitungen und Professorinnen und Professoren nach Geschlecht

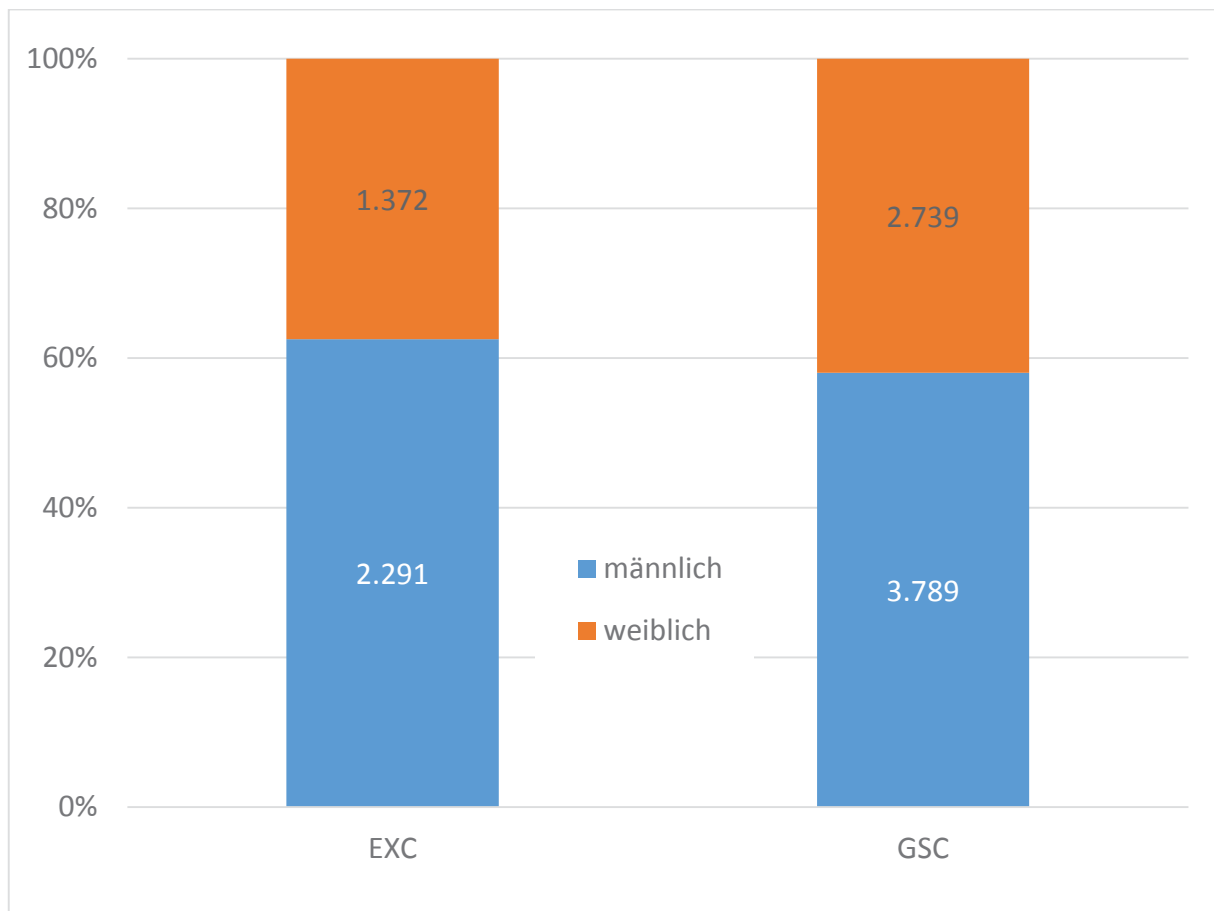


Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2011 und 2013

Zu A-9, A-10 und A-11: Dargestellt sind Daten aus den Erhebungen 2011 und 2013 zu während der Förderung von 2006 bis 2013 neu rekrutierten(*) Professorinnen und Professoren sowie Nachwuchsgruppenleitungen in Graduiertenschulen und Exzellenzclustern – unabhängig davon, ob die Position aus Mitteln der Exzellenzinitiative, aus anderen Drittmitteln oder aus Mitteln der Grundausrüstung finanziert wurde.

* Gezählt wurden nur Personen, bei denen das Datum der Zugehörigkeit zur Exzellenzeinrichtung (GSC oder EXC) nach dem Beginn der Förderung des jeweiligen Verbundes lag oder das Herkunftsland vor dem Eintritt in die Exzellenzeinrichtung nicht Deutschland war.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

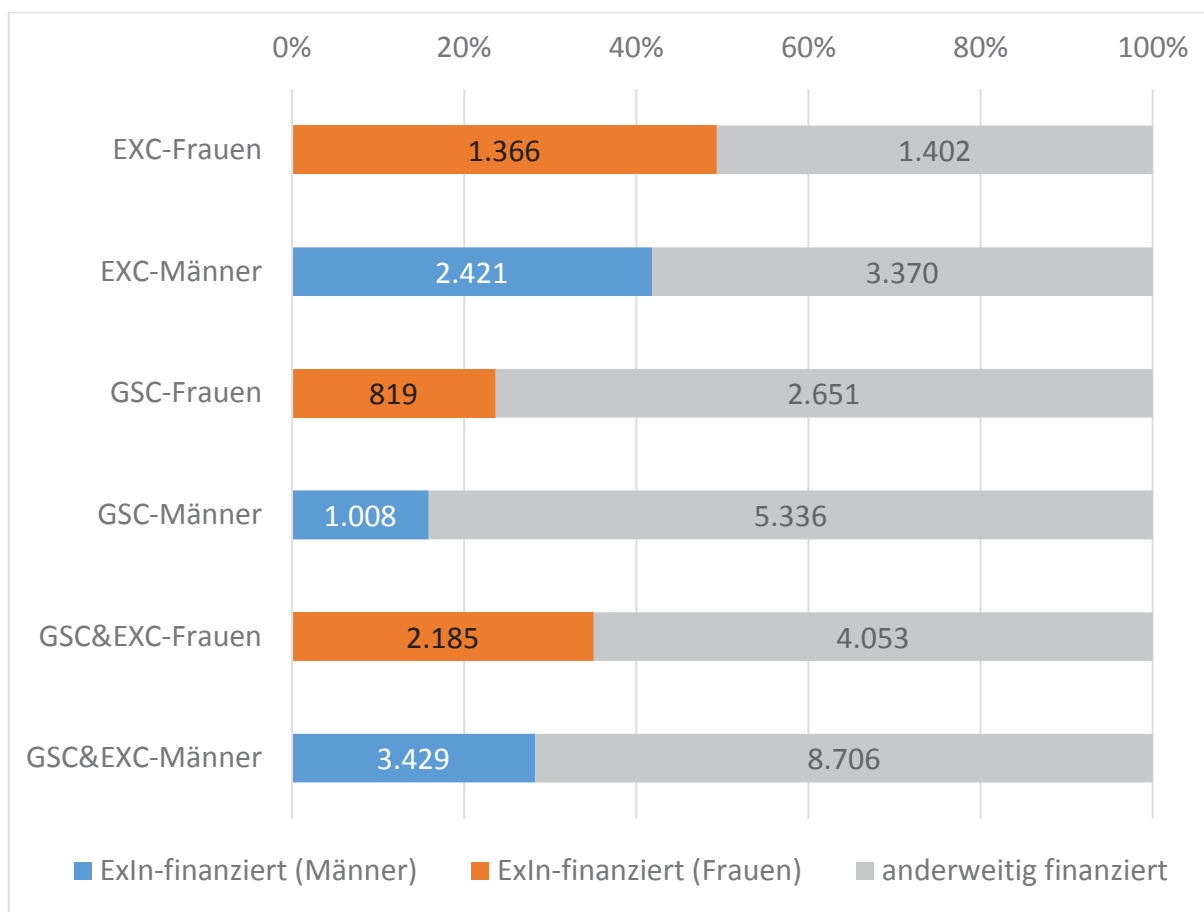
A-10: Promovierende nach Förderlinie und Geschlecht

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

In der Erhebung 2013 wurden insgesamt 10.191 Doktorandinnen und Doktoranden erfasst, die im Jahr 2013 (Stand Oktober 2013) mindestens für einen Monat an dem Verbund (Graduiertenschule/Exzellenzcluster) beteiligt waren; zu allen Personen liegen Angaben zum Geschlecht vor. Insgesamt sind in Graduiertenschulen und Exzellenzclustern rund 40 % Doktorandinnen und 60 % Doktoranden beteiligt.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

A-11: Anteile finanziert Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Förderlinie und Geschlecht



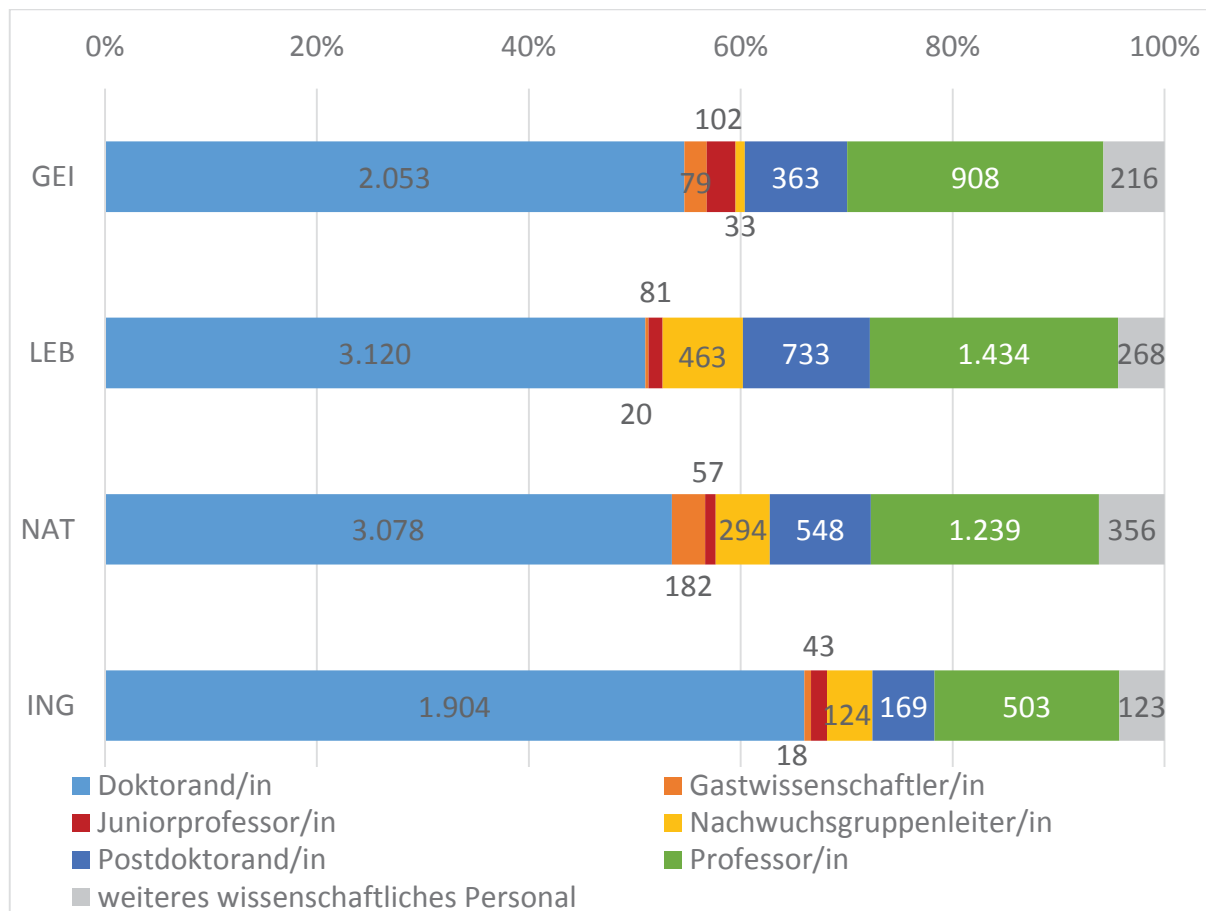
Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

In der Abbildung ist dargestellt, welche Anteile der an den Graduiertenschulen und Exzellenzcluster beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (alle Statusgruppen, inkl. Promovierende, aber ohne Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler) jeweils aus Mitteln der Verbünde finanziert wurden, und zwar differenziert nach Geschlecht und Förderlinie.

In der Erhebung 2013 wurden insgesamt 18.373 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (ohne Gastwissenschaftler und Gastwissenschaftlerinnen) erfasst, davon wurden die im Jahr 2013 (Stand Oktober) 5.614 Personen mindestens einen Monat zu mindestens 50 % aus den Mitteln der Graduiertenschule oder des Exzellenzclusters finanziert.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

A-12: Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Statusgruppe und Wissenschaftsbereich



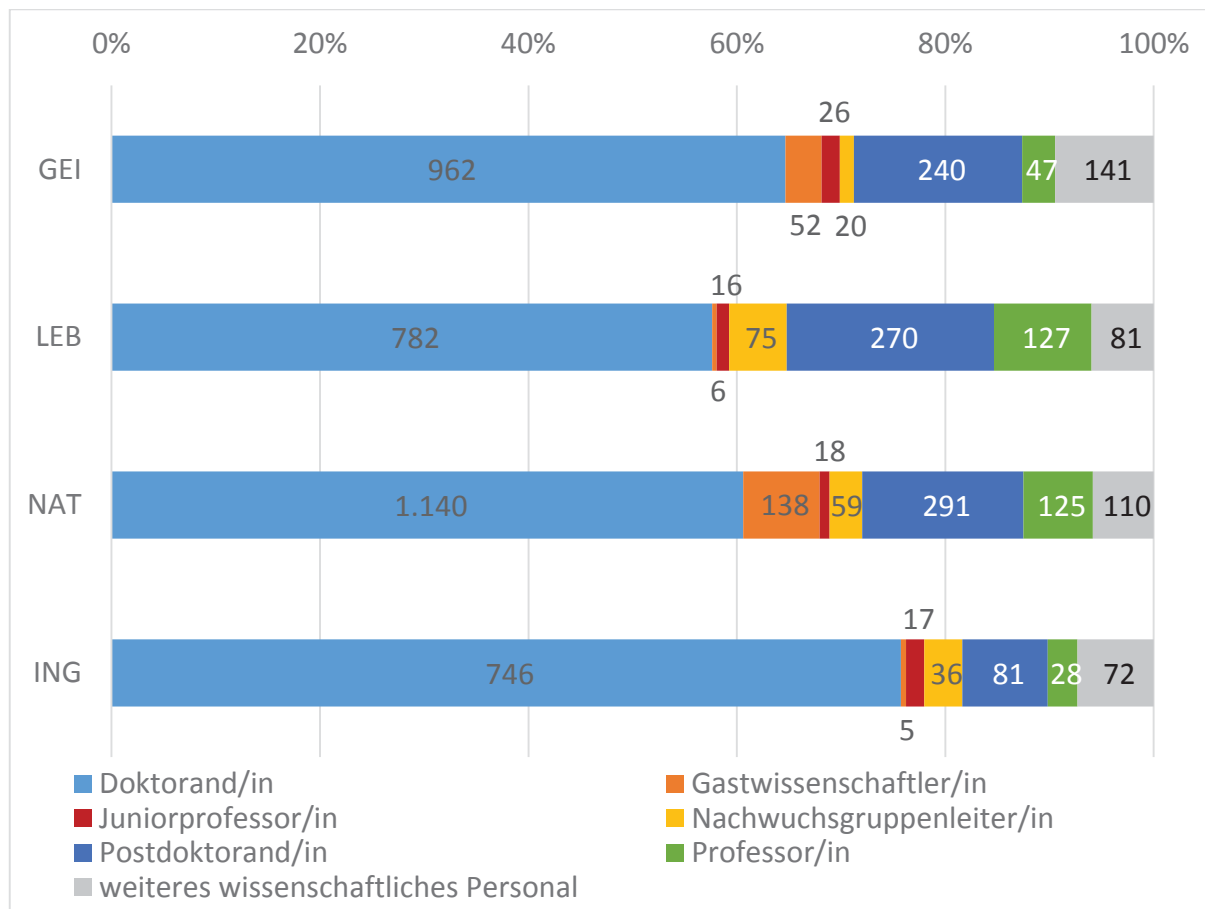
GEI: Geistes- und Sozialwissenschaften; LEB: Lebenswissenschaften, NAT: Naturwissenschaften, ING: Ingenieurwissenschaften

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

Im Jahr 2013 (Stand Oktober) waren insgesamt 18.698 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für mindestens einen Monat an Graduiertenschulen und Exzellenzcluster beteiligt; für 18.511 Personen (etwa 99 %) liegen Angaben zum primären Forschungsgebiet vor.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die im Jahr 2013 mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

A-13: Finanzierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Statusgruppe und Wissenschaftsbereich

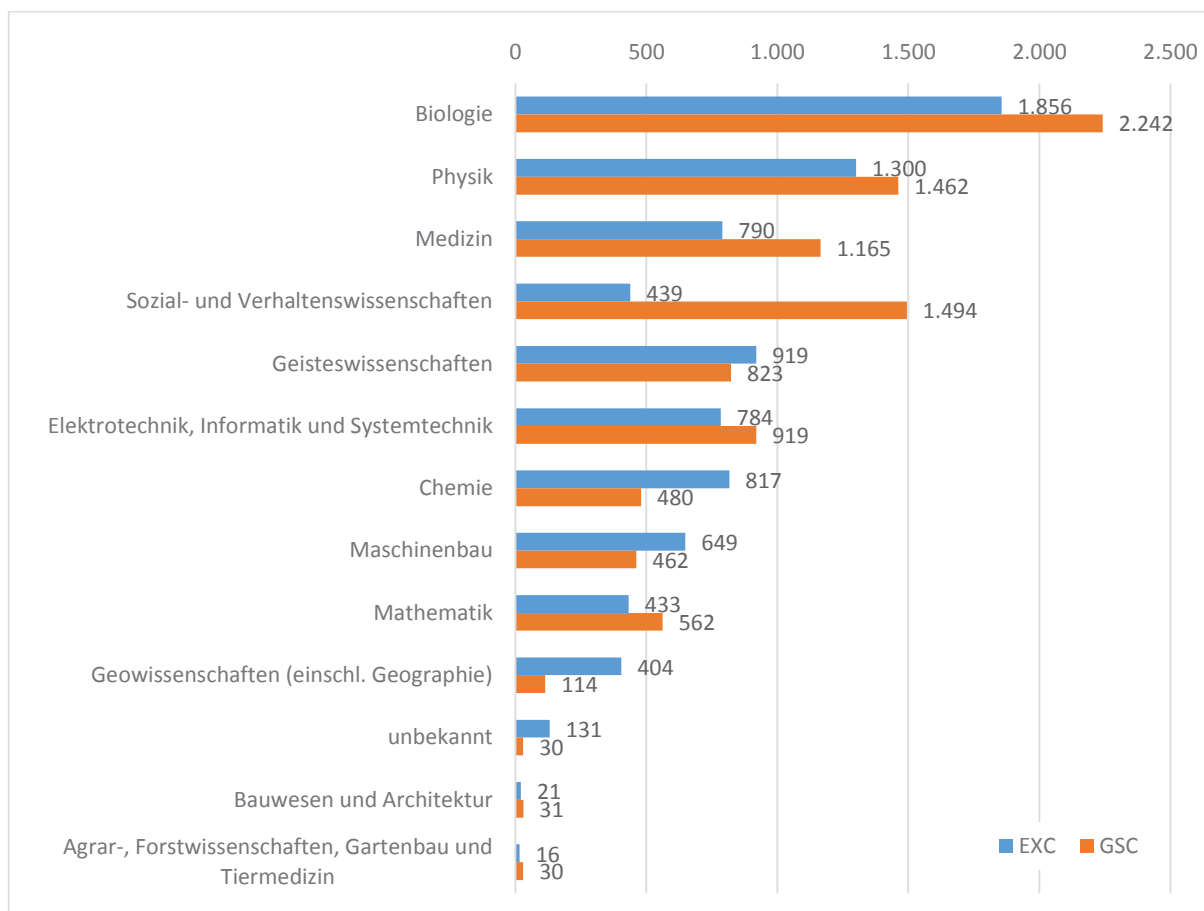


GEI: Geistes- und Sozialwissenschaften; LEB: Lebenswissenschaften, NAT: Naturwissenschaften, ING: Ingenieurwissenschaften

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

Im Jahr 2013 (Stand Oktober) waren insgesamt 18.698 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für mindestens einen Monat an Graduiertenschulen und Exzellenzcluster beteiligt; davon waren 5.840 aus den Mitteln der Graduiertenschule oder des Exzellenzclusters finanziert, und zu 5.711 Personen (97,8 %) liegen Angaben zum primären Forschungsgebiet vor.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die im Jahr 2013 mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war. Als „finanziert“ galt eine Person, wenn sie mindestens einen Monat und mindestens zur Hälfte aus den Mitteln der Graduiertenschule oder des Exzellenzclusters finanziert wurde.

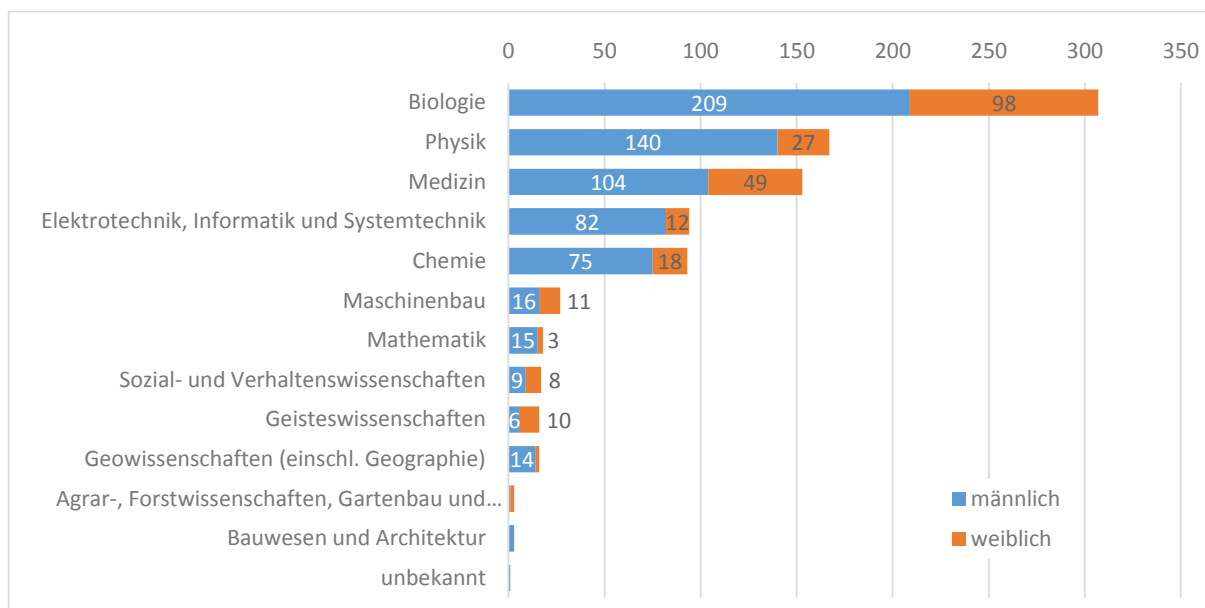
A-14: Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Fachgebieten

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

Im Jahr 2013 (Stand Oktober) waren insgesamt 18.373 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (ohne Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler) für mindestens einen Monat an Graduiertenschulen (GSC) oder Exzellenzclustern (EXC) beteiligt; für 18.212 Personen (99,1 %) liegen Angaben zum primären Forschungsgebiet vor.

Die im DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative verwendete Fachsystematik des Statistischen Bundesamtes auf Ebene der Lehr- und Forschungsbereiche lässt die Differenzierung für die DFG-Fachgebiete Maschinenbau und Produktionstechnik, Wärmetechnik/Verfahrenstechnik sowie Materialwissenschaft und Werkstofftechnik nicht zu. Für statistische Zwecke werden sie hier in Abweichung zur üblichen DFG-Systematik zu einem Fachgebiet „Maschinenbau“ zusammengefasst.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

A-15: Nachwuchsgruppenleitungen nach Fachgebieten und Geschlecht

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

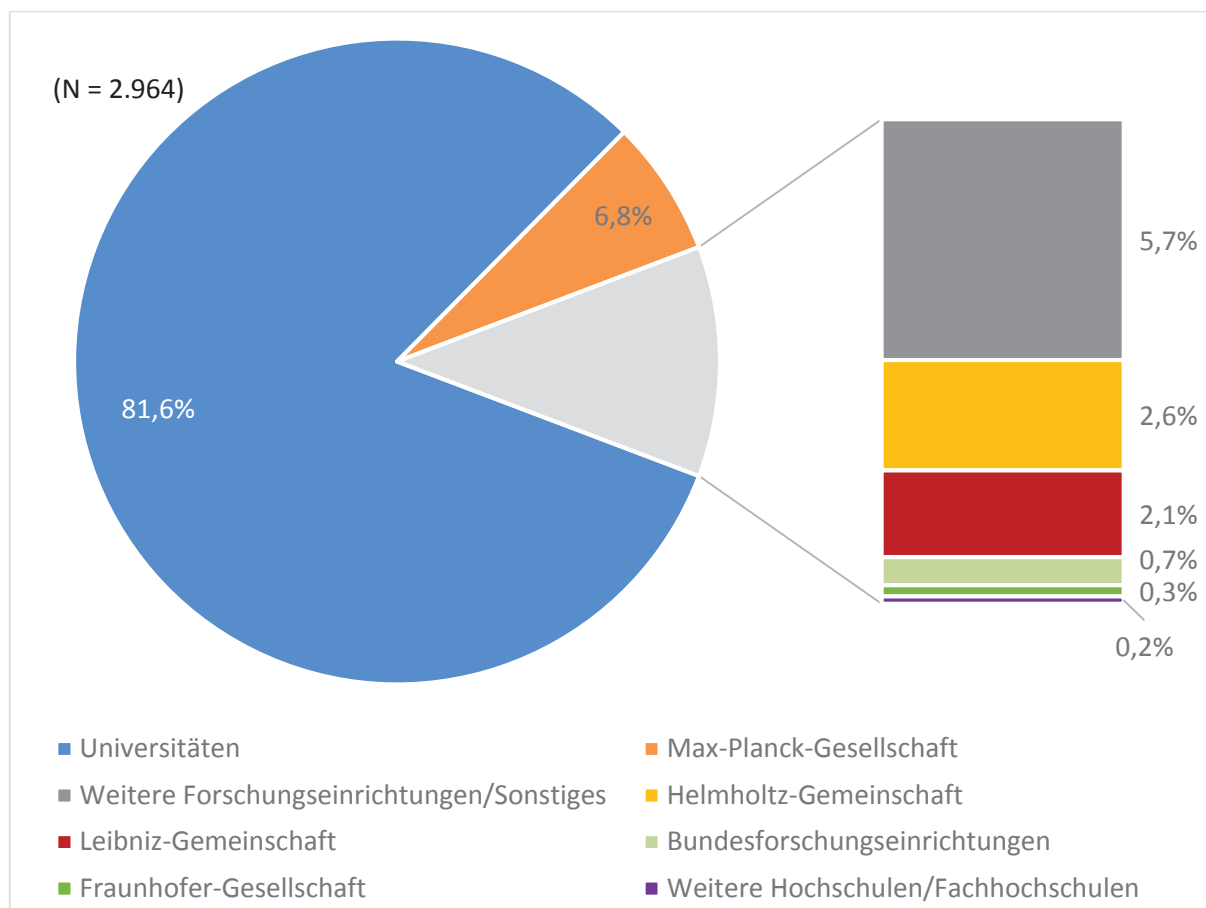
Im Jahr 2013 (Stand Oktober) waren insgesamt 915 Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter für mindestens einen Monat an Graduiertenschulen und Exzellenzclustern beteiligt; für fast alle Personen (914) liegen Angaben zum primären Forschungsgebiet vor.

Die im DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative verwendete Fachsystematik des Statistischen Bundesamtes auf Ebene der Lehr- und Forschungsbereiche lässt die Differenzierung für die DFG-Fachgebiete Maschinenbau und Produktionstechnik, Wärmetechnik/Verfahrenstechnik sowie Materialwissenschaft und Werkstofftechnik nicht zu. Für statistische Zwecke werden sie hier in Abweichung zur üblichen DFG-Systematik zu einem Fachgebiet „Maschinenbau“ zusammengefasst.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

Beteiligte Personen – Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

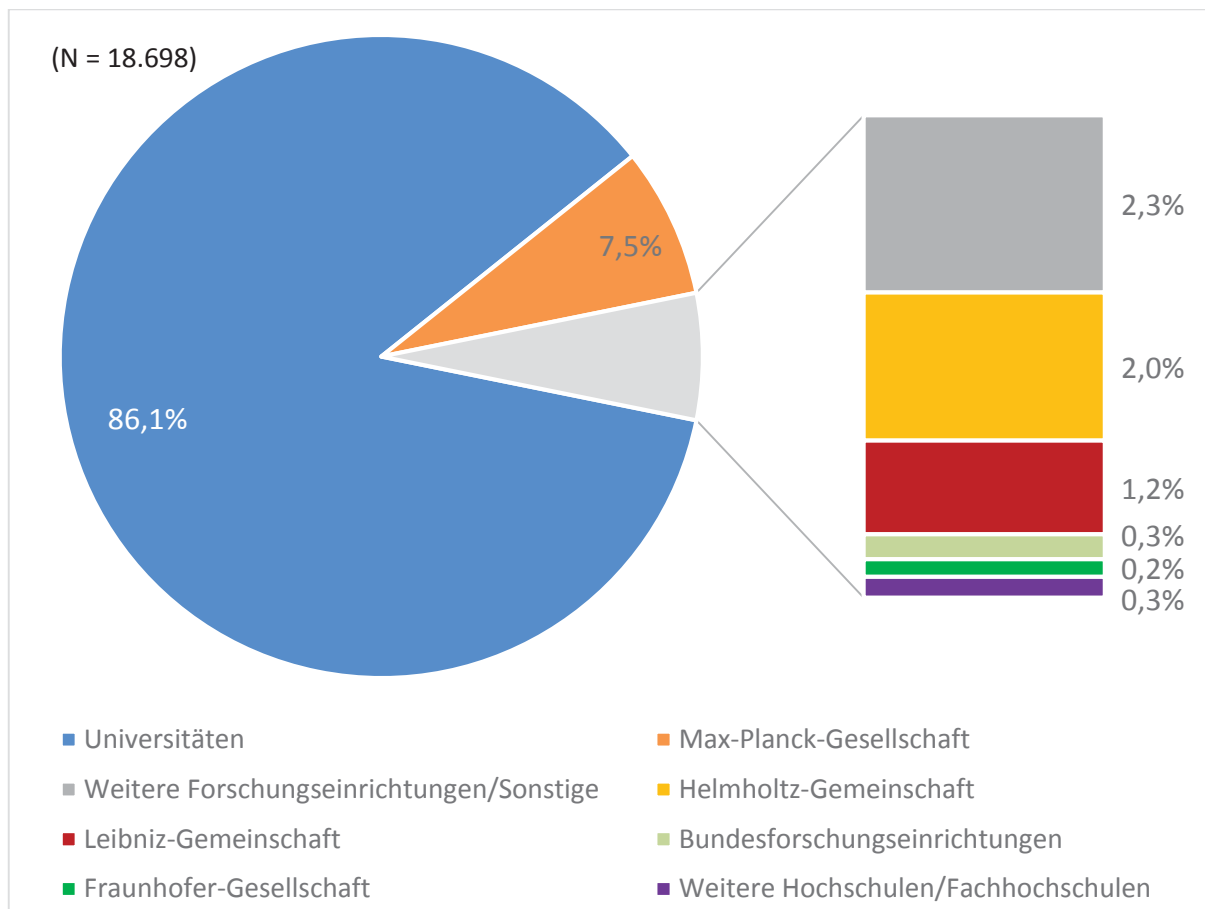
A-16: Primäre Forschungsstätten der beteiligten Principal Investigators (PIs) auf Basis der Anträge



Quelle: Bewilligte Einrichtungs- und Fortsetzungsanträge für Graduiertenschulen und Exzellenzcluster, DFG-Datenbank 2006-2012

Die Auswertung basiert auf den in den bewilligten Einrichtungs- und Fortsetzungsanträgen von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern genannten, maßgeblich beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Principal Investigators (PIs)) und der ihnen aktuell in der DFG-Datenbank primär zugeordneten Institution (Stand Januar 2015). Je Antrag konnten maximal 25 PIs genannt werden. Insgesamt wurden 2.964 Personen erfasst (ohne Doppelzählung bei Beteiligung an mehreren Graduiertenschulen oder Exzellenzclustern).

A-17: Primäre Forschungsstätten der beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf der Basis des DFG-Monitorings

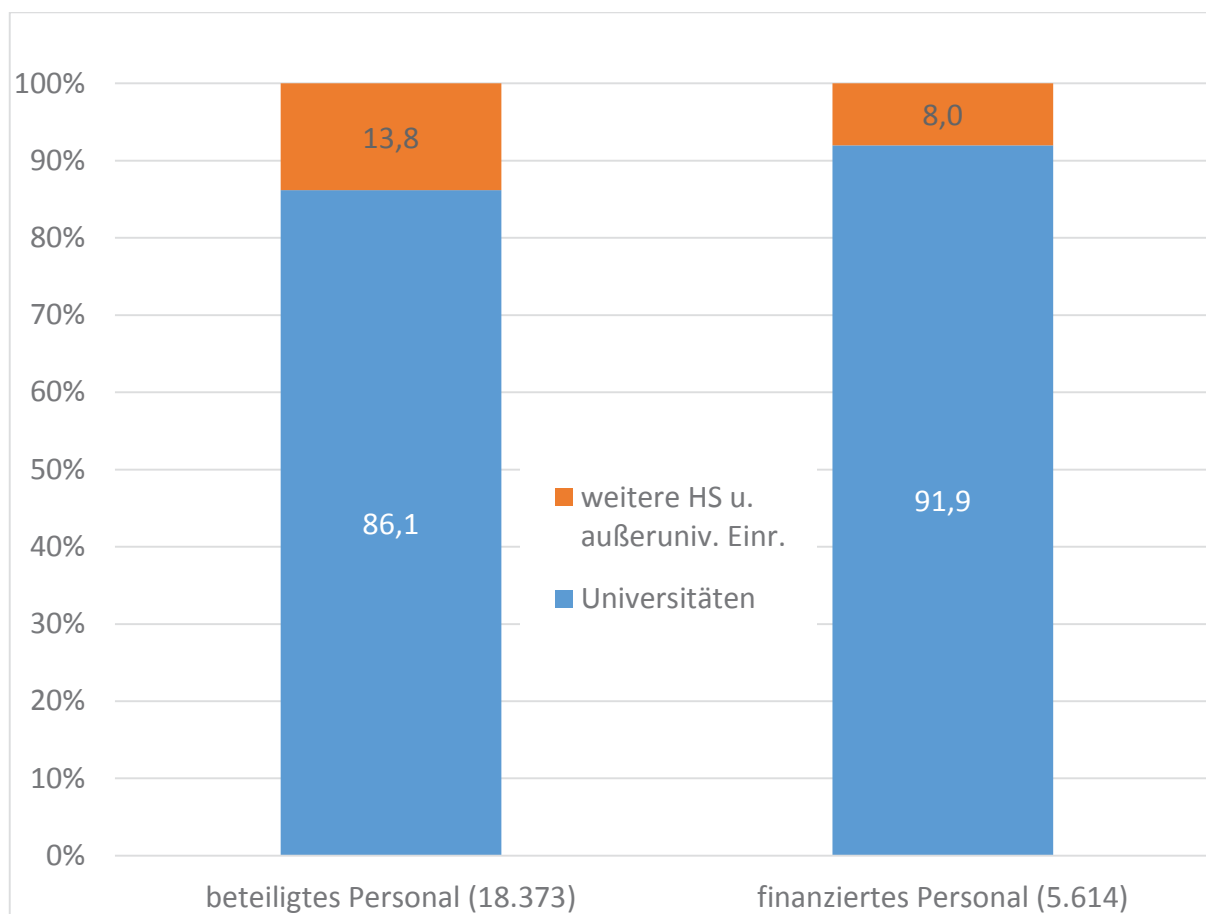


Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

Die Auswertung basiert auf den im DFG-Monitoring von den Graduiertenschulen oder Exzellenzclustern als „beteiligt“ gemeldeten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (unabhängig davon, ob sie tatsächlich aus Mitteln der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster finanziert wurden oder aus anderen Mitteln) und der in der Erhebung erfassten Institution, an der diese Personen tätig waren (Stand Oktober 2013).

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die im Jahr 2013 mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

A-18: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an universitären und außeruniversitären Einrichtungen nach Finanzierung



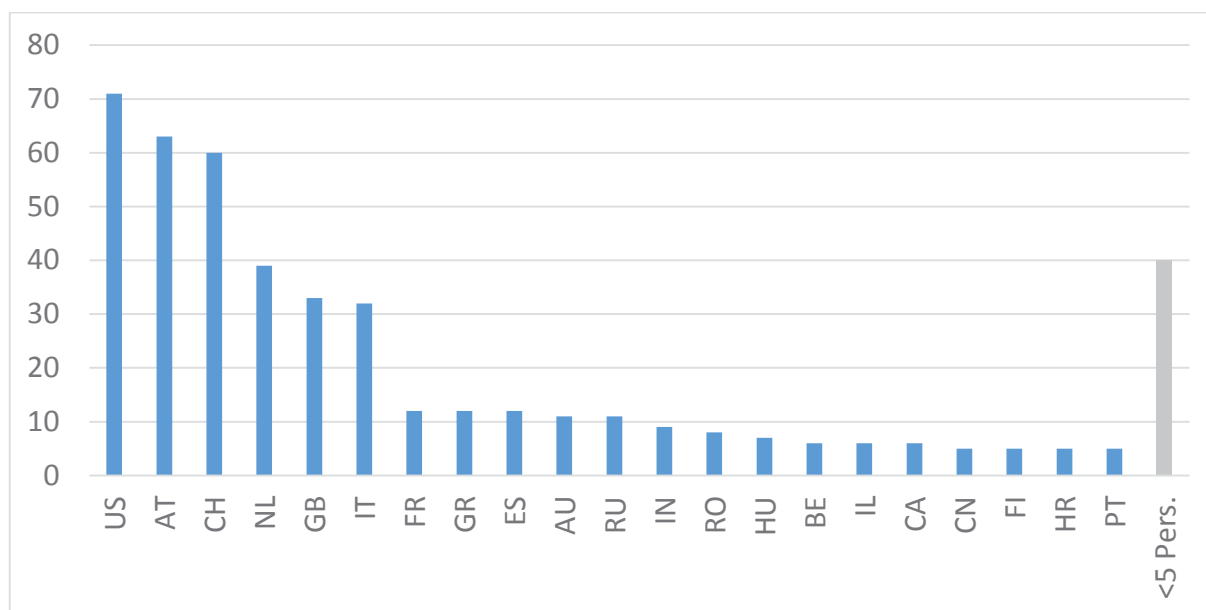
Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

Die Graphik zeigt die Verteilung der an Graduiertenschulen und Exzellenzclustern beteiligten Personen insgesamt (ohne 325 Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler) sowie für die Teilgruppe der Personen, deren Stellen aus Mitteln der Graduiertenschulen und Exzellenzclustern finanziert wurden. Im Jahr 2013 waren insgesamt 18.373 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Graduiertenschulen und Exzellenzclustern beteiligt. Davon wurden ca. 30 % (5.614 Personen) aus Mitteln der Verbünde finanziert.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die im Jahr 2013 mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war. Als „finanziert“ galt eine Person, wenn sie mindestens einen Monat und mindestens zur Hälfte aus den Mitteln der Graduiertenschule oder des Exzellenzclusters finanziert wurde.

Beteiligte Personen – national/international

A-19: Staatsangehörigkeit der Professorinnen und Professoren



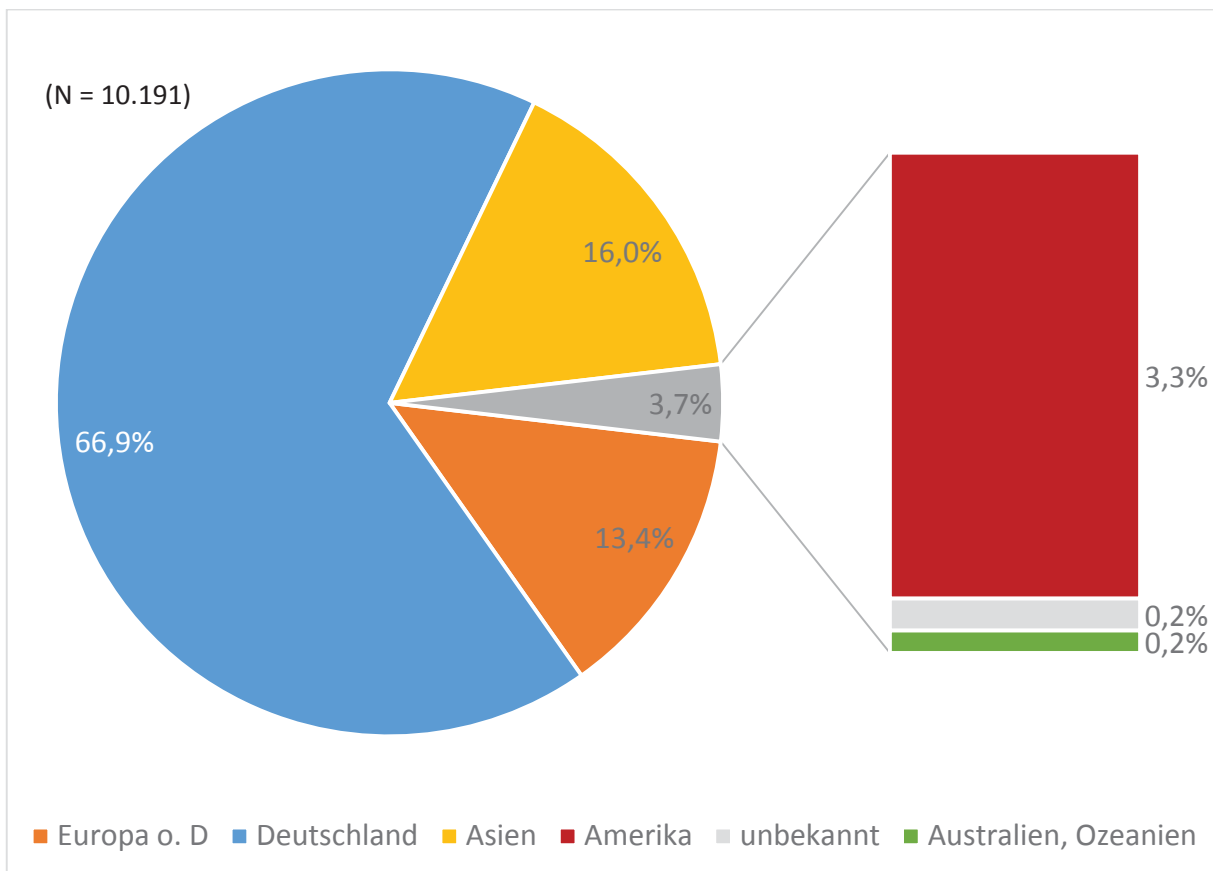
Legende für Ländercodes, vgl. A-35A-35

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

In der Abbildung sind nur die 21 Staatsangehörigkeiten aufgeführt, die jeweils von mehr als 5 Professorinnen und Professoren genannt wurden (418 Personen). Ferner gab es 40 Personen mit insgesamt 21 weiteren Staatsangehörigkeiten, die jeweils weniger als 5-mal angegeben wurden. Professorinnen und Professoren mit deutscher Staatsangehörigkeit (3.632 Personen) sind nicht dargestellt.

In der Erhebung 2013 wurden insgesamt 4.103 Professorinnen und Professoren erfasst, die im Jahr 2013 (Stand Oktober) mindestens für einen Monat an dem Verbund (Graduiertenschule/Exzellenzcluster) beteiligt waren. Zu 4.090 Personen (99,6 %) liegen Angaben zur Staatsangehörigkeit vor.

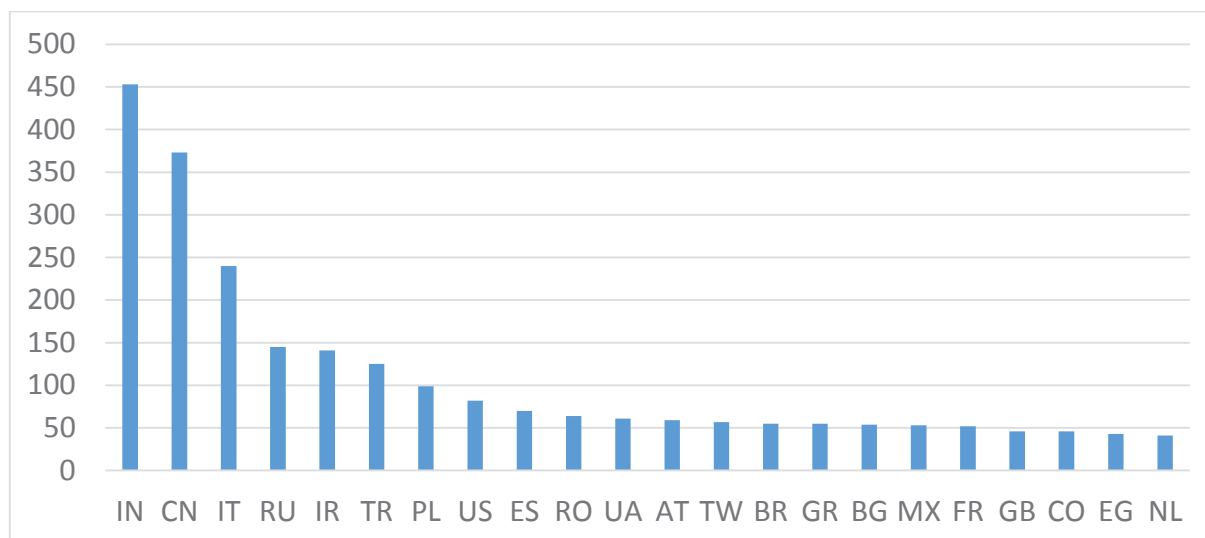
Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

A-20: Staatsangehörigkeit der Promovierenden nach Weltregionen

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

In der Erhebung 2013 wurden insgesamt 10.191 Doktorandinnen und Doktoranden erfasst, die im Jahr 2013 (Oktober 2013) mindestens für einen Monat an dem Verbund (Graduiertenschule/Exzellenzcluster) beteiligt waren. Zu 99,8 % dieser Personen (10.167) liegen Angaben zur Staatsangehörigkeit vor.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

A-21: Staatsangehörigkeit der Promovierenden

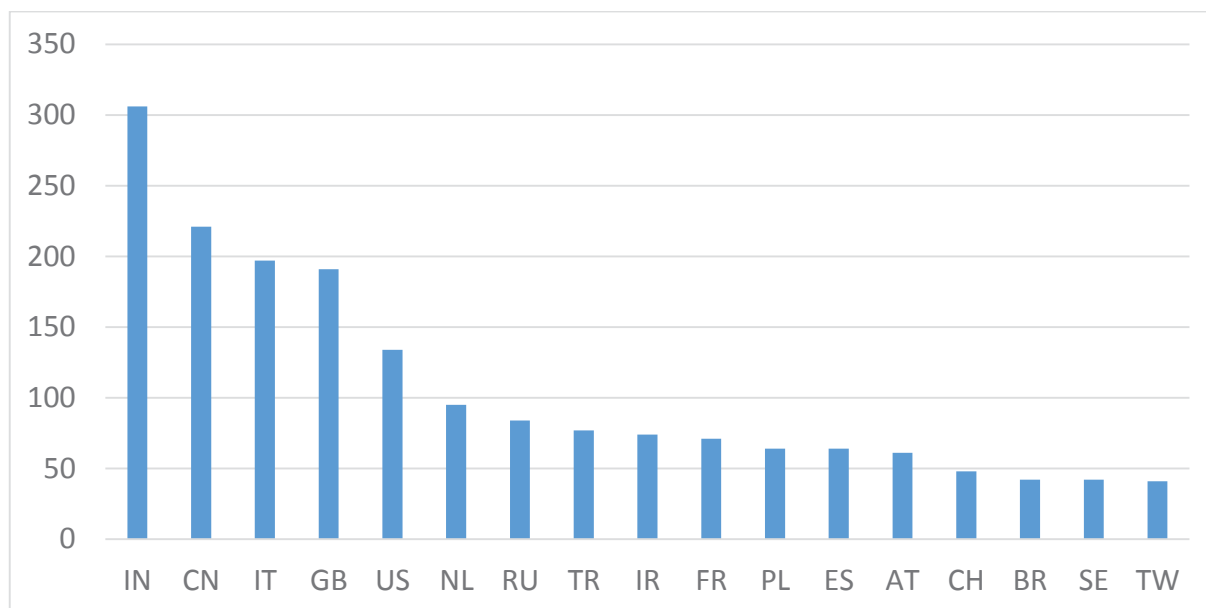
Legende für Ländercodes, vgl. A-35

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

In der Abbildung sind nur die 22 Staatsangehörigkeiten aufgeführt, die jeweils von mehr als 40 Doktorandinnen und Doktoranden genannt wurden. Die Promovierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit (6.818 Personen) sind nicht dargestellt. Darüber hinaus gab es 935 Personen mit 103 verschiedenen Staatsangehörigkeiten, die jeweils weniger als 40-mal angegeben wurden.

In der Erhebung 2013 wurden insgesamt 10.191 Doktorandinnen und Doktoranden erfasst, die im Jahr 2013 (Stand Oktober) mindestens für einen Monat an dem Verbund (Graduiertenschule/Exzellenzcluster) beteiligt waren. Zu 10.167 Personen (99,8 %) liegen Angaben zur Staatsangehörigkeit vor.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

A-22: Letztes Herkunftsland der Promovierenden

Legende für Ländercodes, vgl. A-35

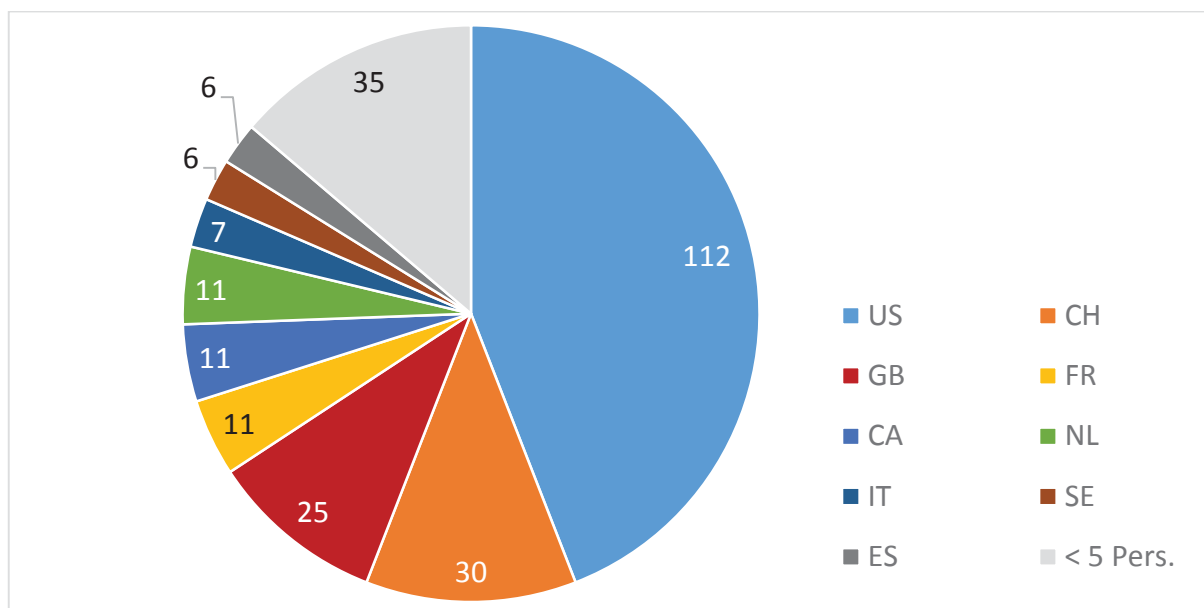
Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

In der Abbildung sind nur die 17 Herkunftsländer aufgeführt, die jeweils von mehr als 40 Doktorandinnen und Doktoranden genannt wurden. Die Promovierenden, die sich bereits vor Eintritt in die Exzellenzeinrichtung (GSC oder EXC) in Deutschland aufhielten (6.944 Personen), sind nicht dargestellt. Darüber hinaus gab es 794 Personen aus 94 Ländern, die jeweils weniger als 40-mal angegeben wurden.

In der Erhebung 2013 wurden insgesamt 10.191 Doktorandinnen und Doktoranden erfasst, die im Jahr 2013 (Stand Oktober) mindestens für einen Monat an dem Verbund (Graduiertenschule/Exzellenzcluster) beteiligt waren. Zu 10.149 Personen (99,6 %) liegen Angaben zum Herkunftsland, dem Tätigkeitsland vor Eintritt in den Verbund, vor.)

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

A-23: Herkunftsländer der Nachwuchsgruppenleitungen



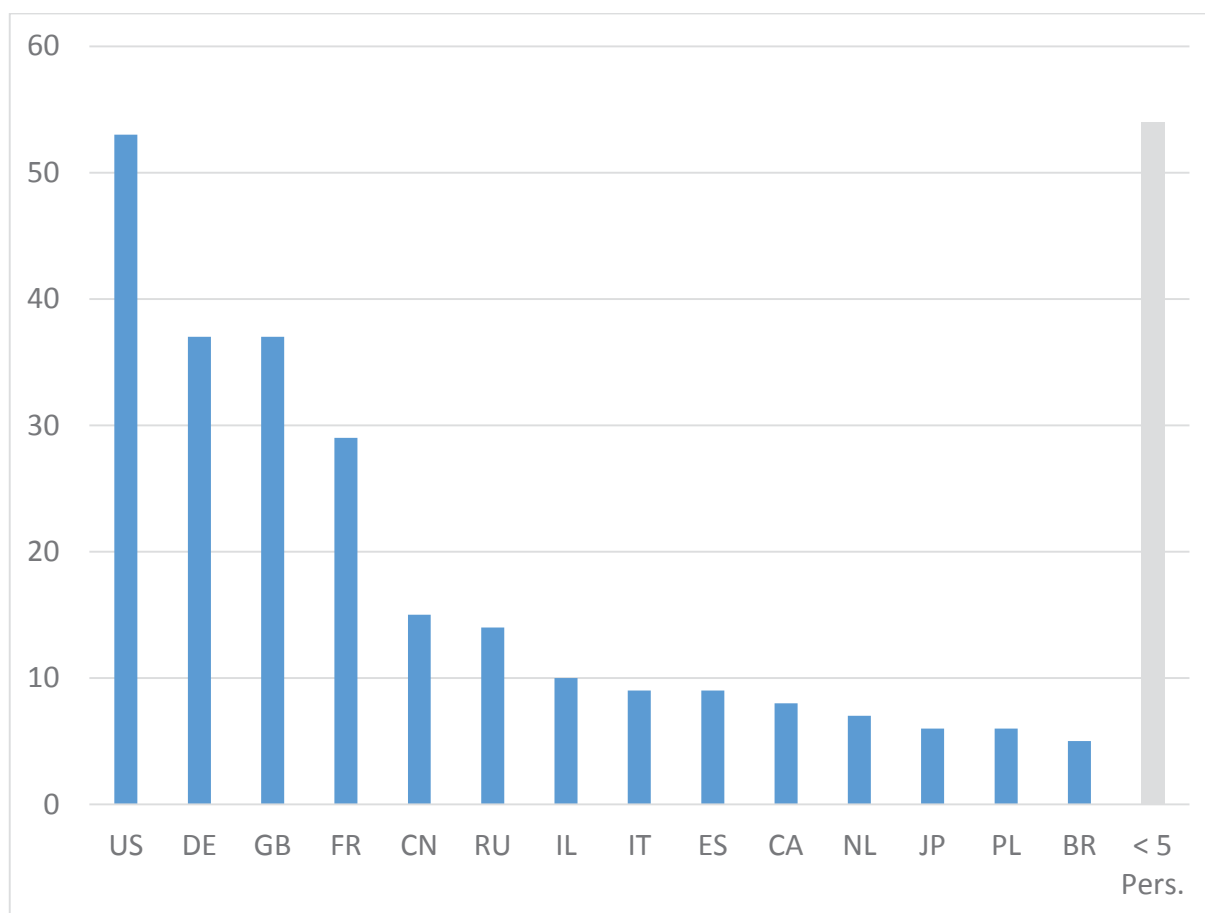
Legende für Ländercodes, vgl. A-35

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

In der Abbildung sind nur die 9 Herkunftsländer (ohne Deutschland) aufgeführt, die jeweils von mehr als 5 Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern genannt wurden (insgesamt 219). Darüber hinaus gab es 35 Personen aus 21 Ländern, die jeweils weniger als 5-mal angegeben wurden. Weitere 598 Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter hielten sich bereits vor ihrem Eintritt in eine Graduiertenschule oder einen Exzellenzcluster in Deutschland, diese sind hier im Diagramm nicht dargestellt.

Im Jahr 2013 (Stand Oktober) waren insgesamt 915 Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter für mindestens einen Monat an Graduiertenschulen und Exzellenzclustern beteiligt; darunter 63 Personen für die keine Angaben zum Herkunftsland vorliegen.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

A-24: Herkunftsländer der Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler

Legende für Ländercodes, vgl. A-35

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

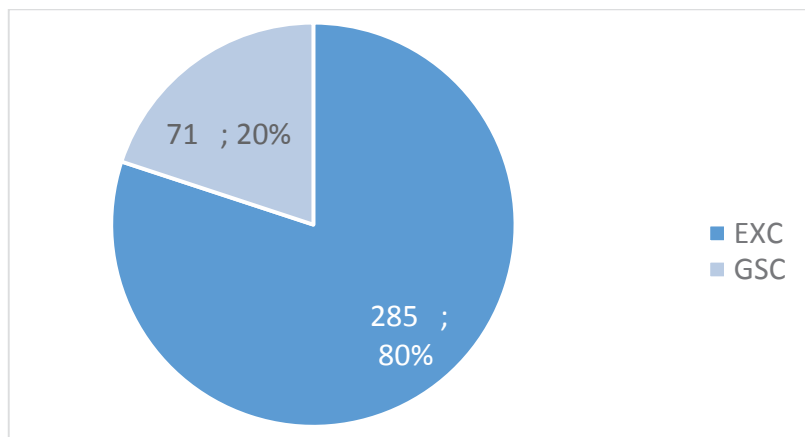
In der Abbildung sind nur die 14 Länder aufgeführt, die jeweils von mehr als 5 Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern (245 Personen) als letzter Tätigkeitsort vor dem Gastaufenthalt in der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster genannt wurden. Darüber hinaus gab es 54 Personen aus weiteren 29 Ländern, die jeweils weniger als 5-mal genannt wurden.

In der Erhebung 2013 wurden insgesamt 325 Personen als Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler erfasst, die im Jahr 2013 (Stand Oktober) mindestens für einen Monat an dem Verbund (Graduiertenschule/Exzellenzcluster) beteiligt waren. Zu 299 Personen (92 %) liegen Angaben zum Tätigkeitsland vor dem Gastaufenthalt vor.

Alle Zahlen für 2013 ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden (ebenso A-25, und A-26).

Berufungen und Professuren

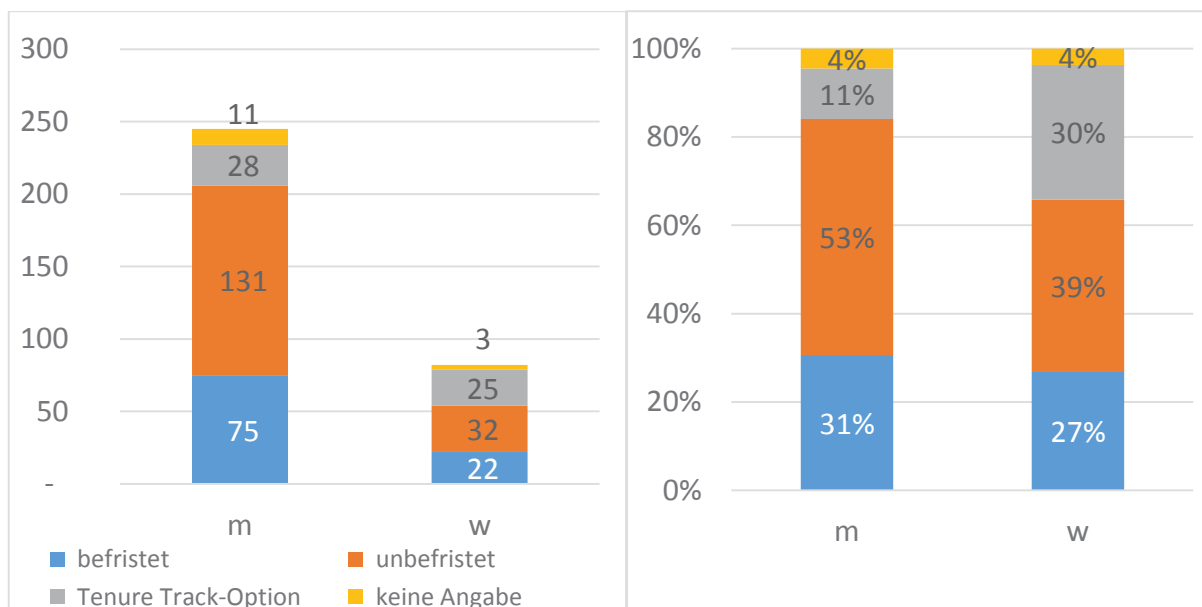
A-25: Berufungen auf in Graduiertenschulen und Exzellenzclustern eingerichtete Professuren 2006-2013



Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2011 und 2013

Aus Mitteln der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster wurden zwischen 2006 und 2013 insgesamt 356 Professuren eingerichtet, davon 80 % im Rahmen der Exzellenzcluster.

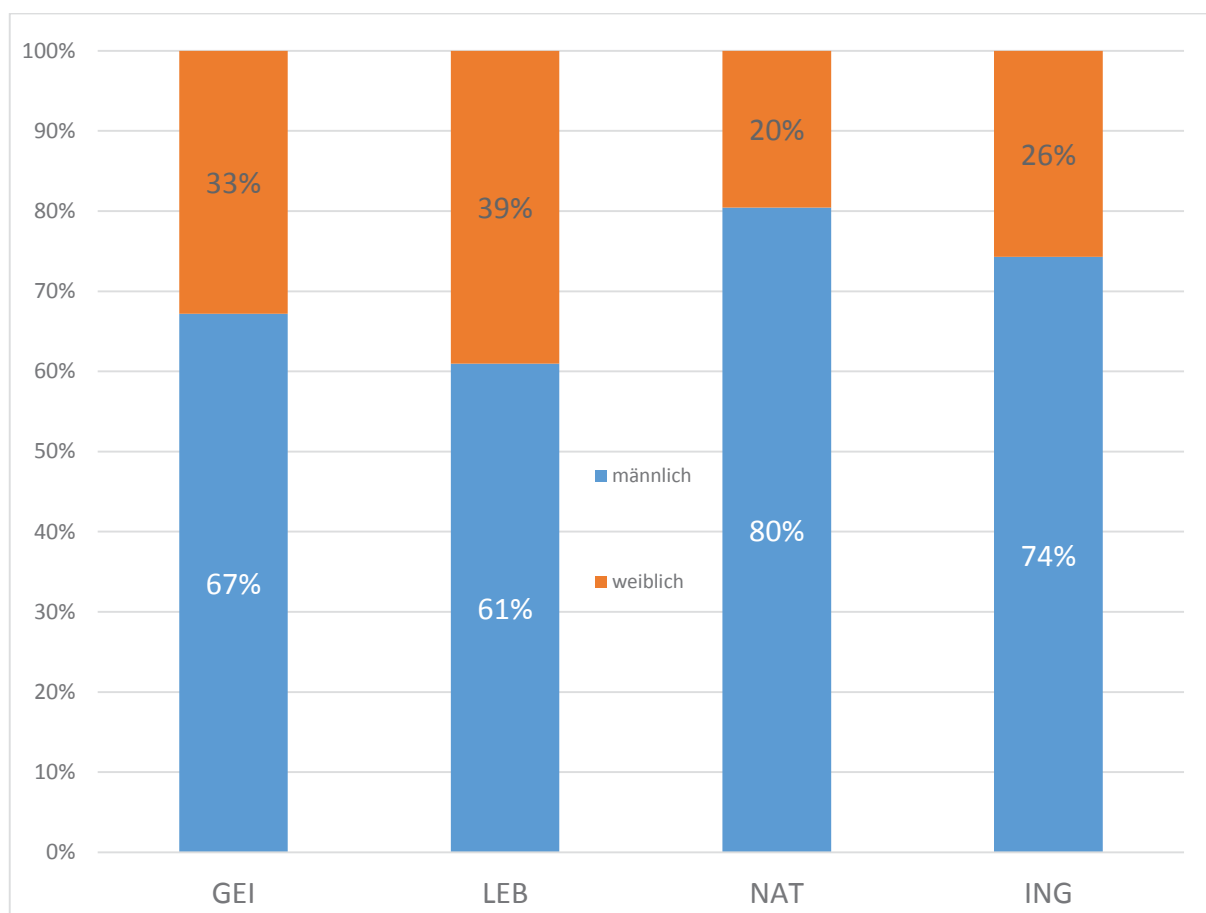
A-26: Berufungen nach Befristungstyp und Geschlecht 2006-2013



m: männlich, w: weiblich

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2011 und 2013

Die Säulendiagramme enthalten im Unterschied zu Abbildung A-25 nur 327 Nach- und Neuberufungen. Umwidmungen und vorgezogene Berufungen sind nicht enthalten, da hier keine Daten zu Befristung oder Tenure Track vorlagen. Ebenfalls nicht enthalten sind ferner Berufungen, bei denen für keine Angaben zum Geschlecht oder zur Art der Berufung gemacht wurden.

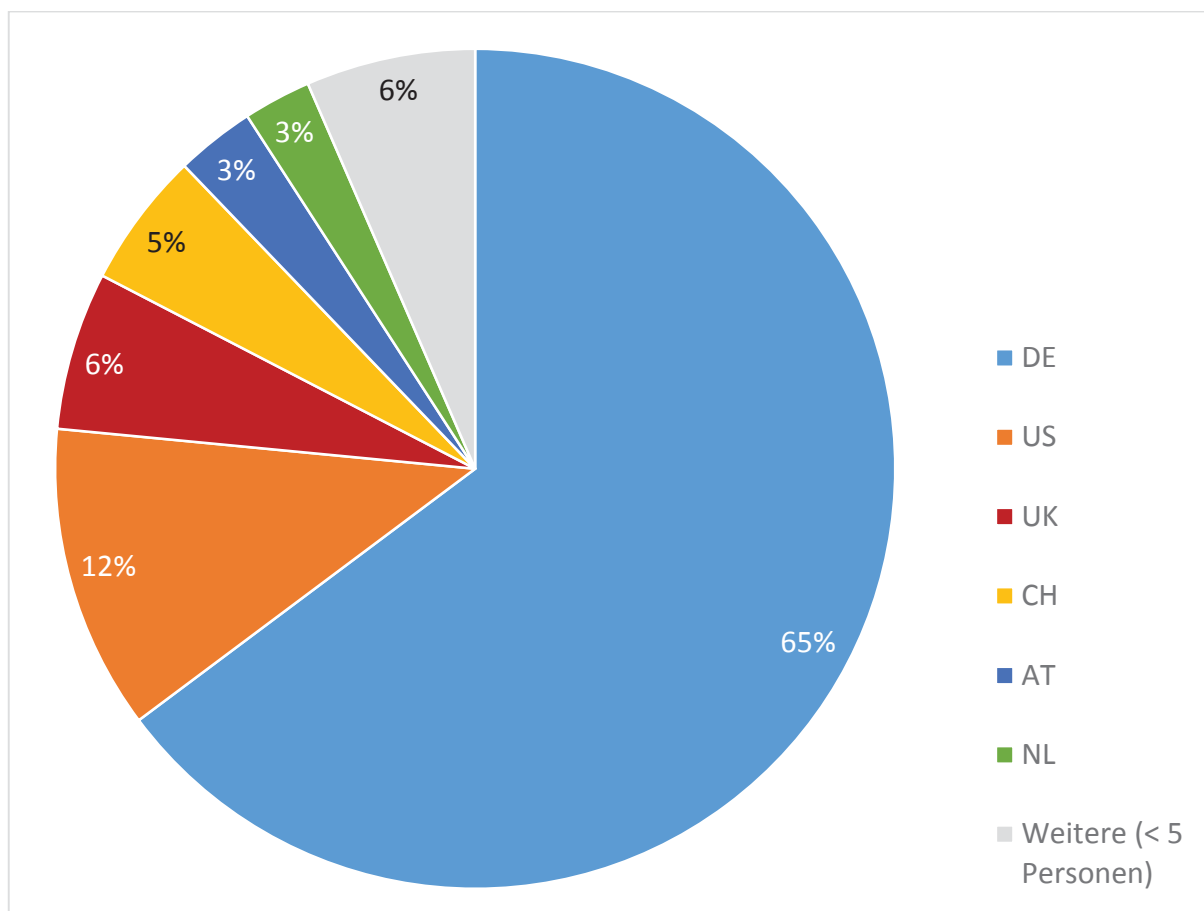
A-27: *Berufungen nach Wissenschaftsbereich und Geschlecht 2006-2013*

GEI: Geistes- und Sozialwissenschaften, LEB: Lebenswissenschaften, NAT: Naturwissenschaften, ING: Ingenieurwissenschaften

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2011 und 2013

Dargestellt werden im Unterschied zu Diagramm A-25 nur 232 Umwidmungen, Neueinrichtungen und vorgezogene Berufungen (davon 64 in den Geistes- und Sozialwissenschaften, 41 in den Lebenswissenschaften, 92 in den Naturwissenschaften und 35 in den Ingenieurwissenschaften). Nicht enthalten sind 65 Nachbesetzungen sowie Berufungen, bei denen für keine Angaben zum Geschlecht oder zur Art der Berufung vorliegen.

Alle Zahlen für 2013 ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden.

A-28: *Berufungen nach Herkunftsland 2006-2013*

Legende für Ländercodes, vgl. A-35

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2011 und 2013

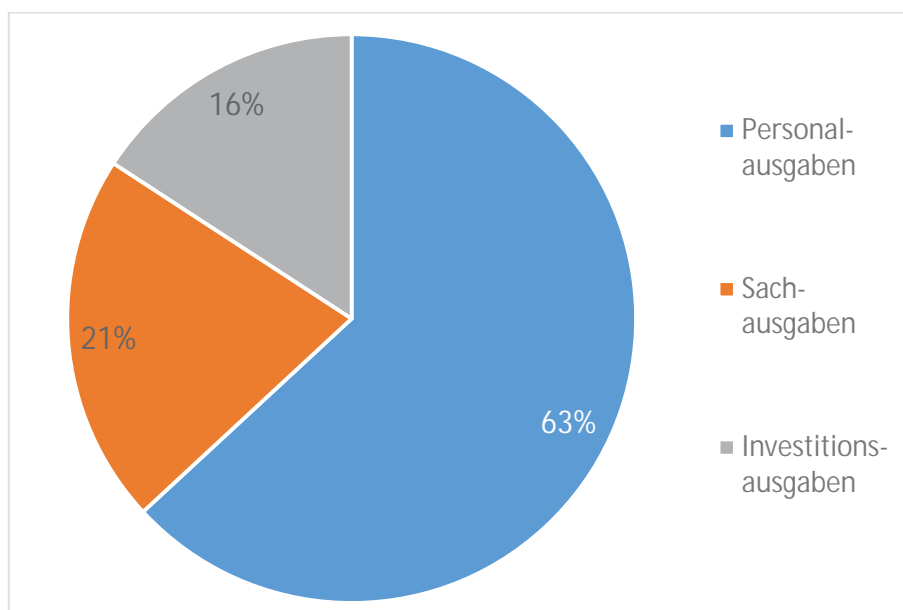
Dargestellt werden Daten zum letzten Beschäftigungsort der Berufenen vor Eintritt in die Graduiertenschule oder den Exzellenzcluster. Datenbasis bilden hier, wie in A 27, nur Professuren mit Besetzungsart "Umwidmung", "Neueinrichtung" oder "vorgezogene Berufung". „Nachbesetzungen“ sind nicht enthalten.

In der Abbildung sind nur die 6 Herkunftsländer aufgeführt, die jeweils von mehr als 5 Professorinnen und Professoren genannt wurden (N = 230, darunter auch 15 Berufungen (6 %) aus insgesamt weiteren 9 Ländern, die jeweils weniger als 5-mal genannt wurden. Zu weiteren 57 Personen liegen keine Angaben zum Herkunftsland vor).

Alle Zahlen für 2013 ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden.

Mittelverwendung, Promotionsdauer

A-29: Mittelverwendung in den drei Förderlinien nach Mittelarten



Quelle: DFG – Verwendungsnachweise der Einrichtungen 2013

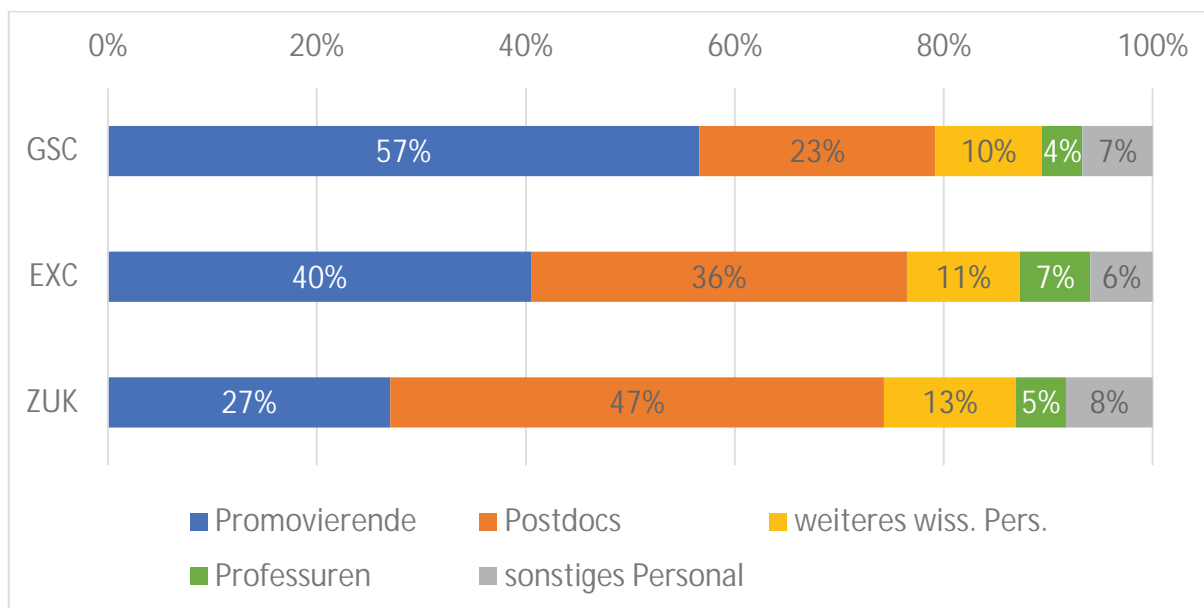
Die Abbildung zeigt die Verteilung der Ausgaben auf Personal-, Sach- und Investitionsmittel in allen drei Förderlinien (Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte). In die Auswertung eingegangen sind die Verwendungsnachweise aus dem Jahr 2013 von insgesamt 43 Graduiertenschulen, 42 Exzellenzclustern und 10 Zukunftskonzepten. Daten von 8 Graduiertenschulen, 7 Exzellenzclustern und 4 Zukunftskonzepten wurden nicht berücksichtigt, so dass hier, wie auch in den nachfolgenden Diagrammen A31-A33, auf die Darstellung von absoluten Euro-Beträgen verzichtet wird.

A-30: Mittelverwendung getrennt nach Förderlinien und Förderphasen



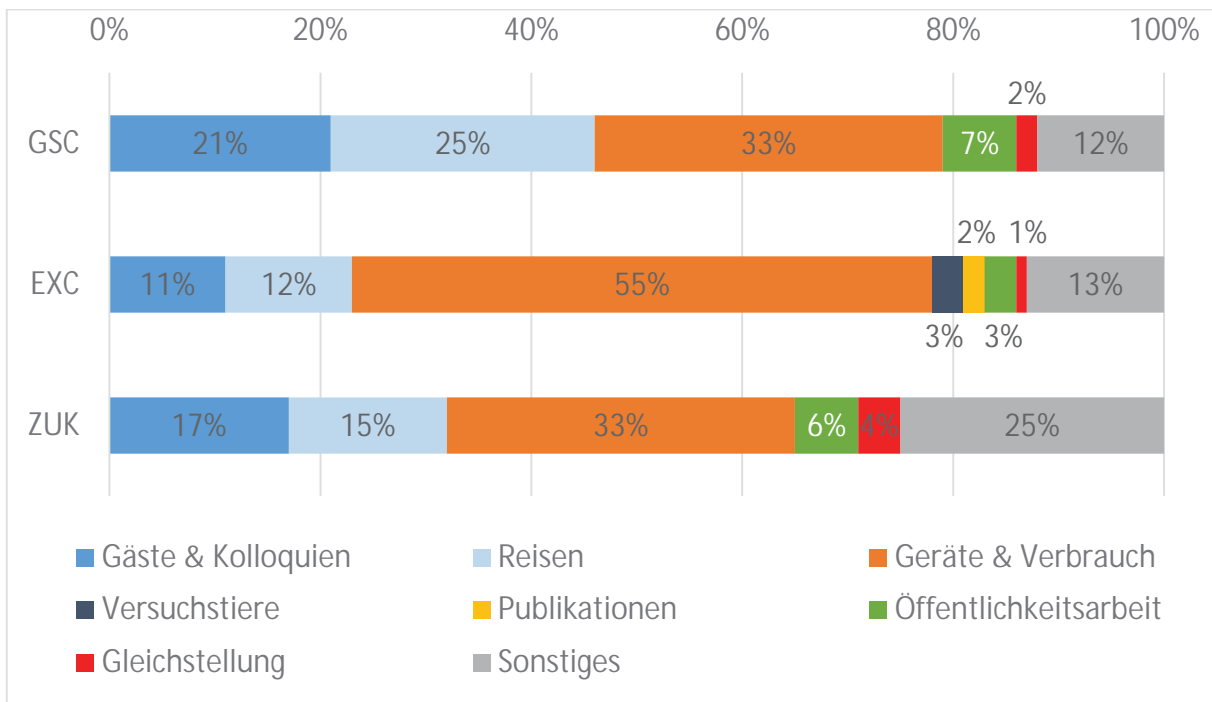
Quelle: DFG – Verwendungsnachweise der Einrichtungen 2013

Die Abbildung zeigt die Verteilung der Ausgaben in Graduiertenschulen, Exzellenzclustern und Zukunftskonzepten, getrennt nach den drei Förderlinien. Unterschieden wird zudem zwischen Exzellenzeinrichtungen, die im Jahr 2012 mit Beginn der 2. Programmphase der Exzellenzinitiative neu eingerichtet wurden, und Exzellenzeinrichtungen, die bereits seit 2006/2007 (1. Programmphase der Exzellenzinitiative) gefördert werden.

A-31: Anteilige Personalausgaben

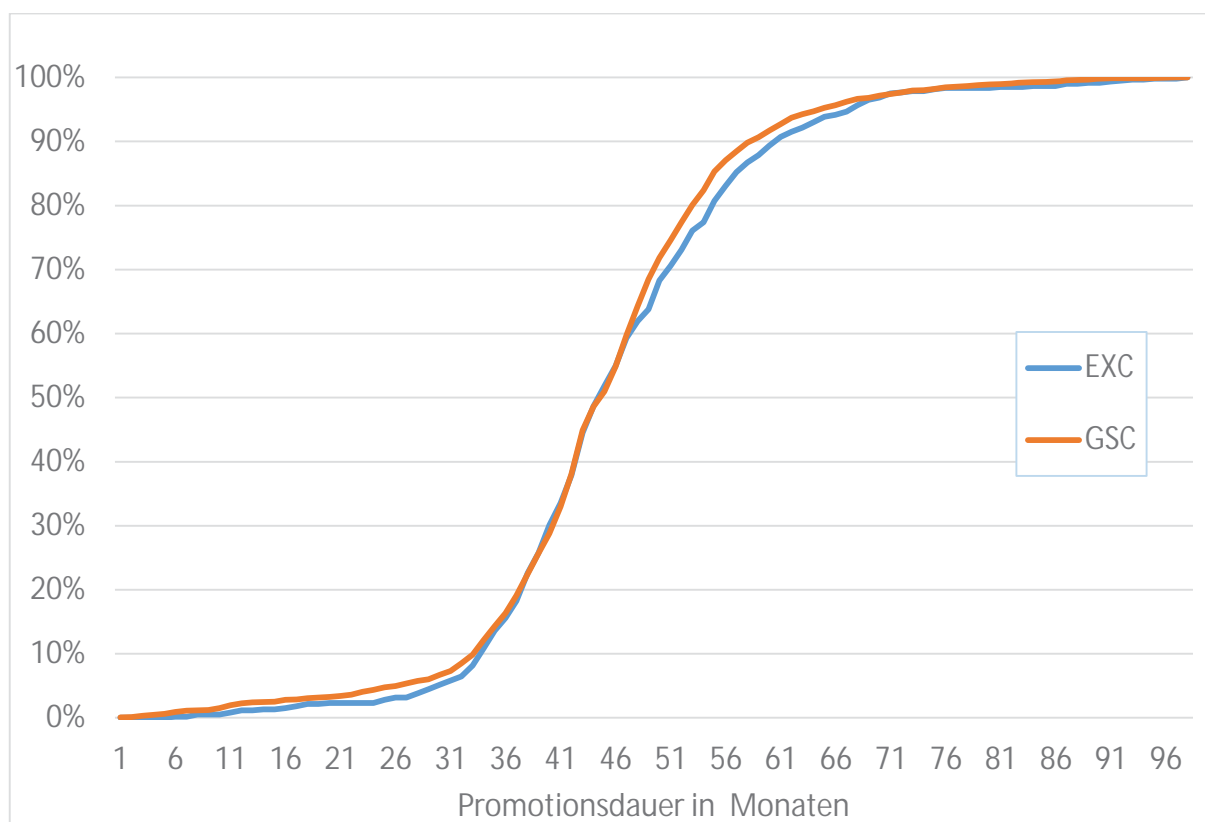
Quelle: DFG – Verwendungsnachweise der Einrichtungen 2013

Dargestellt sind die relativen Ausgaben der Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte für wissenschaftliches Personal. Die Zahlenwerte in den Balken geben den Anteil der Ausgaben je Statusgruppen an bezogen auf die aus der Exzellenzinitiative finanzierten Gesamtausgaben für wissenschaftliches Personal der jeweiligen Einrichtungen.

A-32: Anteilige Sachausgaben

Quelle: DFG – Verwendungsnachweise der Einrichtungen 2013

Dargestellt sind die anteiligen Ausgaben der Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte für verschiedene Gruppen von Sachmitteln bezogen auf den jeweiligen Anteil der Sachmittel insgesamt.

A-33: Promotionsdauer: Kumulierter Anteil abgeschlossener Promotionen

Quelle: DFG-Monitoring der Exzellenzinitiative 2013

Die Auswertung basiert auf Promotionen, die im Rahmen von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern abgeschlossen wurden, unabhängig davon, ob die Doktorandinnen und Doktoranden ganz oder teilweise durch Mittel der Verbünde finanziert wurden oder nicht. Dargestellt sind Daten zu insgesamt 2.499 Promotionen, davon 602 in Exzellenzclustern und 1.897 in Graduiertenschulen (Stand Oktober 2013).

Die Promotionsdauer wurde berechnet aus dem in der Erhebung angegebenen „Beginn nach Selbsteinschätzung“ bis zum angegebenen Monat der Promotionsprüfung.

Alle Zahlen ohne die Bochumer Graduiertenschule „Ruhr University Research School Plus“, deren Daten nicht erfasst wurden. Gezählt wurde jede Person, die mindestens einen Monat an der Graduiertenschule oder dem Exzellenzcluster beteiligt war.

Sonstige Übersichten

A-34: DFG-Systematik der Fächer, Fachkollegien, Fachgebiete und Wissenschaftsbereiche

Fach	Fachkollegium	Fachgebiet	Wissenschaftsbereich
101-01: Ur- und Frühgeschichte (weltweit) 101-02: Klassische Philologie 101-03: Alte Geschichte 101-04: Klassische Archäologie 101-05: Ägyptische und Vorderasiatische Altertumswissenschaften	101 Alte Kulturen	11 Geistes- wissenschaften	1 Geistes- und Sozialwissenschaften
102-01: Mittelalterliche Geschichte 102-02: Frühneuzeitliche Geschichte 102-03: Neuere und Neueste Geschichte (einschl. Europäische Geschichte der Neuzeit und Außereuropäische Geschichte) 102-04: Wissenschaftsgeschichte	102 Geschichtswissenschaften		
103-01: Kunstgeschichte 103-02: Musikwissenschaften 103-03: Theater- und Medienwissenschaften	103 Kunst-, Musik-, Theater- und Medienwissenschaften		
104-01: Allgemeine und Angewandte Sprachwissenschaften 104-02: Einzelsprachwissenschaften 104-03: Typologie, Außereuropäische Sprachen, Ältere Sprachstufen, Historische Linguistik	104 Sprachwissenschaften		
105-01: Ältere deutsche Literatur 105-02: Neuere deutsche Literatur 105-03: Europäische und Amerikanische Literaturen 105-04: Allgemeine und vergleichende Literaturwissenschaft; Kulturwissenschaft	105 Literaturwissenschaft		
106-01: Ethnologie und Europäische Ethnologie / Volkskunde 106-02: Asienbezogene Wissenschaften 106-03: Afrika-, Amerika- und Ozeanienbezogene Wissenschaften 106-04: Islamwissenschaften, Arabistik, Semiotik 106-05: Religionswissenschaft und Judaistik	106 Außereuropäische Sprachen und Kulturen, Sozial- und Kulturanthropologie, Judaistik und Religionswissenschaft		
107-01: Evangelische Theologie 107-02: Katholische Theologie	107 Theologie		
108-01: Geschichte der Philosophie 108-02: Theoretische Philosophie 108-03: Praktische Philosophie	108 Philosophie		
109-01: Allgemeine und Historische Pädagogik 109-02: Allgemeine und fachbezogene Lehr-, Lern- und Qualifikationsforschung 109-03: Sozialisations-, Institutions- und Professionsforschung	109 Erziehungswissenschaft		
110-01: Allgemeine, Biologische und Mathematische Psychologie 110-02: Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie 110-03: Sozialpsychologie und Arbeits- und Organisationspsychologie 110-04: Differentielle Psychologie, Klinische Psychologie, Medizinische Psychologie, Methoden	110 Psychologie		
111-01: Soziologische Theorie 111-02: Empirische Sozialforschung 111-03: Publizistik und Kommunikationswissenschaft 111-04: Politikwissenschaft	111 Sozialwissenschaften		
112-01: Wirtschaftstheorie 112-02: Wirtschafts- und Sozialpolitik 112-03: Finanzwissenschaften 112-04: Betriebswirtschaftslehre 112-05: Statistik und Ökonometrie 112-06: Wirtschafts- und Sozialgeschichte	112 Wirtschaftswissenschaften		
113-01: Rechts- und Staatsphilosophie, Rechtsgeschichte, Verfassungsgeschichte, Rechtstheorie 113-02: Privatrecht 113-03: Öffentliches Recht 113-04: Strafrecht, Strafprozessrecht 113-05: Kriminologie	113 Rechtswissenschaften		

Fach	Fachkollegium	Fachgebiet	Wissenschaftsbereich
201-01: Biochemie 201-02: Biophysik 201-03: Zellbiologie 201-04: Strukturbiochemie 201-05: Allgemeine Genetik 201-06: Entwicklungsbiologie 201-07: Bioinformatik und Theoretische Biologie 201-08: Anatomie	201 Grundlagen der Biologie und Medizin	21 Biologie	2 Lebenswissenschaften
202-01: Spezielle Botanik und Evolution 202-02: Pflanzenökologie und Ökosystemforschung 202-03: Allelobotanik - Organismische Interaktion 202-04: Pflanzenphysiologie 202-05: Biochemie und Biophysik der Pflanzen 202-06: Zell- und Entwicklungsbiologie der Pflanzen 202-07: Genetik der Pflanzen	202 Pflanzenwissenschaften		
203-01: Systematik und Morphologie 203-02: Evolution, Anthropologie 203-03: Ökologie der Tiere, Biodiversität und Ökosystemforschung 203-04: Biologie des Verhaltens und der Sinne 203-05: Biochemie und Physiologie der Tiere 203-06: Genetik, Zell- und Entwicklungsbiologie	203 Zoologie		
204-01: Stoffwechselfysiologie, Biochemie und Genetik der Mikroorganismen 204-02: Mikrobielle Ökologie und Angewandte Mikrobiologie 204-03: Medizinische Mikrobiologie, Parasitologie, Mykologie und Hygiene, Molekulare Infektionsbiologie 204-04: Virologie 204-05: Immunologie	204 Mikrobiologie, Virologie und Immunologie		
205-01: Epidemiologie, Medizinische Biometrie, Medizinische Informatik 205-02: Public Health, medizinische Versorgungsforschung, Sozialmedizin 205-03: Humangenetik 205-04: Physiologie 205-05: Ernährungswissenschaften 205-06: Pathologie und Gerichtliche Medizin 205-07: Klinische Chemie und Pathobiochemie 205-08: Pharmazie 205-09: Pharmakologie 205-10: Toxikologie und Arbeitsmedizin 205-11: Anästhesiologie 205-12: Kardiologie, Angiologie 205-13: Pneumologie, Klinische Infektiologie, Intensivmedizin 205-14: Hämatologie, Onkologie, Transfusionsmedizin 205-15: Gastroenterologie, Stoffwechsel 205-16: Nephrologie 205-17: Endokrinologie, Diabetologie 205-18: Rheumatologie, Klinische Immunologie, Allergologie 205-19: Dermatologie 205-20: Kinder- und Jugendmedizin 205-21: Frauenheilkunde und Geburtshilfe 205-22: Reproduktionsmedizin/ -biologie 205-23: Urologie 205-24: Gerontologie und Medizinische Geriatrie 205-25: Gefäß- und Viszeralchirurgie 205-26: Herz- und Thoraxchirurgie 205-27: Unfallchirurgie und Orthopädie 205-28: Zahnheilkunde; Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie 205-29: Hals-Nasen-Ohrenheilkunde 205-30: Radiologie und Nuklearmedizin 205-31: Radioonkologie und Strahlenbiologie 205-32: Biomedizinische Technik und Medizinische Physik	205 Medizin	22 Medizin	
206-01: Molekulare Neurowissenschaft und Neurogenetik 206-02: Zelluläre Neurowissenschaft 206-03: Entwicklungsneurobiologie 206-04: Systemische Neurowissenschaft, Computational Neuroscience, Verhalten 206-05: Vergleichende Neurobiologie 206-06: Kognitive Neurowissenschaft und Neuroimaging 206-07: Molekulare Neurologie 206-08: Klinische Neurowissenschaften I - Neurologie, Neurochirurgie, 206-09: Biologische Psychiatrie 206-10: Klinische Neurowissenschaften II - Psychiatrie, Psychotherapie, 206-11: Klinische Neurowissenschaften III - Augenheilkunde	206 Neurowissenschaft		
207-01: Bodenwissenschaften 207-02: Pflanzenbau 207-03: Pflanzenernährung 207-04: Ökologie von Agrarlandschaften 207-05: Pflanzenzüchtung 207-06: Phytomedizin 207-07: Verfahrens- und Landtechnik 207-08: Agrarökonomie und -soziologie 207-09: Erfassung, Steuerung und Nutzung der Waldressourcen 207-10: Grundlagen der Waldforschung 207-11: Tierzucht, Tierhaltung und Tierhygiene 207-12: Tierernährung und Tierernährungsphysiologie 207-13: Grundlagen der Tiermedizin 207-14: Grundlagen von Pathogenese, Diagnostik, Therapie und Klinische	207 Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin	23 Agrar-, Forstwissen- schaften, Gartenbau und Tiermedizin	

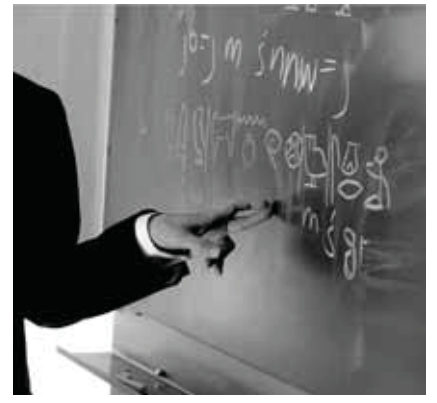
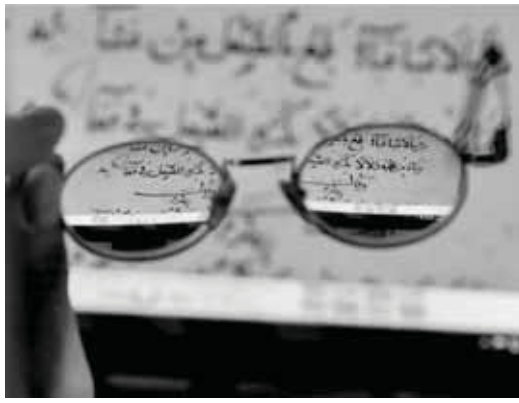
Fach	Fachkollegium	Fachgebiet	Wissenschaftsbereich		
301-01: Anorganische Molekülchemie - Synthese, Charakterisierung, Theorie und Modellierung	301 Molekülchemie	31 Chemie			
301-02: Organische Molekülchemie - Synthese, Charakterisierung, Theorie und Modellierung					
302-01: Festkörper- und Oberflächenchemie, Materialsynthese	302 Chemische Festkörper- und Oberflächenforschung				
302-02: Physikalische Chemie von Festkörpern und Oberflächen, Materialcharakterisierung					
302-03: Theorie und Modellierung					
303-01: Physikalische Chemie von Molekülen, Flüssigkeiten und Grenzflächen - Spektroskopie, Kinetik	303 Physikalische und Theoretische Chemie				
303-02: Allgemeine Theoretische Chemie					
304-01: Analytik, Methodenentwicklung (Chemie)	304 Analytik, Methodenentwicklung (Chemie)				
305-01: Biologische und Biomimetische Chemie	305 Biologische Chemie und Lebensmittelchemie				
305-02: Lebensmittelchemie					
306-01: Präparative und Physikalische Chemie von Polymeren	306 Polymerforschung				
306-02: Experimentelle und Theoretische Polymerphysik					
306-03: Polymermaterialien					
307-01: Experimentelle Physik der kondensierten Materie	307 Physik der kondensierten Materie	32 Physik	3 Naturwissenschaften		
307-02: Theoretische Physik der kondensierten Materie					
308-01: Optik, Quantenoptik, Physik der Atome, Moleküle und Plasmen	308 Optik, Quantenoptik und Physik der Atome, Moleküle und Plasmen				
309-01: Kern- und Elementarteilchenphysik, Quantenmechanik, Relativitätstheorie, Felder	309 Teilchen, Kerne und Felder				
310-01: Statistische Physik, Weiche Materie, Biologische Physik, Nichtlineare Dynamik	310 Statistische Physik, Weiche Materie, Biologische Physik, Nichtlineare Dynamik				
311-01: Astrophysik und Astronomie	311 Astrophysik und Astronomie				
312-01: Mathematik	312 Mathematik			33 Mathematik	
313-01: Physik und Chemie der Atmosphäre	313 Atmosphären- und Meeresforschung			34 Geowissenschaften (einschl. Geographie)	
313-02: Physik, Chemie und Biologie des Meeres					
314-01: Geologie, Ingenieurgeologie, Paläontologie	314 Geologie und Paläontologie				
315-01: Physik des Erdkörpers	315 Geophysik und Geodäsie				
315-02: Geodäsie, Photogrammetrie, Fernerkundung, Geoinformatik, Kartographie					
316-01: Organische und Anorganische Geochemie, Biogeochemie, Mineralogie, Petrologie, Kristallographie, Lagerstättenkunde	316 Geochemie, Mineralogie und Kristallographie				
317-01: Physische Geographie	317 Geographie				
317-02: Humangeographie					
318-01: Hydrogeologie, Hydrologie, Limnologie, Siedlungswasserwirtschaft, Wasserchemie, Integrierte Wasser-Ressourcen Bewirtschaftung	318 Wasserforschung				

Fach	Fachkollegium	Fachgebiet	Wissenschaftsbereich	
401-01: Spanende Fertigungstechnik 401-02: Ur- und Umformtechnik 401-03: Mikro- und Feinwerktechnik, Montage-, Füge- und Trenntechnik 401-04: Kunststofftechnik 401-05: Produktionsautomatisierung, Fabrikbetrieb, Betriebswissenschaften	401 Produktionstechnik	41 Maschinenbau und Produktions- technik	4 Ingenieurwissenschaften	
402-01: Konstruktion, Maschinenelemente 402-02: Mechanik 402-03: Leichtbau, Textiltechnik 402-04: Akustik	402 Mechanik und Konstruktiver Maschinenbau			
403-01: Chemische und Thermische Verfahrenstechnik 403-02: Technische Chemie 403-03: Mechanische Verfahrenstechnik 403-04: Bioverfahrenstechnik	403 Verfahrenstechnik, Technische Chemie			42 Wärmetechnik/ Verfahrens-technik
404-01: Energieverfahrenstechnik 404-02: Technische Thermodynamik 404-03: Strömungsmechanik 404-04: Strömungs- und Kolbenmaschinen	404 Wärmeenergie-technik, Thermische Maschinen, Strömungsmechanik			
405-01: Metallurgische und thermische Prozesse und thermomechanische Behandlung von Werkstoffen 405-02: Keramische und metallische Sinterwerkstoffe 405-03: Verbundwerkstoffe 405-04: Mechanisches Verhalten von Konstruktionswerkstoffen 405-05: Beschichtungs- und Oberflächentechnik	405 Werkstofftechnik	43 Material- wissenschaft und Werkstoff-technik		
406-01: Thermodynamik und Kinetik von Werkstoffen 406-02: Herstellung und Eigenschaften von Funktionsmaterialien 406-03: Mikrostrukturelle mechanische Eigenschaften von Materialien 406-04: Strukturierung und Funktionalisierung 406-05: Biomaterialien	406 Materialwissenschaft			
407-01: Automatisierungstechnik, Regelungssysteme, Robotik, Mechatronik 407-02: Messsysteme 407-03: Mikrosysteme 407-04: Verkehrs- und Transportsysteme, Logistik 407-05: Arbeitswissenschaft, Ergonomie, Mensch-Maschine-Systeme	407 Systemtechnik	44 Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik		
408-01: Elektronische Halbleiter, Bauelemente und Schaltungen, Integrierte Systeme 408-02: Nachrichten- und Hochfrequenztechnik, Kommunikationstechnik und -netze, Theoretische Elektrotechnik 408-03: Elektrische Energieerzeugung, -übertragung, -verteilung und -anwendung	408 Elektrotechnik			
409-01: Theoretische Informatik 409-02: Softwaretechnologie 409-03: Betriebs-, Kommunikations- und Informationssysteme 409-04: Künstliche Intelligenz, Bild- und Sprachverarbeitung 409-05: Rechnerarchitekturen und eingebettete Systeme	409 Informatik			
410-01: Architektur, Bau- und Konstruktionsgeschichte, Bauforschung, Ressourcenökonomie im Bauwesen, Bauliche Subsysteme und ihre Gestaltung 410-02: Städtebau/Stadtentwicklung, Raumplanung, Verkehrs- und Infrastrukturplanung, Landschaftsplanung 410-03: Baustoffwissenschaften, Bauchemie, Bauphysik 410-04: Konstruktiver Ingenieurbau (Beton, Stahl, Holz, Glas, Kunststoffe), Bauinformatik und Baubetrieb 410-05: Angewandte Mechanik, Statik und Dynamik 410-06: Geotechnik, Wasserbau	410 Bauwesen und Architektur	45 Bauwesen und Architektur		

A-35: Legende für Ländercodes

AT	Österreich	IE	Irland
BE	Belgien	IL	Israel
BG	Bulgarien	IN	Indien
BR	Brasilien	IR	Iran
CA	Kanada	IT	Italien
CH	Schweiz	JP	Japan
CN	China	MX	Mexiko
CO	Kolumbien	NL	Niederlande
DE	Deutschland	NO	Norwegen
DK	Dänemark	PL	Polen
EG	Ägypten	PT	Portugal
EL	Griechenland	RO	Rumänien
ES	Spanien	RU	Russische Föderation
FI	Finnland	SE	Schweden
FR	Frankreich	TR	Türkei
GB	Großbritannien	TW	Taiwan
GR	Griechenland	UA	Ukraine
HR	Kroatien	US	USA
HU	Ungarn		

Quelle: nach ISO 3166



Anhang 6.2a

zum

Bericht der Gemeinsamen Kommission
zur Exzellenzinitiative
an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz

Studie zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (Graduiertenschulen und Exzellenzcluster)

Prognos AG
JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

Juni 2015

Studie zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (Graduiertenschulen und Exzellenzcluster)

Auftraggeber:

Deutsche Forschungs-
gemeinschaft (DFG)

Prognos AG:

Dr. Iris Pfeiffer
Susanne Heinzelmann

Mitarbeiter/-innen:

Claudia Münch
Daniel Riesenberg
Sabrina Schmutz
Janina Walkemeyer

Joanneum Research:

Florian Holzinger
Dr. Cornelia Sterner
Michael Ploder
Silvia Hafellner
Angelika Sauer

Berlin/Basel/Graz/Wien
Januar 2015

Das Unternehmen im Überblick

Geschäftsführer

Christian Böllhoff

Präsident des Verwaltungsrates

Gunter Blickle

Handelsregisternummer

Berlin HRB 87447 B

Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht

Gründungsjahr

1959

Tätigkeit

Die Prognos AG berät europaweit Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Auf Basis neutraler Analysen und fundierter Prognosen werden praxisnahe Entscheidungsgrundlagen und Zukunftsstrategien für Unternehmen, öffentliche Auftraggeber und internationale Organisationen entwickelt.

Arbeitssprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Hauptsitz

Prognos AG
Henric Petri-Str. 9
CH-4010 Basel
Telefon +41 61 3273-310
Telefax +41 61 3273-300
info@prognos.com

Weitere Standorte

Prognos AG
Goethestr. 85
D-10623 Berlin
Telefon +49 30 52 00 59-210
Telefax +49 30 52 00 59-201

Prognos AG
Science 14 Atrium; Rue de la Science 14b
B-1040 Brüssel
Telefon +32 2808-7209
Telefax +32 2808-8464

Prognos AG
Nymphenburger Str. 14
D-80335 München
Telefon +49 89 954 1586-710
Telefax +49 89 954 1586-719

Prognos AG
Domshof 21
D-28195 Bremen
Telefon +49 421 51 70 46-510
Telefax +49 421 51 70 46-528

Prognos AG
Schwanenmarkt 21
D-40213 Düsseldorf
Telefon +49 211 91316-110
Telefax +49 211 91316-141

Prognos AG
Friedrichstr. 15
D-70174 Stuttgart
Telefon +49 711 3209-610
Telefax +49 711 3209-609

Internet

www.prognos.com

Das Unternehmen im Überblick

JOANNEUM RESEARCH **Forschungsgesellschaft mbh**

Geschäftsführer

Wolfgang Prybil

Unternehmensprofil

Die JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH ist eine unternehmerisch orientierte Innovations- und Technologieanbieterin, die seit mehr als 30 Jahren Spitzenforschung betreibt, eine Schlüsselfunktion im Technologie- und Wissenstransfer in der Steiermark, Österreich einnimmt und ihren Fokus auf angewandte Forschung und Technologieentwicklung gerichtet hat. Die JOANNEUM RESEARCH ist eingebunden in die nationale und internationale Wissenschafts- und Forschungslandschaft und anerkannte Forschungspartnerin, die wissenschaftliche Leistungen auf internationalem Niveau erbringt.

POLICIES - Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung

Institutsleiter

Wolfgang Polt

Tätigkeitsprofil

Das Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung berät — basierend auf empirischer und modellgestützter Forschung — Politik und Unternehmen bei Technologie- und Innovationsstrategien, bei regionalen Standortanalysen sowie bei der Risiko- und Wirkungsanalyse von politischen und unternehmerischen Entscheidungen.

Institutsadressen

Büro Graz

Leonhardstraße 59
A-8010 Graz, Österreich
Tel.: +43-316-876 1488
E-Mail: policies@joanneum.at

Büro Wien

Haus der Forschung, Sensengasse 1
A-1090 Wien, Österreich
Tel.: +43-1-581 7520
E-Mail: policies@joanneum.at

Internet

www.joanneum.at/policies.html

Inhalt

1	Zusammenfassung	1
2	Einleitung	11
3	Vorgehen und Methodik	14
3.1	Konzeption: Zielanalyse und Indikatorensystem	14
3.2	Dokumentenanalyse	15
3.2.1	Quellen	15
3.2.1	Methodische Umsetzung	16
3.3	Online-Befragung	19
3.3.1	Zielgruppen	19
3.3.2	Rücklauf	20
3.3.3	Stichprobenbeschreibung	22
3.3.4	Datenauswertung	25
3.4	Interviews und Fokusgruppen	29
3.4.1	Zielgruppen und Analysefokus	29
3.4.2	Methodische Umsetzung	30
4	Prioritäten, Fortschritte und Herausforderungen der Exzellenzinitiative	32
5	Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit	40
5.1	Ziele	40
5.2	Maßnahmen	44
5.3	Bewertungen	57
5.3.1	Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen	57
5.3.2	Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle	64
6	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	71
6.1	Ziele	72
6.2	Maßnahmen	76
6.3	Bewertungen	87
6.3.1	Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen	87
6.3.2	Bewertungen durch die Zielgruppen der Nachwuchsförderung	94
6.3.3	Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle	96
7	Internationalisierung	99
7.1	Ziele	99
7.2	Maßnahmen	101
7.3	Bewertungen	109
7.3.1	Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen	109
7.3.2	Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle	112
8	Förderung der Vernetzung der Disziplinen	116
8.1	Ziele	116

8.2	Maßnahmen	119
8.3	Bewertungen	125
8.3.1	Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen	125
8.3.2	Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle	132
9	Kooperationen mit anderen Einrichtungen	136
9.1	Ziele	137
9.2	Maßnahmen	139
9.3	Bewertungen	147
9.3.1	Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen	147
9.3.2	Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle	153
10	Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit	159
10.1	Ziele	159
10.2	Maßnahmen	161
10.3	Bewertungen	168
10.3.1	Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen	168
10.3.2	Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle	176
11	Gleichstellung von Männern und Frauen	179
11.1	Ziele	179
11.2	Maßnahmen	181
11.3	Bewertungen	192
11.3.1	Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen	192
11.3.2	Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle	200
12	Profil- und Strukturbildung	203
12.1	Ziele	203
12.2	Wirkung der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster auf die Profil- und Strukturbildung der Hochschulen	206
12.2.1	Bedeutung für das Forschungsprofil der Hochschulen	213
12.2.2	Bedeutung für die Lehre	215
12.2.3	Bedeutung für formale Regelungen und Ordnungen	216
12.3	Bewertungen	219
12.3.1	Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen	219
12.3.2	Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle	222
12.4	Nachhaltigkeit der Verbünde	225
13	Evaluierung der eigenen Zielerreichung	231
14	Auswahlverfahren	235
15	Gesamtwirkung und Mehrwert	239
16	Referenzen	257
17	Anhang	259

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Themenbereiche der Studie	13
Abbildung 2:	Vorgehen der Studie	14
Abbildung 3:	Methodische Umsetzung und Vorgehen im Rahmen der Dokumentenanalyse	17
Abbildung 4:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Priorität der Ziele für den Erfolg des Vorhabens (Mittelwertvergleich zw. EXC und GSC)	33
Abbildung 5:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Bewertung der Fortschritte (Mittelwertvergleich zw. EXC und GSC)	36
Abbildung 6:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Schwierigkeiten innerhalb der EXC / der GSC (Mittelwertvergleich zw. EXC und GSC)	38
Abbildung 7:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Maßnahmen zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationalen Sichtbarkeit (Vergleich EXC und GSC)	45
Abbildung 8:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationalen Sichtbarkeit (Mittelwerte)	57
Abbildung 9:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Forschung in der Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit (Mittelwerte)	59
Abbildung 10:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Forschung in der Arbeitsgruppe/Arbeitseinheit (Mittelwerte)	60
Abbildung 11:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Forschung in der Arbeitsgruppe/Arbeitseinheit (Mittelwerte)	62
Abbildung 12:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Maßnahmen in den EXC / GSC zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	77
Abbildung 13:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Mittelwerte)	88
Abbildung 14:	Online-Befragung Sprecherinnen und Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Förderung der Qualifikation	

	des wissenschaftlichen Nachwuchses (Mittelwertvergleich EXC und GSC)	89
Abbildung 15:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Förderung der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses (Mittelwertvergleich EXC und GSC)	90
Abbildung 16:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Umsetzung von Maßnahmen zur Vernetzung der Disziplinen	120
Abbildung 17:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Beurteilung des Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen (Mittelwerte)	126
Abbildung 18:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Auswirkung der Förderung auf die Disziplinen übergreifende Vernetzung der Arbeitsgruppe/ Arbeitseinheit (Mittelwerte)	128
Abbildung 19:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Auswirkung der Förderung auf die Disziplinen übergreifende Vernetzung der Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit (Mittelwerte)	129
Abbildung 20:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Auswirkung der Förderung auf die Disziplinen übergreifende Vernetzung der Arbeitsgruppe/ Arbeitseinheit (Mittelwerte)	130
Abbildung 21:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Kooperation zwischen Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Vergleich EXC und GSC)	140
Abbildung 22:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Vergleich zw. EXC und GSC)	148
Abbildung 23:	Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Vergleich EXC und GSC)	149
Abbildung 24:	Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Vergleich EXC und GSC)	150

Abbildung 25:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit (Vergleich zw. EXC und GSC)	161
Abbildung 26:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Beurteilung des Erfolgs der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit (Mittelwerte)	169
Abbildung 27:	Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Auswirkungen von Aktivitäten des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit auf die eigene Arbeitsgruppe (Mittelwertvergleich zw. EXC und GSC)	171
Abbildung 28:	Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Auswirkung von Aktivitäten des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit auf die eigene Arbeitsgruppe (Mittelwertvergleich nach Wissenschaftsbereichen)	172
Abbildung 29:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen (Vergleich EXC und GSC)	182
Abbildung 30:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung (Mittelwerte)	193
Abbildung 31:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und der sonstigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen (Mittelwerte)	196
Abbildung 32:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen (Mittelwerte)	198
Abbildung 33:	Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Nutzen von Gleichstellungsmaßnahmen (Mittelwerte)	200
Abbildung 34:	Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Auswirkung der Förderung der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster auf die Struktur bzw. das Profil der Hochschule (Mittelwerte)	207
Abbildung 35:	Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Auswirkung der Förderung auf die Struktur bzw. das Profil der Hochschule (Mittelwerte nach Statusgruppen)	209
Abbildung 36:	Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Auswirkung der Förderung	

	auf die Struktur bzw. das Profil der Hochschule (Mittelwertvergleich nach Wissenschaftsbereichen)	210
Abbildung 37:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Änderungen der Promotionsordnung (in %)	217
Abbildung 38:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Art der Änderung der Promotionsordnung	217
Abbildung 39:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Pläne zur Verstetigung	226
Abbildung 40:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Form und Intensität der Verstetigung	227
Abbildung 41:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Herkunft der Mittel zur Verstetigung	228
Abbildung 42:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Evaluation der Umsetzung der Maßnahmen bzw. der Zielerreichung des Exzellenzclusters bzw. der Graduiertenschule	232
Abbildung 43:	Online-Befragung Sprecherinnen und Sprecher: Die drei wichtigsten Indikatoren / Kennzahlen für den Erfolg der Exzellenzcluster / Graduiertenschule. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)	233
Abbildung 44:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Verwendung der Evaluierungsergebnisse (Mehrfachnennungen)	234
Abbildung 45:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Bewertung der Auswahlkriterien und des Auswahlprozess (Mittelwerte)	236
Abbildung 46:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Bewertung der Auswahlkriterien und des Auswahlprozess (differenziert nach abgelehnten und bewilligten Anträgen, Mittelwerte)	237
Abbildung 47:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Wichtigste positive Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)	240
Abbildung 48:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Wichtigste positive Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen, differenziert nach Statusgruppen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)	245

Abbildung 49: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Wichtigste negative Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen, differenziert nach Exzellenzclustern, Graduiertenschulen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)	246
Abbildung 50: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Wichtigste negative Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen, differenziert nach Statusgruppen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)	251

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vergleich der Verteilung ausgewählter Merkmale in der Grundgesamtheit und in der Stichprobe für alle beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	22
Tabelle 2: Vergleich der Verteilung ausgewählter Merkmale in der Grundgesamtheit und in der Stichprobe für Sprecherinnen und Sprecher	24
Tabelle 3: Auswertungsdimensionen der Online-Befragung	27
Tabelle 4: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	41
Tabelle 5: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	46
Tabelle 6: Dokumentenanalyse: Zusammensetzung der Mitglieder der wissenschaftlichen Beiräte („Scientific Advisory Board“) (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie)	51
Tabelle 7: Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen im Bereich Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	65
Tabelle 8: Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen im Bereich Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	69

Tabelle 9:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Zielgruppen im Bereich Nachwuchsförderung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	72
Tabelle 10:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Nachwuchsförderung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	73
Tabelle 11:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Nachwuchsförderung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen) Teil 1	78
Tabelle 12:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Nachwuchsförderung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen) Teil 2	84
Tabelle 13:	Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen im Bereich Nachwuchsförderung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	97
Tabelle 14:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Internationalisierung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	100
Tabelle 15:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Internationalisierung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	102
Tabelle 16:	Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen im Bereich Internationalisierung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	113
Tabelle 17:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Vernetzung der Disziplinen aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	117
Tabelle 18:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Vernetzung der Disziplinen aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	122
Tabelle 19:	Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen zur Vernetzung der Disziplinen aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	133
Tabelle 20:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen zuordenbare Kooperationen aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	137

Tabelle 21:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Kooperation aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	138
Tabelle 22:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Kooperationen aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	142
Tabelle 23:	Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen im Bereich Kooperation aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	155
Tabelle 24:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	160
Tabelle 25:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Wissenstransfer aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	163
Tabelle 26:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	165
Tabelle 27:	Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfer aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	177
Tabelle 28:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie)	181
Tabelle 29:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	185
Tabelle 30:	Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen zu Gleichstellung von Frauen und Männern aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	201
Tabelle 31:	Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Profil- und Strukturbildung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	204
Tabelle 32:	Neu eingerichtete Professuren	214

Tabelle 33:	Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen zur Relevanz der Verbände für die Profil- und Strukturbildung der Hochschule aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)	223
Tabelle 34:	Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Wichtigste positive Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)	242
Tabelle 35:	Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Wichtigste negative Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen, differenziert nach Exzellenzclustern und Graduiertenschulen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)	248

1 Zusammenfassung

Mit dem vorliegenden Bericht werden Ergebnisse einer Studie zur Exzellenzinitiative dargestellt, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) beauftragt und von einem Konsortium bestehend aus den Forschungseinrichtungen Prognos AG und Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH (Joanneum Research) durchgeführt wurde. In die Studie einbezogen wurden die beiden Förderlinien Exzellenzcluster (EXC) und Graduiertenschulen (GSC).

Die im Bericht vorgestellten Befunde basieren auf drei methodischen Zugängen:

- 1) Durchführung einer Dokumentenanalyse von 75 Anträgen und Begutachtungsprotokollen zu Exzellenzclustern (37) und Graduiertenschulen (38) aus der zweiten Phase der Exzellenzinitiative (Entscheidung 2012). Analysiert wurden Anträge zur Weiterförderung der bereits in der ersten Phase geförderten Verbände. Es wurden sowohl die bewilligten als auch die abgelehnten Anträge ausgewertet.
- 2) Online-Befragung von Sprecherinnen und Sprechern der Verbände (75 angeschriebene Personen, Rücklaufquote 71%) sowie von sonstigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Verbände (2.189 angeschriebene Personen, Rücklaufquote 43%).
- 3) Qualitative, teilstandardisierte Interviews sowie Expertengespräche in zwei Fokusgruppen mit Sprecherinnen und Sprechern und Hochschulleitungen. Insgesamt wurden 32 Personen im Rahmen der Gesprächsformate einbezogen.

Prioritäten, Fortschritte & Herausforderungen

Exzellenzcluster und Graduiertenschulen haben sich die übergeordneten Zielsetzungen der Exzellenzinitiative zu Eigen gemacht. Die Verbesserung der Forschungsleistung und der internationalen Sichtbarkeit sowie der Nachwuchsförderung werden als wichtigste Prioritäten formuliert. Dazu sind der Ausbau von Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und internationalen Partnern sowie die interdisziplinäre Vernetzung wesentliche Schritte. In diesen Bereichen werden von den online befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie in den qualitativen Interviews mit Hochschulleitungen, Sprecherinnen und Sprechern auch die größten Fortschritte konstatiert.

Ebenfalls mit der Exzellenzinitiative verbundene Zielsetzungen wie verstärkter Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit sowie die verbesserte Gleichstellung von Forscherinnen und Forschern wer-

den gegenüber den vorgenannten zentralen Zielsetzungen mit etwas geringerer Priorität verfolgt. Als Erfolg wird in diesem Zusammenhang von den Befragten bewertet, dass mehr Frauen rekrutiert werden konnten. Zusammenarbeit mit der Wirtschaft wird vor allem von Exzellenzclustern mit technisch-naturwissenschaftlichem Hintergrund erfolgreich betrieben. Öffentlichkeitsarbeit wird häufig eingesetzt, um die Erreichung weiterführender Ziele zu unterstützen, wie zum Beispiel die Rekrutierung von internationalem Nachwuchs oder die Ansprache von Zielgruppen außerhalb der Wissenschaft.

Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit

Die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wissenschaft zu verbessern und Spitzenforschung an deutschen Hochschulen sichtbar zu machen, stellt die zentrale Zielsetzung der Exzellenzinitiative dar. Der Weiterentwicklung des eigenen Forschungsprofils und der Steigerung der internationalen Sichtbarkeit wird dementsprechend höchste Priorität von den beteiligten Verbänden beigemessen.

Wesentliche Maßnahmen zur Steigerung der Forschungsleistung und der internationalen Sichtbarkeit sind die Neueinrichtung von Professuren (fast 100% der Exzellenzcluster) und die Einrichtung von Nachwuchsgruppen (zwei Drittel der Exzellenzcluster) sowie der Aufbau einer international kompetitiven Forschungsinfrastruktur (fast 90% der Exzellenzcluster). Auch Aktivitäten der Verbände zur Verbesserung von Kooperationen im In- und Ausland und von interdisziplinärer Vernetzung tragen in hohem Maße zur Etablierung und zum Ausbau konkurrenzfähiger, international sichtbarer Forschungs- und Ausbildungseinrichtungen bei (mehr als 90% der Graduiertenschulen). Die Studie zeigt, dass sich die Verbände neuen Forschungsansätzen widmen, mit Forschungsfragen intensiver auseinandersetzen, Forschungsvorhaben schneller realisieren und innovative, risikoreiche Forschungsprojekte leichter durchführen konnten. Hierzu trug insbesondere die Möglichkeit der flexiblen Mittelverwendung bei, zum Beispiel in Form von Wagniskapital für innovative, risikobehaftete Vorhaben in Zukunftsfeldern.

In der Bewertung sind sich sowohl die beteiligten Verbände und Hochschulleitungen als auch die Gutachterinnen und Gutachter darin einig, dass ein deutlicher Reputationsgewinn für die deutsche (Spitzen-)Wissenschaft erzielt werden konnte. In der Befragung bewerten die Sprecherinnen und Sprecher die Erfolge in diesem Bereich als sehr groß. Die internationale Aufmerksamkeit für die geförderten Verbände und für die deutsche Hochschullandschaft insgesamt ist erheblich gestiegen. In der Folge wird deutsche Forschung im Ausland sichtbarer und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland können leichter für eine Forschungstätigkeit in Deutschland gewonnen werden.

Die Leistungen werden aus Sicht der Verbände deutlich anhand der umfassenden Publikationserfolge, der zahlreichen Auszeichnungen und Preise für beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie der umfangreichen Drittmittel, die zusätzlich zu den Geldern der Exzellenzinitiative eingeworben werden konnten.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die nachhaltige Etablierung von adäquaten und attraktiven Strukturen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler stellt ebenfalls ein grundlegendes Ziel der Exzellenzinitiative dar. Hauptzielgruppe sind die Doktorandinnen und Doktoranden innerhalb der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster. Hauptzielsetzungen sind die Stärkung der Forschungsorientierung und Interdisziplinarität, die Etablierung einer strukturierten und systematischen Nachwuchsförderung sowie die Verbesserung der individuellen Förderung durch Stellen, Stipendien und Qualifizierungsangebote.

Um diese Ziele zu erreichen, werden von den Verbänden umfassende Maßnahmen ergriffen. Neu sind insbesondere die Bereitstellung von Mitteln zur Durchführung eigenständiger Projekte und die Etablierung eines einheitlichen Betreuungskonzeptes für Promovierende. Zusätzlich werden bereits an den Hochschulen bestehende Maßnahmen im Rahmen der Förderung intensiviert, wie z.B. durch einen Ausbau der Trainingsmaßnahmen zu Schlüsselkompetenzen oder die Bereitstellung von Mitteln zur Teilnahme an internationalen Konferenzen. Von vielen Verbänden wird die Beschleunigung der Promotion durch sogenannte Fast-Track-Programme nach dem Vorbild der Promotion in den USA angestrebt. Rekrutiert werden Personen mit einem Bachelorabschluss, die dann direkt – ohne einen weiteren Masterabschluss – mit der Promotion beginnen können.

Der Anspruch, die Nachwuchsförderung interdisziplinär auszurichten, erhöht jedoch in vielen Fällen die Komplexität der Promotionsvorhaben und führt dazu, dass eine häufig zunächst angestrebte Verkürzung der Promotionsdauer auf drei Jahre nicht erreicht wird.

Als Herausforderung wird gesehen, Nachwuchs aus dem internationalen Ausland zu gewinnen. Der Aufwand für die Rekrutierung ist hoch, hochschulinterne Prozesse mussten teilweise aufwändig internationalisiert werden. Wenn es kritische Anmerkungen der Gutachterinnen und Gutachter zu der Nachwuchsförderung gab, betrafen diese die Gestaltung des Qualifizierungsprogramms (knapp ein Fünftel der Exzellenzcluster und fast die Hälfte der Graduiertenschulen) sowie die Rekrutierung des Nachwuchses (weniger als 10% der Exzellenzcluster und ca. ein Drittel der Graduiertenschulen).

Mehr als die Hälfte der Sprecherinnen und Sprecher von Exzellenzclustern und Graduiertenschulen verweisen darauf, dass im Zuge der Exzellenzinitiative an ihren Hochschulen Promotionsordnungen modifiziert wurden. Häufig werden Elemente der strukturierten Promotion für die gesamte Hochschule übernommen. Als wesentlicher Erfolg wird gewertet, dass eine gemeinschaftliche Verantwortung für die Promotion an Stelle einer 1:1-Betreuung getreten ist. Der wissenschaftliche Nachwuchs ist in der Folge breiter qualifiziert, international mobiler und besser auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereitet.

Die Sicherung der Nachhaltigkeit dieser Anstrengungen und Erfolge stellt aus Sicht der Beteiligten eine zentrale Herausforderung für die Zeit nach Auslaufen der Förderung dar.

Internationalisierung

Da die Verbesserung der internationalen Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit zentrales Anliegen der Exzellenzinitiative ist, wird allen Zielen, die mit Internationalisierung in Zusammenhang stehen, von den Verbänden eine hohe Priorität eingeräumt. Hierzu zählen vor allem die Vernetzung mit internationalen Partnern sowie die Erhöhung der internationalen Mobilität.

Kooperationen mit ausländischen Partnern im Rahmen von gemeinsamen Forschungsprojekten haben eine hohe Bedeutung sowohl für die internationale Sichtbarkeit als auch für die internationale Wettbewerbsfähigkeit und werden in unterschiedlichen Varianten von 100% der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen umgesetzt. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern wird es durch die Zusammenarbeit ermöglicht, schon frühzeitig eigene Netzwerke aufzubauen. Dazu werden vielfältige Mobilitätsprogramme von den Verbänden umgesetzt (drei Viertel der Exzellenzcluster und fast alle Graduiertenschulen). Neben diesen langfristigen Auslandsaufenthalten werden internationale Veranstaltungen, Konferenzen sowie Summer Schools für wesentlich erachtet und über Beihilfen und Reisestipendien finanziert.

Vielen Verbänden ist es erfolgreich gelungen, die Internationalität der Arbeitsgruppen zu erhöhen. Insbesondere für die Graduiertenschulen hat die Rekrutierung von internationalen Promovierenden einen zentralen Stellenwert; die Exzellenzcluster sind vor allem daran interessiert, international renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für ihre Arbeitsgruppen zu gewinnen.

Die Erfolge der umgesetzten Maßnahmen zur Internationalisierung sind aus Sicht der Beteiligten sowie der Gutachterinnen und Gutachter hoch. Durch die einzigartigen Forschungsmöglichkeiten im Rahmen der Exzellenzinitiative gelingt es, internationale Talente aus der ganzen Welt nach Deutschland zu holen und Netzwerke auszubauen. Die internationale Ausrichtung der Qualifizierungsan-

gebote hat die Attraktivität der Graduiertenprogramme im Ausland generell gesteigert, auch wenn es noch nicht allen Graduiertenschulen gelingt, Nachwuchs umfassend international zu rekrutieren. Die erzielten Forschungserfolge und die zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit unterstützen die internationale Sichtbarkeit. Resultat ist eine deutliche Steigerung der internationalen Vernetzung und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wissenschaft.

Förderung der Vernetzung der Disziplinen

Die Vernetzung der Disziplinen wird von den geförderten Exzellenzclustern und Graduiertenschulen vor allem mit Zielsetzungen wie interdisziplinäre Kooperationen, Förderung der interdisziplinären Ausbildung sowie interdisziplinärer Wissensgenerierung verbunden. Dabei können die Verbünde auf bereits vorhandene Strukturen und Aktivitäten aufsetzen und entwickeln diese im Rahmen der Exzellenzinitiative weiter. Neu geschaffen wurden zahlreiche Lehrstühle und Gastprofessuren an Schnittstellen zwischen Disziplinen.

In allen Exzellenzclustern werden zielgerichtet der Auf- und Ausbau fächerübergreifender Forschungsinfrastruktur gefördert und vermehrt finanzielle Mittel für Projekte an der Schnittstelle zwischen den Disziplinen bereitgestellt. Der Fokus von Maßnahmen der Graduiertenschulen (mehr als 90%) liegt eher im Bereich der Etablierung von interdisziplinären Lehrangeboten und der Betreuung von Promotionen.

Der Erfolg dieser Aktivitäten wird von den Sprecherinnen und Sprechern aller Verbünde sehr positiv bewertet. Insbesondere die Exzellenzcluster profitieren von neuen Impulsen durch die Bearbeitung interdisziplinärer Forschungsfragen und durch die Zusammenarbeit mit Personen aus anderen Disziplinen im Rahmen von Forschungsprojekten sowie gemeinsame Publikationen.

Die interdisziplinäre Zusammenarbeit wird nach Einschätzung der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch nach Abschluss der Exzellenzinitiative bestehen bleiben, da sich Netzwerke gebildet haben, die langfristig Bestand haben werden.

Kooperationen

Dem Auf- und Ausbau von Kooperationen kommt im Rahmen der Förderung durch die Exzellenzinitiative ein wichtiger Stellenwert zu. Insbesondere von Verantwortlichen der Exzellenzcluster wird dabei der Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine bedeutende Rolle zugeschrieben. Von Vertreterinnen und Vertretern beider Förderlinien wird außerdem die Stärkung der Zusammenarbeit mit internationalen Partnern als bedeutendes Ziel benannt.

Die hohe Bedeutung von Kooperationen spiegelt sich in einem breiten Maßnahmenportfolio wider. Neben vielfältigen institutionenübergreifenden Projekten und Programmen (fast alle Exzellenzcluster und gut drei Viertel der Graduiertenschulen), werden die Schaffung und gemeinsame Nutzung von Infrastruktur (mehr als 80% der Exzellenzcluster) sowie gemeinsame Qualifizierungsangebote und die Implementierung von Austauschprogrammen (mehr als 80% der Graduiertenschulen) hervorgehoben. Im Falle der Beteiligung von Max-Planck-Instituten an den Verbänden entwickeln sich mit den Max-Planck-Institut eigenen „*International Max Planck Research Schools*“ weitere, dauerhafte Kooperationsformate.

Als direkter Erfolg und Mehrwert werden der Zugewinn an Expertise und Kompetenzen, der Zugang zu zusätzlichen finanziellen und personellen Ressourcen, zu Infrastruktur und Technologie sowie das wechselseitige Profitieren vom Renommee der Partner benannt. Über die gemeinsame Gruppierung um Schwerpunktthemen ist vielfach eine integrative Standortentwicklung gelungen. Insbesondere die Realisierung von komplexen Formen der Zusammenarbeit wird als expliziter Verdienst der Exzellenzinitiative gesehen.

Aus Sicht der Graduiertenschulen konnte durch Kooperationen im Industriebereich zudem die praktische Relevanz der Ausbildung stark erweitert werden. Genannte Mehrwerte beziehen sich insbesondere auf das Knüpfen von Kontakten zu potenziellen Arbeitgebern und das Aufzeigen von weiteren Karrierewegen auch außerhalb (universitärer) Wissenschaft. Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang auch die finanzielle Förderung der Doktorandinnen und Doktoranden durch Industriepartner. In den Begutachtungsprotokollen werden Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie sehr positiv bewertet.

Erfolge im Bereich Kooperationen sind Voraussetzung zur Erreichung der grundlegenden Zielsetzung der Steigerung der Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit.

Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfer haben im Vergleich zu den bereits beschriebenen Zielsetzungen eine geringere Priorität für die Verbände. Fast 60% der Exzellenzcluster und mehr als 40% der Graduiertenschulen setzen sich aber Ziele für eine allgemeine Öffentlichkeitsarbeit. Verbände an Hochschulen mit Zukunftskonzept weisen Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfer einen höheren Stellenwert zu. Vor allem für Exzellenzcluster aus den Bereichen Ingenieur-, Lebens- und Naturwissenschaften ist der Wissenstransfer in die Wirtschaft bedeutsam.

Die Analysen zeigen, dass Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Förderung intensiviert, aber nur selten neu begonnen werden. An allen Hochschulen waren beispielsweise Strukturen zur wirtschaftlichen Verwertung sowie zur Förderung von Ausgründungen / Entrepreneurship bereits vor Beginn der Exzellenzinitiative vorhanden. Verstärkt wurden insbesondere Forschungsk Kooperationen mit der Wirtschaft, die von rund zwei Dritteln der Exzellenzcluster und einem Drittel der Graduiertenschulen umgesetzt werden. Aus gemeinsamen Forschungsvorhaben entwickeln sich häufig weitere Formen der Zusammenarbeit wie z.B. Gastdozenturen, Weiterbildungen, Nutzung von Infrastruktur und gemeinsame Veröffentlichungen.

Veranstaltungen für die allgemeine Öffentlichkeit werden von 70% der Exzellenzcluster und mehr als 40% der Graduiertenschulen umgesetzt. Hierzu zählen öffentliche Vorlesungen, Workshops und Ausstellungen vom „Mathematischen Salon“ bis zur Museumsausstellung zum Klimawandel. Insbesondere in den Exzellenzclustern wurden hierfür eigene Strukturen und Stellen eingerichtet.

Fast ein Viertel der Exzellenzcluster und einige Graduiertenschulen bieten Weiterbildungen für Lehrerinnen und Lehrer in technisch-naturwissenschaftlichen Feldern an.

Wissenstransfer wird durch Aktivitäten im Bereich der Schutzrechte sichtbar (Marken-, Gebrauchsmuster-, Patentschutz, Lizenzierung). 16% der Verbände führen hier Erfolge auf. Auch die 33 Ausgründungen in Form von Start-ups und Spin-offs aus 11 Verbänden spiegeln den Erfolg des Wissenstransfers in die Wirtschaft. Insgesamt zwei der 33 Ausgründungen stammen aus Graduiertenschulen. Zusätzlich konnten umfangreiche zusätzliche Drittmittel durch die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft gewonnen werden.

In den Begutachtungsprotokollen werden Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit nur dann thematisiert, wenn außergewöhnlich innovative oder sehr umfangreiche Anstrengungen von den Verbänden unternommen werden. Beispielhaft sei die Entwicklung eines freiwilligen wissenschaftlichen Jahres genannt.

Gleichstellung von Männern und Frauen

Grundsätzlich wird das Ziel der Verbesserung von Gleichstellung zwischen Männern und Frauen als eines der Hauptziele definiert. Dabei bleiben die damit konkret verbundenen Zielsetzungen in den Anträgen häufig unscharf. Die Online-Befragung zeigt, dass der Fokus der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster auf der verbesserten Rekrutierung von Frauen (100% der Exzellenzcluster und 73% der Graduiertenschulen) sowie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Forschung liegt. Hierfür wurde eine

Vielzahl von Aktivitäten umgesetzt, die bereits vorhandene Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen intensivieren.

Neue Impulse sind bei mehr als 90% der Verbünde vor allem bei der Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten und bei der Unterstützung von Frauen und Männern während Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeitarbeit ersichtlich. Exzellenzcluster haben vermehrt Dual Career Angebote eingeführt, um renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Hochschule zu gewinnen.

Viele der Befragten erkennen in Gleichstellungsmaßnahmen keinen hohen Nutzen für die eigene wissenschaftliche Karriere. Frauen bewerten den Nutzen von Gleichstellungsmaßnahmen für ihre eigene Karriere etwas positiver als Männer.

Die Erfolge der Maßnahmen werden vor allem von den Sprecherinnen und Sprechern positiv bewertet, wobei Maßnahmen zu Dual Career sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Forschung und Familie besser abschneiden als Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Frauen. Auswirkungen der Förderung durch die Exzellenzinitiative auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sehen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor allem in einer Positionierung der Einrichtungen als attraktiver Arbeitgeber für exzellente Forscherinnen und Forscher sowie in einem gestärkten Bewusstsein für Gleichstellung.

Fragt man offen nach den drei wichtigsten positiven Effekten der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem werden Aspekte der Gleichstellung selten benannt. Die deutliche Erhöhung des Frauenanteils wird eher auf die Gesamtzunahme an hochqualifizierten Bewerbungen zurückgeführt, denn auf Maßnahmen der Verbünde im Bereich Gleichstellung. Als positiver Effekt der Exzellenzinitiative wird aber wahrgenommen, dass es zu einer ernsthaften Diskussion und zu einer Schärfung des Problembewusstseins für Gleichstellungsfragen gekommen sei.

Profil- und Strukturbildung

Mit der Einrichtung von Exzellenzclustern und Graduiertenschulen wurde der Impuls gegeben, neue Strukturen zu entwickeln und zu erproben. Die Exzellenzinitiative zeigt daher deutliche Auswirkungen auf die Profil- und Strukturbildung der beteiligten Hochschulen in den folgenden vier Bereichen:

- 1) Gesamtforschungsprofil: Die Profilbildung reicht von einer thematischen Schwerpunktbildung bis zu einer gezielten Reduktion und Ausrichtung zugunsten einer kleineren Zahl (international) konkurrenzfähiger Forschungsgebiete.
- 2) Interdisziplinarität: Die Verbünde stellen Schnittstellen zwischen mehreren Disziplinen innerhalb einer Hochschule oder

zu anderen Institutionen dar und prägen so das wissenschaftliche Profil der Hochschule.

- 3) Lehre: Indirekt wirken die Verbände auf die grundständige Lehre durch die Entwicklung von Angeboten zur Gewinnung herausragender (ausländischer) Studierender, den Einsatz von neu gewonnenen renommierten (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftlern in der Lehre sowie die Anpassung von Lehrdeputaten.
- 4) Formale Regelungen: Für die Mehrheit der Verbände – insbesondere die Graduiertenschulen – wurden die Promotionsordnungen angepasst, um den Erfordernissen eines strukturierten Promotionsprogramms gerecht zu werden und Fast-Track Optionen zu ermöglichen.

Von den in Expertengesprächen befragten Hochschulleitungen wird diese Entwicklung im Wesentlichen positiv bewertet. Bei den Sprecherinnen und Sprechern sowie den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich an der Online-Befragung beteiligten, fällt das Urteil heterogener aus. Positive Effekte werden in der Verbesserung der Forschungsinfrastruktur sowie bei der Setzung wissenschaftlicher Prioritäten an den Hochschulen gesehen.

Kritisch bewertet wird die dadurch zunehmende Konkurrenz zwischen Fakultäten und die vergrößerte Kluft zwischen prestigeträchtigen und weniger prestigeträchtigen Forschungsgebieten. Problematisiert wird, dass mit den Vorgaben der Exzellenzinitiative großflächige Verbundforschung gefördert wird. Als Folge werde andere exzellente und profilbildende Forschung eher in den Hintergrund gedrängt.

Problematisiert werden ebenfalls die Verwaltungsstrukturen, die kaum in der Lage gewesen seien, die mit der Exzellenzinitiative einhergehenden Anforderungen z.B. im Bereich Internationalisierung zu bewältigen.

Mit Blick auf die Graduiertenschulen wird in Interviews von „Demokratisierungsprozessen“ an den deutschen Hochschulen gesprochen, die die bisherigen 1:1-Betreuungsverhältnisse ablösen. Problematisiert wird, dass die Verstetigung der neu geschaffenen Strukturen zum Teil nur mit Zustimmung der Fakultäten erfolgen kann. Auch wenn diese Zustimmung auf Dauer unsicher und damit die Nachhaltigkeit nicht durchgängig gesichert sei, wird der Erhaltungswert der strukturierten Promotionsprogramme als sehr hoch eingestuft.

Auswahlverfahren

Der Auswahlprozess für die Graduiertenschulen und Exzellenzcluster wird prinzipiell sehr positiv bewertet. Allerdings wird der Aufwand der Antragstellung als sehr hoch eingeschätzt. Deutlich zeigt sich außerdem, dass die Sprecherinnen und Sprecher der abgelehnten Anträge eine kritischere Sicht auf den Auswahlprozess haben. Insbesondere bemängeln sie, dass die Begründungen für die Ablehnung nicht umfassend genug waren und nicht ausreichend plausibel gemacht werden konnten.

Gesamtwirkung und Mehrwert

Eine deutliche Verbesserung der Forschungsleistung, Fortschritte in der Profil- und Strukturbildung sowie eine Verbesserung der Nachwuchsförderung sind aus Sicht der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die wichtigsten Wirkungen der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Fortschritte in der Internationalisierung und bei Kooperationen mit außeruniversitären Partnern werden ebenfalls auf die Förderung der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen zurückgeführt. Verbünde, Hochschulen und die deutsche Hochschullandschaft insgesamt profitieren nach Einschätzung aller Beteiligten von einer verbesserten internationalen Sichtbarkeit und einem deutlichen Reputationsgewinn. Spitzenforschung in einem kompetitiven Verfahren zu fördern, helfe dem Wissenschaftsstandort Deutschland sich auf Augenhöhe mit den Besten zu messen.

2 Einleitung

Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen nehmen in der modernen Wissensgesellschaft eine zentrale Rolle für die Innovationsfähigkeit und wettbewerbsfähige Entwicklung ein. Neben ihrer Funktion der wissenschaftlichen (Aus-/ Weiter-) Bildung von hochqualifizierten Fach- und Führungskräften sind sie Schlüsselakteure für Forschung und Entwicklung in einer zunehmend globalisierten Gesellschaft. Dabei stehen Hochschulen seit mehreren Jahren immer mehr im Spannungsfeld vielfältiger und häufig ambivalenter Anforderungen. So sollen sie

- individuelle zukunftsfähige Profile ausbilden und gleichzeitig international anschlussfähig und in die regionalen Innovations-systeme integriert sein,
- sich bei knapper werdenden Ressourcen im (internationalen) Wettbewerb um Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler positionieren,
- bei steigenden Studierendenzahlen die Qualität von Studium und Lehre sichern und weiterentwickeln,
- (Spitzen-)Forschung vorantreiben und gleichzeitig eine stärkere Berufsfeld- und Praxisorientierung bieten.

Vor diesem Hintergrund kommt der nachhaltigen Förderung von Spitzenforschung und der Sicherung qualitativ hochwertiger Angebote und Strukturen besondere Bedeutung zu.

Mit der am 18. Juli 2005 von Bund und Ländern beschlossenen Vereinbarung zur Exzellenzinitiative und der Vereinbarung zur Fortsetzung vom 24.6.2009¹ wurden diese Anforderungen aufgegriffen. Mit der Exzellenzinitiative wurde ein Förderprogramm in drei Linien aufgelegt, welches mit einem Fördervolumen von 1,9 Mrd. € (2006 – 2012) bzw. 2,7 Mrd. € (2012 – 2017) weitreichend die Weiterentwicklung und Gestaltung im Universitäts- und Wissenschaftsraum adressiert.

Die Durchführung des Programms liegt bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu den Linien Exzellenzcluster (EXC) und Graduiertenschulen (GSC) und dem Wissenschaftsrat (WR) zur Linie Zukunftskonzepte (ZUK). DFG und WR sind über die Gemeinsame Kommission und den Bewilligungsausschuss für die

¹ Vgl. Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b des Grundgesetzes (Forschungsförderung) über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Exzellenzvereinbarung (ExV) – vom 18. Juli 2005 (BAnz S. 13347) und Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über die Fortsetzung der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Exzellenzvereinbarung II (ExV II) – vom 24. Juni 2009 (BAnz Nr. 103 v. 16.07.09, Seite 2416).

Planung und Durchführung des Entscheidungsprozesses, die weitere Begleitung der geförderten Einrichtungen sowie die datengestützte Berichterstattung über den Programmverlauf zuständig (vgl. Exzellenzvereinbarung II §4 u. 8).

Ein Teil der erforderlichen Daten für die Berichterstattung wird im Rahmen dieser begleitenden Studie gewonnen und aufbereitet. Gegenstand sind dabei die ersten beiden Förderlinien zu Exzellenzclustern und Graduiertenschulen. Die Untersuchung der dritten Förderlinie (Zukunftskonzepte) ist explizit von der Studie ausgeschlossen. Eine Bezugnahme erfolgt nur in Bezug auf Einzelaspekte der ersten beiden Förderlinien.

Mit den Exzellenzclustern wird das Ziel verfolgt, an deutschen Universitätsstandorten international sichtbare und konkurrenzfähige Forschungs- und Ausbildungseinrichtungen zu etablieren und dabei wissenschaftliche Vernetzungen und Kooperationen zu ermöglichen. Die Exzellenzcluster sollen wichtiger Bestandteil der strategischen und thematischen Planung einer Hochschule sein, ihr Profil deutlich schärfen und Prioritätensetzung verlangen.

Graduiertenschulen sind ebenfalls ein wesentlicher Beitrag zur Profilierung und Herausbildung wissenschaftlich führender, international wettbewerbsfähiger und exzellenter Standorte in Deutschland. Sie sind ein Qualitätsinstrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und folgen dem Prinzip der Qualifizierung herausragender Doktorandinnen und Doktoranden innerhalb eines exzellenten Forschungsumfelds.

Zukunftskonzepte haben zum Ziel die universitäre Spitzenforschung in Deutschland auszubauen und international konkurrenzfähiger zu machen.

Die Studie zielt insbesondere auf datengestützte Erkenntnisse zu:

- Zielen und umgesetzten Maßnahmen,
- Hinweisen / Schlüssen auf Wirkungen,
- Erfolgs- und Hemmnisfaktoren sowie
- intendierten sowie nicht-intendierten Effekten und Nebenwirkungen sowie Aspekten der Nachhaltigkeit.

Betrachtet werden die einzelnen Aspekte strukturiert nach den folgenden Themenbereichen (vgl. *Abbildung 1*).

Abbildung 1: Themenbereiche der Studie

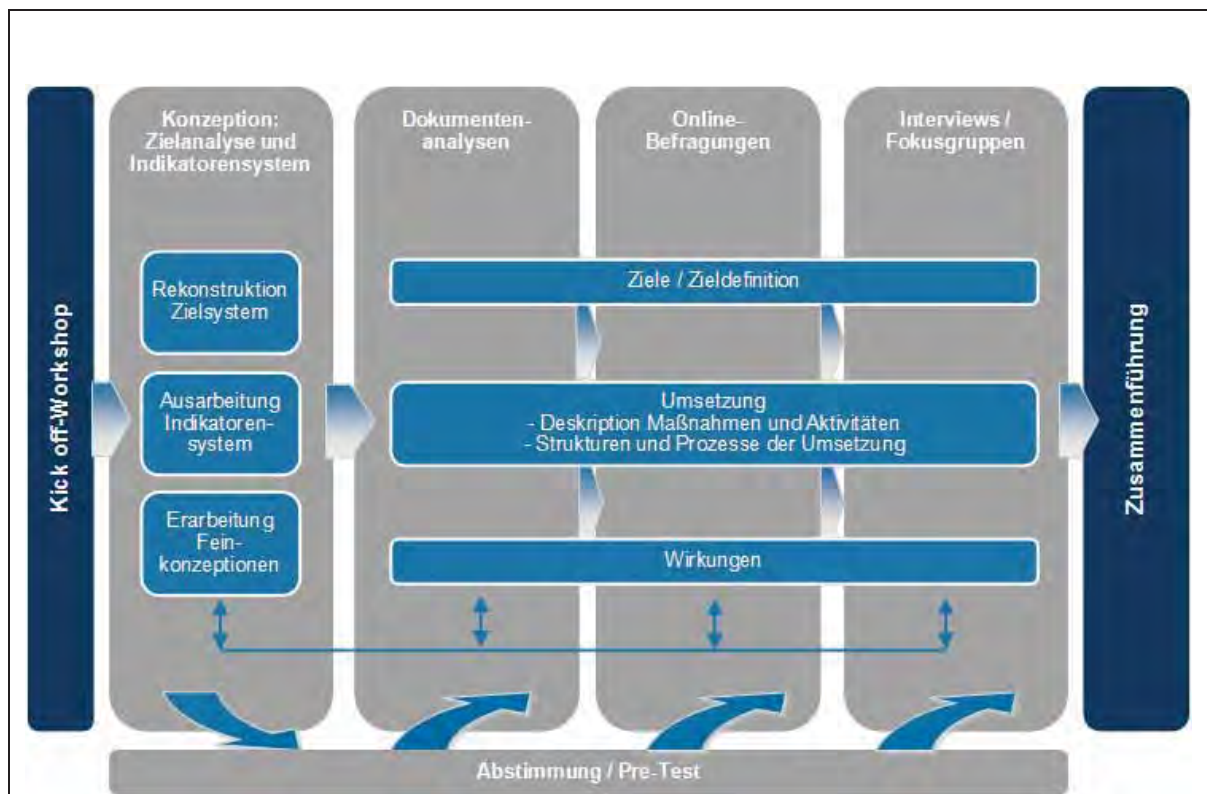


Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

3 Vorgehen und Methodik

Im Interesse einer angemessenen Darstellung und Analyse wurden sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungsinstrumente im Rahmen der Studie eingesetzt. Neben quantitativen Analysen zur Struktur der im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Exzellenzcluster und Graduiertenschulen, bieten ergänzend Interviews mit beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Hochschulleitungen einen tieferen Einblick in die Zusammenhänge. Einen Überblick über das Gesamtverfahren gibt *Abbildung 2*.

Abbildung 2: Vorgehen der Studie



Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Im Folgenden werden das methodische Vorgehen bei den einzelnen Erhebungs- und Analyseschritten sowie die zugrunde liegenden Quellen und der jeweilige Analysefokus näher erläutert.

3.1 Konzeption: Zielanalyse und Indikatorensystem

In einem ersten Schritt wurden die Konzeption der Förderlinien entlang der Verwaltungsvereinbarung, Ausschreibungen, Förderkriterien, Begutachtungskriterien und übergreifenden Strategiedokumente betrachtet und die damit verbundenen Förder(teil)ziele herausgearbeitet. Auf Basis des Zielsystems wurde das

Indikatorensystem entwickelt, das – in Konkretisierung der in der Ausschreibung für die Dienstleisterstudie benannten Fragestellungen – die Kriterien zur Messung der Zielerreichung sowie der weiteren Bedarfsermittlung spezifiziert.

Das Indikatorensystem gliedert sich in Fragestellungen / Analysemerkmale und ordnet diese den übergreifenden Analysebereichen (Ziele, Umsetzung- und Wirkungsanalyse) sowie Analyseebenen (Strukturen, Prozesse, Ergebnisse) zu. Als Fragestellungen / Analysemerkmale werden im Rahmen des Rasters strukturierende Leitfragen verstanden, die Rahmung und Referenzpunkte für die weitere Entwicklung der einzelnen Erhebungsinstrumente bilden. Bei der Gestaltung der Indikatoren wurde darauf geachtet, dass einerseits klassifizierte Häufigkeitsverteilungen ermöglicht werden und andererseits relevante qualitative Informationen systematisiert integriert werden können. Die konkrete Operationalisierung erfolgte über die einzelnen Erhebungsinstrumente, welche die Indikatoren weiter differenzieren und für die empirische Arbeit handhabbar machten.

3.2 Dokumentenanalyse

3.2.1 Quellen

Der Wettbewerb zur Exzellenzinitiative fand in zwei Phasen mit jeweils mehreren Auswahlrunden statt. In diesen wurden zunächst Antragsskizzen seitens der sich bewerbenden Universitäten erstellt, die nach einer Vorauswahl zu ausführlichen Anträgen ausgearbeitet wurden. In der zweiten Phase der Exzellenzinitiative (Beschluss 2009, Ausschreibung 2010, Entscheidung 2012) konnten Anträge zu neuen Exzellenzclustern und Graduiertenschulen sowie Anträge auf Weiterförderung der bereits in der ersten Phase geförderten Verbünde („Fortsetzungsanträge“) gestellt werden.²

Für die Dokumentenanalyse im Rahmen der vorliegenden Studie wurden als Datenquellen die zur Entscheidung 2012 eingereichten Fortsetzungsanträge zu Exzellenzclustern und Graduiertenschulen, die seit 2006 oder 2007 gefördert werden, sowie die dazugehörigen Begutachtungsprotokolle verwendet. Insgesamt wurden 75 Anträge und Begutachtungsprotokolle (37 Exzellenzcluster und 38 Graduiertenschulen) in die Untersuchung einbezogen. Bei der Analyse wurden sowohl die später bewilligten (64 Anträge) als auch die abgelehnten Anträge (11 Anträge) erfasst und ausgewertet.

² Details zum Verfahren sind beschrieben in: DFG et al. (2013): Exzellenzinitiative auf einen Blick. Der Wettbewerb des Bundes und der Länder zur Stärkung der universitären Spitzenforschung, S. 16f.: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/exin_broschuere_de.pdf

Gegenüber den Erstanträgen beinhalten die Fortsetzungsanträge nicht nur „konzeptionelle Überlegungen und Projektplanungen“, sondern auch Ergebnisse und Erfahrungen aus der ersten Förderphase. Vor dem Hintergrund des zentralen Erkenntnisinteresses der Studie – der Generierung von strukturierten Informationen zu Zielen, umgesetzten Maßnahmen, Wirkungen, Erfolgs- und Hemmnisfaktoren, intendierten und nicht-intendierten Effekten sowie Aspekten der Nachhaltigkeit – bieten die Anträge³ somit eine gute Grundlage. Mit den Begutachtungsprotokollen liegen weiterführende Einschätzungen zur wissenschaftlichen und strukturellen Güte und Gestaltung sowie der zu erwartenden Wirkungen aus Sicht von Expertinnen und Experten vor.

3.2.1 Methodische Umsetzung

Die konkreten Indikatoren der Datenerhebung wurden im Rahmen der Erstellung des Indikatorensystems bzw. der Ausarbeitung der Feinkonzeption für die Dokumentenanalyse entwickelt und mit dem Auftraggeber abgestimmt.

Die Systematik der Erfassung folgt dabei einerseits den thematischen Schwerpunkten (vgl. *Abbildung 1*), andererseits strukturiert sie die Daten in Bezug auf die Betrachtungsebenen, Ziele, Umsetzung und Wirkungen.

Im Rahmen der **Zielanalyse** sollte deutlich werden, welche Ziele angestrebt werden. Dazu wurden die in den Anträgen aufgeführten Zielsetzungen ausgewertet. Die Anträge sind nach einer in den Antragsleitfäden (vgl. *Anhang*) festgelegten Gliederung aufgebaut. Bei der Auswertung der Ziele wurden vor allem die Angaben in den standardmäßig bereitzustellenden Tabellen zu „Major Aims and Measures“ zu Grunde gelegt. Weitere Ziele ergaben sich teilweise aus den Detailausführungen im weiteren Text. Zieländerungen wurden (soweit in den Anträgen nachvollziehbar) über den Vergleich der Angaben zu der 1. und 2. Förderperiode abgeleitet.

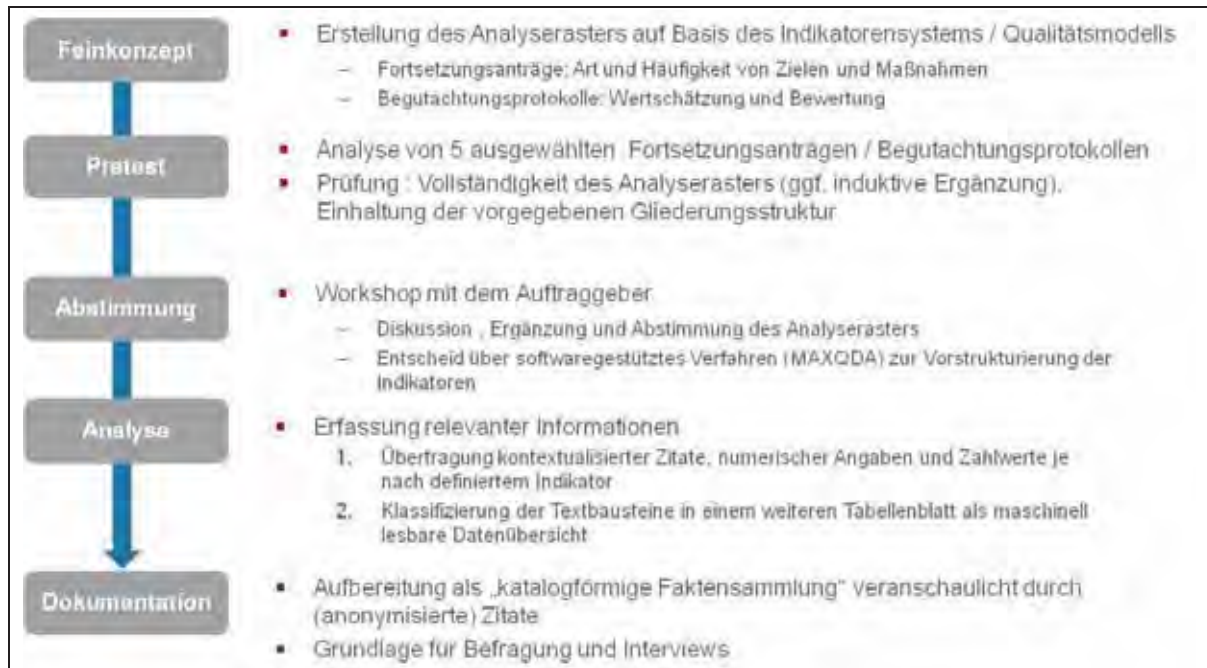
In der Umsetzungs- und Wirkungsanalyse wurde geprüft, welche Aktivitäten und Maßnahmen von den Hochschulen und Partnerinstitutionen für die Erreichung der avisierten Zielsetzungen implementiert wurden. Abschließend wurden die Befunde den Bewertungen der Gutachterinnen und Gutachter den von Mitarbeitenden der DFG-Geschäftsstelle erstellten Begutachtungsprotokolle gegenüber gestellt. Ebenfalls sollte erfasst werden, welche Strukturen zur Unterstützung der Zielerreichung angelegt und wie dauerhaft / nachhaltig diese implementiert werden. Mit Blick auf die Umsetzung wird schließlich aufgezeigt, welche Schwierigkeiten im Prozess entstanden sind und wie mit diesen umgegangen wurde.

³ Im Weiteren wird im Sinne der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit nur von Anträgen gesprochen. Damit sind entsprechend der dargelegten Grundlage der Dokumentenanalyse immer die Fortsetzungsanträge gemeint.

Bewertungen der Maßnahmen wurden sowohl aus den Begutachtungsprotokollen als auch aus den Anträgen kodiert.

Einen Überblick über die methodische Umsetzung und das Vorgehen im Rahmen der Dokumentenanalyse gibt *Abbildung 3*.

Abbildung 3: Methodische Umsetzung und Vorgehen im Rahmen der Dokumentenanalyse



Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Anhand einer Stichprobe von je drei Anträgen bzw. Begutachtungsprotokollen wurde die zunächst deduktiv entwickelte Indikatorik am Material geprüft und induktiv erweitert bzw. geschärft. In einem gemeinsamen Workshop mit dem Auftraggeber wurden das so geprüfte Konzept respektive die Indikatoren vorgestellt und diskutiert. Im Anschluss an die gemeinsame Reflexion und Abstimmung wurden sämtliche Anträge bzw. Begutachtungsprotokolle anhand des Konzepts analysiert.

Für die Kodierung und Aufbereitung der Dokumente wurde eine Software für die qualitative Analyse von unstrukturierten Daten (MAXQDA) eingesetzt. In das Programm wurden die vorliegenden Anträge und Begutachtungsprotokolle eingelesen und die Texte anhand der vorher entwickelten Indikatorik kodiert.

Häufig werden in den Anträgen Ziele und Maßnahmen in verschiedenen Antragsabschnitten wiederholt erwähnt. In derartigen Fällen wurden diese im Rahmen der Auswertung pro Graduiertenschule bzw. Exzellenzcluster nur einmal berücksichtigt, um insgesamt Aussagen zur relativen Häufigkeit der Aktivitäten zuzulassen. Wurde ein Ziel bzw. eine Maßnahme im Rahmen der Dokumente

für verschiedene Themenaspekte der Analyse benannt, wurde diese jeweils gesondert den einzelnen Themenbereichen zugeordnet.

Insgesamt wurde bei der Kodierung wie folgt vorgegangen:

Unter Verwendung der Software MAXQDA wurden zunächst die im Feinkonzept festgelegten Indikatoren in Codes überführt und somit ein für alle Anträge und Begutachtungsprotokolle einheitliches Analyseraster erstellt. Der eigentliche Schritt der Kodierung erfolgte über Markierung der für die Fragestellungen der Untersuchungen relevanten Textpassagen und deren Zuordnung zu den vorab definierten Codes. Angesichts der Relevanz der Textstellen, teils auch ganzer Absätze, für mehrere Themen, wurden häufig Mehrfachkodierungen vorgenommen. Beispielsweise hatten Aussagen zu Kooperationen mit anderen Forschungseinrichtungen vielfach auch einen engen Bezug zu Aspekten der Internationalisierung oder Nachwuchsförderung, zum Teil auch zum Themenfeld der Profil- und Strukturbildung.

Für die vorgenommenen Kodierungen wurde in einem ersten Schritt eine Häufigkeitsauszählung der betreffenden Codes durchgeführt. Durch die Möglichkeit der Aggregation der relevanten Textstellen konnten des Weiteren qualitative Analysen vorgenommen werden. Das heißt, in einem zweiten Schritt wurden die Aussagen der Anträge bzw. Bewertungen der Begutachtungsprotokolle verdichtet, verglichen und teils konträre Positionen herausgearbeitet.

Grenzen der Dokumentenanalyse:

- Zwar folgen die Anträge einer vorgegebenen Gliederungsstruktur, sie unterscheiden sich aber deutlich in der konkreten Ausgestaltung und Differenziertheit der Beschreibungen. Auch werden ähnliche Aspekte von den antragstellenden Universitäten teilweise unterschiedlich der Kapitelstruktur zugeordnet.
- Die textliche Analyse der Anträge kann immer nur auf diejenigen Aspekte zurückgreifen, die in den Anträgen explizit benannt werden. Im Hinblick auf die Interpretation der Daten kann somit zwar eine Gewichtung von einzelnen Bereichen bzw. ein Überblick über die in den Anträgen präsentierte Priorisierung seitens der antragstellenden Universitäten gegeben werden, Schlüsse auf die letztlich Bedeutung einzelner Ziele und Maßnahmen sind jedoch nur eingeschränkt möglich. Wird ein Aspekt, z.B. ein konkretes Teilziel, in den Anträgen nur selten erwähnt, kann dies unterschiedliche Ursachen haben: Die jeweilige Hochschule ordnet die Bedeutung tatsächlich anderen Teilzielen nach und sieht daher von einer entsprechenden Benennung ab. Oder die jeweilige Hochschule erwähnt den Bereich nicht explizit, da er als selbstverständlich (z.B. im Sin-

ne der Hauptzielsetzungen der Exzellenzinitiative) gewertet wird. Insbesondere im Bereich der Ziele wird die Relevanz einzelner Bereiche weniger durch die konkrete Benennung angestrebter Teilziele deutlich, sondern vielmehr durch die Darstellung einer Vielzahl an Maßnahmen, die letztlich (explizit oder implizit) bestimmte Zielsetzungen unterstützen.

3.3 Online-Befragung

3.3.1 Zielgruppen

Der Fokus der Online-Befragung richtete sich auf eine Einschätzung des Stellenwerts und der erzielten Fortschritte und Hemmnisse in Bezug auf die angestrebten Ziele sowie auf die Bewertung des Erfolgs von spezifischen Maßnahmenbereichen.

Nach Vorgaben der DFG sollten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befragt werden, die die Exzellenzcluster und Graduiertenschulen maßgeblich tragen und deren Ausrichtung gestalten. Diese Personengruppe der „Beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ wird hier definiert als alle Professorinnen und Professoren (inkl. Juniorprofessorinnen und -professoren) und Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter, die

- offiziell Mitglied des Exzellenzclusters bzw. der Graduiertenschule sind (entsprechend der jeweiligen Ordnung) oder
- gegebenenfalls laut Ordnung zwar nicht offiziell Mitglied des Exzellenzclusters bzw. der Graduiertenschule sind, aber dennoch an der Forschung des Exzellenzclusters bzw. der Graduiertenschule mitarbeiten.

Nicht befragt wurden nach dieser Definition die an den Programmen beteiligten Doktorandinnen und Doktoranden sowie Personen, die als Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler nur vorübergehend an einer Fördermaßnahme beteiligt waren.

Die Teilgruppen der „Beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Rolle in den Exzellenzclustern und Graduiertenschulen. Durch diese unterschiedlichen Rollen ergeben sich spezifische Einsichten und Erfahrungen mit der Exzellenzinitiative.

Eine besondere Teilgruppe der Programmbeteiligten bilden die Sprecherinnen und Sprecher von Exzellenzclustern und Graduiertenschulen. Sie wurden zum einen als „Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ befragt; zum anderen wurden sie um

Beantwortung einiger zusätzlicher Fragen gebeten, in denen ausdrücklich die „Sprechersicht“ gefragt war⁴.

Unter der Überschrift „Befragungen“ werden demzufolge zwei Zielgruppen unterschieden, die Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere programmeteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie Professorinnen und Professoren, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sowie Juniorprofessorinnen und -professoren.

3.3.2 Rücklauf

Die Kontaktdaten für die Aussendung der individuellen Zugänge zur Befragung wurden von der DFG entsprechend den oben genannten Zielgruppen in Form von zwei Verteilerlisten zur Verfügung gestellt:

- eine Verteilerliste für Beteiligte an Exzellenzclustern und Graduiertenschulen, die seit 2006/2007 gefördert wurden, und für die zur zweiten Runde der Exzellenzinitiative ein Fortsetzungsantrag eingereicht wurde,
- eine Verteilerliste für die Sprecherinnen und Sprecher dieser Förderlinien.

Die Kontaktdaten zu den Beteiligten entstammen dem DFG-Monitoring⁵ vom Oktober 2013. Dort werden Daten zu Personen erhoben, die offiziell Mitglied eines Exzellenzclusters bzw. einer Graduiertenschule (entsprechend der jeweiligen Ordnung) oder in anderer Form an deren Forschungsprogramm maßgeblich beteiligt sind. Im DFG-Monitoring wurde gebeten, die E-Mail-Adresse anzugeben, wenn die betreffende Person sich einverstanden erklärte, für eine spätere Befragung kontaktiert zu werden.

Die individuellen Zugänge zur Befragung wurden am 22. Juli 2014 ausgesendet. Die Befragung endete mit dem 31. August 2014. Im Befragungszeitraum wurden in zweiwöchigen Abständen Erinnerungsschreiben an die befragten Zielgruppen verschickt.

Das DFG-Monitoring, auf dessen Basis die zu befragenden Personen identifiziert wurden, weist für das Berichtsjahr 2013 Daten zu insgesamt 4.072 Personen aus. Diese sind den Statusgruppen (1) Professorin und Professor, (2) Juniorprofessorin und -professor sowie (3) Nachwuchsgruppenleiterin und -leiter zuzuordnen, und

⁴ Die Fragebögen finden sich im Anhang.

⁵ Die DFG hat im Zuge der Durchführung der Programmlinien Exzellenzcluster und Graduiertenschulen ein jährliches Monitoring zur Erhebung von Kerndaten bei den geförderten Verbänden implementiert. Im Rahmen des Monitorings werden insbesondere soziodemographische Daten zu den in den Verbänden beteiligten Personen sowie ihren jeweiligen Rollen und Positionen aufgenommen.

waren zum Erhebungszeitpunkt (Oktober 2013) an den seit 2006/2007 geförderten Graduiertenschulen und Exzellenzclustern beteiligt.

Von dieser Grundgesamtheit haben sich im DFG-Monitoring 2.541 Personen mit Bereitstellung ihrer E-Mail-Anschrift zur Teilnahme an programmbezogenen Befragungen bereit erklärt. Keine Anschriften lagen zu vier Exzellenzclustern und elf Graduiertenschulen vor. Die von der DFG bereitgestellte Adressdatei umfasste somit Kontaktdaten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus 28 Exzellenzclustern und 25 Graduiertenschulen.

Diese Verteilerliste wurde von der Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH um Duplikate und Triplikate und um Datensätze, bei denen sich in der Verteilerliste pro Verbund weniger als fünf Datensätze befanden, bereinigt. Nach dieser Bereinigung enthielt die Verteilerliste 2.272 Datensätze von beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Nach der Aussendung der individuellen Zugänge zur Befragung wurden aus der Verteilerliste noch jene Personen entfernt, bei denen der Fragebogen aufgrund nicht-aktiver Email-Adressen nicht zugestellt werden konnte (83 Personen). Daher sind 2.189 Personen aus den Statusgruppen Professorin und Professor, Juniorprofessorin und -professor sowie Nachwuchsgruppenleiterin und -leiter angeschrieben worden. Von diesen 2.189 Personen haben sich 937 Befragte an der Erhebung beteiligt, bzw. den Fragebogen vollständig beantwortet. Das ergibt eine Rücklaufquote von 43% (Graduiertenschulen 38%, Exzellenzcluster 47%).

Zudem wurden 75 Sprecherinnen und Sprecher von Exzellenzclustern und Graduiertenschulen kontaktiert und um Teilnahme an der Befragung gebeten. Für eine solche Beteiligung konnten 53 Personen und somit immerhin 71% aller adressierten Sprecherinnen und Sprecher gewonnen werden (Exzellenzcluster: 65%, Graduiertenschulen: 76%).

Insgesamt wurden 2.264 Personen kontaktiert und 990 Fragebögen abgeschlossen und zurückgesendet. Dies ist eine effektive Rücklaufquote von 44% (Exzellenzcluster: 47%, Graduiertenschulen: 39%).

3.3.3 Stichprobenbeschreibung

Einen Überblick zur Repräsentativität der beiden Befragungen geben die beiden folgenden Tabellen (vgl. *Tabelle 1* und *Tabelle 2*). Sie vergleichen die Grundgesamtheit der an den 75 Verbänden beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (vgl. *Tabelle 1*) sowie deren Sprecherinnen und Sprecher anhand einer Auswahl zentraler Merkmale mit der Zusammensetzung der Befragungsbeteiligten (vgl. *Tabelle 2*).

Tabelle 1: Vergleich der Verteilung ausgewählter Merkmale in der Grundgesamtheit und in der Stichprobe für alle beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	N	%	N	%
Förderlinie	4.147		990	
Graduiertenschulen (GSC)	1.751	58%	398	40%
Exzellenzcluster (EXC)	2.396	42%	592	60%
Universität mit Zukunftskonzept (ZUK)	4.147		990	
ja	2.124	51%	484	49%
nein	2.023	49%	506	51%
Wissenschaftsbereiche	4.138**		981*	
Geistes- und Sozialwissenschaften	814	20%	263	27%
Lebenswissenschaften	1.559	38%	273	28%
Naturwissenschaften	1.253	30%	327	33%
Ingenieurwissenschaften	512	12%	118	12%
Förderentscheidung	4.147		990	
Bewilligung	3.676	89%	905	91%
Ablehnung	471	11%	85	9%
Geschlecht	4.147		887*	
männlich	3.355	81%	717	81%
weiblich	792	19%	170	19%
Statusgruppen	4.147		990	
Juniorprofessor/-in	221	5%	51	5%
Nachwuchsgruppenleiter/-in	706	17%	125	13%

	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	N	%	N	%
Professor/-in (ohne Sprecher/-in)	3.145	76%	761	77%
Sprecher/-in	75	2%	53	5%

* Angabe wurde nicht von allen befragten Personen gemacht.

** Information nicht für alle Personen verfügbar.

Quelle: DFG Monitoring der Exzellenzinitiative 2013 und Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Für alle beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kann festgestellt werden, dass die Verteilung innerhalb der Stichprobe nur bei den Merkmalen Förderlinie und Wissenschaftsbereiche von jener in der Grundgesamtheit abweicht: Es haben sich deutlich mehr an Exzellenzclustern arbeitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Erhebung beteiligt als von Graduiertenschulen (vgl. *Tabelle 1*). Für das Merkmal Wissenschaftsbereiche kann festgestellt werden, dass sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Geistes- und Sozialwissenschaften überdurchschnittlich häufig an der Befragung beteiligt haben, während jene aus den Lebenswissenschaften unterrepräsentiert sind. Für die Natur- und Ingenieurwissenschaften kann konstatiert werden, dass die Verteilung in der Stichprobe in etwa jener in der Grundgesamtheit entspricht.

Im Rahmen des DFG-Monitorings werden Befragte gebeten, im Falle der Bereitschaft, an weiterführenden Befragungen teilzunehmen, ihre E-Mailadresse bereitzustellen. Eine genauere Betrachtung zeigt, dass die Verzerrungen in der Stichprobe dadurch begründet sind, dass bereits diese „Bereitschaftserklärung“ ungleichmäßig erteilt wurde: So standen keine E-Mailadressen für rund 47% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Graduiertenschulen und rund 23% bei den Exzellenzclustern zur Verfügung. Nach Wissenschaftsbereichen waren keine E-Mailadressen für 46% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Lebenswissenschaften, für 43% aus den Ingenieurwissenschaften, für 37% aus den Naturwissenschaften und für 16% aus den Geistes- und Sozialwissenschaften vorhanden.

Bei den anderen Merkmalen sind die Abweichungen in den Verteilungen nur geringfügig: So sind bei dem Merkmal Statusgruppe die Sprecherinnen und Sprecher in der Stichprobe leicht überdurchschnittlich vertreten, während die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter unterdurchschnittlich repräsentiert sind.

Aufgrund der hohen Rücklaufquote und der damit verbundenen hohen Fallzahl der Stichprobe sowie der weitgehenden Korrespondenz zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit kann von einer hinreichenden Repräsentativität der Stichprobe ausgegangen werden.

Tabelle 2: Vergleich der Verteilung ausgewählter Merkmale in der Grundgesamtheit und in der Stichprobe für Sprecherinnen und Sprecher

	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	N	%	N	%
Förderlinie	75		53	
Graduiertenschulen (GSC)	38	51%	29	55%
Exzellenzcluster (EXC)	37	49%	24	45%
Universität mit Zukunftskonzept (ZUK)	75		53	
ja	40	53%	27	51%
nein	35	47%	26	49%
Wissenschaftsbereiche*	75		52	
Geistes- und Sozialwissenschaften	18	24%	11	21%
Lebenswissenschaften	11	15%	16	31%
Naturwissenschaften	28	37%	14	27%
Ingenieurwissenschaften	18	24%	11	21%
Förderentscheidung	75		53	
Bewilligung	64	85%	46	87%
Ablehnung	11	15%	7	13%
Geschlecht*	75		52	
männlich	67	89%	43	83%
weiblich	8	11%	9**	17%

* Nicht von allen Personen liegen Angaben vor.

** Diese Abweichung kann dadurch zustande kommen, dass der Fragebogen von einem männlichen Sprecher an eine weibliche Vertretungsperson weitergeleitet wurde.

Quelle: DFG Monitoring der Exzellenzinitiative 2013 und Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Für die Stichprobe der Sprecherinnen und Sprecher kann festgehalten werden, dass mit der hohen Rücklaufquote auch ein

hohes Maß an Konkordanz zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe sichergestellt wurde. Die zu konstatierenden Abweichungen sind nur geringfügiger Natur. Daher ist von einer hohen Repräsentativität der Stichprobe auszugehen.

3.3.4 Datenauswertung

Für die Analyse der Erhebungsdaten wurden die in *Tabelle 3* dargestellten Auswertungsdimensionen festgelegt. Die vollständigen Erhebungsdaten finden sich in dem separaten Tabellenband. Im Tabellenband sind auch die vollständigen Auswertungen der erhobenen Daten aus den Online-Befragungen anhand der in *Tabelle 3* genannten Auswertungsdimensionen enthalten.

Um Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen bspw. Exzellenzclustern und Graduiertenschulen hinsichtlich bestimmter Merkmale zu ermitteln, wurde das in der statistischen Testtheorie weit verbreitete Verfahren des Mittelwertvergleichs angewendet. Genauer gesagt werden bei diesem Verfahren die durchschnittlichen Ausprägungen der herangezogenen Merkmale in den einzelnen Fallgruppen berechnet und miteinander verglichen (Backhaus 2003). Der Mittelwertvergleich berechnet und vergleicht die Mittelwerte⁶ in den einzelnen Fallgruppen nicht nur deskriptiv, sondern testet den Unterschied auch auf Zufall bzw. die Verallgemeinerbarkeit auf die Grundgesamtheit. Daher wird mithilfe von verschiedenen Signifikanztests untersucht, ob die Unterschiede in den Mittelwerten auch in der Grundgesamtheit gültig sind. Je nach Skalenniveau, Verteilung und anderen statistischen Voraussetzungen werden verschiedene Verfahren, die speziell auf den Vergleich von Mittelwerten ausgerichtet sind herangezogen (Bortz und Döring 2006).

Im Rahmen dieser Studie wurden die Unterschiede entlang der definierten Auswertungsdimensionen für alle Fragebogenitems, die zumindest ein ordinale Skalenniveau aufweisen, getestet.

⁶ Der Mittelwert wurde als statistisches Maß bevorzugt, da statistisch signifikante Unterschiede durch den Median nicht klar erkennbar waren. Weiter wurden im Fragebogen nur die Endpunkte der ordinalen 7er-Skalen benannt (bspw. stimme voll und ganz zu bzw. stimme überhaupt nicht zu) und somit kann davon ausgegangen werden, dass die Abstände zwischen den Skalenpunkten gleichmäßig sind. Daher wird die Skala als Intervallskala interpretiert und erlaubt die Ausgabe und Berechnung des Mittelwerts (vgl. Porst 2011).

Die errechneten Mittelwerte wurden im Zuge der Verschriftlichung der Ergebnisse in sprachliche Formulierungen übersetzt, um eine bessere Lesbarkeit des Berichts zu gewährleisten. Dieser Übersetzung wurden Abgrenzungstabellen zu Grunde gelegt, die bestimmte Mittelwertbereiche sprachlichen Formulierungen zuordnen. So werden bspw. bei der Frage nach der Einschätzung von Prioritäten Mittelwerte zwischen 1 und 1,6 als „niedrig“, zwischen 1,7 und 2,3 als „mittel“ und zwischen 2,4 und 3 als „hoch“ bezeichnet. Die Abgrenzungstabellen für die unterschiedlichen Skalen sind im Anhang (vgl. *Anhang*) abgebildet.

Tabelle 3: Auswertungsdimensionen der Online-Befragung

Auswertungsdimensionen	Kategorien	Begründung
1. Personenbezogene Dimensionen		
Statusgruppe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sprecher und Sprecherinnen ▪ Professorinnen und Professoren ▪ Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ▪ Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter 	Die Auswertung nach der Statusgruppe ermöglicht es zu untersuchen, ob die Bewertung der Förderung durch die Exzellenzinitiative zwischen den unterschiedlichen Hierarchiestufen variiert. Gibt es Unterschiede in der Bewertung des Erfolgs und auch der Einschätzung der Zielerreichung?
Geschlecht	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mann ▪ Frau 	Können Unterschiede in der Einschätzung von Maßnahmen und in der Bewertung von Erfolgen und Auswirkungen zwischen den Geschlechtern festgestellt werden?
2. Hochschulbezogene Dimensionen		
Wissenschaftsbereiche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geistes- und Sozialwissenschaften 2. Lebenswissenschaften 3. Naturwissenschaften 4. Ingenieurwissenschaften 	Durch die Auswertungsdimension „Wissenschaftsbereich“ wird untersucht ob bzw. inwiefern sich der Stellenwert der Teilziele und die Bewertung der Maßnahmen sowie der Zielerreichung zwischen den Wissenschaftsbereichen unterscheiden. Gibt es Unterschiede in der Bewertung der Teilziele und der Maßnahmen zwischen Ingenieur-, Natur-, Lebens- sowie Geistes- und Sozialwissenschaften? Werden in bestimmten Wissenschaftsbereichen Prioritäten unterschiedlich häufig angegeben?
3. Verbundbezogene Dimensionen		
Förderlinie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Graduiertenschule ▪ Exzellenzcluster 	Welche Unterschiede ergeben sich in den Zielen und der Umsetzung zwischen Graduiertenschulen und Exzellenzclustern? Wie unterscheidet sich die Bewertung des Erfolgs verschiedener Maßnahmen zwischen den beiden Förderlinien?
Zukunftskonzept	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Universität mit ZUK ▪ Universität ohne ZUK 	Sind Unterschiede in der Umsetzung von Maßnahmen sowie in der Einschätzung von Wirkungen zwischen Universitäten mit und ohne Zukunftskonzept zu beobachten?
Förderentscheidung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewilligung ▪ Ablehnung 	Es wurden sowohl Personen aus Exzellenzclustern und Graduiertenschulen befragt, deren Fortsetzungsanträge bewilligt wurden als auch aus jenen Verbänden, deren Fortsetzungsanträge abgelehnt worden sind. Bei einigen Fragen, z.B. Bewertung des Programms, kann vermutet werden, dass Personen aus bewilligten und abgelehnten Fortsetzungsanträgen ein unterschiedliches Antwortverhalten zeigen.

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Während es sich bei den unterschiedlichen Kategorien der zu untersuchenden Personengruppen um nominal- und ordinalskalierte Variablen handelt, weisen die Fragebogenitems weitgehend eine Intervallskala oder metrisches Skalenniveau auf (vgl. Fragebogen im Anhang). Aufgrund dieser Merkmalsausprägungen wird in der statistischen Theorie häufig auf die Varianzanalyse (ANOVA) zurückgegriffen. Dieses Verfahren ist für mehr als zwei Teilstichproben gut geeignet und testet ob Unterschiede in den Mittelwerten der einzelnen Personengruppe vorliegen. Jedoch sind die Voraussetzungen an die Daten zur Durchführung dieses Testverfahrens relativ streng (Backhaus 2003): (i) die Teilstichproben müssen voneinander unabhängig sein, (ii) die Teilstichprobe muss normalverteilt sein und (iii) die Varianzen müssen in allen Teilstichproben gleich sein (Varianzhomogenität).

Der Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest und der Levene-Test haben gezeigt, dass die abhängigen Variablen (Fragebogenitems) im vorliegenden Datensatz mehrheitlich nicht die Voraussetzungen der Normalverteilung sowie der Varianzhomogenität erfüllen. Da es sich um empirische Daten handelt, die im Rahmen einer Befragung erhoben wurden, sind diese Analyseergebnisse nicht überraschend. Daher wurden alternativ zur ANOVA nicht-parametrische Testverfahren eingesetzt, die weniger starke Anforderungen an die abhängige Variablen stellen (für detaillierte Informationen siehe Bortz 2005). Für diese Studie wurde der Kruskal-Wallis Test herangezogen, welcher die mittleren Ränge der einzelnen Personengruppen auf Unterschiede testet. Es zeigt sich, dass die abhängigen Variablen (Fragebogenitems) alle Voraussetzungen des Kruskal-Wallis Tests erfüllen: (i) alle Teilstichproben sind voneinander unabhängig, (ii) die abhängigen Variablen sind zumindest ordinalskaliert; (iii) die Teilstichproben sind stetig verteilt.

Der Bericht beschreibt Unterschiede nach Mittelwerten zwischen verschiedenen Gruppen nur dann, wenn diese statistisch signifikant, also auch verallgemeinerbar sind. Unterschiede nach Mittelwerten, die nicht signifikant sind, werden nicht weiter analysiert.

Zur Auswertung der offenen Fragen wurde ein Codeschlüssel, abgeleitet aus dem empirischen Material, entwickelt. Anhand dieses Codeschlüssels wurden die vorhandenen Antworten vercodet. Einzelne Antworten mit ähnlichen Bedeutungen wurden zu Gruppen, die einem numerischen Code entsprechen, zusammengefasst. Auf Basis dieser Codes konnten Häufigkeiten berechnet und so die Bedeutung unterschiedlicher Themen dargestellt werden.

Alle in der Online-Befragung gestellten Fragen wurden entlang der definierten Auswertungsdimensionen ausgewertet (vgl. auch *Tabellenband*).

3.4 Interviews und Fokusgruppen

Während die systematische Erfassung von Aspekten der Umsetzung und Ausgestaltung der Ziele und Maßnahmen der Dokumentenanalyse sowie der standardisierten Befragung vorbehalten war, wurden für die Konkretisierung von Wirkungsaspekten der Förderung insbesondere qualitative (Gesprächs-)Formate genutzt. Durch die zeitliche Aufeinanderfolge der einzelnen Erhebungsschritte konnten die bereits vorliegenden Erkenntnisse in den Interviews und Fokusgruppen berücksichtigt werden, so dass doppelte Erhebungen vermieden bzw. besonders relevante Aspekte vertieft werden konnten.

Im Vergleich mit anderen Interviewvarianten qualitativer Forschung eröffnen insbesondere leitfadengestützte Einzelinterviews die Möglichkeit einer grundlegenden Themenführung und Strukturierung bei gleichzeitiger Flexibilität.⁷ Die Leitfäden sind dabei als Grundgerüst und Orientierungshilfe zu verstehen, vor deren Hintergrund die Erfahrungen und Einschätzungen der Gesprächsteilnehmenden zu den einzelnen Themen / Fragestellungen in den Interviews thematisiert werden. Gleichzeitig bietet das Instrument die notwendige Offenheit, (weitere) Aspekte, die seitens der Gesprächspartner/-innen eingebracht werden oder im Gesprächsverlauf als bedeutsam herausgestellt werden, aufzugreifen und diesen Raum zu geben.

Das **Fokusgruppeninterview** ist eine Form der Gruppendiskussion. Fokusgruppen zielen darauf ab, Motive für bestimmte Verhaltensweisen anzuzeigen und spezielle Einstellungen und Erwartungen zu ermitteln, die mit der quantitativen Meinungsbefragung nicht oder kaum erfasst werden können. Es handelt sich um eine moderierte Diskussion, welche in der Regel zwei bis drei Stunden dauert. Die Moderation orientiert sich an Leitthemen und gibt Diskussionsanstöße bzw. bezieht die Teilnehmenden gleichmäßig ein. Der Diskussionsverlauf wird jedoch durch Aussagen und Kommentare der Beteiligten mitbestimmt, die ihre Ideen, Meinungen und Wahrnehmungen offen legen und diskutieren.

3.4.1 Zielgruppen und Analysefokus

Mit den Einzelinterviews und Fokusgruppen wurden die Einschätzungen zu Erfolgsfaktoren und Hemmnissen der Exzellenzinitiative qualitativ vertieft.

Fragen, die im Rahmen der Einzel- und Fokusgruppen-Interviews erörtert wurden, richteten sich v.a. auf die Einbettung der Projekte in gesamtstrategische Planungen, Rückwirkungen auf und Impulse

⁷ Helfferich, Cornelia (2004): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews.

für die Profilbildung und Strukturentwicklung der Hochschule, Aspekte der Nachhaltigkeit der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen sowie die (regionalen) Rahmenbedingungen. Die Einzel- und Fokusgruppen-Interviews dienen ebenfalls dazu, besondere Herangehensweisen, Erfolge oder Schwierigkeiten der Umsetzung zu konkretisieren.

Die Einzelinterviews wurden vor allem für Fragestellungen eingesetzt, die spezifisch für einen Verbund oder eine Hochschule zu beantworten sind. Hierzu zählen z.B. Ziele der Hochschule, Bewertung des Auswahlprozesses, Darstellung von Schwierigkeiten bei der Umsetzung und die Bewertung der Konsequenzen für die eigene Hochschule.

Fokusgruppen wurden v.a. für Fragestellungen eingesetzt, die die Gesamtbewertung der Exzellenzinitiative zum Ziel hatten. Durch den Austausch der Beteiligten untereinander konnten einzelne Meinungen zu Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken der Exzellenzinitiative in der Diskussion reflektiert und eingeordnet werden. So wurde zudem sichtbar, inwiefern es sich bei Aussagen um Einzelmeinungen handelt, denen widersprochen wird oder um Aussagen, die in der Gruppe Konsens finden.

Einzelinterviews und Fokusgruppen richteten sich jeweils an zwei Zielgruppen, die Sprecherinnen und Sprecher sowie die Hochschulleitungen (Präsidentinnen und Präsidenten, Rektorinnen und Rektoren von Universitäten mit einem bzw. mehreren Verbund / Verbänden). Insgesamt wurden 32 Personen im Rahmen der Gesprächsformate einbezogen.

Durchgeführt wurden:

- 16 telefonische Einzelinterviews, davon sechs Einzelinterviews mit Sprecherinnen und Sprechern (drei Exzellenzcluster, drei Graduiertenschulen) sowie zehn Einzelinterviews mit Präsidentinnen und Präsidenten bzw. Rektorinnen und Rektoren
- Zwei Fokusgruppen mit insgesamt 16 Teilnehmenden, davon eine Fokusgruppe mit fünf Präsidentinnen und Präsidenten bzw. Rektorinnen und Rektoren sowie einer Vertretung und eine Fokusgruppe mit zehn Sprecherinnen und Sprechern (sechs Exzellenzcluster, vier Graduiertenschulen)

3.4.2 Methodische Umsetzung

Bei der Auswahl der Gesprächspartnerinnen und -partner wurde angestrebt, ein möglichst breites Spektrum geförderter Verbände einzubeziehen. Für die konkrete Auswahl wurden die folgenden strukturellen oder inhaltlichen Merkmale berücksichtigt:

- Regionale Verteilung
- Verbünde unterschiedlicher Fächergruppen
- Hochschulen mit vielen / wenigen Verbänden
- Große / kleine Hochschulen
- Mit Zukunftskonzept / ohne Zukunftskonzept

Eine erste Ansprache mit der Bitte um Unterstützung und Teilnahme an den Einzelinterviews bzw. einer Fokusgruppe erfolgte durch die DFG. Die Einzelinterviews wurden im September und Oktober 2014 telefonisch über eine Dauer von jeweils ca. 45 Minuten geführt. Die Fokusgruppen fanden am 9.10.2014 mit Sprecherinnen und Sprechern im Anschluss an das von DFG und Wissenschaftsrat organisierte Treffen der Exzellenzeinrichtungen „Exzellenzinitiative – und dann?“ in Bad Honnef sowie am 13.10.2014 mit Hochschulleitungen im Berliner Büro der Prognos AG statt. Die Dauer der Fokusgruppen belief sich auf jeweils drei Stunden.

Die Einzelinterviews wurden anhand zielgruppenspezifischer Leitfäden (vgl. *Anhang*) durchgeführt, die im Vorfeld basierend auf den grundlegenden Fragestellungen des Indikatorensystems sowie den bereits vorliegenden Ergebnissen der vorangegangenen Arbeitsschritte entwickelt wurden. Die Fokusgruppen im Hinblick auf zentrale Diskussionsbereiche (vgl. *Anhang*) moderiert.

Die Ergebnisse der Einzelinterviews und Fokusgruppen wurden protokolliert, entsprechend der definierten Fragestellungen und Indikatorik zusammengeführt und ausgewertet. Die anonymisierten bzw. aggregierten Aussagen und Einschätzungen aus den Gesprächen wurden ergänzend zu den übrigen Ergebnissen in die jeweiligen Berichtsteile eingearbeitet.

4 Prioritäten, Fortschritte und Herausforderungen der Exzellenzinitiative

In Kapitel 4 werden übergreifende Ergebnisse der Online-Befragung im Überblick dargelegt. In den anschließenden Kapiteln werden die einzelnen Themenbereiche dann vertieft beleuchtet. In der Online-Befragung wurden die Sprecherinnen und Sprecher gebeten anzugeben, welche Priorität sie einzelnen Zielen beimessen und wie sie die bislang erzielten Erfolge einschätzen. Des Weiteren wurde nach Schwierigkeiten gefragt, die im Verlauf der Förderung entstanden sind. Die Ergebnisse dieser Fragestellungen werden im Folgenden dargestellt.

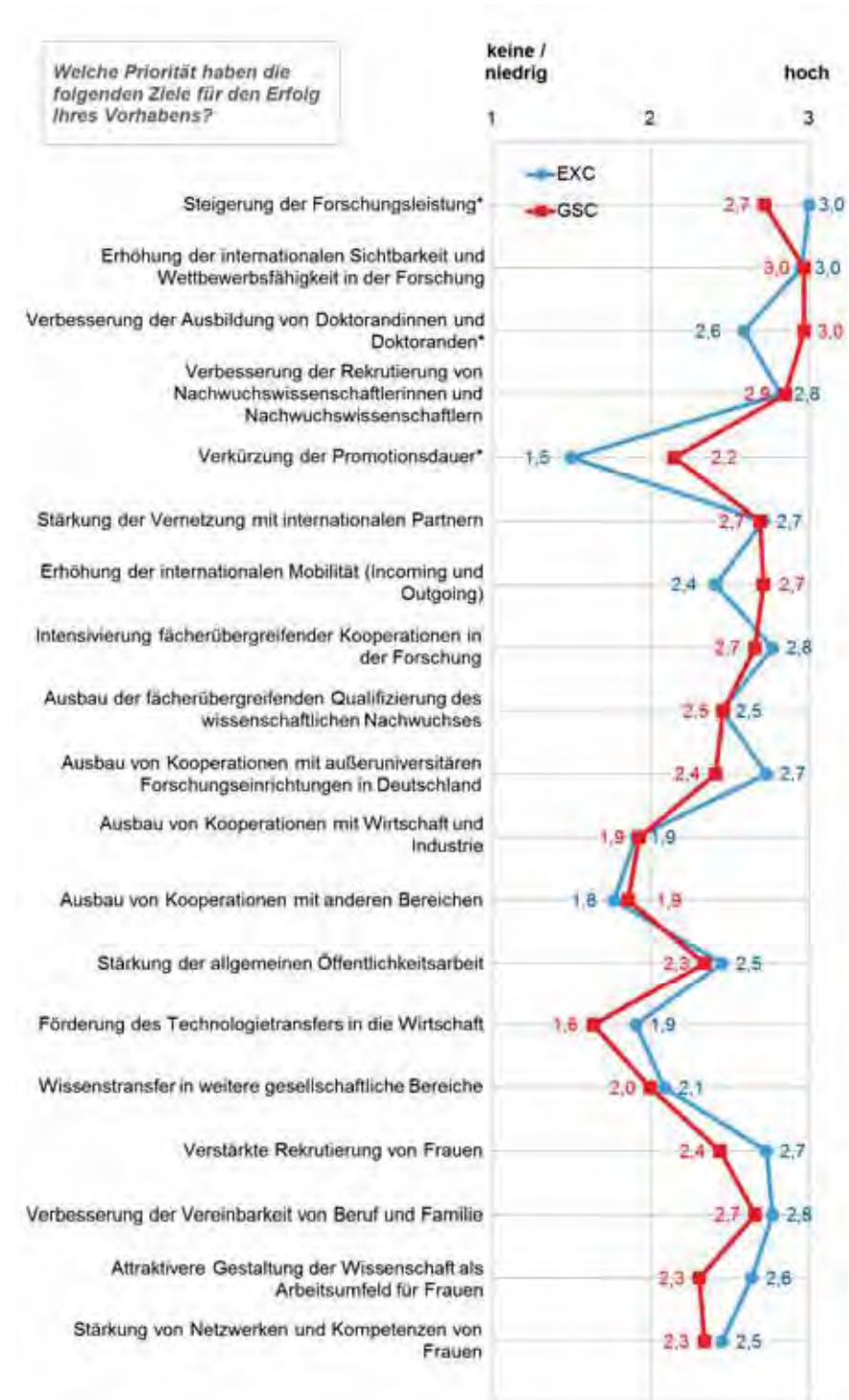
Für alle Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen hat das Ziel „Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit“ mit Blick auf den Erfolg ihres Verbunds eine hohe Priorität (vgl. *Abbildung 4*). Ebenso wichtig sehen die Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster das Ziel „Steigerung der Forschungsleistung“. Die Sprecherinnen und Sprecher der Graduiertenschulen bewerten dieses Ziel nicht immer mit „hoher Priorität“: Rund 28% der Sprecherinnen und Sprecher der Graduiertenschulen weisen der Steigerung der Forschungsleistung für den Erfolg ihrer Graduiertenschule nur mittlere Bedeutung zu. Dieser Unterschied zwischen den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern ist statistisch signifikant.

Auch die Ziele im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Internationalisierung werden fast alle als sehr wichtig für den Erfolg eingeschätzt. Eine Ausnahme bildet die Verkürzung der Promotionsdauer, die von den meisten Befragten als weniger wichtig erachtet wird. Allerdings sind auch bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses statistisch signifikante Unterschiede in den Einschätzungen der Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen zu beobachten. Die Sprecherinnen und Sprecher der Graduiertenschulen bewerten erwartungsgemäß die Bedeutung der Verbesserung der Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden sowie die Verkürzung der Promotionsdauer als wesentlich wichtiger als die Exzellenzcluster.

Das Ziel der Intensivierung der fächerübergreifenden Kooperation wird als sehr wichtig eingeschätzt. Ebenso wird der Gleichstellung von Männern und Frauen im Durchschnitt eine hohe Priorität zugeschrieben – sowohl von Sprechern als auch von Sprecherinnen.

Der Stärkung von Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit sowie der Kooperationen mit unterschiedlichen Partnern wird von den Sprecherinnen und Sprechern im Durchschnitt nur eine mittlere Priorität zugeschrieben.

Abbildung 4: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Priorität der Ziele für den Erfolg des Vorhabens (Mittelwertvergleich zw. EXC und GSC)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=21-22 (EXC), n=26-29 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Signifikante Unterschiede in der Priorisierung von unterschiedlichen Zielen können für die Auswertungsdimension Wissenschaftsbereiche festgestellt werden. So bewerten die Sprecherinnen und Sprecher aus den Ingenieurwissenschaften (MW=2,4) den Ausbau von Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen als weniger wichtig als die Lebens- und Naturwissenschaften (MW=2,8 bzw. 2,7). Die Geistes- und Sozialwissenschaften hingegen schreiben dem Ausbau von Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Durchschnitt eine mittlere und dem Ausbau von Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie sogar nur eine niedrige Priorität zu. Dagegen schreiben die Sprecherinnen und Sprecher aus den Ingenieur- (MW=2,1), Lebens- (MW=2,2) und Naturwissenschaften (MW=1,8) den industriellen Kooperationsbeziehungen eine mittlere Bedeutung zu. Auch die Förderung des Technologietransfers in die Wirtschaft hat für die befragten Personen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften nur kaum eine bzw. keine Bedeutung (MW=1,0). Wiederum wird diesem Ziel von Sprecherinnen und Sprecher aus den Ingenieur- (MW=2,1), Lebens- (MW=2,0) und Naturwissenschaften (MW=1,8) eine mittlere Priorität zugeschrieben.

Signifikante Unterschiede zwischen den Wissenschaftsbereichen zeigen sich auch bei der Bewertung des Ziels der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Von den Sprecherinnen und Sprechern aus den Lebens- (MW=2,9), Natur- (MW=2,9) und Ingenieurwissenschaften (MW=2,8) wird diesem Ziel eine etwas höhere Priorität beigemessen als von den Sprecherinnen und Sprechern aus den Geistes- und Sozialwissenschaften (MW=2,2).

Signifikante Unterschiede in der Priorisierung von Zielen nach der Auswertungsdimension Geschlecht können nur für zwei Ziele konstatiert werden: So schreiben Frauen der Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen (MW=2,1) als auch der verstärkten Rekrutierung von Frauen (MW=2,2) nur eine mittlere Priorität zu, während diese beiden Ziele für Männer von hoher Priorität (MW=2,6 bzw. 2,7) sind.

Für die Auswertungsdimension Zukunftskonzept zeigt sich bei einem Ziel ein signifikanter Unterschied: So schreiben Sprecherinnen und Sprecher von Verbänden an Universitäten ohne Zukunftskonzept der Stärkung der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit eine höhere Priorität zu (MW=2,6) als Sprecherinnen und Sprecher von Universitäten mit Zukunftskonzept (MW=2,2).

Fortschritte

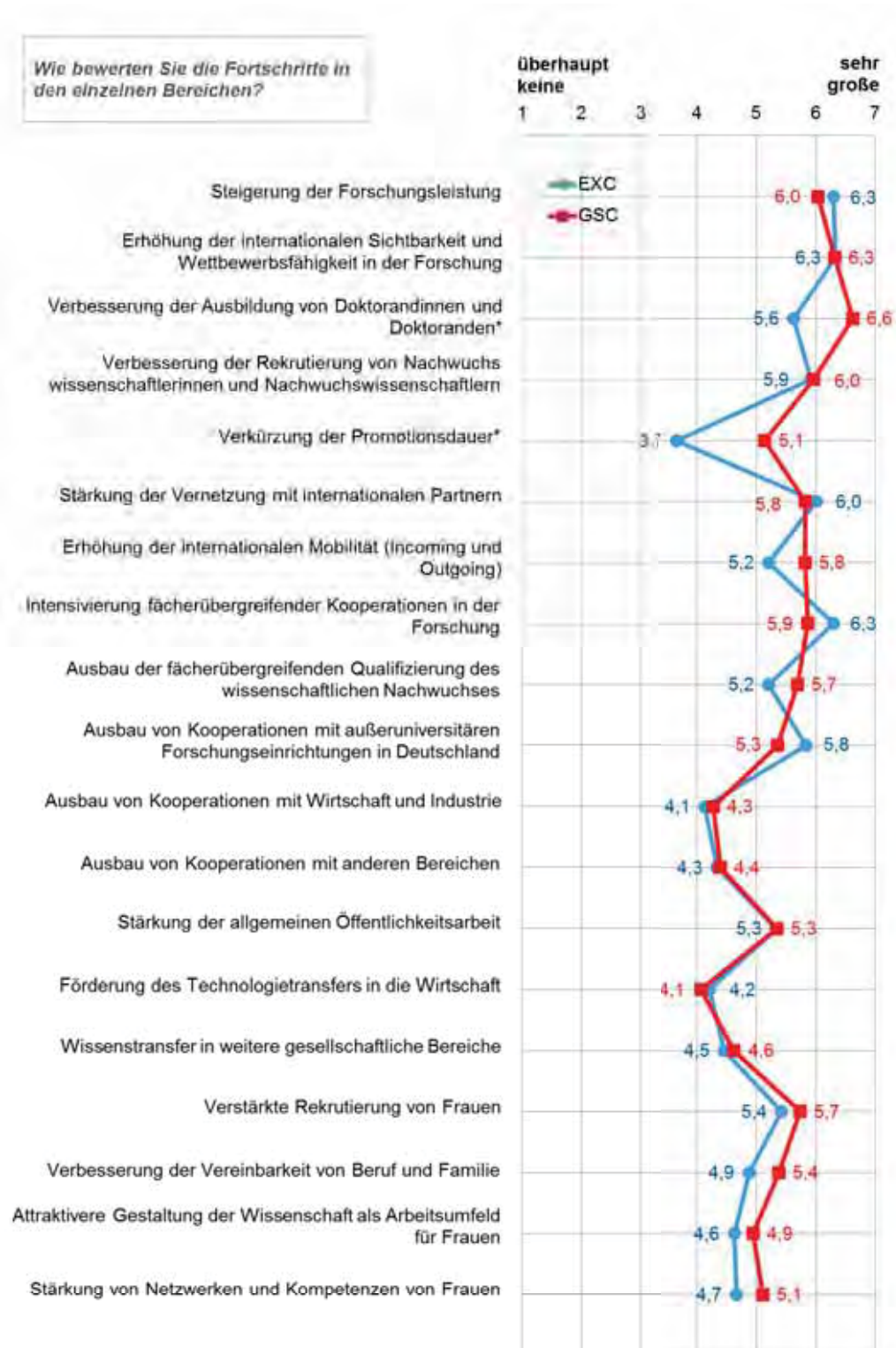
Ergänzend zu den Angaben zur Priorität wurden die Sprecher und Sprecherinnen gebeten, die Fortschritte zu bewerten, die in ihrem Verbund mit Blick auf die einzelnen Ziele erreicht wurden. Die Bewertung der Fortschritte nach den einzelnen Zielbereichen ist in *Abbildung 5* dargestellt. Im Wesentlichen entsprechen die berichteten Fortschritte in den Zielbereichen der Bedeutung, die den einzelnen Zielen zugeschrieben worden sind. Bei Zielen mit mittlerer Priorität fällt die Einschätzung der Fortschritte auch geringer aus als bei Zielen mit hoher Priorität.

Große Erfolge werden angegeben bei der Steigerung der Forschungsleistung und der internationalen Sichtbarkeit sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (mit Ausnahme der Verkürzung der Promotionsdauer) und der Internationalisierung insgesamt (vgl. *Abbildung 5*). Sehr große Fortschritte konnten nach Ansicht der Sprecherinnen und Sprecher bei der Intensivierung der fächerübergreifenden Vernetzung erzielt werden. Eher mittelmäßige Erfolge werden in den Bereichen der Einrichtungsübergreifenden Kooperationen sowie des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit geortet. Die Fortschritte bei der Förderung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen werden im Mittel als eher groß betrachtet. Nach Einschätzung der Befragten scheint es den Verbänden durchaus gelungen zu sein, verstärkt Frauen zu rekrutieren und hier große Fortschritte zu erzielen.

Die Signifikanztests zeigen, dass die Sprecherinnen und Sprechern von Exzellenzclustern und Graduiertenschulen die Fortschritte im Bereich der Nachwuchsförderung sehr unterschiedlich einschätzen (vgl. *Abbildung 5*). Die Fortschritte bei der Verbesserung der Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden wird von den Graduiertenschulen nochmals deutlich höher bewertet als von den Sprecherinnen und Sprechern der Exzellenzcluster. Die Fortschritte bei der Verkürzung der Promotionsdauer werden von den Sprecher und Sprecherinnen der Exzellenzclustern als kleiner eingestuft als von den Graduiertenschulen.

Die Sprecher und Sprecherinnen der Verbände ohne Zukunftskonzept schätzen die Verbesserungen in der Doktorandenausbildung nahezu einhellig als sehr hoch ein (MW=6,4); die Befragten aus Universitäten mit Zukunftskonzept weisen dagegen eine größere Bandbreite der Einschätzungen auf und bewerten die Fortschritte bei der Doktorandenausbildung im Durchschnitt als groß (MW=5,9). Die Stärkung der Vernetzung mit internationalen Partnern wird von Sprechern und Sprecherinnen an Hochschulen ohne Zukunftskonzept besser bewertet (MW=6,2) als von Sprechern und Sprecherinnen an Hochschulen mit Zukunftskonzept (MW=5,6).

Abbildung 5: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher:
Bewertung der Fortschritte (Mittelwertvergleich zw.
EXC und GSC)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=21-22 (EXC), n=26-29 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Nach der Auswertungsdimension Wissenschaftsbereiche können folgende signifikante Unterschiede festgestellt werden: Der Ausbau von Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland wird von Sprechern und Sprecherinnen aus den Natur- und Lebenswissenschaften als besser gelungen bewertet (MW=6,0 bzw. 6,3), als von den Geistes- und Sozialwissenschaften (MW=5,0) sowie von den Ingenieurwissenschaften (MW=4,8). Zwischen den verschiedenen Wissenschaftsbereichen zeigen sich auch unterschiedliche Einschätzungen des Fortschritts im Bereich Gleichstellung. Die Sprecher und Sprecherinnen von naturwissenschaftlichen Einrichtungen bewerten den Fortschritt bei der Stärkung der Netzwerke und Kompetenzen von Frauen als deutlich stärker (MW=5,9) als die Befragten aus den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den Lebens- und Ingenieurwissenschaften (MW=5,1; 4,4; 4,1).

Schwierigkeiten

Um ein ganzheitliches Bild zu zeichnen, sollten die Sprecherinnen und Sprecher nicht nur die erzielten Fortschritte bewerten, sondern auch Aussagen zu Schwierigkeiten und Herausforderungen treffen, die mit der Förderung verbunden sein könnten. Die größte Zustimmung fand die Aussage, dass der mit der Antragstellung verbundene Aufwand hoch war (vgl. *Abbildung 6*). Viele der befragten Personen sehen Schwierigkeiten mit Blick auf die langfristige Etablierung der neu geschaffenen Strukturen. Als eher unproblematisch werden von den Sprecherinnen und Sprecher hingegen folgende Aspekte eingeschätzt:

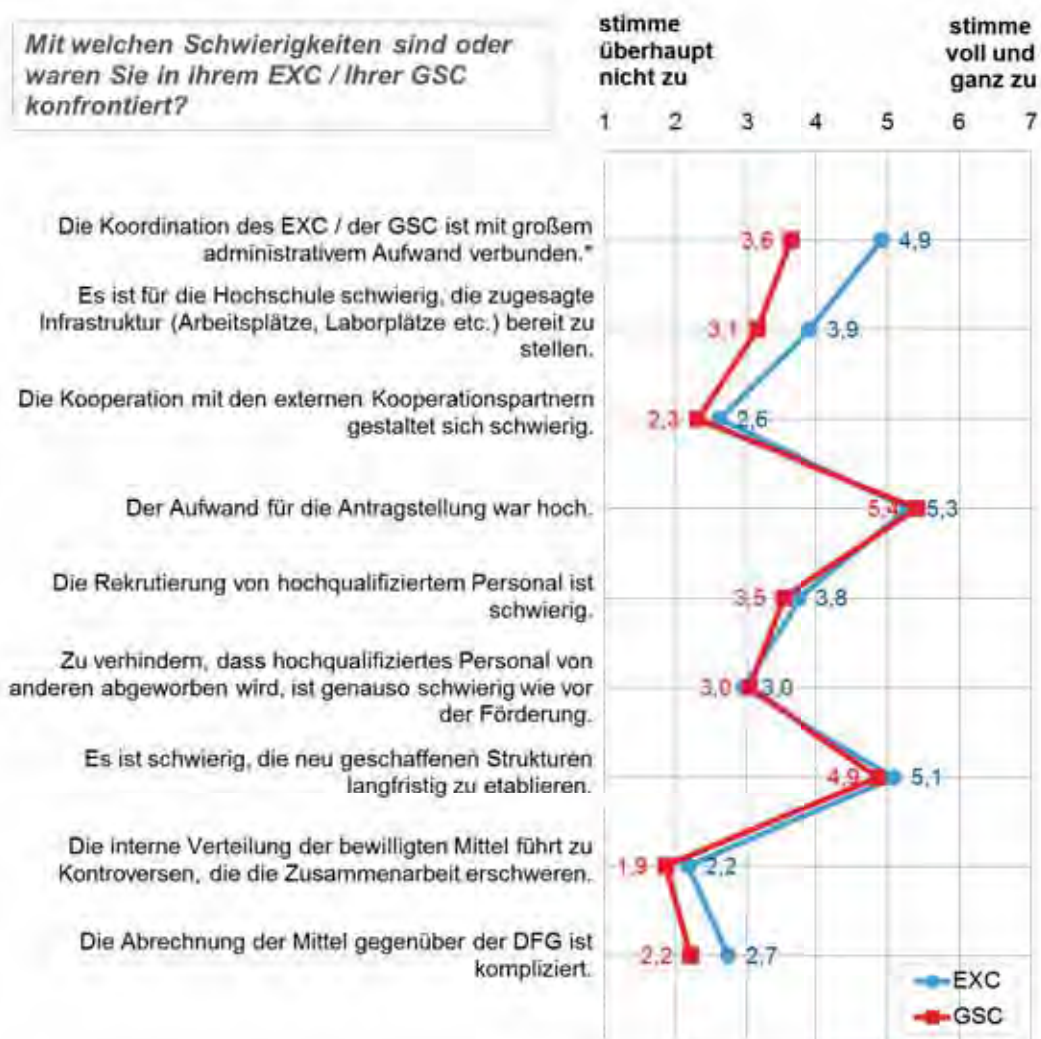
- die Abrechnung der Fördermittel gegenüber der DFG
- die Kooperationsbeziehungen mit externen Partnern
- die interne Verteilung der bewilligten Fördermittel
- die Bereitstellung der zugesagten Infrastruktur durch die Hochschulen
- die Bindung von hochqualifiziertem Personal an die Verbünde

Die Rekrutierung von hochqualifiziertem Personal wird im Durchschnitt als nur mittelmäßig herausfordernd beschrieben.

Zwischen Graduiertenschulen und Exzellenzclustern können nur für eine Herausforderung signifikante Unterschiede festgestellt werden (vgl. *Abbildung 6*): Die Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster betonen den hohen administrativen Aufwand für die Koordination deutlich stärker als ihre Kolleginnen und Kollegen aus Graduiertenschulen.

Der Aufwand für die Antragstellung wird nach Wissenschaftsbereichen deutlich unterschiedlich eingeschätzt: Während die Sprecherinnen und Sprecher aus den Geistes- und Sozialwissenschaften (MW=6,2) sowie den Ingenieurwissenschaften (MW=5,6) dieser Aussage sehr zustimmen, ist die Zustimmung bei den Sprecherinnen und Sprechern aus den Natur- (MW=5,3) und insbesondere den Lebenswissenschaften (MW=4,6) deutlich geringer.

Abbildung 6: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Schwierigkeiten innerhalb der EXC / der GSC (Mittelwertvergleich zw. EXC und GSC)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=21-24 (EXC), n=26-29 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Sprecher und Sprecherinnen von Verbänden an Hochschulen mit Zukunftskonzept sind sich eher darin einig, dass es schwierig ist, die neu geschaffenen Strukturen langfristig zu etablieren (MW=5,7). Sprecher und Sprecherinnen von Verbänden an Universitäten ohne Zukunftskonzept weisen hingegen eine größere

Bandbreite der Antworten auf und sind sich daher eher uneinig in der Einschätzung dieser Schwierigkeiten (MW=4,3).

Abschließend kann festgestellt werden, dass forschungsrelevante Ziele in den Bereichen Forschungsleistung, Internationalisierung, Vernetzung der Disziplinen und Nachwuchsförderung von den Sprecherinnen und Sprechern insgesamt als wichtiger eingeschätzt werden, als Ziele in den Bereichen Wissenstransfer, Gleichstellung oder auch Kooperation mit nicht-universitären Einrichtungen. Als Herausforderungen werden vor allem der Aufwand für die Antragstellung und die nachhaltige Etablierung der geschaffenen Strukturen benannt. Die folgenden thematisch gegliederten Kapitel werden auf die Ergebnisse des *Kapitel 4* immer wieder Bezug nehmen und mit den Ergebnissen der Dokumentenanalyse sowie mit den detaillierten thematischen Ergebnissen der Online-Befragung abgleichen.

5 Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit

Der thematische Schwerpunkt „Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit“ verweist auf die zentralen Anliegen der Exzellenzinitiative, den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken, die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu fördern und die Sichtbarkeit der Spitzen des deutschen Wissenschaftssystems zu erhöhen. Wie die Ergebnisse der Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher zur Priorität der einzelnen Zielsetzungen zeigen (vgl. *Kapitel 4*) kommt den Zielsetzungen „Steigerung der Forschungsleistung“ sowie „Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit in der Forschung“ zentrale Bedeutung zu. Angesichts dieser übergeordneten Zielsetzungen zeigen sich in hohem Maße inhaltliche Überschneidungen zu den weiteren Schwerpunkten, welche mit der Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative adressiert werden. Vor diesem Hintergrund zielt das vorliegende Kapitel vorrangig auf die Beantwortung der Fragen, welche konkreten Ziele zur Steigerung der Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit angestrebt wurden und welche spezifischen Aktivitäten dazu im Rahmen der Förderung umgesetzt wurden und wie deren Erfolg bewertet wird.

5.1 Ziele

Sowohl von Sprecherinnen und Sprechern von Exzellenzclustern als auch von Graduiertenschulen wird insbesondere der Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit ausnahmslos hohe Priorität zugewiesen. Die hohe Priorität des Ziels zur Steigerung der Forschungsleistung betonen ebenfalls sämtliche Befragte von Exzellenzclustern, bei den Graduiertenschulen ist dies – entsprechend der genuinen Spezifik der Förderlinie – den Aspekten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei ebenfalls zentraler Stellung etwas nachgeordnet.

Auch im Rahmen der Einzelinterviews mit Hochschulleitungen wurden in Bezug auf die wichtigsten Zielsetzungen, die seitens der jeweiligen Universität mit der Förderung verbunden wurden, insbesondere auf die grundlegende Stärkung des jeweiligen Forschungsprofils und die Steigerung der internationalen Sichtbarkeit verwiesen. Das Bestreben war es, „die ausgewählten Bereiche gezielt nach vorne zu bringen“, „Stärken zu stärken“ bzw. mit der Weiterentwicklung der Schwerpunktsetzung „an die Fleischöpfe ranzukommen“.

Bei der Analyse der Anträge konnten zur Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit insgesamt fünf Teilziele erfasst werden. Die antragstellenden Institutionen haben dabei zum Teil eine stark voneinander abweichende Form und Granularität für die Auf-

listung ihrer Ziele gewählt. So haben sich bspw. einige Antragstellende auf die (z.T. breit angelegte) Darlegung der wissenschaftlichen Zielsetzungen bzw. Kerninhalte ihres Forschungsprogramms konzentriert, während andere einen eher kursorischen Überblick ihrer strukturellen Ziele gegeben haben. Die Systematisierung der Zielsetzungen zu Forschungsleistung und internationaler Sichtbarkeit wird daher durch den Umstand erschwert, dass ihre Bandbreite von stark übergeordneten oder strategischen Zielen bis hin zu eher umsetzungsorientierten Zielen variiert und es sich bei den aufgeführten Aspekten nicht selten eher um Maßnahmen oder Instrumente handelt. Vielfach ist die konkrete Intention einer benannten Zielbeschreibung auch erst bei genauer Durchsicht der hinterlegten Maßnahmen ersichtlich.

Tabelle 4: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Teilziel		EXC					GSC				
TZ Forschungserfolg		91-100%					91-100%				
TZ Internationale Sichtbarkeit		51-60%					61-70%				
TZ Internationale Vernetzung		31-40%					71-80%				
TZ Zusätzliche Forschungsmittel		21-30%					11-20%				
TZ Anwendungsbezug		51-60%					21-30%				
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%		

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Tabelle 4 zeigt deutlich, dass nahezu alle Verbände bei der Zielformulierung in irgendeiner Form – entsprechend der Hauptzielsetzung der Exzellenzinitiative – auf den zukünftigen **Forschungserfolg** abstellen. Die Zielsetzung „Forschungserfolg“ wird dabei v.a. durch unterschiedliche Ansätze der strategischen und kapazitären Stärkung konkretisiert. Sieht man von der Vielzahl unmittelbar fachlich-inhaltlicher Zielsetzungen ab, bilden nachfolgende (kategorisierte) Aspekte Schwerpunkte der auf den Forschungserfolg bezogenen Zielformulierungen:

- Stärkung der betreffenden Forschungsbereiche bzw. der Forschung innerhalb der jeweiligen Gebiete, strategische Stärkung der Forschungsaktivitäten bzw. des Forschungsportfolios, Etablierung neuer Forschungsbereiche
- Berufungen neuer Fakultätsmitglieder bzw. Rekrutierung von (international anerkannten / exzellenten) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, häufig in Verbindung mit dem Ziel der Stärkung von Forschungsbereichen oder dem Aufbau neuer Forschungskapazitäten

- Erweiterung / Stärkung der infrastrukturellen und technischen Kapazitäten, Ausweitung / Verbesserung der Infrastruktur; häufig in Verbindung mit dem Ziel der Stärkung von Forschungsbereichen oder dem Aufbau neuer Forschungskapazitäten
- Aufrechterhaltung des hohen Niveaus exzellenter Forschung, Vorantreiben der Grundlagenforschung, neuartige Grundlagenforschung, Exzellenz in der Forschung als Basis für hochqualitative Lehre, Weiterentwicklung von Forschung und Lehre im jeweiligen Fachgebiet
- (Heraus-)Bildung eines internationalen bzw. international herausragenden Forschungszentrums, internationale Führerschaft, wissenschaftliche Exzellenz
- Etablierung / Förderung der Forschungszusammenarbeit (intern, mit externen Partnern) bzw. der trans- und interdisziplinären Forschung

Andere unter dem Teilziel Forschungserfolg zusammengefasste Ziele spielen in hohem Maße in den Bereich Profil- und Struktur- bildung (vgl. *Kapitel 12*) hinein. Zu nennen sind in diesem Zusammen- hang Ziele wie etwa die Etablierung des jeweiligen For- schungsfeldes des Exzellenzclusters bzw. der Graduiertenschulen als einen Forschungsschwerpunkt der Universität, die langfristige Sicherung bzw. Stabilisierung des Exzellenzclusters / der Gradu- ertenschulen oder strategisch-strukturelle Veränderungen und Nachhaltigkeit. Unter der Vielzahl der genannten Zielsetzungen sind beispielhaft auch Aspekte wie die Etablierung neuer (interdis- ziplinärer) Forschungsgruppen, die Rekrutierung von exzellenten Doktorandinnen und Doktoranden oder – mit Blick auf den Output der Forschung – hochqualitative Veröffentlichungen bzw. die För- derung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissen- schaftlern zur frühzeitigen Publikation in peer reviewed journals zu nennen.

Das Teilziel **internationale Sichtbarkeit** wird von rund der Hälfte aller Exzellenzcluster und etwa zwei Dritteln der Graduiertenschu- len in den Anträgen explizit adressiert. Die etwas stärkere Beto- nung dieses Teilziels bei den Graduiertenschulen ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass der Aspekt der internationalen Rekru- tierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-) Wissenschaftlern – insbesondere Doktorandinnen und Doktoran- den – bei den Graduiertenschulen noch deutlicher zum Tragen kommt als im Falle der Exzellenzcluster. Entsprechend wird inter- nationale Sichtbarkeit bzw. die Entwicklung, Erhöhung, Auswei- tung, Stärkung etc. derselben von Graduiertenschulen häufiger explizit als Schlagwort benannt. Neben dieser direkten Ansprache des Teilziels und dem Verweis auf internationale Rekrutierungs- strategien sind hier ferner Aussagen erfasst, die einerseits in en- gem Zusammenhang mit dem Ziel der Internationalisierung und

Steigerung der Attraktivität stehen und andererseits in Richtung internationale Vernetzung tendieren.⁸

Noch deutlichere Unterschiede zwischen den Zielformulierungen der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen zeigen sich im Hinblick auf das Teilziel **internationale Vernetzung**. Während sich zu diesem Ziel bei etwa drei Vierteln der Graduiertenschulen Aussagen finden, ist die relative Häufigkeit der Nennung mit ca. 40% in der Gruppe der Exzellenzcluster wesentlich geringer. Als möglicher Grund für diese Abweichung kann etwa angeführt werden, dass eine intensive internationale Vernetzung bei den Exzellenzclustern als Spitze der forschenden Einrichtungen in Deutschland eher bereits vorausgesetzt wird und dieser Aspekt daher im Rahmen der Zielformulierungen eine weniger prominente Rolle spielt. Dahingegen erscheint der Auf- und Ausbau internationaler Vernetzungsaktivitäten für die Graduiertenschulen im Binnenvergleich tendenziell eine „Daueraufgabe“ zu sein. Darüber hinaus sind bei der qualitativen Analyse der Zielformulierung unter dem Teilziel der internationalen Vernetzung auch diejenigen Zielsetzungen berücksichtigt worden, die auf Alumni-Netzwerke verweisen und folglich eher ein Anliegen von Graduiertenschulen darstellen. Auch sind auf dieser Zielebene Verweise auf die Etablierung und Stärkung internationaler (Forschungs-)Kooperationen sowie Unterstützung von internationalem Austausch erfasst.

Die **Einwerbung zusätzlicher externer Forschungsmittel** wird in etwa einem Viertel der Anträge von Exzellenzclustern und einem Fünftel der Anträge von Graduiertenschulen als Teilziel benannt. Vereinzelt werden dabei die Akquise von Drittmitteln bzw. die Erhöhung des Anteils über Drittmittel finanzierter Stellen für (Post-)Doktorandinnen und (Post-)Doktoranden sowie die Finanzierung von Stellen aus Industriemitteln expliziert. Über eine konkrete Zielbenennung hinaus wird das Thema Drittmiteleinwerbung und damit verbundene Erfolge in nahezu allen Anträgen im Kontext der Forschungsleistung herausgestellt.

Das Teilziel **Anwendungsbezug** wird in gut einem Drittel der Anträge aufgegriffen, wobei es im Falle der Exzellenzcluster einen deutlich höheren Stellenwert besitzt. Die Aussagen stehen häufig im Zusammenhang mit der Dissemination bzw. dem Transfer der Forschungsergebnisse in andere Anwendungsfelder sowie in die klinische und industrielle Anwendung oder stellen konkret auf die Verwertung und Vermarktung der Forschungsergebnisse bzw. Innovationen sowie auf den Aufbau der erforderlichen Transferstruk-

⁸ In diesem Kontext ist wiederum auf die im Rahmen der Methodenbeschreibung ausgeführten Grenzen der textlichen Analyse von Anträgen zu verweisen. So kann mit der Zählung der explizit benannten Zielsetzungen im Bereich Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit zwar ein Überblick über die Priorisierungen in den Anträgen gegeben werden, eine Aussage zur grundlegenden Bedeutung bzw. Wichtigkeit der jeweiligen Teilbereiche ist daraus jedoch nicht unmittelbar ableitbar.

turen ab. Betrachtet nach Fachrichtungen wird das Teilziel insbesondere von Verbänden mit Schwerpunkten im Bereich Medizin und Biologie sowie Physik, Chemie und Elektrotechnik / Informatik adressiert.

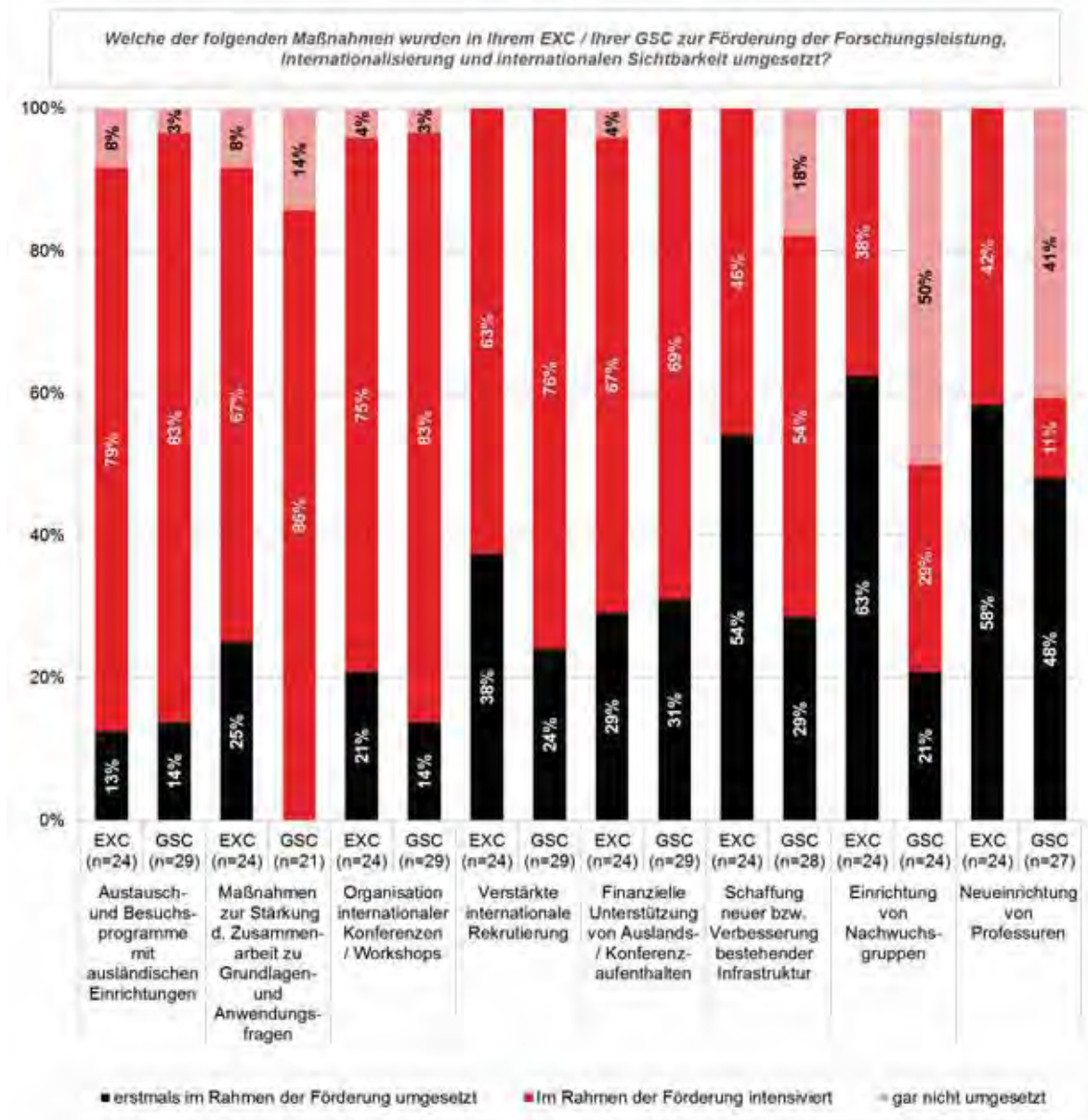
5.2 Maßnahmen

Die Steigerung der Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit der Verbände stellt – wie bereits angesprochen – die zentrale Ergebniskategorie des gesamten Exzellenzprozesses dar. Vor diesem Hintergrund tragen viele der Maßnahmen und Teilaspekte, die entlang der weiteren im vorliegenden Bericht untersuchten Themenschwerpunkte diskutiert werden, in hohem Maße zur Etablierung und zum Ausbau konkurrenzfähiger und international sichtbarer Forschungs- und Ausbildungseinrichtungen bei.

Im Rahmen der Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher wird deutlich, dass zur Förderung der Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit insbesondere Austausch- und Besuchsprogramme mit ausländischen Einrichtungen genutzt werden (vgl. *Abbildung 7*). Ebenfalls intensiviert werden konnten die Organisation internationaler Konferenzen und Workshops, Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Grundlagen- und Anwendungsforschung, die internationale Rekrutierung sowie die finanzielle Unterstützung von Auslands- und Konferenzaufenthalten im Rahmen der Förderung.

Vielfach überhaupt erstmals durch die Exzellenzinitiativen-Förderung ermöglicht, wurde zudem die Neueinrichtung von Professuren, die Einrichtung von Nachwuchsgruppen sowie die Schaffung neuer und die Verbesserung bestehender Infrastruktur. Diese Maßnahmen werden jedoch v.a. von Exzellenzclustern genutzt. Bei den Graduiertenschulen geben 50% der Sprecherinnen und Sprecher an, gar keine Nachwuchsgruppen bzw. 41% keine neuen Professuren im Zuge der Förderung eingerichtet zu haben. Auch werden in Exzellenzclustern Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit zu Grundlagen- und Anwendungsfragen, zur Verstärkung der internationalen Rekrutierung, der Schaffung neuer bzw. Verbesserung bestehender Infrastruktur sowie zur Einrichtung von Nachwuchsgruppen deutlich häufiger erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt als in Graduiertenschulen.

Abbildung 7: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Maßnahmen zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationalen Sichtbarkeit (Vergleich EXC und GSC)



n=21-29 (GSC), n=24 (EXC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

In den Anträgen werden die Maßnahmen weiter spezifiziert. *Tabelle 5* gibt eine Übersicht über die dort benannten Maßnahmen zur Steigerung der Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit.

Tabelle 5: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Maßnahme	EXC	GSC
Forschungsprogramm / fachliche Ausrichtung		
Neuaufstellung der Forschungsbereiche (research areas)	61-70%	51-60%
Verstärkte Orientierung auf Schwerpunkte	31-40%	21-30%
Personelle Aufstellung		
Einrichtung von (Gast-)Professuren / Berufungspolitik	91-100%	71-80%
Explizit: Keine neuen Professuren	1-10%	31-40%
Internationale Rekrutierung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-) Wissenschaftlern	41-50%	61-70%
Einrichtung von Nachwuchsgruppen	61-70%	41-50%
Senior-Professuren (Emeriti)/ Ernennung von Ambassadors	1-10%	11-20%
Geschaffene Unterstützungsstrukturen		
Aufbau von Strukturen und Managementprozessen	21-30%	21-30%
Professionalisierung IPR / Patent- & Verwertungsstrategie	1-10%	
Finanzierung und Infrastruktur		
Aufbau von Infrastruktur	81-90%	21-30%
Einwerbung zusätzlicher Drittmittel	51-60%	81-90%
Innovative Finanzierungsinstrumente für Forschungsvorhaben	51-60%	21-30%
Auslobung eines Preises (Young Researcher Award)	1-10%	31-40%
Zusammenarbeit, Austausch und Netzwerkbildung		
Austausch- und Besuchsprogramme / Forschungskollegs	71-80%	91-100%
Engagement in nationalen und internationalen Netzwerken	41-50%	91-100%
(Finanzielle) Unterstützung Auslands-/ Konferenzaufenthalte	11-20%	91-100%
Alumni-Netzwerk	11-20%	41-50%
Ausweitung der Kooperation mit führenden Institutionen / Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	21-30%	31-40%
Zusammenarbeit mit Anwendungszentrum	21-30%	1-10%
Enge Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen	1-10%	91-100%

Maßnahme	EXC	GSC
Organisation internationaler Konferenzen	1-10%	71-80%
Organisation von Schools und Kolloquien	1-10%	61-70%
(Motivation zur Teilnahme an) Summer Schools / Workshops / Konferenzen	1-10%	61-70%
Sonstiges	51-60%	41-50%

1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------

= Keine Nennung in diesem Zusammenhang

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Forschungsprogramm / fachliche Ausrichtung

Vor dem Hintergrund der Beschreibung der Forschungsleistung wird in den Anträgen in der Regel zunächst das grundlegende fachlich-wissenschaftliche Profil der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen sowie ihrer Forschungsbereiche („research areas“) bzw. Forschungsprioritäten dargelegt. Neben den Erläuterungen zu den in der ersten Förderphase gewählten Forschungsstrukturen wird Bezug auf die zukünftige **fachinhaltliche Ausrichtung des Forschungs- und Qualifizierungsprogramms** genommen. Während etwa 40% der Verbünde die ursprüngliche Untergliederung der Forschungsbereiche bzw. wissenschaftlichen Programme weitestgehend beibehalten und auf die weiterhin gegebene Tragfähigkeit ihrer Ausrichtung verweisen, sprechen sich rund 60% für eine Restrukturierung bzw. Neuaufstellung ihrer Bereiche und Programme aus oder planen die Aufnahme neuer Forschungsbereiche. Dabei reicht die Bandbreite von kleineren Anpassungen und Akzentsetzungen über die Ausweisung einzelner neuer Forschungsfelder bis hin zu rigorosen Umstrukturierungen des Programms. Die Motive und Erwartungen, welche hinter den angestrebten Neuorientierungen stehen bzw. an diese geknüpft sind, sind ebenso facettenreich, wie an nachfolgenden beispielhaften Aussagen, welche die jeweiligen Passagen in den Anträgen sinngemäß zusammenfassen, illustriert werden soll:

- *Um den Veränderungen innerhalb des Forschungsfeldes insgesamt und den Fortschritten des Exzellenzclusters Rechnung zu tragen, wird eine Restrukturierung der Forschungsbereiche angestrebt, wobei der Forschungsfokus insbesondere entlang der bisherigen Forschungserfolge geschärft werden soll.*
- *Die internationale Sichtbarkeit des Exzellenzclusters soll zukünftig durch die Etablierung eines neuen Forschungsbereichs gesteigert werden, bei dem es sich zugleich um eine strategische Allianz mit einer ausländischen Forschungseinrichtung handelt.*

- *Geplante Konsolidierung der ursprünglich fünf thematischen Felder der Graduiertenschulen auf nunmehr drei Bereiche. Die neue Konstellation reflektiert die Erfahrungen aus Rekrutierung, Training und Forschung und verspricht die effizienteste und synergetischste Kombination der laufenden Forschungsthemen zu sein und maximiert die Disziplinen übergreifende Befruchtung und positioniert die Studierenden in Richtung Spitzenforschung innerhalb ihrer Disziplinen.*

Etwa ein Drittel der Exzellenzcluster und ein Fünftel der Graduiertenschulen verfolgt des Weiteren den Ansatz, sich zukünftig verstärkt auf ausgewählte **Schwerpunkte** zu konzentrieren, ohne jedoch Veränderungen am ursprünglichen Programm vorzunehmen. So besteht ein verbreiteter Ansatz darin, Akzente in der Forschung durch Definition von Schwerpunktthemen und -projekten (z.T. auch explizit benannt bspw. als „focus / focal topics“, „focus areas“, „research foci“, etc.) zu setzen. Wie in den betreffenden Anträgen deutlich gemacht wird, dienen diese themen- und projektbezogenen Ausrichtungen dazu, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler respektive Forschungsgruppen aus verschiedenen Disziplinen und Forschungsbereichen zu verbinden, herausragende und in hohem Maße sichtbare Forschung zu unterstützen und / oder die Forschungsagenda innerhalb definierter Felder weiter zu schärfen. Die hohe Bedeutung der Schwerpunktthemen und -projekte kommt u.a. darin zum Ausdruck, dass sie an einzelnen Stellen als neue oder neuartige Strukturelemente bezeichnet werden.

Personelle Aufstellung

Wissenschaftliche Exzellenz und internationale Sichtbarkeit der Forschungsleistungen einer Wissenschaftseinrichtung hängen maßgeblich von den dort tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ab. Folglich ist die Berufungs- und Personalpolitik ein wichtiges Instrument nicht nur zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und Sichtbarkeit einzelner Bereiche, sondern der Profilbildung und strategischen Entwicklung der Gesamteinstitutionen. Die hohe Relevanz der **personellen Aufstellung** ist erwartungsgemäß auch in den Anträgen deutlich erkennbar, und dies nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass die Hochschulen und Verbände aufgefordert waren, u.a. umfassende Angaben zum Forschungspersonal allgemein und zu neu eingerichteten (Junior-) Professuren sowie Nachwuchsgruppenleitungen im Besonderen zu machen.

In *Kapitel 12*, welches sich mit dem Beitrag der Exzellenzinitiative zur Profil- und Strukturbildung der geförderten Universitäten auseinandersetzt, erfolgt eine genauere Untersuchung der Impulse und Änderungen infolge der Förderung. In *Kapitel 6* zur Nachwuchsförderung wird darüber hinaus auf die Einrichtung von Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppen näher eingegangen. Daher werden an dieser Stelle mit Blick auf die umgesetzten Maßnahmen

zur Steigerung der Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit primär die Motive und Erwartungen der personellen Kompetenzerweiterung in den Blick genommen.

Wie in *Tabelle 5* ersichtlich ist, gehen nahezu alle Anträge auf berufs- und personalpolitische Maßnahmen ein. Dabei zeigt sich ein gewisser Unterschied zwischen den Anträgen der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen: So werden bei ersteren in allen Fällen sowohl die bisherigen als auch die für die zweite Förderphase geplanten Berufungen und die damit verbundenen Intentionen mehr oder weniger umfassend erläutert. Bei den Graduiertenschulen nimmt dieser Bereich – entsprechend der auch weniger differenzierten Anforderungen in den Programmzielen – mehrheitlich einen deutlich geringeren Stellenwert ein. Darüber hinaus weist knapp ein Drittel der Graduiertenschulen in den Anträgen explizit darauf hin, dass sie für die zweite Förderphase keine Mittel für die Neueinrichtung von Professuren beantragen.

Bereits aus den Ausführungen zu den im Verlauf der ersten Förderphase **abgeschlossenen Berufungsverfahren** wird deutlich, dass die Gewinnung von herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als essentiell für den Erfolg in Forschung und Lehre angesehen wird und einen sehr wichtigen Beitrag zum Erhalt und vor allem der Erweiterung des Forschungsspektrums und der Kompetenzprofile sowie der internationalen Sichtbarkeit und Reputation leistet. Die geplanten Neuberufungen dienen in erster Linie der (weiteren) Stärkung einzelner Forschungsbereiche, der Schließung von identifizierten kompetenzbezogenen Lücken sowie der Intensivierung der disziplinen- und institutionenübergreifenden Zusammenarbeit. Hinsichtlich des letztgenannten Aspekts kommt den (z.T. gemeinsamen) Berufungen eine „Brückenfunktion“ bei der Verstärkung der Kooperation mit beteiligten außeruniversitären Forschungspartnern zu.

In eine ähnliche Richtung gehen die Argumente, welche für die **Einrichtung von Nachwuchsgruppen** angeführt werden. Diesen wird insbesondere bei der Stärkung der interdisziplinären Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Fachbereichen und weiteren Einrichtungen sowie bei internen Kooperationen zwischen Clustern und Graduiertenschulen eine bedeutende Rolle zugemessen. Nachwuchsgruppen werden u.a. auch mit der Absicht eingerichtet, die Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden direkt zu verbessern und die Forschungsausbildung zu intensivieren.

Ein weiteres vielfach genutztes Instrument ist die **Einrichtung von Gastprofessuren** für international einschlägige Kandidatinnen und Kandidaten, deren Forschungs- und Lehrinteresse sich in hohem Maße mit denen der Verbünde deckt. Neben den hierdurch geschaffenen zusätzlichen Forschungskapazitäten und dem grundlegenden Input von außen wird in einzelnen Anträgen herausgestellt, dass Gastprofessorinnen und Gastprofessoren etwa den hohen in-

ternationalen Standard in der Forschung mit gewährleisten, einen substantiellen Beitrag zu den Qualifizierungsprogrammen leisten und die internationale Forschungszusammenarbeit und Sichtbarkeit stimulieren.

Geschaffene Unterstützungsstrukturen

Im Hinblick auf **Organisation** und **Management** der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen beziehen sich geschaffene Strukturen zur Förderung der Forschungsleistung v.a. auf die Festlegung interner Entscheidungswege sowie die Regelung der Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren und die Unterstützung von interdisziplinärer Zusammenarbeit. Die konkrete Ausgestaltung und Komplexität der jeweiligen Organisations- und Managementstrukturen gestaltet sich dabei heterogen.

Die zentralen Entscheidungen werden üblicherweise von einem **Vorstand** („Executive Board“) getroffen, der sich aus den Sprecherinnen und Sprechern, den geschäftsführenden Koordinatorinnen und Koordinatoren und ausgewählten (weiteren) wissenschaftlichen Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Forschungsbereiche oder den beteiligten Einrichtungen zusammensetzt. Insbesondere im Falle der Graduiertenschulen können hier auch Promovierende und Postdocs mit beratender Stimme vertreten sein. Relevante strategische Funktionen wie z.B. Auswahl- und Prüfungsverfahren, Gestaltung der Qualifizierungsprogramme etc. werden üblicherweise von eigenen **Gremien** und (Steuerungs-) **Komitees** ausgeübt. Darüber hinaus werden strategische Entscheidungen und die interne Qualitätssicherung bei nahezu allen Verbänden durch Beratung und teils unmittelbare Mitwirkung eines externen „**Scientific Advisory Board**“ unterstützt. Diese externen wissenschaftlichen Beiräte sind hinsichtlich der darin vertretenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler recht unterschiedlich zusammengesetzt (vgl. *Tabelle 6*).

In einigen Fällen engagieren sich neben Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft im engeren Sinne auch weitere Institutionen wie Stiftungen, Dachorganisationen oder etwa Landesministerien. Drei Graduiertenschulen haben „nach gründlicher Abwägung“ bzw. „qua ihrer Statuten und Regularien“ auf die Einrichtung eines wissenschaftlichen Beratungsgremiums verzichtet. Ein Exzellenzcluster verfügt zusätzlich über einen separaten Industriebeirat, an welchem über 30 Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter mitwirken. Viele Advisory Boards sind dabei international zusammengesetzt. Dieser Aspekt wird im Themenbereich Internationalisierung (vgl. *Kapitel 7*) näher beleuchtet.

Tabelle 6: Dokumentenanalyse: Zusammensetzung der Mitglieder der wissenschaftlichen Beiräte („Scientific Advisory Board“) (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie)

Mitglieder stammen...	EXC	GSC
...nur aus Universitäten	14%	32%
...aus Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen	43%	21%
...aus Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Unternehmen	41%	37%
Kein Scientific Advisory Board vorhanden	-	8%
K.A.	2%	2%

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

In jeweils gut einem Viertel der Anträge werden zudem unterschiedliche **Unterstützungs-** und **Entlastungsstrukturen** beschrieben. Diese internen Serviceleistungen reichen von technischen Betreuungsmaßnahmen über die Hilfestellung bei Projektmanagement, administrativen Fragen und der Mittelbewirtschaftung bis hin zu fachspezifischer methodischer Unterstützung. Die Umsetzung dieser Angebote wird überwiegend durch Personal auf Ebene des operativen Managements sichergestellt. In einzelnen Fällen sind darüber hinaus dauerhafte Unterstützungseinrichtungen etabliert worden. Bemerkenswert ist z.B. die Einrichtung eines Methodenzentrums an einer Graduiertenschule, welches neben dem übergreifenden Qualifizierungsangebot eine individualisierte Forschungsunterstützung für die Doktorandinnen und Doktoranden bereithält. In der Gesamtheit der Aussagen zu den Unterstützungs- bzw. Entlastungsstrukturen ist festzustellen, dass diese sich etwa zur Hälfte (auch) auf zukünftige Angebote bzw. Strukturen in der zweiten Förderperiode beziehen.

In engem Zusammenhang zu den genannten internen Serviceleistungen stehen die Verweise von einzelnen Exzellenzclustern auf Aktivitäten, die auf eine **Professionalisierung** des Umgangs mit **geistigem Eigentum** gerichtet sind. So betonen diese Exzellenzcluster die hohe Bedeutung eines professionellen **Schutzrechtsmanagements**. Sie verweisen dabei etwa auf die enge Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Patent- und Verwertungsagenturen (PVA) der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, wie z.B. die Bayerische Patentallianz, Ascenion, ipal oder die Max-Planck-Innovation GmbH.⁹ Eine Universität geht des Weiteren auf den geplanten Einsatz sog. „*translational scouts*“ ein. Diese haben

⁹ Im Kern besteht deren Auftrag darin, die schutzrechtliche Sicherung und die wirtschaftliche Verwertung von Forschungsergebnissen zu unterstützen.

die Aufgabe, die vorhandenen Know-how- und Technologiepotenziale zu ermitteln, kontinuierlich Möglichkeiten für die Verbesserung der internen und externen Zusammenarbeit zu evaluieren und Hemmnisfaktoren bei der Durchführung klinischer Studien zu identifizieren.

Finanzierung und Infrastruktur

Ein weiterer Maßnahmenbereich in Bezug auf die Steigerung der Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit richtet sich auf den Aspekt der Finanzierung von Forschung und die Bereitstellung von Infrastruktur.

Das Vorhandensein von geeigneten Gebäuden und Forschungsinfrastrukturen ist eine Grundvoraussetzung für die Ermöglichung von Forschung. Gerade leistungsfähige und international konkurrenzfähige Forschungsinfrastrukturen sind nicht nur für die Bearbeitung wissenschaftlicher Fragestellungen unabdingbar, sondern gleichermaßen auch für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.¹⁰ Angesichts dieses hohen strategischen Stellenwerts verwundert es nicht, dass fast alle Exzellenzcluster und etwa ein Viertel der Graduiertenschulen in ihren Anträgen auf bauliche und forschungsinfrastrukturelle Maßnahmen eingehen. Während sich der überwiegende Teil der Aussagen auf bereits abgeschlossene Investitionen in Gebäude, Instrumente, informationstechnische Infrastrukturen etc. konzentriert, beziehen knapp ein Drittel der Anträge auch Erläuterungen zu zukünftigen Planungen der kommenden Jahre ein.

Im Kontext der Finanzierung wird von etwas mehr als der Hälfte der Exzellenzcluster und einem Großteil der Graduiertenschulen auf die Einwerbung zusätzlicher Drittmittel hingewiesen, um die Verbände noch breiter aufstellen und unterstützen zu können.

Wesentliche Impulse für die Stärkung der Forschungsleistung werden auch durch die Mechanismen der internen Mittelvergabe gesetzt, welchen in der Regel wiederum ein kompetitives Begutachtungsverfahren zugrunde liegt. So finden sich in gut der Hälfte der Anträge der Exzellenzcluster und etwas weniger als einem Drittel der Anträge der Graduiertenschulen Erläuterungen zu etablierten oder zukünftig geplanten flexiblen Finanzierungsinstrumenten.

Im Rahmen dieser strategischen Verteilung der internen Forschungsmittel werden verschiedene Instrumente genutzt. Weitverbreitet sind diverse Formen von „**seed-funding**“ oder „**seed money**“. Mit diesen weithin ähnlich gestalteten Förderinstrumenten

10 Siehe auch http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/hginfo_1513.pdf

werden Vorhaben in besonders zukunftssträchtigen Bereichen gefördert, die sich noch in der Ideen- und Startphase befinden. Folglich dienen diese Instrumente vorrangig der Generierung und Weiterentwicklung von neuen, besonders kreativen Ideen und Ansätzen in der Forschung. Nach den Ausführungen in den Anträgen sollen mittels Seed-Funding ferner die bestehenden Kernbereiche sowie die interdisziplinäre Zusammenarbeit gestärkt werden. Vereinzelt werden Seed-Funds auch als Instrument zur Projektentwicklung und Zwischenfinanzierung von (Postdoc-)Stellen genutzt.

Die folgenden Zitate aus Anträgen verdeutlichen die hohe und – mit Blick auf die zweite Förderphase – zunehmende Bedeutung dieser internen Finanzierungsform:

- *„[EXC’s] internal structures and funding policies have been intensely discussed both internally and with the cluster’s advisory board. One important outcome has been to install competitive seed-funding system for highly innovative and blue sky ideas. This has developed into a success story: In particular, junior groups and interdisciplinary teams can now quickly acquire the necessary equipment and personnel to pursue exceptional scientific goals. In the upcoming period of support we plan to increase the amount of seed-funding to further enhance innovation.“*
- *„The [GSC] will provide the research environment for implementing [...] seed funding to encourage early career researchers to develop future research projects and career perspectives in the postdoc phase. This will be part of a new system of seed funding which will consist of start-up funding for conferences and publication projects as well as for individual and larger research projects to be started in the post-doc phase. The funding scheme will provide temporary positions as post-doc and international research fellows.“*

In eine ähnliche Richtung tendieren Förderungen, die erste eigenständige Projekte von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern über Anschubfinanzierungen unterstützen.

Als weitere innovative Finanzierungsformen werden u.a. allgemein flexible Förderungen oder auch spezifischere Ansätze wie „*mini-proposals*“ zur Initiierung kleinerer Forschungsprojekte oder „*funding for peer-reviewed tandem projects*“, die schwerpunktübergreifende Zusammenarbeit fördern, benannt.

Darüber hinaus wurde in einem Teil der Anträge auch auf die Auslobung von Preisen (z.B. Young Research Award) als weitere Maßnahme hingewiesen.

Zusammenarbeit, Austausch und Netzwerkbildung

Institutionen- und länderübergreifende Zusammenarbeit und damit der Auf- und Ausbau nationaler und internationaler Vernetzungsstrukturen ist eine wesentliche Voraussetzung für die internationale Wettbewerbsfähigkeit und Sichtbarkeit von Forschung. Daher sind für die beiden Förderlinien Exzellenzcluster und Graduiertenschulen (aber auch für die dritte Förderlinie, die Zukunftskonzepte) – neben der Exzellenz von Forschung und in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – die universitätsübergreifende bzw. außeruniversitäre Kooperation sowie ein schlüssiges Gesamtkonzept zur Vernetzung der Disziplinen und zur internationalen Vernetzung in der Forschung zentrale Förderkriterien.

Der Frage nach den Zielen und dem Mehrwert von Kooperationen sowie den Maßnahmen zur Förderung von Kooperationen wird in *Kapitel 9* im Detail nachgegangen. Daher werden im Folgenden nur ausgewählte Aspekte beleuchtet und an späterer Stelle aus der „Kooperationsperspektive“ ergänzt.

Bei der Beschreibung ihres wissenschaftlichen Umfelds gehen die Verbünde sowohl auf die übergreifenden Profile der beteiligten Wissenschaftseinrichtungen als auch auf die Besonderheiten und Aktivitäten in den eigentlich betreffenden Fachbereichen ein. In diesem Zusammenhang wird vielfach auf die enge Verflechtung und **Zusammenarbeit** der Exzellenzcluster bzw. Graduiertenschulen mit anderen (**hochschul- bzw. verbund-)internen Forschungseinheiten** hingewiesen.¹¹ Von den Graduiertenschulen werden in diesem Kontext sehr häufig Forschungsschwerpunkte der beteiligten Einrichtungen skizziert und die enge Verknüpfung mit den jeweils relevanten Forschungszentren, Sonderforschungsbereichen, Exzellenzclustern, weiteren Graduiertenschulen bzw. Graduiertenkollegs etc. und deren spezifischen Forschungsprogramme angeführt. Vielfach wird dabei explizit betont, dass engste Verzahnung mit der Forschung die grundlegende Voraussetzung für die exzellente Promotionsforschung darstellt.

Darüber hinaus wird in mehreren Anträgen von Graduiertenschulen die Arbeitsteilung mit bestehenden Exzellenzclustern thematisiert und die jeweilige Aufgabenverteilung zwischen Exzellenzcluster und Graduiertenschule umrissen. Ferner untermauern die Graduiertenschulen ihre integrative (Brücken-)Funktion innerhalb der jeweiligen Hochschulen und verweisen selbstbewusst auf die Im-

11 Da interne Kooperationsbeziehungen nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung sind, erfolgten im Rahmen der Analyse der Exzellenzcluster-Anträge keine diesbezüglichen Erhebungen. Bei den Graduiertenschulen wurden jedoch Aussagen zur Zusammenarbeit mit zentralen Forschungseinheiten aufgenommen, da an vielen Stellen auf die Einbettung der Doktorandenausbildung in das anspruchsvolle Forschungsumfeld verwiesen und in diesem Zuge die hohe Bedeutung interner Kooperationen im Hinblick auf die eigene Forschungsleistung und Nachwuchsförderung herausgestellt wird.

pulse, welche von den eigenen Aktivitäten innerhalb der letzten Jahre ausgegangen bzw. in Zukunft zu erwarten sind.

Insbesondere für einen Teil der Exzellenzcluster besitzt die **Zusammenarbeit mit einem anwendungsorientierten Forschungszentrum** innerhalb der eigenen Hochschule oder dem Verbund eine hohe Bedeutung sowohl für die Forschung selbst als auch für weitere Kooperations- und Transferaktivitäten. In einigen Fällen wird der Aufbau solcher Einrichtungen in unmittelbarem Zusammenhang mit der eigenen Forschungsleistung gesetzt, sodass sich die Aussagen in den Anträgen auch auf Planungen für die zweite Förderphase beziehen können. Insgesamt finden sich in rund einem Drittel der Anträge der Exzellenzcluster sowie bei einzelnen Graduiertenschulen Ausführungen zur (geplanten) Zusammenarbeit mit oder dem Aufbau von einem anwendungsorientierten Zentrum. So wird in mehreren Anträgen u.a. die Relevanz von klinischen Forschungszentren für die Durchführung von klinischen Studien sowie für die Translation der Erkenntnisse aus der Grundlagenforschung in die Patientenversorgung bzw. in kommerzielle Produkte und Anwendungen herausgestellt. Ebenso betonen insbesondere technisch-naturwissenschaftlich ausgerichtete Exzellenzcluster die Bedeutung von Anwendungszentren bzw. Laboren oder Technologieplattformen für die Umsetzung der Forschungsergebnisse in die Praxis und damit für den Technologietransfer in die Wirtschaft.

Wie in *Kapitel 9* ausführlich behandelt wird, ist **Zusammenarbeit mit herausragenden Wissenschaftsinstitutionen im In- und Ausland** für die Verbünde mit Blick auf eine Partizipation an internationaler Spitzenforschung von entscheidender Bedeutung. Neben umfassenden Darstellungen der unterschiedlichen Kooperationen mit anderen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen berichten jeweils rund ein Drittel der Cluster und Schulen explizit auch von ihren Plänen zur Ausweitung der Partnerschaften zu führenden inländischen und ausländischen Institutionen und dem Neuaufbau von Kontakten.

Darüber hinaus werden vielfach **Austausch- und Besuchsprogramme** benannt. Die Verbünde legen besonderen Wert darauf, dass Studierende und vor allem Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs die Möglichkeit offeriert wird, Forschungserfahrungen im Ausland zu sammeln und sich in einem internationalen Forschungsumfeld zu etablieren. Dies schließt in allen Anträgen der Graduiertenschulen auch Ausführungen zur Ermutigung dieser Personengruppen zu Auslandsaufenthalten sowie zur (finanziellen) Unterstützung dieser Aufenthalte ein.

Gleichzeitig verweisen die Exzellenzcluster und Graduiertenschulen auf die Einbindung ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Forschungs- und Lehrbetrieb. Zu den Instrumenten zur Ermöglichung mittel- bis langfristiger Gastaufent-

halte zählen (neben den Gastprofessuren) u.a. auch Forschungskollegs, die den Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern den Rahmen für ein optimales Arbeiten bieten sollen.

Die Grundlage für die Kooperationsbeziehungen der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen bilden zum Teil langjährige Kontakte der beteiligten Forscherinnen und Forscher. Aus diesem Grund finden sich in den Anträgen vielfach auch Erläuterungen zum Engagement in persönlichen **Netzwerken**. Insgesamt spielt die Präsenz in regionalen, nationalen und internationalen Netzwerken für die Verbünde eine herausragende Rolle und wird entsprechend in unterschiedlichen Kontexten wie z.B. der Bündelung von Ressourcen, der Durchführung von gemeinsamen Forschungsprojekten, Forschungsnetzwerken, multilaterale Qualifizierungsprogrammen, Karriereperspektiven etc. thematisiert. Einen Schwerpunkt der Netzwerkaktivitäten bildet das Thema der langfristigen Erhaltung der Beziehung zu und zwischen Ehemaligen. So berichten gut die Hälfte der Graduiertenschulen und knapp ein Fünftel der Cluster in diesem Kontext von ihren Alumni-Netzwerken. Vielfach wird dabei auch auf zukünftige Aktivitäten der zweiten Förderphase eingegangen.

Die Einbettung der Forschungsarbeiten und Qualifizierungsprogramme in Industriekooperationen wird ebenfalls im Kapitel Kooperationen (vgl. *Kapitel 9*) näher beleuchtet. **Kooperationen mit der Wirtschaft** kommt dabei insbesondere im Kontext der Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit eine hohe Bedeutung zu. Die Reichweite der Beteiligung von Industriepartnern variiert sehr stark und kann beispielsweise in Gestalt der Durchführung von Auftragsforschung und gemeinsamen Forschungsk Kooperationen, der Finanzierung von Stipendien und Stiftungsprofessuren oder strategischen Allianzen in Form von Public Private Partnerships auftreten. Die Exzellenzcluster und Graduiertenschulen profitieren von diesen Kooperationen, weil damit beispielsweise zusätzliche Drittmittelquellen erschlossen und Forschungsinfrastrukturen und -daten der Industrie zugänglich werden, die Unternehmen Praktikumsplätze zur Verfügung stellen und sich in die Lehre einbringen.

Weitere Aktivitäten der internationalen Vernetzung sind die Organisation von internationalen Konferenzen, Workshops, Kolloquien und Summer / Winter Schools sowie die Teilnahmen von Vertreterinnen und Vertretern der Verbünde an solchen wissenschaftlichen Veranstaltungsformaten. Von hoher Bedeutung ist dabei insbesondere die Ermutigung und Motivation der Studierenden sowie der Doktorandinnen und Doktoranden zu Teilnahmen an entsprechenden Veranstaltungen im Ausland.

5.3 Bewertungen

5.3.1 Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen

Der Erfolg der umgesetzten Maßnahmen wird von den Sprechern und Sprecherinnen im Rahmen der Online-Befragung überwiegend als sehr hoch eingeschätzt (vgl. *Abbildung 8*).

Abbildung 8: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationalen Sichtbarkeit (Mittelwerte)



Es liegen keine statistisch signifikanten Unterschiede vor; n=19-21 (EXC), n=7-20 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Überdurchschnittlich positiv wird der Erfolg der folgenden Maßnahmen bewertet:

- Neueinrichtung von Professuren,
- Einrichtung von Nachwuchsgruppen,
- Schaffung neuer / Verbesserung bestehender Infrastruktur (z.B. Institute, Labore, Geräte, Seminarräume),
- Finanzielle Unterstützung von Auslands-/ Konferenzaufenthalten sowie
- Organisation internationaler Konferenzen / Workshops.

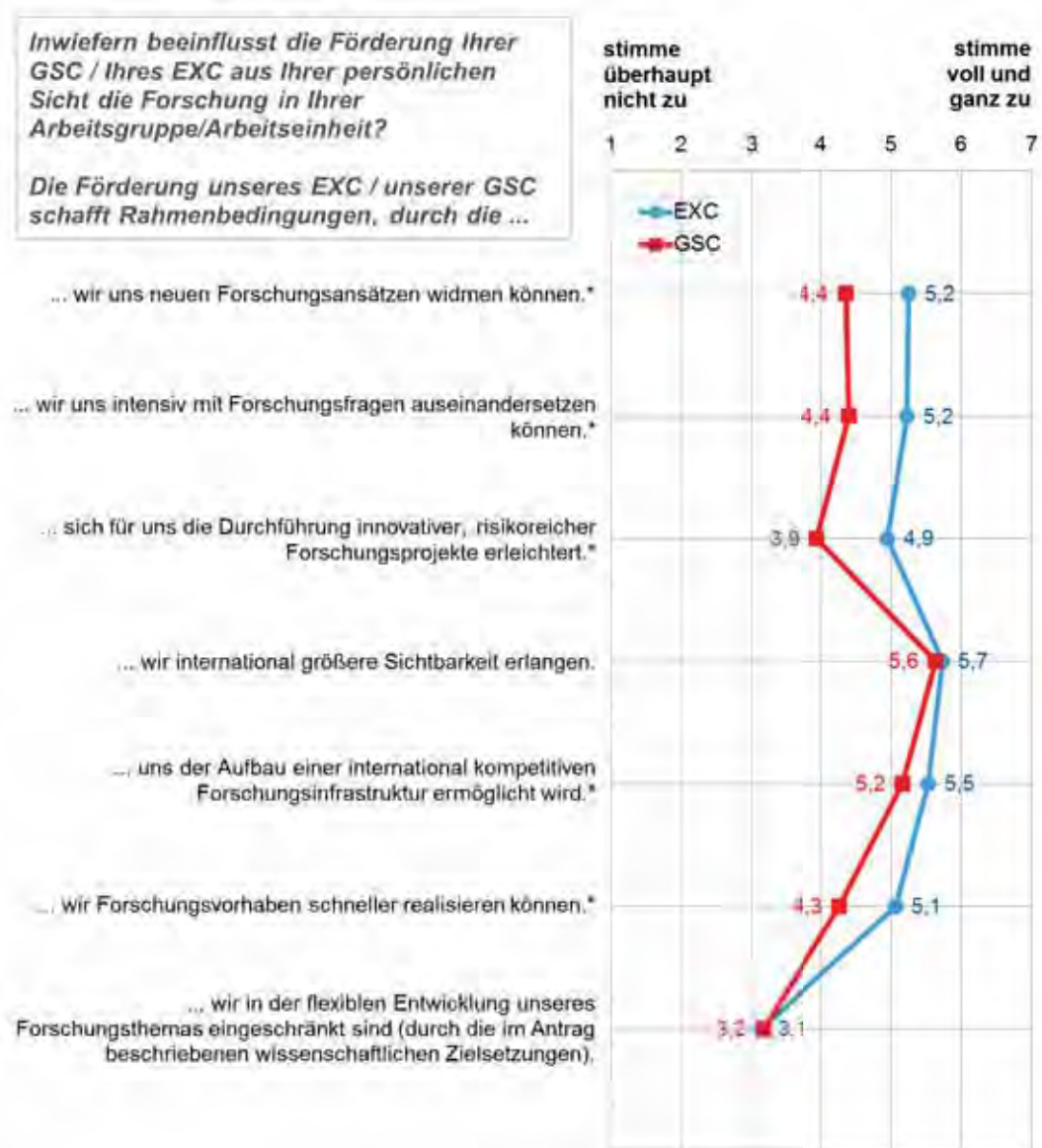
Im Rahmen der Signifikanztests konnten in der Erfolgsbewertung keine signifikanten Unterschiede zwischen den Exzellenzclustern und den Graduiertenschulen festgestellt werden (vgl. *Tabellenband*).

Sowohl die Sprecherinnen und Sprecher als auch die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden in der Online-Befragung gefragt, wie die Förderung der Graduiertenschule bzw. des Exzellenzclusters die Forschung in ihrer Arbeitsgruppe/-einheit beeinflusst hat. Insgesamt wird der Einfluss der Förderung auf die eigene Arbeitsgruppe bzw. Arbeitseinheit von den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als eher positiv bis sehr positiv bewertet (vgl. *Abbildung 9*). Besonders hervorgehoben wird der positive Einfluss auf die höhere internationale Sichtbarkeit sowie auf den Aufbau einer international kompetitiven Forschungsinfrastruktur. Zudem wird von den Befragten auch betont, dass sie sich neuen Forschungsansätzen widmen, mit Forschungsfragen intensiver auseinandersetzen, Forschungsvorhaben schneller realisieren und innovative, risikoreiche Forschungsprojekte leichter durchführen konnten. Die Aussage, dass durch die Förderung die Flexibilität in der Entwicklung des eigenen Forschungsthemas eingeschränkt wird, findet nur geringe Zustimmung.

Die Signifikanztests zeigen bei diesen Fragen deutliche Unterschiede in der Einschätzung nach den Auswertungskategorien Statusgruppe, Wissenschaftsbereich und Förderlinie (vgl. *Tabellenband*). Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Vertreterinnen und Vertreter der Graduiertenschulen den Einfluss der Förderung auf die eigene Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit als deutlich geringer ansehen als diejenigen von Exzellenzclustern. Insbesondere bei den Aussagen, dass man sich neuen Forschungsansätzen widmen, sich mit Forschungsfragen intensiver beschäftigen, Forschungsvorhaben schneller realisieren und risikoreiche Forschung leichter durchführen konnte, weisen die Graduiertenschulen einen höheren Anteil an Antworten mit geringerer Zustimmung auf. Auch bei der Einschätzung des Einflusses der Förderung auf den Aufbau einer international kompetitiven Forschungsinfrastruktur sind die Graduiertenschulen etwas zurückhaltender als die Ex-

zellencluster, während sie sich beim positiven Einfluss auf die internationale Sichtbarkeit weitgehend einig sind.

Abbildung 9: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Forschung in der Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit (Mittelwerte)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=576-581 (EXC), n=366-387 (GSC)

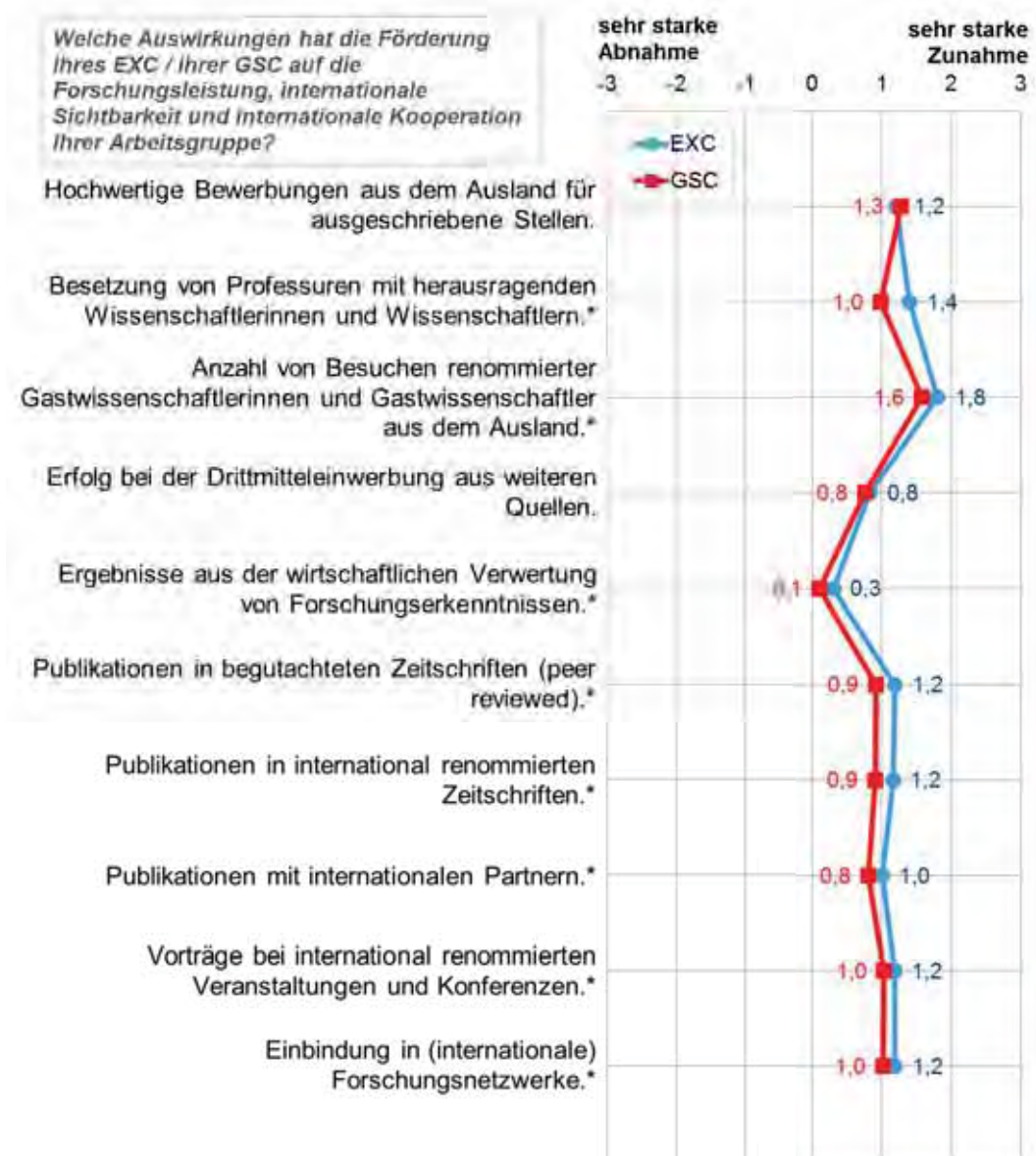
Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Betrachtet nach Wissenschaftsbereichen zeigt sich, dass die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Geistes- und Sozialwissenschaften den Einfluss der Förderung auf die Forschung in ihrer Arbeitsgruppe als weniger hoch einschätzen als aus anderen Wissenschaftsbereichen. Sprecherinnen und Sprecher aller Wissenschaftsbereiche beurteilen den Einfluss der För-

derung zudem insgesamt höher als die weiteren befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Befragt nach den konkreten Auswirkungen der Förderung auf die Forschungsleistung, internationale Sichtbarkeit und internationale Kooperationen sehen die Befragten über alle benannten Aspekte hinweg (deutliche) Zuwächse (vgl. *Abbildung 10*).

Abbildung 10: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Forschung in der Arbeitsgruppe/Arbeitseinheit (Mittelwerte)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=348-571 (EXC), n=246-378 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die stärkste Zunahme wird insbesondere in der Anzahl der Besuche von renommierten Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern gesehen. Nur bei der wirtschaftlichen Verwertung von Forschungserkenntnissen wie Patenten oder Ausgründungen geben die Befragten im Durchschnitt an, dass es kaum zu Veränderungen durch die Förderung kam.

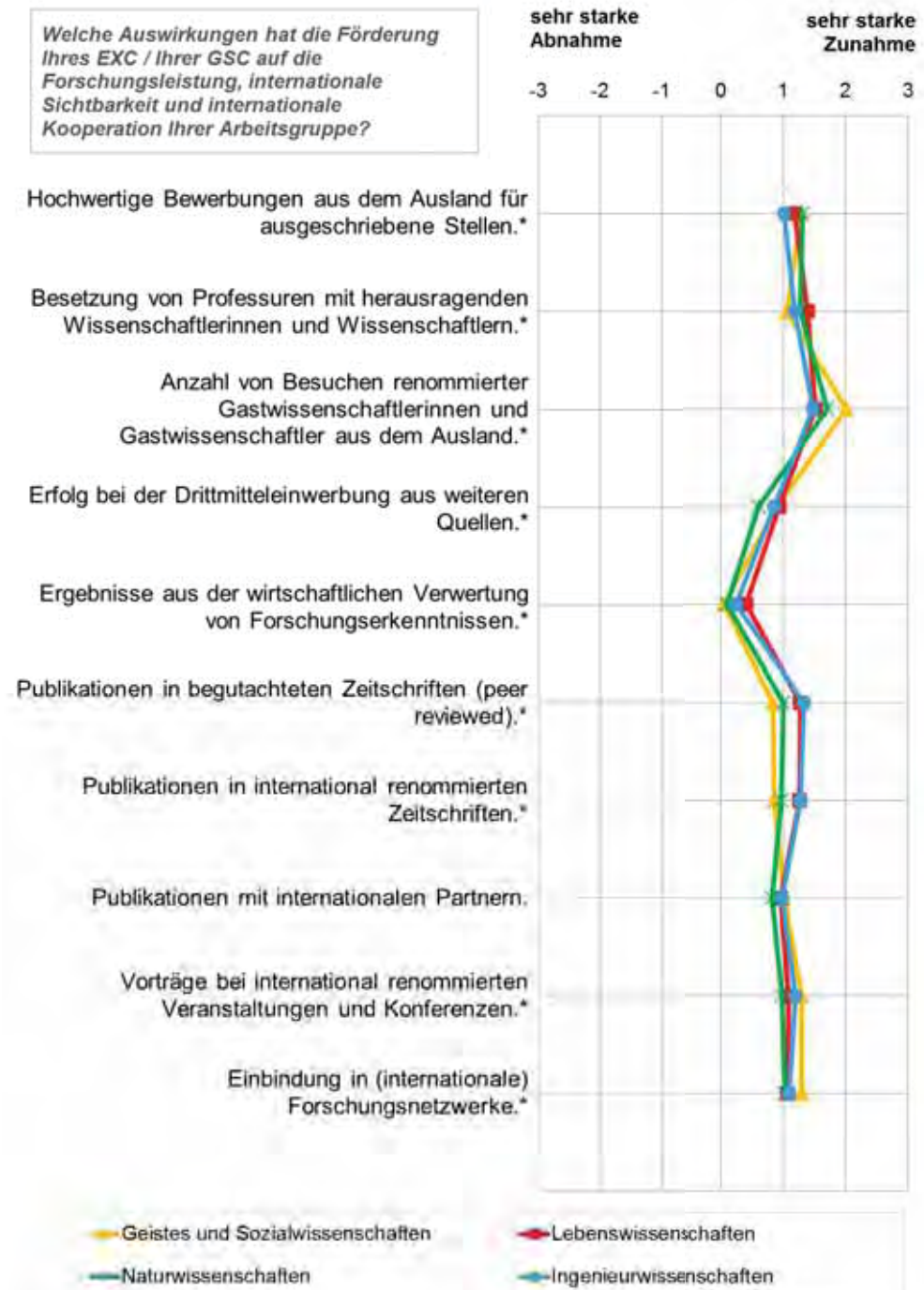
Auf Basis der Signifikanztests konnten Unterschiede nach Statusgruppen, Wissenschaftsbereichen und Förderlinie festgestellt werden. Die Sprecherinnen und Sprecher stellen dabei wiederum höhere Auswirkungen der Förderung auf die Arbeitsgruppen fest als die sonstigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – mit Ausnahme des Aspekts der wirtschaftlichen Verwertung von Forschungserkenntnissen, bei welchem keine Unterschiede zwischen den Statusgruppen deutlich werden. Mit Blick auf die Förderlinien zeigt sich zudem bei den meisten Aspekten eine etwas geringe Einschätzung des Zuwachses bei den Befragten aus Graduiertenschulen gegenüber den Exzellenzclustern.

Die Unterschiede nach Wissenschaftsbereich sind hingegen weniger einheitlich und durchgängig als bei den Statusgruppen und den Exzellenzclustern / Graduiertenschulen (vgl. *Abbildung 11*):

- Bei der Besetzung von Professuren mit herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern benennen die Vertreterinnen und Vertreter der Lebenswissenschaften etwas größere Fortschritte als diejenigen aus Geistes- und Sozialwissenschaften. Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften liegen in ihren Werten dazwischen.
- Die Fortschritte in Bezug auf die Anzahl von Besuchen renommierter Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern aus dem Ausland, die Wahrnehmung von Vorträgen bei international renommierten Veranstaltungen und Konferenzen sowie bei der Einbindung in (internationale) Forschungsnetzwerke beurteilen die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Geistes- und Sozialwissenschaften im Durchschnitt hingegen deutlich höher als die anderen Wissenschaftsbereiche.
- Bei der Drittmittelinwerbung aus weiteren Quellen werden von den Naturwissenschaften im Durchschnitt kaum Zusammenhänge zur Förderung des Exzellenzclusters bzw. der Graduiertenschule gesehen, während die anderen Wissenschaftsbereiche zumindest eine geringe Zunahme konstatieren.

Bei den Publikationen in begutachteten Zeitschriften (peer reviewed) wird der Fortschritt von den Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen -wissenschaftlern sowie den Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern etwas geringer eingeschätzt als Seiten der Lebens- und Ingenieurwissenschaften.

Abbildung 11: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Forschung in der Arbeitsgruppe/Arbeitseinheit (Mittelwerte)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=90-261 (Geistes- und Sozialwissenschaften), n=202-262 (Lebenswissenschaften), n=199-310 (Naturwissenschaften), n=100-116 (Ingenieurwissenschaften)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Im Rahmen der durchgeführten **Einzelinterviews und Fokusgruppen** mit Hochschulleitungen sowie Sprecherinnen und Sprechern wurde die Stärkung der jeweiligen Forschungsleistung von beiden Befragtengruppen ebenfalls insbesondere an den Indikatoren exzellente (internationale) Berufungen und Rekrutierungserfolge sowie auch Halten von exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, hochwertige Publikationen, Preise, Auszeichnungen und Einwerbung weiterer Mittel beschrieben. Darüber hinaus verweisen viele Gesprächsteilnehmende auch auf die erfolgreiche Generierung weiterführender Forschungsstrukturen, wie beispielsweise durch weitere Sonderforschungsbereiche und Forschungszentren, die um die Verbünde herum entstanden sind (vgl. hierzu insbesondere auch *Kapitel 15*).

Besonders hervorgehoben wird von den Befragten die deutliche Verbesserung der internationalen Sichtbarkeit. Neben der genauen und interessierten Verfolgung des Prozesses der Exzellenzinitiative aus dem Ausland insgesamt, beschreiben die befragten Sprecherinnen und Sprecher sowie auch Hochschulleitungen in diesem Kontext deutliche Veränderungen der Wahrnehmung in der internationalen wissenschaftlichen Community. Besondere Bedeutung komme dabei der hohen Reputation der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu. Aus Perspektive des Einzelverbundes wird durch die befragten Sprecherinnen und Sprecher die gesteigerte Sichtbarkeit beispielsweise an vielfältigen Kontaktaufnahmen aus dem Ausland, Gastaufenthalten, internationalen Publikationen und hochwertigen internationalen Bewerbungen konkretisiert. In Bezug auf die Gesamtuniversität verweisen vor allem die Hochschulleitungen u.a. auf die Positionierung in Rankings, renommierte Preise sowie ein insgesamt höheres internationales Interesse an der jeweiligen Universität (z.B. Kooperationsinteressen, Bewerbungen von Studierenden und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftlern).

Wie bereits beschrieben, sind mit dem Bereich Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit die grundlegenden Zielsetzungen der Exzellenzinitiative insgesamt adressiert. Vor diesem Hintergrund tragen nahezu alle in den Anträgen berichteten Erfolge ebenso zur Steigerung der Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit bei. Um in diesem Kontext Dopplungen zu vermeiden bzw. gezielter auf die Spezifika von Maßnahmenbereichen einzugehen, werden Erfolge v.a. in den weiteren Themenkapiteln ausgeführt. Diese beziehen sich beispielsweise auf übergreifende interdisziplinäre und internationale Projekte und Publikationen mit national wie international führenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, daran anknüpfend aufgebaute Netzwerke und längerfristige Kooperationsbeziehungen, die erfolgreiche Umsetzung von Rekrutierungsstrategien von exzellenten (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlern oder auch erweiterte Bezüge zur Wirtschaft im Hinblick auf die Anwendung und Verwertung von Forschungsleistungen.

5.3.2 Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle

Übergreifende Hinweise zu Erfolgen in der Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit geben auch die gutachterlichen Bewertungen, die den Begutachtungsprotokollen entnommen werden können. Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit wird seitens der Gutachterinnen und Gutachter insbesondere an folgenden Indikatoren festgemacht:

- **Anzahl und Qualität von Publikationen:** Bei gut drei Vierteln der Begutachtungsprotokolle werden Publikationserfolge thematisiert; allein mit Blick auf die Exzellenzcluster sind es rund 90%.
- **Auszeichnungen und Preise** werden in einem Viertel der Begutachtungsprotokolle als Indikator für die wissenschaftliche Exzellenz benannt.
- **Anteil der aus dem Ausland gewonnenen Doktorandinnen und Doktoranden bzw. Studierenden:** Bei den Graduiertenschulen gehen die Prüfungsgruppen in rund einem Drittel der Begutachtungsprotokolle auf den Anteil ausländischer Doktorandinnen und Doktoranden bzw. Studierenden ein.
- **Einwerbung von Drittmitteln:** Drittmittelerfolge werden bei einem kleinen Teil der Begutachtungsprotokolle als Beleg für nationale und internationale Sichtbarkeit sowie die Reputation der einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie die Qualität des wissenschaftlichen Umfelds angeführt.
- **Berufungspolitik:** Knapp zwei Drittel der Gutachterinnen und Gutachter verweisen auch auf die Bedeutung einer spezifischen Berufungspolitik. Vereinzelt beinhaltet dieser Bereich zudem Hinweise auf die erfolgreiche Abwehr von Abwerbungsversuchen.
- **Patente und Ausgründungen** werden lediglich in einzelnen Begutachtungsprotokollen zu Exzellenzclustern als Erfolgsindikatoren benannt.

Als weitere Indikatoren werden vereinzelt z.B. die Positionierung in internationalen Rankings oder die Anzahl internationaler Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler angeführt.

In der nun folgenden Darstellung der gutachterlichen Bewertungen von zentralen Aspekten der Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit der Verbünde wird eine Untergliederung in übergreifende sowie maßnahmenbezogene Bewertungen vorgenommen. Da sich im Gegensatz zu den weiteren Themenbereichen in Bezug auf die Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit insgesamt auch einige kritische Bewertungen bzw. eher neutrale

denn positive Aussagen finden, erfolgt in *Tabelle 7* eine entsprechend differenzierte Darstellung.¹²

Tabelle 7: Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen im Bereich Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Bewertungen	EXC	GSC
Reputation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	91-100%	81-90%
Reputation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (kritisch)	1-10%	1-10%
Internationale Sichtbarkeit	81-90%	51-60%
Internationale Sichtbarkeit (kritisch)	1-10%	1-10%
(Bisherige) Forschungsleistung	91-100%	21-30%
(Bisherige) Forschungsleistung (kritisch)	1-10%	
Internationale Vernetzung	51-60%	71-80%
Internationale Vernetzung (kritisch)	1-10%	1-10%
Qualität des wissenschaftlichen Umfelds	21-30%	91-100%
Qualität des wissenschaftlichen Umfelds (kritisch)		
Forschungsprogramm / -struktur	81-90%	21-30%
Forschungsprogramm / -struktur (kritisch)	11-20%	1-10%
Passgenauigkeit der beteiligten Akteure	31-40%	41-50%
Passgenauigkeit der beteiligten Akteure (kritisch)	1-10%	
Risikoreiche Ideen / Originalität	81-90%	
Risikoreiche Ideen / Originalität (kritisch)	1-10%	
Impact auf Forschungsgebiet	81-90%	
Impact auf Forschungsgebiet (kritisch)	1-10%	
	1-10%	11-20%
	21-30%	31-40%
	41-50%	51-60%
	61-70%	71-80%
	81-90%	91-100%

= Keine Nennung in diesem Zusammenhang

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Wie in *Tabelle 7* ersichtlich ist, finden sich in nahezu allen Begutachtungsprotokollen zu den Exzellenzclustern positive Aussagen zu den **bislang geleisteten Forschungsarbeiten**. Im Falle der Graduiertenschulen wird die bisherige Forschungsleistung in rund

¹² Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass im Rahmen der vorliegenden Studie auch diejenigen 11 Anträge betrachtet wurden, welche in der zweiten Förderphase keine Weiterförderung erhielten (vgl. auch *Kapitel 3* zu Vorgehen und Methodik).

einem Drittel der Begutachtungsprotokolle adressiert. In den bilanzierenden Bewertungen wird neben den qualitativen Aussagen zur Güte der Forschungsergebnisse vielfach auch auf quantitative Performanzindikatoren wie Anzahl der Publikationen oder der Doktorandinnen und Doktoranden abgestellt: *„Die geleisteten Arbeiten sind im internationalen Vergleich einzigartig und von exzellenter Qualität.“* oder *„Die Forschungsbilanz des Exzellenzclusters ist in jeder Hinsicht und in höchstem Maße beeindruckend. Die Qualität und die thematische Breite der zahlreichen Publikationen, die Vielzahl hochkarätiger Konferenzen und Fachtagungen, die lange Liste renommierter Gäste, die bei dem Exzellenzcluster vorgetragen oder für längere Zeit dort geforscht haben – all dies zeugt von einer bewundernswerten, enorm produktiven wissenschaftlichen Leistung und setzt Maßstäbe.“*

Die kritischen Äußerungen zu den bisherigen Resultaten finden sich überwiegend in den Protokollen abgelehnter Anträge. Dort wird z.B. konstatiert, dass die Ergebnisse hinter den Erwartungen zurückbleiben und zu wenig innovativ sind. Ferner wird beispielsweise bemängelt, dass trotz einzelner herausragender Ergebnisse nicht durchgängig sichtbar geworden ist, welche Fortschritte in der Gesamtbreite des Verbundes erzielt wurden, so dass die Qualität der einzelnen Forschungsarbeiten heterogen erscheint.

Ähnlich verhält es sich bei den Bewertungen der fachlichen Ausrichtung und **Struktur der Forschungsprogramme**. Die teils sehr kritischen Beurteilungen stammen mehrheitlich aus Begutachtungsprotokollen zu abgelehnten Verbänden. Doch auch im Falle geförderter Verbände gibt es einige kritische Hinweise zu den Forschungsprogrammen. So wird bei einem Exzellenzcluster angemerkt, dass dieses *„eine große Vision mit teilweise fast übergroßen Ambitionen“* verfolgt und die Verbindungen zwischen übergreifender Gesamtstrategie und den Details des Forschungsprogramms etwas zu vage sind. Auch wird vereinzelt betont, dass erst die Gespräche mit den an den Verbänden Beteiligten zu einer Konkretisierung der wissenschaftlichen Programme geführt haben, die in schriftlicher Form zu unspezifisch waren.

Die **Originalität und Risikobereitschaft** der Exzellenzcluster werden insgesamt sehr hoch eingestuft, und dies über alle geförderten Verbände hinweg. Kritische Bewertungen betreffen in diesem Kontext ausschließlich abgelehnte Anträge.

Die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden hinsichtlich ihrer **Reputation** und ihrer wissenschaftlichen Qualität sehr positiv bewertet. So sind die jeweiligen Forscherinnen und Forscher nach Ansicht der Prüfungsgruppen insgesamt sehr gut bis exzellent ausgewiesen. Kritische oder neutrale Anmerkungen betreffen nur wenige Ausnahmen. Dabei wird z.B. angemerkt, dass nicht alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der betreffenden Verbände zur internationalen Spitze ihres Fachgebiets

gehören, jedoch als Verbund im nationalen Umfeld ohne nennenswerte Konkurrenz sind. Kritisch-neutrale Äußerungen zur Reputation stehen vereinzelt in Zusammenhang mit einer auf den nationalen Raum fokussierten (oder nur hier erfolgreichen) Rekrutierungspolitik.

Eng in Verbindung mit der Bewertung der Reputation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stehen die Aussagen in Bezug auf die **Passgenauigkeit der beteiligten Personen bzw. Verbundpartner**. Diese fallen – mit Ausnahme lediglich zweier eher neutraler Äußerungen – sehr positiv aus. In den Begutachtungsprotokollen wird dabei deutlich, wie wichtig aus Sicht der Prüfungsgruppen der Gesamteindruck der beteiligten Personen ist.

Während in nahezu allen Begutachtungsprotokollen der Exzellenzcluster eine Bewertung der **internationalen Sichtbarkeit** vorgenommen wird, finden sich in den Begutachtungsprotokollen der Graduiertenschulen bei gut der Hälfte diesbezügliche Äußerungen. Umgekehrt werden bei letzteren sehr stark Aspekte der internationalen Vernetzung angesprochen. Insgesamt fallen die Bewertungen äußerst positiv aus. So wird in den Begutachtungsprotokollen vielfach hervorgehoben, dass die Exzellenzcluster und Graduiertenschulen im Laufe der ersten Förderperiode eine hohe bis sehr hohe internationale Sichtbarkeit und Anerkennung erlangt haben und Resultate erzielt wurden, die international mit großer Aufmerksamkeit verfolgt werden.

Auch mit Blick auf die internationale Vernetzung der antragstellenden Hochschulen und Verbünde zeichnen die Begutachtungsprotokolle ein insgesamt sehr positives Bild.

Der Frage nach den **Auswirkungen der Forschung** der jeweiligen Verbünde wird ausschließlich im Falle der Exzellenzcluster nachgegangen. Die Gutachterinnen und Gutachter betonen in nahezu allen Fällen der zur weiteren Förderung empfohlenen Exzellenzcluster deren weitreichende Errungenschaften und Wirkungen auf das jeweilige Forschungsgebiet.

Gutachterliche Aussagen, wonach die bislang hervorgebrachten Arbeiten einzelner Exzellenzcluster nicht oder nur in geringem Maße dazu beitragen, das jeweilige Forschungsgebiet wesentlich zu beeinflussen oder gar zu prägen, beziehen sich ausschließlich auf drei abgelehnte Anträge.

In den Begutachtungsprotokollen wird der **Anwendungsbezug** in Verbindung mit den Themen Erkenntnistransfer und Kooperationen im In- und Ausland bei den Exzellenzclustern als separater Gliederungspunkt beschrieben. Dabei setzen die Prüfungsgruppen teils sehr unterschiedliche Akzente in ihren Bewertungen. Generelle und stets positive Einschätzungen zum Anwendungsbezug der Forschung finden sich in rund zwei Dritteln der Begutachtungspro-

tokolle zu Exzellenzclustern. Darüber hinaus gehen vier Begutachtungsprotokolle zu Graduiertenschulen auf die Anwendungsorientierung bzw. auf Verbindungen zur angewandten Forschung ein.

Der Großteil der Aussagen bezieht sich auf Verbünde der Ingenieurwissenschaften sowie des Bereichs Life Science bzw. der (bio-)medizinischen Forschung. Folglich werden bei letzteren die häufig starken translationalen Bezüge herausgestellt. In sechs Begutachtungsprotokollen zu Exzellenzclustern werden Erfolge bei der schutzrechtlichen Sicherung neuester wissenschaftlich-technischer Erkenntnisse thematisiert und auf die teils eindrucksvolle Anzahl angemeldeter bzw. erteilter Patente hingewiesen. Darüber hinaus finden sich in gut einem Drittel der Begutachtungsprotokolle zu Exzellenzclustern positive Bewertungen zur Zusammenarbeit mit namenhaften Industriepartnern aus verschiedenen Wirtschaftszweigen (siehe ausführlich *Kapitel 9*). Einen Sonderfall stellen hierbei strategische Kooperationsabkommen in Form öffentlich-privater Partnerschaften dar, welche in zwei Begutachtungsprotokollen sehr positiv herausgestellt werden. Ferner treffen die Gutachterinnen und Gutachter Aussagen zu den Aktivitäten im Bereich Wissens- und Technologietransfer sowie Ausgründungen. Diese werden in *Kapitel 10* vertiefend aufgegriffen.

Tabelle 8 gibt einen Überblick über die Bewertungen von spezifischen Maßnahmen zur Steigerung der Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit in den Begutachtungsprotokollen.

Die Entscheidungen im Hinblick auf die **Restrukturierung bzw. Neuaufstellung** der Forschungsbereiche und -programme wird in den Begutachtungsprotokollen insgesamt sehr positiv bewertet; lediglich im Falle eines abgelehnten Antrags wird die Umstrukturierung des Forschungsprogramms für die neue Förderperiode deutlich in Frage gestellt. Die Prüfungsgruppen nehmen Stellung zu den thematischen Neuausrichtungen und Weiterentwicklungen wie auch zur Nicht-Fortführung einzelner Forschungsbereiche.

Eng verknüpft mit den Bewertungen der inhaltlich-strukturellen Neuausrichtungen sind die Einschätzungen zur **verstärkten Orientierung auf ausgewählte Schwerpunkte**, welche bei insgesamt fünf Begutachtungsprotokollen zum Tragen kommen. Neueinrichtungen oder Neubesetzungen von Professuren werden in rund zwei Dritteln der Begutachtungsprotokolle zu Exzellenzclustern und bei knapp einem Drittel der Begutachtungsprotokolle zu Graduiertenschulen positiv herausgestellt. Die Aussagen zur **personellen Aufstellung und Rekrutierung** beziehen sich vielfach nicht nur auf die Stärkung einzelner Fachgebiete, sondern stehen in engem Zusammenhang mit Aspekten der Stärkung der Interdisziplinarität und Profilbildung der Universitäten. Darüber hinaus werden gemeinsame Berufungen der beteiligten Institutionen und die erfolgreiche Gewinnung von Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforschern gewürdigt.

Tabelle 8: Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen im Bereich Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Bewertungen	EXC	GSC								
Einrichtungen von Professuren / Berufungspolitik	61-70%	21-30%								
Einrichtungen von Professuren / Berufungspolitik (kritisch)	1-10%									
Auf- bzw. Ausbau von Austausch- u. Besuchsprogrammen	21-30%	51-60%								
Auf- bzw. Ausbau von Austausch- u. Besuchsprogrammen (kritisch)	1-10%	1-10%								
Organisation & Teilnahme Schools/Workshops/Konferenzen	11-20%	51-60%								
Restrukturierung/Neuaufstellung der Forschungsbereiche	31-40%	1-10%								
Restrukturierung/Neuaufstellung der Forschungsbereiche (kritisch)	1-10%									
Auf- bzw. Ausbau der Infrastrukturen	21-30%	1-10%								
Auf- bzw. Ausbau der Infrastrukturen (kritisch)	1-10%									
Innovative Finanzierungsinstrumente	11-20%	1-10%								
Engagement in Netzwerken / Networking	1-10%	11-20%								
Verstärkte Internationale Rekrutierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlern	11-20%	1-10%								
Verstärkte Internationale Rekrutierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlern (kritisch)	11-20%	1-10%								
Verstärkte Orientierung auf Schwerpunkte	11-20%									
Verstärkte Orientierung auf Schwerpunkte (kritisch)	1-10%									
Alumni-Kultur/-Netzwerk	1-10%	1-10%								
Verstärkte Einwerbung von Drittmitteln	1-10%	1-10%								
Rekrutierung von Promovierenden aus dem Ausland		31-40%								
Rekrutierung von Promovierenden aus dem Ausland (kritisch)		11-20%								
Unterstützung von Forschungsaufenthalten im Ausland		21-30%								
Unterstützung von Forschungsaufenthalten im Ausland (kritisch)		1-10%								
Übertragung Verantwortung an Promovierende / Einbindung		11-20%								
	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

= Keine Nennung in diesem Zusammenhang

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

In insgesamt fünf Begutachtungsprotokollen gibt es kritische Anmerkungen zur unzureichenden **internationalen Rekrutierung** von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlern. So wird u.a. darauf aufmerksam gemacht, dass der internationalen Suche nicht ausreichend Bedeutung beigegeben wurde. Zudem werden Defizite bei der Gewinnung von

Promovierenden aus dem Ausland und damit verbundenen Ausschreibungs- und Auswahlverfahren beschrieben. Sehr positiv äußern sich die Prüfungsgruppen zu den vielfältigen Formen von **Austausch- und Besuchsprogrammen**, die vor allem in den Begutachtungsprotokollen der Graduiertenschulen thematisiert werden. So wird dargestellt, dass die verschiedenen Austausch- und Besuchsformate, insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs, die Verbindungen zu Forschungseinrichtungen im Ausland verstärkt haben und sich die Doktorandinnen und Doktoranden im Rahmen ihrer teils mehrmonatigen Aufenthalte dort weiterqualifizieren können. Betont wird die hohe Relevanz von international gestalteten Gastwissenschaftlerprogrammen, die wichtige Impulse zur weiteren internationalen Vernetzung geben. Auch die **Organisation von Summer / Winter Schools, Workshops, (Fach-) Konferenzen** etc. sowie die Partizipation insbesondere der Promovierenden an wissenschaftlichen Veranstaltungen im Ausland werden in den Begutachtungsprotokollen – überwiegend zu Graduiertenschulen – positiv erwähnt. In Begutachtungsprotokollen zu Exzellenzclustern kommt ebenfalls zum Ausdruck, dass die regelmäßige Ausrichtung solcher Formate ein wichtiges Instrument ist, um wissenschaftlichen Nachwuchs aus dem Ausland mit der eigenen Forschungsarbeit vertraut zu machen und für eine spätere Mitarbeit gewinnen zu können. Ferner wird betont, dass die Verbände durch herausragende Publikationen und durch die Präsenz der jeweiligen Mitglieder auf internationalen Konferenzen eine immer höhere internationale Sichtbarkeit gewinnen.

6 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Nachwuchsförderung stellt – analog zum Themenbereich Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit (vgl. *Kapitel 5*) – ein grundlegendes Ziel der Exzellenzinitiative dar. Ziel ist die nachhaltige Etablierung von adäquaten und attraktiven Strukturen und Angeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Insbesondere für die Graduiertenschulen – aber auch für die Exzellenzcluster – sind daher Daten zur Ausrichtung sowie Umsetzung und zum Erfolg von Konzepten und Maßnahmen der Nachwuchsförderung und somit der exzellenten wissenschaftlichen und praktischen Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern genauer zu betrachten.

Nachwuchsförderung ist immer wieder mit weiteren Themenbereichen der vorliegenden Analysen verknüpft. Themen wie Internationalisierung oder Interdisziplinarität werden in diesem Kapitel zwar angesprochen, wenn Besonderheiten in Bezug auf die Nachwuchsförderung bestehen, im Schwerpunkt jedoch in eigenen Unterkapiteln bearbeitet.

Zielgruppen

Die Nachwuchsförderung adressiert eine Vielzahl von Zielgruppen. Eine Auswertung der Anträge im Rahmen der durchgeführten Dokumentenanalyse zeigt (vgl. *Tabelle 9*), dass die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zunächst alle Zielgruppen von den Studierenden bis zur Juniorprofessur umfasst.

Hauptzielgruppe der Verbünde sind die Doktorandinnen und Doktoranden der jeweiligen Graduiertenschule bzw. des jeweiligen Exzellenzclusters. Die zweitgrößte Zielgruppe stellen die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden dar. Von Exzellenzclustern werden darüber hinaus insbesondere Nachwuchsforschergruppen eingerichtet, um bereits promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weiter zu fördern. Dabei wird in den Anträgen nicht ausdifferenziert, ob es sich bei der Forschergruppenleitung um eine Juniorprofessur handelt oder nicht.

Studierende werden insofern einbezogen, als dass sie frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere interessiert werden sollen. Bei Graduiertenschulen sind zudem Bachelorabsolventinnen und -absolventen als Zielgruppe zur Aufnahme als Doktorandinnen und Doktoranden im Fokus. Studierende mit Abschlussziel Master werden zum einen als Zielgruppe für die Promotionsprogramme benannt, zum anderen werden für sie frühzeitig Angebote von den Exzellenzclustern geschaffen, um sie in die laufenden Arbeiten einzubinden, z.B. in Form von Lehrveranstaltungen oder Summer/Winter Schools.

Schülerinnen und Schüler werden in rund 40% der Anträge zur Zielgruppe der Nachwuchsförderung gezählt. Dabei ist die Gruppe der Schülerinnen und Schüler dem wissenschaftlichen Nachwuchs nur im weiteren Sinne zuzuordnen. Vielfach werden Angebote geschaffen, die Interesse an MINT-Studiengängen wecken sollen. Diese Angebote können eher der Öffentlichkeitsarbeit als der Nachwuchsförderung zugeordnet werden. Dennoch werden sie in den Anträgen unter dem Oberthema Nachwuchsförderung thematisiert und daher auch in diesem Kapitel dargestellt.

Tabelle 9: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Zielgruppen im Bereich Nachwuchsförderung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Zielgruppe	EXC	GSC
Doktorandinnen und Doktoranden (Mitglieder der Verbünde)	91-100%	91-100%
Doktorandinnen und Doktoranden (außerhalb der Verbünde)	11-20%	31-40%
Postdoktorandinnen und Postdoktoranden	91-100%	81-90%
Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter	61-70%	31-40%
Studierende im Masterstudium bzw. mit Masterabschluss	71-80%	91-100%
Studierende im Bachelorstudium bzw. mit Bachelorabschluss	41-50%	61-70%
Schülerinnen und Schüler	41-50%	31-40%
	1-10% 11-20% 21-30% 31-40% 41-50% 51-60% 61-70% 71-80% 81-90% 91-100%	

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Auch wenn Maßnahmen nicht für jede Zielgruppe ausdifferenziert und umgesetzt werden, schließt das Selbstverständnis der Hochschulen zur Nachwuchsförderung zumeist alle in *Tabelle 9* genannten Zielgruppen ein, wie folgendes Zitat verdeutlicht.

“...the promotion of early career researchers in the second funding period will be enhanced. The programme is structured along the target groups pupils, students, doctoral researchers, post-docs and lifelong learning.”

6.1 Ziele

Die durchgeführte Befragung der Sprecherinnen und Sprecher zeigt (vgl. *Kapitel 4*), dass der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch zielgerichtete Auswahl von Nachwuchswis-

senschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern sowie der Verbesserung der Qualität der Ausbildung ein hoher Stellenwert zukommt. Ziel ist es, den Status der Doktorandinnen und Doktoranden *besser zu definieren und in diesem Kontext Standards in der Universität zu verankern.*

Deutlich wird dies auch im Rahmen der durchgeführten Zielanalyse als Teil der Dokumentenanalyse. Insgesamt wurden für den Bereich Nachwuchsförderung acht Teilziele in den Anträgen identifiziert (vgl. *Tabelle 10*).

Tabelle 10: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Nachwuchsförderung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Teilziel	EXC	GSC
TZ fachliche Ausrichtung der Nachwuchsförderung	91-100%	91-100%
TZ Strukturbildung in der Nachwuchsförderung	81-90%	91-100%
TZ Finanzierung von neuen Stellen/Stipendien	81-90%	41-50%
TZ Individuelle Karriereförderung	71-80%	81-90%
TZ Verbesserung der Qualität der Doktorandenausbildung	81-90%	91-100%
TZ Internationalisierung der Nachwuchsförderung	71-80%	91-100%
TZ Rekrutierung begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler	61-70%	81-90%
TZ Verkürzung der Promotionsdauer	21-30%	61-70%

1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Einen wichtigen Zielfokus im Rahmen der Nachwuchsförderung, der in fast allen Anträgen adressiert wird, bildet die **fachliche Ausrichtung der Nachwuchsförderung**. Dabei stehen insbesondere folgende Aspekte im Vordergrund:

- Stärkung der Interdisziplinarität der Nachwuchsförderung, z.B. durch Zusammenarbeit mit anderen Fächern,
- Stärkung der Forschungsorientierung, z.B. durch Einbindung von Promovierenden in Forschungsprojekte bzw. durch Einbindung von aktuellen Forschungsergebnissen in die Lehre
- Stärkung der Wirtschaftsnähe, z.B. durch Zusammenarbeit mit Unternehmen

Eine ebenso bedeutende Rolle spielt die **Strukturbildung innerhalb der Nachwuchsförderung**. Sie umfasst konkret:

- Förderstruktur: Etablierung eines systematisch aufeinander aufbauenden Angebots der Nachwuchsförderung vom Studienabschluss bis zur Professur
- Infrastruktur: Aufbau von neuen organisatorischen Einheiten, Gebäuden und Räumen/Labors
- Kommunikationsstruktur: Schaffung von Internetplattformen, sozialen Netzwerken, z.B. zur Verbesserung der Anbindung von Alumni an das Exzellenzcluster / die Graduiertenschule

Ein weiteres Teilziel im Rahmen der Nachwuchsförderung ist die individuelle Förderung begabter Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher. Dabei spielt die **Finanzierung von Stellen bzw. Stipendien** eine große Rolle. Für deren Vergabe wurden unterschiedliche Formen von Wettbewerbsverfahren etabliert.

Der wissenschaftliche Nachwuchs wird aber nicht nur durch Ressourcen, wie Geld und Infrastruktur sowie fachliches Know-How, unterstützt. Darüber hinaus gibt es Angebote, die die **individuelle Karriereentwicklung** fördern sollen. Hierzu zählen beispielsweise Beratungsangebote für Promovierende und die Vermittlung von Sprach- und Schlüsselkompetenzen.

Wesentliches Teilziel der Verbünde ist die **Verbesserung der Qualität der Promovierendenausbildung**. Für die Graduiertenschule umfasst dieses Ziel vor allem die Entwicklung und Umsetzung einer strukturierten Ausbildung mit einer Vielzahl von Unterzielen, wie fachspezifische Kurse, die verbesserte Betreuung der Promovierenden, die Verbesserung von Methoden und Didaktik der Lehre sowie der verbesserten Qualifizierung der Lehrenden. Für die Exzellenzcluster umfasst die Zielsetzung u.a. die Verbesserung der Forschungsbedingungen durch verbesserten Zugang zu relevanten Netzwerken und die Schaffung von Gelegenheiten zum wissenschaftlichen Austausch.

Internationalisierung wird im Kontext der Nachwuchsförderung von rund 85% der Verbünde als Teilziel benannt. Dabei richtet sich der Blick insbesondere auf die stärkere Einbindung von internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Forschung und Lehre, die Gewinnung von Doktorandinnen und Doktoranden aus dem Ausland sowie ein fremdsprachliches Lehrangebot. Ziel ist zumeist, den wissenschaftlichen Nachwuchs auf eine internationale Karriere vorzubereiten.

Das Teilziel **Rekrutierung** wird von rund 75% der Verbünde benannt. Dabei steht die Gewinnung von hochqualifizierten Doktorandinnen und Doktoranden, insbesondere aus dem Ausland so-

wie damit verbunden der Einsatz geeigneter Auswahlinstrumente im Fokus.

Das Teilziel der **Verkürzung der Promotionsdauer** wird von etwa zwei Dritteln der Graduiertenschulen und zwei Dritteln der Exzellenzcluster thematisiert.

Von etwa einem Viertel der Verbände wird **Nachwuchsförderung** wortwörtlich als Ziel in den tabellarischen Darstellungen der Gesamtziele genannt (z.B. „*promotion of young researchers*“), aber nicht weiter ausdifferenziert. Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher (z.B. „*young researchers*“) werden in etwa einem Drittel der Anträge in den Zieltabellen der Verbände für die erste und zweite Förderperiode angesprochen.

Der Vergleich der in den tabellarischen Übersichten der Anträge benannten Teilziele zeigt, dass diese über die beiden Förderperioden sehr stabil bleiben. Bei etwas über drei Viertel der Anträge werden die ursprünglichen Teilziele mit gewissen inhaltlichen Erweiterungen bzw. Vertiefungen weitergeführt. Hier werden im Vergleich zur ursprünglichen Zielsetzung oft Ergänzungen wie „*further increase*“, „*strengthen*“ oder „*deepening*“ verwendet. In einem Fünftel der Anträge wird explizit angegeben, Teilziele bereits in der ersten Förderperiode erreicht zu haben. Diese erreichten Teilziele umfassen insbesondere die Rekrutierung von (internationalen) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Inhaltlich sind sich die Ziele der Nachwuchsförderung zwischen den einzelnen Verbänden recht ähnlich. Zum Stellenwert der einzelnen Ziele finden sich in den Anträgen nur wenige konkrete Textstellen. Für die Graduiertenschulen ist Nachwuchsförderung per Definition das Oberziel und die Anträge der Exzellenzcluster widmen sich in einem eigenen Unterkapitel den geplanten Maßnahmen zur Nachwuchsförderung. Zwei Beispiele verdeutlichen, dass die Nachwuchsförderung wesentliches Ziel der Verbände ist: „*The training of young researchers, doctoral and postdoctoral researchers, is the major aim of [GSC].*“ „*The overarching objective of the [GSC] is the optimal education and training of young researchers [...].*“

Der insgesamt hohe Stellenwert der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde auch in den Einzelinterviews sowie Fokusgruppen mit Hochschulleitungen und Sprecherinnen und Sprechern betont. Insbesondere die befragten Hochschulleitungen verweisen auf die Bedeutung der Setzung von Standards sowie der besseren Definition und Verankerung des Status von Doktorandinnen und Doktoranden.

6.2 Maßnahmen

Wie es die zentrale Bedeutung der Nachwuchsförderung im Rahmen der Exzellenzinitiative erwarten lässt, wird von den Verbänden eine Vielzahl von Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses umgesetzt. Insgesamt bleibt das Maßnahmenportfolio zur Nachwuchsförderung über den zeitlichen Verlauf sehr stabil. Die meisten Aktivitäten, die in der ersten Förderperiode angestoßen wurden, werden auch in der zweiten Förderperiode weitergeführt, ggf. mit Anpassungen oder Ergänzungen.

Die Befragung der Sprecherinnen und Sprecher zeigt, dass zahlreiche Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen der Exzellenzinitiative neu eingeführt wurden (vgl. *Abbildung 12*). Mehr als 50% von ihnen geben an, dass die Bereitstellung von Mitteln zur Durchführung eigenständiger Projekte und die Etablierung eines einheitlichen Betreuungskonzeptes für Promovierende erstmals im Rahmen der Exzellenzinitiative umgesetzt wurde.

Zusätzlich werden bereits bestehende Maßnahmen intensiviert und ausgebaut: Rekrutierungsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, Trainingsmaßnahmen im Bereich der Schlüsselkompetenzen sowie weiterführende Kurse zu fachlichen Themen und Methoden wurden vom überwiegend Teil der geförderten Verbände intensiviert.

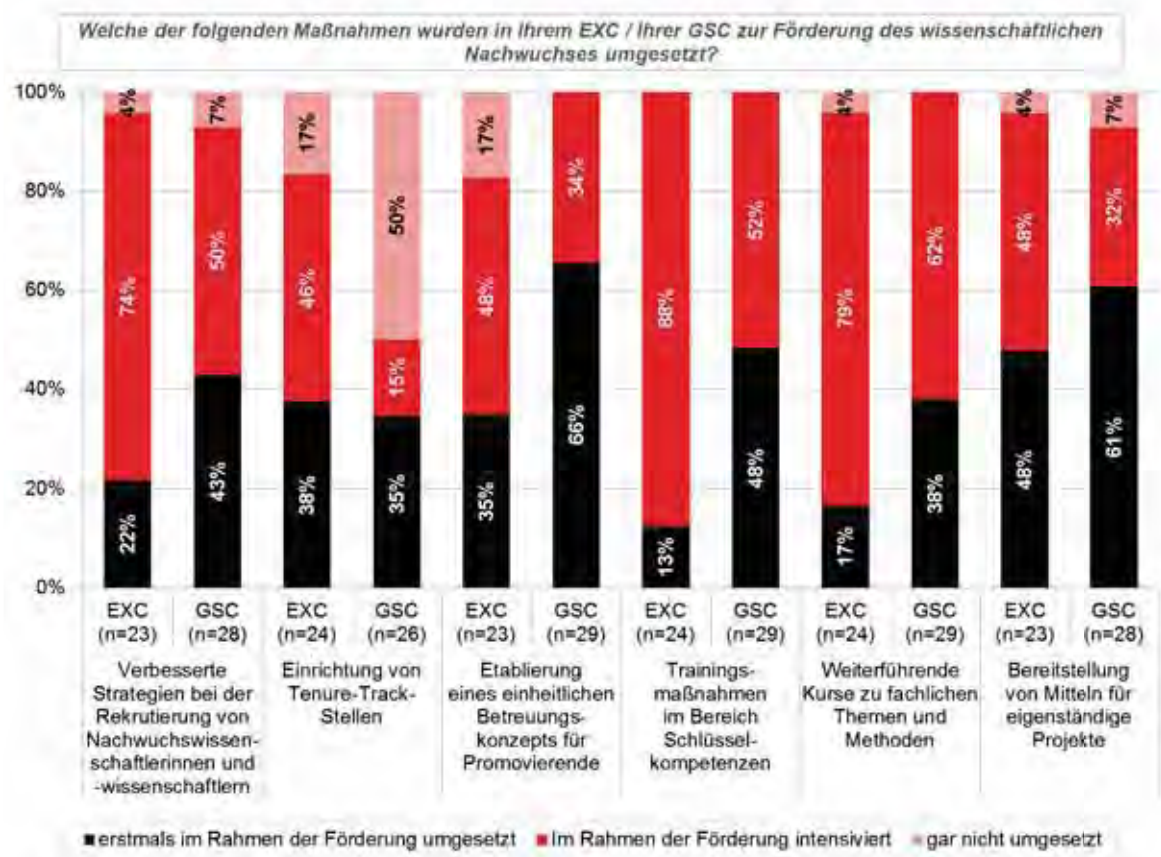
Bei der Einrichtung von Tenure-Track-Stellen zeigen sich in der Online-Befragung deutliche Unterschiede zwischen den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern (vgl. *Abbildung 12*). 50% Sprecherinnen und Sprecher der Graduiertenschulen geben an, dass in ihren Graduiertenschulen Tenure-Track-Stellen eingerichtet wurden, im Gegensatz zu 83% der Exzellenzcluster. 35% der Sprecherinnen und Sprecher an Graduiertenschulen und 38% der Sprecherinnen und Sprecher an Exzellenzclustern geben an, dass Tenure-Track-Stellen erstmals im Rahmen der Förderung durch die Exzellenzinitiative umgesetzt werden.

Auch bei anderen Maßnahmen zeigen sich Unterschiede zwischen Graduiertenschulen und Exzellenzclustern in der Umsetzung. Die Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster geben bei den Maßnahmen weiterführende Kurse, Trainingsmaßnahmen zu Schlüsselkompetenzen sowie Rekrutierungsstrategien häufiger an, dass sie diese im Rahmen der Förderung intensiviert haben, während die Graduiertenschulen derartige Maßnahmen erstmals im Zuge der Förderung implementieren.

Für die Auswertungsdimensionen Statusgruppen, Wissenschaftsbereiche, Geschlecht und Förderentscheidung konnten keine sta-

tistisch signifikanten Unterschiede ermittelt werden (vgl. Tabellenband).

Abbildung 12: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Maßnahmen in den EXC / GSC zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses



n=23-24 (EXC), n=26-29 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Zentrale Maßnahmenbereiche der Nachwuchsförderung

In den Anträgen von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern werden die Maßnahmen zur Nachwuchsförderung detailliert ausgeführt. *Tabelle 11* und *Tabelle 12* geben einen Überblick über die zentralen Maßnahmenbereiche, die im Rahmen der Dokumentenanalyse identifiziert wurden.

Die in den Tabellen dargestellten Maßnahmen richten sich mehrheitlich an Doktorandinnen und Doktoranden bzw. differenzieren die Zielgruppe nicht aus. Bei den folgenden Erläuterungen werden – insofern weitere Zielgruppen angesprochen werden – diese explizit benannt.

Tabelle 11: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Nachwuchsförderung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen) Teil 1

Maßnahme	EXC	GSC							
Auswahl der Doktorandinnen und Doktoranden									
Rekrutierung	91-100%	91-100%							
Einrichtung von Rekrutierungsgremien	31-40%	91-100%							
Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden									
Betreuungskonzept	81-90%	91-100%							
Einrichtung von Betreuungsgremien	21-30%	61-70%							
Trainingsmaßnahmen	91-100%	91-100%							
Eigene Mitarbeit in Gremien (Auswahl, Beirat)	11-20%	71-80%							
Verkürzung der Promotionsdauer									
Fast-Track für Bachelor-Absolventinnen und - Absolventen	11-20%	61-70%							
Nachwuchsförderung durch Lehre									
Einsatz in der Lehre (Instruktion) - alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und - wissenschaftler	31-40%	71-80%							
Einsatz in der Lehre (Instruktion) - nur Doktorandinnen und Doktoranden	11-20%	61-70%							
Weitere Karriereförderung									
Förderung der unabhängigen Nachwuchsforschung	31-40%	11-20%							
Nachwuchsforschungsgruppen	41-50%	31-40%							
Tenure-Track	51-60%	31-40%							
Einbindung von Alumni	11-20%	61-70%							
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Auswahl und Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden

Die **Rekrutierung** von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern ist für alle Verbünde eine zentrale Aufgabe. In den Anträgen werden dabei insbesondere bei den Graduiertenschulen vielfältige Instrumente für den Rekrutierungsprozess erwähnt: Dazu zählen Online-Bewerbungsportale, Anzeigenschaltungen in international bekannten (Fach-)Zeitschriften und Aushänge an Partneruniversitäten. Seltener werden internationale „recruiting fairs“ bzw. „career fairs“ oder Summer Schools zur Rekrutierung genutzt.

Von allen Graduiertenschulen und bei einem Drittel der Exzellenzcluster werden **Auswahlgremien** in den Anträgen explizit benannt. Diese sind damit betraut, die geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für die Verbünde aus den Bewerberinnen und Bewerbern zu identifizieren. An einigen Graduiertenschulen sind (Post-)Doktorandinnen und (Post-)Doktoranden Teil des Auswahlgremiums. Das Verhältnis von Bewerbungen zu Zulassungen (Zulassungsquoten) liegt zwischen 10% und 20%.

Betreuungskonzept für Doktorandinnen und Doktoranden

Mehr als 80% der Exzellenzcluster und alle Graduiertenschulen stellen in den Anträgen ein spezifisches **Betreuungskonzept** für ihre Doktorandinnen und Doktoranden dar.

Kern des Betreuungskonzeptes ist üblicherweise die Einrichtung von verbindlichen Strukturen für den Promotionszeitraum. **Betreuungsgremien** benennen in den Anträgen rund zwei Drittel der Graduiertenschulen und etwas über ein Fünftel der Exzellenzcluster. Bei der Supervision wird in regelmäßigen Abständen der Fortschritt der Promotion anhand festgelegter Kriterien („*monitoring*“) kontrolliert, um einen zügigen Abschluss zu unterstützen. Ein Fünftel der Verbünde verlangen von ihren Promovierenden „*progress reports*“, die diese entsprechend einem vorgegebenen Zeitplan vorlegen müssen. Die Supervisorinnen und Supervisoren stammen i.d.R. aus demselben Fachbereich wie die Promovendinnen und Promovenden. Mehr als ein Fünftel der Verbünde (ein Drittel der Graduiertenschulen) legen Wert darauf, dass mindestens eine Person aus einer anderen Disziplin stammt. Einige Verbünde akzeptieren internationale Supervisorinnen und Supervisoren.

Mentoringangebote für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sind ebenfalls zentraler Bestandteil der Betreuungsangebote. Knapp drei Viertel der Exzellenzcluster und sämtliche Graduiertenschulen setzen neben dem Supervisionsangebot ein Mentoringprogramm um. Im Unterschied zur Supervision, bei der Qualitätssicherung und -monitoring im Mittelpunkt stehen, liegt beim Mentoring der Fokus auf wissenschaftlicher Beratung und Unterstützung der Promovierenden. Die Mentorenrolle können externe (internationale) Forscherinnen und Forscher, aber auch interne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, bspw. auch Postdoktorandinnen und Postdoktoranden übernehmen.

Bei einigen Graduiertenschulen gibt es spezielle Mentoring-Programme für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden sowie Nachwuchsforschungsgruppenleiterinnen und Nachwuchsforschungsgruppenleiter. Rund die Hälfte der Graduiertenschulen verweist auf die Einrichtung einer Ombudsstelle vor Ort, welche bei möglichen Konflikten im Supervisions- bzw. Mentoringprozess eingeschaltet werden kann.

Trainingsmaßnahmen für Doktorandinnen und Doktoranden sind ebenfalls ein zentraler Bestandteil der Nachwuchsförderung. Vorlesungen und Vorlesungsreihen gehören dabei bei allen Verbänden zum festen Bestandteil des Curriculums. Kolloquien und Seminare bieten rund 85% der Verbände an. In diesen Formaten werden Themen vertieft und es findet ein Austausch zwischen den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern statt. Seltener übernehmen Gastdozentinnen und Gastdozenten die Leitung der Veranstaltungen. Teilweise werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler dazu angehalten, die Veranstaltungen selbst zu organisieren.

Neben den spezifischen curricularen Angeboten bieten viele Verbände **zusätzliche Trainingsmaßnahmen** für Doktorandinnen und Doktoranden an: Knapp die Hälfte der Verbände verweisen in ihren Anträgen auf Kurse zur Unterstützung von Soft-Skills. Meist ist die Teilnahme verpflichtend, unter den angebotenen Kursen kann jedoch frei gewählt werden. Themen sind u.a. Präsentationstechniken, wissenschaftliches Schreiben, Führungskompetenzen und Teamarbeit.

Die Mehrheit der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster ermöglicht es ihren Doktorandinnen und Doktoranden Summer bzw. Winter Schools zu besuchen. Austauschprogramme mit Partneruniversitäten gibt es bei knapp der Hälfte der Verbände. Sprachkurse für ausländische Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler werden von drei Vierteln der Graduiertenschulen angeboten. Es handelt sich dabei entweder um Deutschsprachkurse für ausländische Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler oder um Englischsprachkurse (Fach- bzw. Wissenschaftsenglisch).

Der Besuch bzw. die Ausrichtung von Konferenzen wird bei knapp drei Viertel der Verbände als Maßnahme zur Nachwuchsförderung aufgeführt. Vielfach werden insbesondere internationale Konferenzen erwähnt. Sie bieten den Doktorandinnen und Doktoranden die Möglichkeit ihre Forschungsprojekte vorzustellen und Erfahrungen für eine zukünftige Karriere in der Forschung zu sammeln.

Neben der Mitarbeit in Auswahl- und Supervisionsgremien haben Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler die Möglichkeit der **Mitarbeit in Gremien**; dies geben mehr als drei Viertel der Graduiertenschulen und knapp 20% der Exzellenzcluster an. Diese Tätigkeit umfasst Beiräte der Graduiertenschulen ebenso wie Promotionskommissionen. Bei der Supervision von Doktorandinnen und Doktoranden werden vorrangig Postdoktorandinnen und Postdoktoranden oder Forschungsgruppenleiterinnen und -leiter eingebunden.

Maßnahmen zur Verkürzung der Promotionsdauer

Eine Verkürzung der Promotionsdauer wird zum einen durch eine intensive Betreuung verfolgt. Zentrales beschleunigendes Element bilden hierbei die „thesis advisory committees“, die den Fortschritt der Promotion in regelmäßigen Abständen kontrollieren und die Promovierenden so dazu anhalten, ihre Doktorarbeit im vorgesehenen Zeitplan (von i.d.R. drei bis vier Jahren) zu beenden.

Zum anderen wird die Beschleunigung der Promotion durch einen strukturierten Lehrplan in Form sogenannter **Fast-Track-Programme** angestrebt. Diese wurden vielfach nach Vorbild der Promotion in den USA gestaltet. Rekrutiert werden in diesem Kontext Personen mit einem Bachelorabschluss, die dann direkt – die in der Regel nach einer Qualifikationsphase ohne einen weiteren Masterabschluss – mit der Promotion beginnen können.

Obwohl der Verkürzung der Promotionsdauer in der Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher keine hohe Priorität zugewiesen wurde (vgl. *Abbildung 4*), haben zwei Drittel der Graduiertenschulen und knapp ein Fünftel der Exzellenzcluster ein Fast-Track-Programm implementiert. Vereinzelt wird in den Anträgen jedoch auch dargestellt, dass bewusst auf entsprechende Programme verzichtet wird.

Insbesondere bei den Graduiertenschulen (knapp 50%) werden sogenannte Vorbereitungskurse für die eigentliche Promotion angeboten, die die Graduierten auf einen gemeinsamen Stand bringen sollen. Die Dauer dieser Kurse reicht von wenigen Tagen und Wochen bis zu einem Jahr. Der Vorbereitungskurs dient dann ggf. auch zur Auswahl: Wer die Kurse gut besteht, wird direkt zum Doktorandenprogramm zugelassen, die Übrigen erhalten die Gelegenheit in kurzer Zeit ihren Master-Abschluss zu machen.

Angebote für Masterstudierende sind bei Exzellenzclustern und Graduiertenschulen verbreitet. Teilweise werden die Masterstudiengänge bereits auf eine spätere Promotion ausgerichtet und als „*research-based*“ bezeichnet. Zudem wird in den Anträgen betont, dass in der zweiten Förderperiode Masterstudiengänge verstärkt als Rekrutierungsinstrument eingesetzt werden, um talentierte Studierende für eine Promotion zu identifizieren.

Nachwuchsförderung durch Lehre

Drei Viertel der Graduiertenschulen und ein Drittel der Exzellenzcluster binden (Post-)Doktorandinnen und (Post-)Doktoranden sowie Juniorforschungsgruppenleitungen in die **Lehre** mit ein, wodurch diese Erfahrungen für eine spätere Lehrtätigkeit sammeln können. Zum Teil werden diese Erfahrungen durch Lehrangebote und Trainings im Bereich „Academic Teaching“ unterstützt.

Doktorandinnen und Doktoranden werden vor allem bei den Graduiertenschulen für die grundständige Lehre in der Ausbildung zum Bachelor (i.d.R. ab dem dritten Jahr), für Master-Studierende und zur Betreuung von Abschlussarbeiten eingesetzt. Bei rund zwei Dritteln der Anträge werden hierzu Angaben gemacht. Bei den Exzellenzclustern sind es nur 14% der Anträge.

Eine innovative Form der Betreuung stellt das „*supervised teaching*“ dar, wobei die Doktorandinnen und Doktoranden die in der Theorie erlernten Kenntnisse in die Praxis umsetzen und erste Erfahrungen in der Lehre sammeln können. In einigen Exzellenzclustern wird ein vergleichbares Konzept in das Mentoringprogramm integriert.

Weitere Karriereförderung

Spezielle Programme für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden hält etwas über die Hälfte der geförderten Einrichtungen vor. In etwa einem Fünftel der Anträge werden diese in der zweiten Förderperiode erstmals eingeführt. Die Programme umfassen insbesondere Angebote zur Karriereförderung, darunter auch finanzielle Unterstützung. Eine Graduiertenschule will in diesem Kontext in der zweiten Förderperiode einen „Postdoc Pool“ einrichten: *„(...) we apply for funds for a small number of postdoctoral research assistantships as part of this proposal. Awarded on a competitive basis to finance short contract extensions (up to six months), these are to support the transition of our best PhD graduates to their next stages of qualification.“*

Es werden verschiedene Maßnahmen durchgeführt, um die **Unabhängigkeit der Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher** zu fördern. In einem Viertel der Anträge werden in diesem Kontext *„independent researchers“* oder *„independent junior research groups“* thematisiert. Über ein Drittel der Verbünde verweisen auf entsprechende Gruppierungen. Für einige Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher besteht zudem die Möglichkeit *„external labs“* oder *„host labs“* zu besuchen (etwa bei jedem zehnten Verbund). Etwa die Hälfte der Verbünde benennen *„research funding“* bzw. *„research grants“* in ihren Anträgen. Rund 30% dieser Verbünde finanzieren diese Zuschüsse nach eigener Aussage über weitere Drittmittel. Daneben gibt es noch weitere spezifische „grants“, wobei insbesondere *„travel grants“* verbreitet sind. Vereinzelt werden *„interim/transition/start-up grants“* für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden vergeben.

Die Verbünde nutzen **Tenure-Track Optionen**, um Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher zu rekrutieren und zu halten (vgl. *Kapitel 4*). In knapp der Hälfte der Anträge sind entsprechende Möglichkeiten benannt - mehrheitlich für die zweite Förderperiode.

Trainingsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler wie beispielsweise Bewerbungskurse, Trainings im Forschungsmanagement oder zur Personalführung sind verbreitet. Ausnahmen bilden Trainingsprogramme für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Inhalten wie: „*Soft skills training, mentoring programme and good scientific practice training for junior professors.*“

Zwei Drittel der Graduiertenschulen und knapp ein Fünftel der Exzellenzcluster betreiben aktive **Alumniarbeit**, teilweise erst mit Beginn der zweiten Förderperiode. Alle, die bereits in der ersten Förderperiode Alumniarbeit betrieben haben, planen diese in der zweiten Förderperiode auszubauen. Eingesetzt werden u.a. Newsletter oder spezifische Online-Plattformen, um die Alumni über aktuelle Entwicklungen der Verbünde auf dem Laufenden zu halten. Die Alumni fungieren darüber hinaus als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Karriereplanung der aktiven Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. So gibt es beispielsweise einen „*Postdoc/Alumni Lunch*“, bei dem sich die aktuellen Doktorandinnen und Doktoranden mit den Postdoktorandinnen und Postdoktoranden sowie weiteren Alumni über das „*life after graduate school*“ austauschen können.

Schaffung von Infrastruktur

Ein zentraler Maßnahmenbereich der Verbünde im Bereich der Nachwuchsförderung besteht darin, den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern durch eine angemessene **Infrastruktur** hervorragende Promotions- und Forschungsbedingungen zu bieten (vgl. *Tabelle 12*). Infrastrukturmaßnahmen sind nur in Teilen der Nachwuchsförderung zuzurechnen, z.B. wenn Gebäude(-teile) speziell für Juniorforschungsgruppen bestimmt sind, oder wenn Software explizit für das Trainingsprogramm der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler eingesetzt wird.

Rund zwei Drittel der Graduiertenschulen haben Unterstützungsstrukturen, wie z.B. ein zentrales Office, das als Anlaufstelle für (Post)Doktorandinnen und (Post)Doktoranden in allen Lebenslagen dient, geschaffen. Sei es bei Formalitäten oder bei der Suche nach einer Wohnung. Vergleichbare Angebote werden in den Anträgen der Exzellenzcluster von weniger als einem Fünftel erwähnt.

Tabelle 12: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Nachwuchsförderung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen) Teil 2

Maßnahme	EXC	GSC							
Schaffung von Infrastruktur für die Nachwuchsförderung									
Forschungszentren und weitere Einrichtungen	71-80%	81-90%							
Ausstattung	31-40%	51-60%							
Online-Plattformen	21-30%	61-70%							
Unterstützungsstrukturen	11-20%	61-70%							
Gebäude und Räume	11-20%	41-50%							
Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten									
Stipendien für Doktorandinnen und Doktoranden	21-30%	71-80%							
Stipendien für Postdoktorandinnen und –doktoranden	31-40%	21-30%							
Stellen für Doktorandinnen und Doktoranden	41-50%	51-60%							
Stellen für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden	41-50%	31-40%							
Stellen für Nachwuchsforschungsgruppenleiterinnen und Nachwuchsforschungsgruppenleiter	31-40%	21-30%							
Stellen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	51-60%	31-40%							
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Schaffung von Stellen

Ein zentrales Anliegen der Verbünde ist es, **Beschäftigungsmöglichkeiten** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu schaffen. Diese werden in Form von Stellen oder Stipendien umgesetzt. Im Verlauf der ersten Förderperiode bzw. mit Start der zweiten Förderperiode kam es insbesondere bei der Ausgestaltung von Stipendien zu Änderungen (siehe Kasten unten).

Während die Graduiertenschulen in den Anträgen vor allem den Ausbau von Stellen für Doktorandinnen und Doktoranden darstellen, betonen die Exzellenzcluster die Einrichtung von Juniorprofessuren, Nachwuchsforschungsgruppen und Stellen für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden – teilweise als Übergangspositionen nach der Promotion. In Einzelfällen werden sogenannte Gerok-Stellen, d.h. Rotationsstellen für Ärztinnen und Ärzte ge-

schaffen oder spezifische Dual Career-Stellen, d.h. Angebote, mit denen Paare gemeinsam an die Universität geholt werden sollen.

Neben Stellen bieten die meisten Verbände auch Stipendien für den wissenschaftlichen Nachwuchs an. Ausgehend von dieser Mischung fanden bei etwa einem Viertel der Graduiertenschulen Anpassungen statt. Knapp 15% der Graduiertenschulen haben Stipendien komplett abgeschafft. Weitere 20% bekennen sich klar zu Stipendien und wollen sie beibehalten. Andere Graduiertenschulen behalten Stipendien als Option insbesondere für ausländische Studierende bei. Insgesamt wird die Problematik von Stipendien versus Stellen bei den Graduiertenschulen deutlich kontroverser diskutiert. Etwa zwei Drittel der Graduiertenschulen reflektieren in den Anträgen Vor- und Nachteile von Stipendien versus Stellen als Element der Nachwuchsförderung, während dies bei den Exzellenzclustern nur 10% tun.

Im Blickpunkt: Argumente für und gegen Stipendien

In der Begründung zur Beibehaltung bzw. Abschaffung von Stipendien nennen die Verbände (hauptsächlich die Graduiertenschulen) folgende Argumente:

Gegen Stipendien und für Festanstellungen werden die folgenden Argumente angeführt:

- **Hauptargument** gegen Stipendien (von rund 17% der Verbände genannt) ist, dass keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Dies ist allerdings für internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in der Regel weniger relevant.
- Weniger als 10% der Verbände argumentieren, dass Festanstellungen attraktiver für exzellente Bewerberinnen und Bewerber seien, auch weil sie mit einer gewissen Professionalität und finanziellen Sicherheit verbunden sind.
- In Einzelfällen meinen die Verbände, dass die Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher durch Festanstellungen „*the highest possible degree of integration and involvement*“ erhalten und somit vollwertige Mitglieder der Forschungsteams sind.

Für Stipendien sprechen dagegen die folgenden Argumente:

- **Hauptargument** für Stipendien (knapp 20% der Verbände führen es an) ist, dass sie (finanziell) attraktiver für internationale Bewerberinnen und Bewerber sind.

Bei den restlichen Argumenten handelt es sich um **Einzelmeinungen**.

- Administrative und rechtliche Hemmnisse von Stellen werden von zwei Verbände angeführt: „*Recruitment procedures in Germany are very time-consuming, especially for international applicants. So, we have decided to simply offer stipends in order to avoid excessive paperwork.*“

- Ein weiteres Argument ist die Vermeidung von Ungleichbehandlung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern aus unterschiedlichen Studienphasen.
- Ein Verbund sieht die Einrichtung von Stellen nach Eigenaussage als schlicht zu teuer an.

Evaluation und Indikatoren

Alle Graduiertenschulen berichten in ihren Anträgen über verschiedene Formen der internen und externen Evaluation im Bereich Nachwuchsförderung. Bei den Exzellenzclustern ist es gut die Hälfte der Anträge, in denen zu einer Evaluation berichtet wird. Interne Evaluationen in Form von **Befragungen** werden vor allem im Bereich von **Lehre und Training** eingesetzt. Vereinzelt werden Vergleiche zu Lehrangeboten außerhalb der strukturierten Promotion möglich, wenn standardisierte Instrumente übergreifend eingesetzt werden. Auch die **Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Nachwuchsförderung** an Graduiertenschulen und Exzellenzclustern wird regelmäßig per Fragebogen erfasst.

Absolventen- und Alumnibefragungen werden eingesetzt, um die beruflichen Werdegänge der Doktorandinnen und Doktoranden nachzuzeichnen. Hierbei sollen Zeiträume bis zu zehn Jahre nach Abschluss berücksichtigt werden. Die Verbünde bemessen den Erfolg ihrer Maßnahmen insbesondere mit der Zufriedenheit der Befragten. Kritische Äußerungen werden aufgenommen und in den Entwicklungsprozess der Verbünde eingebracht.

Im Bereich der strukturierten Promotion werden als **Indikatoren** vor allem Quoten wie Bewerberzahlen zu Plätzen, Promotionsabschlüsse und -abbrüche berichtet. Knapp ein Fünftel der Verbünde (fast ausschließlich Graduiertenschulen) berichtet in den Anträgen von Statistiken, über die sie die Erfolge der Verbünde messen. Beispielsweise führt eine Hochschule in ihrem Antrag aus:

„As criteria of success of our goal to attract and recruit the best and brightest students , we have defined the following parameters:

- The overall visibility of the program
- The international diversity of the doctoral faculty
- The standing of the university from which the recruited doctoral researchers received their entry degree

- The ability to compete with other national and international PhD programs, as defined by competing offers made to our doctoral researchers
- The standing of ... (university) amongst doctoral researchers
- The satisfaction of the doctoral researchers with the recruitment process
- The gender balance
- The interdisciplinarity of our doctoral faculty
- The satisfaction of the PIs with the doctoral researchers recruited by (university)“

Weitere Ergebnisse zur Evaluierung der eigenen Zielerreichung aus der Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher sind in *Kapitel 13* dargestellt.

6.3 Bewertungen

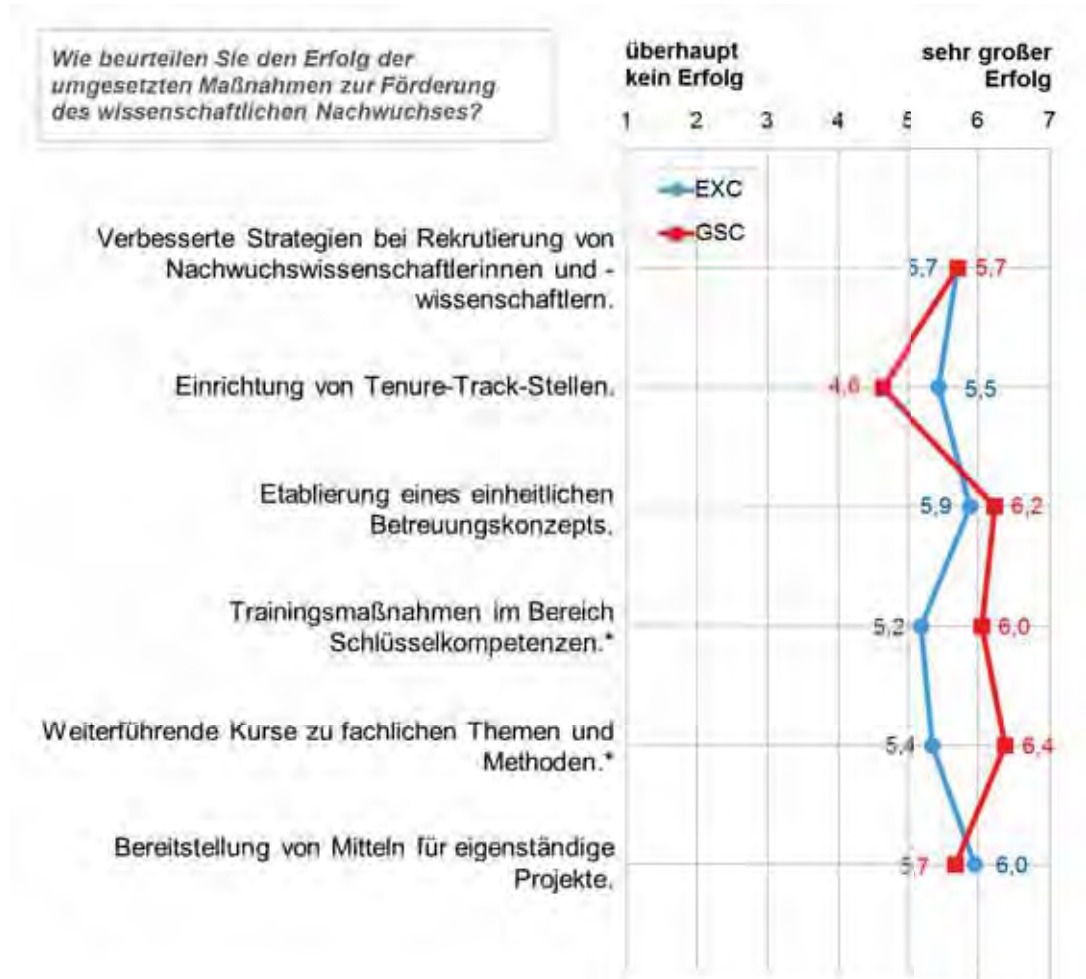
6.3.1 Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen

Die Verbesserung der Qualität der Nachwuchsförderung wird von allen Beteiligten als eine der wesentlichsten Wirkungen der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem beschrieben (vgl. *Kapitel 15, Tabelle 34* und *Abbildung 47*). Die Erfolge der einzelnen Maßnahmen innerhalb der Nachwuchsförderung werden dementsprechend in der Online-Befragung von den Sprecherinnen und Sprechern als sehr groß bewertet (vgl. *Abbildung 13*).

Unterschiede in der Erfolgsbewertung für einzelne Maßnahmen können nach den Auswertungsdimensionen Förderlinie (Graduiertenschule vs. Exzellenzcluster) und Zukunftskonzept (vorhanden/nicht vorhanden) festgestellt werden (vgl. *Tabellenband*). Die Sprecherinnen und Sprecher von Graduiertenschulen schätzen den Erfolg von Trainingsmaßnahmen zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen und von weiterführenden Kursen zu fachlichen Themen und Methoden im Durchschnitt deutlich höher ein als die Befragten aus Exzellenzclustern. Bei der Auswertungskategorie Zukunftskonzept bewerten die Sprecherinnen und Sprecher von Universitäten ohne gefördertes Zukunftskonzept den Erfolg der Mittelbereitstellung für eigenständige Projekte deutlich höher als diejenigen von Universitäten mit Zukunftskonzept.

Für die Auswertungsdimensionen Statusgruppen, Wissenschaftsbereiche, Geschlecht und Förderentscheidung konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede ermittelt werden (vgl. *Tabellenband*).

Abbildung 13: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Mittelwerte)

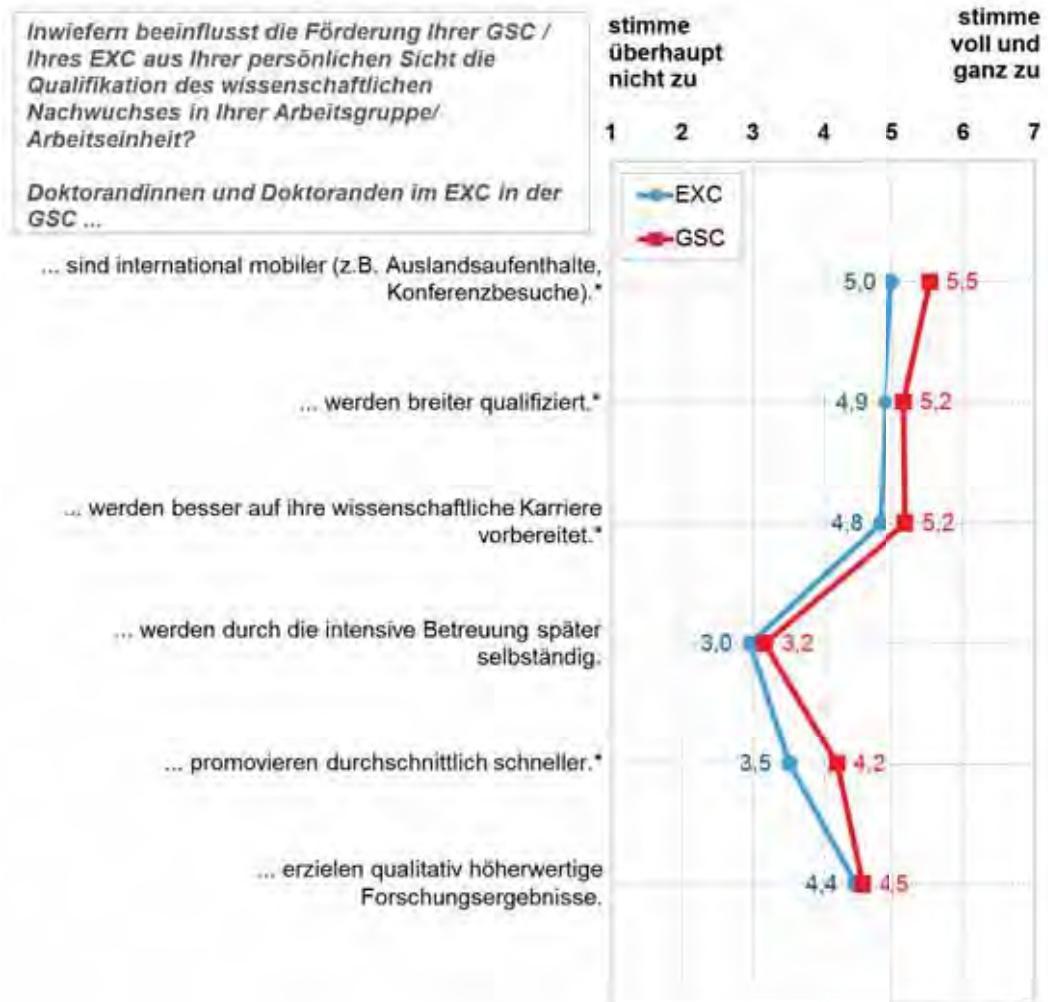


* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=18-22 (EXC), n=8-22 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Sowohl die Sprecherinnen und Sprecher als auch die weiteren beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden in der Online-Befragung gefragt, wie die Förderung der Graduiertenschule bzw. des Exzellenzclusters die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses in ihrer Arbeitsgruppe/Arbeitseinheit beeinflusst hat. Die Auswirkungen der Förderung auf die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird durchweg positiv gesehen (vgl. *Abbildung 14*): Der wissenschaftliche Nachwuchs sei international mobiler, breiter qualifiziert, werde besser auf die wissenschaftliche Karriere vorbereitet und erziele qualitativ höherwertige Forschungsergebnisse. Durch die intensivere Betreuung verliere der Nachwuchs aber nicht an Selbständigkeit. Dass die Doktorandinnen und Doktoranden schneller promovieren wird eher indifferent beurteilt – es scheint hier im Durchschnitt zu keinen spezifischen Veränderungen gekommen zu sein.

Abbildung 14: Online-Befragung Sprecherinnen und Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Förderung der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses (Mittelwertvergleich EXC und GSC)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=538-571 (EXC), n=377-388 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

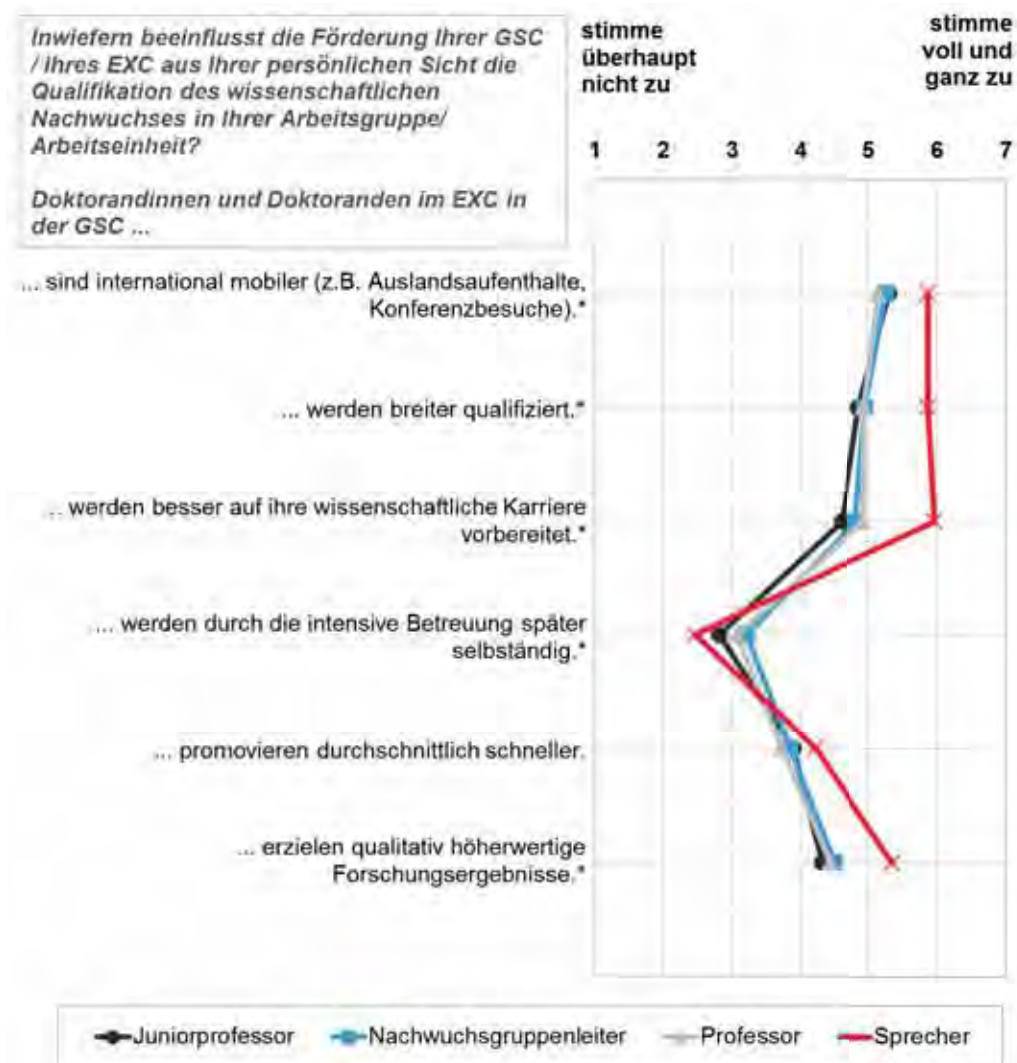
Betrachtet nach der Auswertungsdimension Förderlinie zeigt sich, dass befragte Personen aus Graduiertenschulen folgende Aussagen deutlich positiver bewerten als die von Exzellenzclustern (vgl. Abbildung 14):

Doktorandinnen und Doktoranden im EXC / in der GSC ...

- sind international mobiler (z.B. Auslandsaufenthalte, Konferenzbesuche).
- werden breiter qualifiziert.
- werden besser auf ihre wissenschaftliche Karriere vorbereitet.
- promovieren durchschnittlich schneller.

Die Signifikanztests zeigen deutliche Unterschiede bei der Bewertung für die Auswertungsdimensionen Statusgruppe, Wissenschaftsbereich und Förderlinie (vgl. Tabellenband). Signifikante Unterschiede nach Statusgruppe bestehen für nahezu alle Aussagen – bis auf den Aspekt, dass der wissenschaftliche Nachwuchs durchschnittlich schneller promoviert (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Förderung der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses (Mittelwertvergleich EXC und GSC)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=47-50 (Juniorprofessor/-in), n=103-117 (Nachwuchsgruppenleiter/-in), n=714-741 (Professor/-in), n=50-53 (Sprecher/-in)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die Sprecherinnen und Sprecher schätzen den Einfluss der Exzellenzinitiative durchweg höher ein als die weiteren befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Nach Wissenschaftsbereichen können Unterschiede für folgende Aussagen festgestellt werden:

Doktorandinnen und Doktoranden im Exzellenzcluster / in der Graduiertenschule...

- sind international mobiler (z.B. Auslandsaufenthalte, Konferenzbesuche). Dies wird von Befragten aus geistes- und sozialwissenschaftlichen sowie naturwissenschaftlichen Fächern stärker hervorgehoben als im Bereich der Lebens- und Ingenieurwissenschaften.
- werden besser auf ihre wissenschaftliche Karriere vorbereitet. Die Ingenieurwissenschaften weisen für diese Aussage einen höheren Anteil an Nicht-Zustimmung auf als die anderen Wissenschaftsbereiche.
- promovieren durchschnittlich schneller. Die Geistes- und Sozialwissenschaften sehen einen höheren Einfluss der Förderung auf die Verkürzung der Promotionsdauer, während dies in den Bereichen der Lebens- und Ingenieurwissenschaften geringere Zustimmung erfährt.

Die durchgeführten Interviews mit den Sprecherinnen und Sprechern haben den Tenor, dass insbesondere mit den Graduiertenschulen ein kultureller Wandel in Bezug auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses angestoßen worden ist. Anstelle einer 1:1-Betreuung ist eine gemeinschaftliche Verantwortung für die Promotionen getreten. Dieser kulturelle Wandel wird als ein Prozess eingeschätzt, der mit deutlichen Widerständen zu kämpfen hatte, letztlich aber zum Erfolg geführt hat. Dennoch bleiben aktuell Spannungsfelder bestehen und es zeigen sich zum Ende von Förderzeiträumen teilweise bereits Tendenzen zur Umkehr. Dabei spielen der Aufwand der Betreuung und die hohe Zahl der Promotionen eine entscheidende Rolle.

Die Hochschulleitungen berichten, dass die Akzeptanz einer strukturierten Promotion zwar zugenommen hat, es in Fakultäten, die nicht (direkt) von der Exzellenzinitiative profitieren, zum Teil aber erhebliche Widerstände gäbe. Dennoch hat sich die Idee der strukturierten Promotion auch über die Universität bzw. über die Exzellenzinitiative hinaus durchgesetzt.

In der Fokusgruppe mit den Hochschulleitungen wird zusätzlich diskutiert, dass es auch nicht intendierte Effekte der Exzellenzinitiative gäbe. So wirke sich die Förderung positiv auf die (grundständige) Lehre aus. Dies sei nicht zuletzt aufgrund der verbesserten

Betreuungsrelation der Fall. Zwar stimmen nicht alle Hochschulleitungen diesem Punkte zu, jedoch wird von allen eine erhebliche Lehrentlastung geschildert. Inwiefern diese sich auch positiv auf die grundständige Lehre auswirkt, bleibt umstritten.

Kritisch wird von Hochschulleitungen, Sprecherinnen und Sprechern bewertet, dass die Exzellenzinitiative viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler hervorbringt, für die es nach Auslaufen der Förderung nicht ausreichend Stellen geben wird. Dies sei insbesondere an Universitäten mit Zukunftskonzepten der Fall. Es sei wichtig, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern auch andere Karriereoptionen außerhalb der Universität nahe zu bringen, da dort oft keine Karrieregarantien gegeben werden könnten.

Auch die Dokumentenanalyse der Anträge zeigt, dass bisherige Ergebnisse und Erfolge der Nachwuchsförderung von den Beteiligten positiv bewertet werden. Betont werden die Attraktivität der eigenen Einrichtung, Internationalisierung, Auszeichnungen, Publikationen sowie erfolgreiche Abschlüsse und Karriereverläufe.

Die **Anzahl der Bewerbungen für Nachwuchsstellen** wird von vielen Hochschulen in den Anträgen als Indikator für eine hohe Attraktivität des Verbunds dargestellt. Indikatoren für die gelungene **Internationalisierung der Nachwuchsförderung** werden ebenfalls häufig in den Anträgen berichtet: Dazu zählen die **Rekrutierung aus dem Ausland** sowie **Auslandsaufenthalte** der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (inklusive Teilnahmen an internationalen Konferenzen).

Mehr als die Hälfte der Verbünde berichtet, dass das Graduiertenprogramm, Maßnahmen oder Einzelpersonen mit **Preisen** ausgezeichnet worden sind.

Publikationen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler werden ebenfalls als Erfolge gewertet. Dabei wird teilweise auf internationale bzw. interdisziplinäre Kooperationen sowie die Platzierung von Beiträgen in namhaften Fachzeitschriften verwiesen. Gleichfalls wird als Erfolgsindikator betont, dass Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher ihre Forschungsergebnisse auf Konferenzen präsentiert haben.

Herausgestellt werden in den Anträgen bereits abgeschlossene **erfolgreiche Promotionen**, Promotionen innerhalb des vorgesehenen Zeitfensters von drei bzw. vier Jahren sowie besonders schnelle Promotionen und geringe Abbruchquoten (<5%) bei den Promotionsvorhaben. Auch Graduiertenschulen, deren Anträge letztlich abgelehnt wurden, können hier Erfolge verzeichnen.

Knapp zwei Drittel der Verbünde berichten in ihren Anträgen von erfolgreichen **Karriereverläufen** ihrer Nachwuchsforscherinnen

und Nachwuchsforscher im In- und Ausland nach Abschluss der Qualifizierung. Immer wieder wird insbesondere von den Graduiertenschulen dargestellt, dass große Teile der promovierten Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher eine akademische Laufbahn einschlagen.

„Of all the ... graduates so far, approximately 75% stayed in academia, accepting postdoctoral positions at universities all over the world including ETH Zürich, FSM Paris, IAS Princeton, UBC Vancouver, UC Berkeley, and U Oxford.”

“The first ... alumni have already managed to continue their impressive careers inside (64%) and outside (36%) academia successfully....”

Gleichzeitig wird häufig die **Industrie als Arbeitgeber** nach erfolgreich abgeschlossener Promotion bei den Graduiertenschulen benannt. Ausführlich wird über **Berufungen** von Postdocs auf (Junior-)Professuren im In- und Ausland berichtet.

Schwierigkeiten

Rund 60% der Verbünde berichten von Schwierigkeiten im Bereich der Nachwuchsförderung. Diese beziehen sich sowohl auf die Umsetzung der für die erste Förderperiode vorgesehenen Maßnahmen als auch auf unzureichende bzw. ausbleibende Erfolge der umgesetzten Maßnahmen. Die meisten Verbünde verweisen darauf, diese Schwierigkeiten in der zweiten Förderperiode verstärkt anzugehen und führen bereits entwickelte Strategien und Maßnahmen auf. Die typischen Problemstellungen werden im Folgenden kurz dargelegt.

Ein Drittel der Graduiertenschulen planen ihre **Rekrutierungsstrategie** anzupassen bzw. haben dies bereits getan. Begründet ist dies vielfach dadurch, dass entweder zu wenige (internationale) Doktorandinnen und Doktoranden rekrutiert wurden, oder dass die Abbruchquoten zu hoch waren.

Nur selten (16% der Verbünde) wird die strukturierte Promotion im Hinblick auf den Aspekt der Einschränkung von Flexibilität und Freiheiten der Doktorandinnen und Doktoranden problematisiert. Insgesamt seien die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler den Aussagen zufolge durch zahlreiche (verpflichtende) Trainingsangebote sehr stark ausgelastet. Der straffe Zeitplan könne zudem ein Hemmnis sein, sich die Zeit für Forschungsaufenthalte im Ausland und/oder Praktika in der Wirtschaft sowie (freiwillige) Workshops zu nehmen. Diese vergleichsweise starren Vorgaben erschwerten Flexibilität und Kreativität. Zudem würden nicht wenige Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch die Strukturen eher passiv und examensorientiert agieren, was dem Ideal unabhängiger und

selbstständiger Nachwuchsforschung wiederum entgegenstünde. Ein Teil der Verbünde hat daher seine Bestimmungen gelockert, Verpflichtungen zu Auslandsaufenthalten abgeschafft und eine individuellere Auswahl des Trainingsprogramms ermöglicht.

Auch die Dauer der Promotion wird durch die strukturierte Promotion beeinflusst sowie zusätzlich durch die interdisziplinäre Ausrichtung: *„Most of the students complete their PhD shortly after three years of study, yet, we underestimated the extra effort the [GSC] imposes on its students. The students attend more conferences than most PhD students in Germany. They help in the organization of the school activities such as the biannual international [GSC] workshop. A few have led the organization of workshops and sessions at international conferences. (...) All this is very important for their development as young scientists and, we believe, will make them better scholars, able to carry on interdisciplinary research at a high level; however, these crucial activities take precious time.“*

Zwei Graduiertenschulen berichten des Weiteren davon, dass die Nachfrage nach der Teilnahme an ihren neu eingerichteten **Fast-Track-Programmen** gering ist. Besetzungsschwierigkeiten werden vereinzelt auch für Nachwuchsforschungsstellen berichtet. Einige Graduiertenschulen verweisen zudem darauf, dass Doktorandinnen und Doktoranden ihre **Promotionen abgebrochen** haben, um besser bezahlte Stellen in der Wirtschaft anzunehmen.

Als weiterer Problemaspekt werden von einzelnen Verbänden sprachliche Hürden bei internationalen Promovierenden beschrieben. **Sprachprobleme** entstehen sowohl durch fehlende Deutschkenntnisse, was die Integration an der Universität erschwert, als auch durch mangelnde Englischkenntnisse. Eine Graduiertenschule hat daher ihr Auswahlverfahren verschärft und testet nun (neben einem erfolgreich absolvierten TOEFL-Test) die Englischkenntnisse direkt im Bewerbungsgespräch.

Verbesserungsbedarf besteht nach eigener Einschätzung eines kleinen Teils der Verbünde auch bei der Berücksichtigung der Bedürfnisse von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. So fehle teilweise ein spezifisches Training bzw. sei die Stellung von Postdocs innerhalb der Cluster bzw. Graduiertenschulen bislang teils unklar definiert. Diesen Defiziten soll in der Regel durch spezifische Programme und spezielle Karriereförderung für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden begegnet werden.

6.3.2 Bewertungen durch die Zielgruppen der Nachwuchsförderung

In die Anträge fließen an einigen Stellen auch Bewertungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ein. In knapp der Hälfte der Anträge finden sich aus dieser Per-

spektive positive Bewertungen, in knapp einem Fünftel der Anträge negative Bewertungen.

Die **negativen Bewertungen** der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler beziehen sich bei rund 13% der Verbände (ausschließlich Graduiertenschulen) auf das Qualifizierungsprogramm. Kritisiert wird die mangelnde Flexibilität bei der Auswahl von Kursen: *„Doctoral researchers called for a reduction in the number of seminars and courses, greater choice and more flexibility in accumulating credit points, and more extensive theory and methods training.“* Oftmals wird zudem der Wunsch nach einer größeren Anwendungsorientierung der Trainingsmaßnahmen geäußert.

Weniger als 10% der Verbände berichten Kritik hinsichtlich des Status der (Post-)Doktorandinnen und (Post-)Doktoranden: *„Early clarification of the funding situation has been one of the issues raised by the doctoral researchers (...)“*. Vereinzelt wird eine unzureichende Betreuung bemängelt: *„The survey also showed that the handling of the mentors’ duties differs from mentor to mentor.“*

Bei den **positiven Bewertungen** sprechen etwas über ein Fünftel der Verbände von einer hohen allgemeinen Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Konkretere Aspekte beziehen sich insbesondere auf das Qualifizierungs- und Betreuungskonzept. Lobend erwähnt werden Soft-Skill-Kurse, internationale Austauschprogramme, Kooperationen mit Unternehmen, Supervision sowie Mentoringangebote.

Vereinzelt werden zudem die Rekrutierung, die Interdisziplinarität, die Internationalität oder eine positive Wirkung für die eigene Karriere bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern erwähnt. Hierzu tragen insbesondere die berufsvorbereitenden Module der Qualifizierungsprogramme sowie deren internationale und interdisziplinäre Ausrichtung bei.

Die Bewertungen stammen in der Regel aus Befragungen. Über die Hälfte der Verbände führen Befragungen bzw. Evaluationen durch, rund 45% befragen Doktorandinnen und Doktoranden, ca. 30% auch Postdoktorandinnen und -doktoranden. Knapp 10% richten sich an Nachwuchsforschungsgruppenleitungen (bei Exzellenzclustern explizit, bei Graduiertenschulen als Teil des Personals) sowie Alumni (vorrangig Graduiertenschulen). Neben allgemeinen Befragungen (bei weniger als zehn Prozent der Verbände) werden Evaluationen der Qualifizierungsprogramme (bei rund 40%), der Rekrutierungsmaßnahmen (unter 10%) und des Betreuungskonzepts (rund 20%) durchgeführt.

Mehrheitlich gibt es in den Anträgen keine Angaben dazu, wie die Daten erhoben werden. Angegebene Quellen sind z.B. „annual

round table discussion“, an der alle Mitglieder der Graduiertenschule teilnehmen, Befragungen oder Workshops mit Doktorandinnen und Doktoranden.

6.3.3 Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle

Der Leitfaden für die Begutachtung berücksichtigt die Nachwuchsförderung bei den Graduiertenschulen mit einem eigenen Abschnitt „Qualifizierungskonzept“ und bei den Exzellenzclustern mit einem Unterpunkt im Abschnitt „Beteiligte Forscherinnen und Forscher“ (vgl. *Anhang: Kriterien – Leitfaden für Begutachtungsprotokolle*). In allen Begutachtungsprotokollen sind daher Aussagen zur Nachwuchsförderung enthalten. Für die folgenden Auswertungen wurden sie jedoch nur dann berücksichtigt, wenn eine wertende Komponente erkennbar wurde.

Die Mehrzahl der Bewertungen zur Nachwuchsförderung in den Protokollen der Begutachtung fallen positiv aus – alle erhalten positive Bewertungen (vgl. *Tabelle 13*). In Teilbereichen kritische Bewertungen werden bei knapp 60% der Verbünde getroffen. Diese werden eher verhalten formuliert, beispielsweise in Form von kleineren Änderungsanregungen. Nur in Einzelfällen werden die Verbünde umfassend hinsichtlich der Nachwuchsförderung kritisiert. Insgesamt nimmt die Nachwuchsförderung in den Begutachtungsprotokollen zu den Exzellenzclustern einen deutlich geringeren Raum ein als bei den Graduiertenschulen.

In gut 40% der Begutachtungsprotokolle für die **Exzellenzcluster** finden sich kritische Bewertungen – damit werden 60% der Anträge bezüglich der Nachwuchsförderung ausschließlich positiv bewertet. Bei den Exzellenzclustern werden dabei v.a. die (internationale) Rekrutierung und das Qualifizierungskonzept kritisiert. Dies wird insbesondere bei zwei Anträgen deutlich, die letztlich auch abgelehnt wurden. Kritische Bewertungen beziehen sich zudem allgemein auf die Anzahl und die Qualität der Publikationen bzw. das Renommee der entsprechenden Journals.

Bei den **Graduiertenschulen** finden sich in rund 70% der Begutachtungsprotokolle auch in Teilbereichen kritische Bewertungen hinsichtlich der Nachwuchsförderung (darunter alle Verbünde, deren Anträge abgelehnt wurden). Am häufigsten kritisieren die Gutachterinnen und Gutachter die Rekrutierung, das Betreuungskonzept und den Status der Doktorandinnen und Doktoranden sowie in Teilbereichen die Qualität und die Attraktivität des Qualifizierungsprogrammes. Seltener werden die bisherigen Erfolge in der Promotionsförderung und die Integration in das Nachwuchskonzept der Universität bemängelt.

Insgesamt fällt auf, dass die Gutachterinnen und Gutachter das Zusammentreffen mit den Promovierenden vor Ort im Rahmen der Begutachtung als sehr positiv und aufschlussreich empfunden ha-

ben. Sie loben den Teamgeist und das Zusammengehörigkeitsgefühl, das sie hierbei erlebt haben. Die positiven Bewertungen umfassen zudem folgende Themen:

Qualität und Attraktivität des Qualifizierungsprogrammes: Die Gutachterinnen und Gutachter bescheinigen fast allen Verbänden ein qualitativ hochwertiges und attraktives Qualifizierungsprogramm. Sind die Trainingsmaßnahmen und das Forschungsumfeld interdisziplinär bzw. international, so wird dies von den Prüfungsgruppen stets positiv hervorgehoben. Grundsätzlich wird auch die Einrichtung von Fast-Track-Programmen positiv bewertet.

Tabelle 13: Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen im Bereich Nachwuchsförderung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Bewertung	EXC	GSC
Positive Bewertungen insgesamt	91-100%	91-100%
Negative Bewertungen insgesamt	41-50%	71-80%
Qualifizierungsprogramm (positiv)	91-100%	91-100%
Qualifizierungsprogramm (kritisch)	11-20%	41-50%
Rekrutierung (positiv)	81-90%	81-90%
Rekrutierung (kritisch)	1-10%	31-40%
Betreuungskonzept (positiv)	61-70%	91-100%
Betreuungskonzept (kritisch)	1-10%	1-10%
Status (positiv)	71-80%	51-60%
Status (kritisch)	11-20%	1-10%
Bisherige Ergebnisse (positiv)	41-50%	91-100%
Bisherige Ergebnisse (kritisch)	1-10%	11-20%

1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Rekrutierung: Die überwiegende Mehrheit der Verbände wird auch in Bezug auf ihre Rekrutierungsmaßnahmen positiv bewertet. Die Gutachterinnen und Gutachter legen hierbei besonderen Wert auf eine qualitativ hochwertige, transparente und international ausgerichtete Rekrutierung. Hervorgehoben wird eine angemessene Berücksichtigung von Frauen.

Betreuungskonzept: Die Gutachterinnen und Gutachter bescheinigen den meisten Verbänden ein gutes Betreuungskonzept. Besonders positiv bewertet wird die Einrichtung eines „thesis advisory board“, der Einsatz von interdisziplinären Supervisorinnen und Supervisoren und Mentoring-Programmen (insbesondere durch Postdoktorandinnen und Postdoktoranden).

Status der Promovierenden: Zwei Drittel der Begutachtungsprotokolle enthalten positive Bewertungen hinsichtlich des Status der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Hierbei wird lobend erwähnt, wenn den Nachwuchsforschenden finanzielle Forschungsmittel zur Verfügung gestellt werden, über die sie selbstständig verfügen können. Die Vergabe von Tenure-Tracks wird lobend erwähnt, ebenso wie die Einrichtung von Nachwuchsforschungsgruppen. Bei den Graduiertenschulen wird hervorgehoben, wenn Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler Einfluss in Gremien besitzen. Es wird zudem begrüßt, dass einige Graduiertenschulen den Wechsel von Stipendien zu Stellen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler vollzogen haben.

7 Internationalisierung

Zentrales Ziel der Exzellenzinitiative ist die Steigerung der internationalen Sichtbarkeit der deutschen Universitäten und damit des deutschen Wissenschaftssystems insgesamt. Dabei spielt insbesondere auch der Ausbau der internationalen Vernetzung in den Exzellenzclustern und Graduiertenschulen eine bedeutende Rolle.

Internationalisierung ist ein zentrales Strategieelement der meisten deutschen Hochschulen und wichtiger Bestandteil moderner und zukunftsfähiger Hochschulprofile. Nicht zuletzt angesichts des globalen Wettbewerbs um die „besten Köpfe und Ideen“ ist der Austausch mit und die Gewinnung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlern aus dem Ausland ein wichtiger Aspekt in Bezug auf die übergreifenden Ziele der Exzellenzinitiative. Internationaler Austausch, Mobilität und Rekrutierung tragen nicht nur zur Exzellenz und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wissenschaft und Forschung bei sondern bilden eine Brückenfunktion für weitere internationale Vernetzung.

7.1 Ziele

Wie bereits in *Kapitel 4* anhand der Befragung der Sprecherinnen und Sprecher dargestellt, ist die Verbesserung der internationalen Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit das wichtigste Ziel im Rahmen der Exzellenzinitiative (vgl. *Abbildung 4*). Dementsprechend wird auch anderen Zielen, die mit Internationalisierung in Zusammenhang stehen, eine hohe Priorität eingeräumt. Hierzu zählen vor allem die Vernetzung mit internationalen Partnern sowie die Erhöhung der internationalen Mobilität.

Auch in der Dokumentenanalyse spiegelt sich diese Bewertung. Bei den Graduiertenschulen beträgt der Anteil der Anträge, die Internationalisierung als eines der Hauptziele benennen, etwa 90%, bei den Exzellenzclustern knapp 70%. Jedoch bleibt die Formulierung der Ziele in den Anträgen oft unspezifisch und ähnelt eher einer Vision als dass konkrete Verbünde aus der Zielformulierung abgelesen werden können. Die Bandbreite der Ziele reicht von „*Internationalization*“ oder „*Enhance internationalization*“ bis hin zu „*International networking*“ oder „*International experience, networking and further multidisciplinary training by exchange programs*“.

Die Häufigkeiten der Nennung der Teilziele lassen sich aus *Tabelle 14* ablesen.

Tabelle 14: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Internationalisierung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Teilziel						EXC		GSC	
TZ Erhöhung internationale Wettbewerbsfähigkeit und Sichtbarkeit						71-80%		51-60%	
TZ Kooperationen / Vernetzung mit internationalen Partnern						21-30%		31-40%	
TZ Erhöhung der Mobilität						11-20%		41-50%	
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Das Teilziel der **Erhöhung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und Sichtbarkeit** wird in den Anträgen am häufigsten benannt. Insgesamt streben drei Viertel der Exzellenzcluster und über die Hälfte der Graduiertenschulen dieses Ziel an.

Etwa ein Drittel der Verbünde benennt als weiteres Teilziel **Kooperationen/Vernetzung mit internationalen Partnern**. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass sich bei den Graduiertenschulen die Kooperationen mehrheitlich auf den Bereich der Qualifizierung beziehen, bei den Exzellenzclustern auf den Bereich Forschung. Auch für diesen Themenbereich gilt, dass aus der Zielformulierung häufig nicht direkt abgelesen werden kann, welche Form der Kooperation angestrebt wird, wie beispielsweise bei „Sustainable national and international partnerships“ oder „Expansion of cooperations and networks“. Nur in wenigen Anträgen werden die Hauptziele detaillierter beschrieben: „Build and promote excellent graduate education structures in the (...) partner universities based on its interdisciplinary and international model structures“.

Die **Erhöhung der Mobilität** ist ein weiteres Teilziel im Bereich der Internationalisierung. Benannt werden in diesem Zusammenhang insbesondere die Rekrutierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlern sowie Doktorandinnen und Doktoranden aus dem Ausland. Neben der längerfristigen Gewinnung werden unterschiedliche Formen von Besuchs- und Austauschprogrammen thematisiert. Weiterhin geht es um die Förderung der Mobilität der an den Verbänden Beteiligten, z.B. durch Austauschprogramme mit Partneruniversitäten, durch die Teilnahme an internationalen Konferenzen oder durch die Förderung von Auslandsaufenthalten. Spezifische Zielsetzungen zur Steigerung der Mobilität finden sich dabei etwas häufiger in den Anträgen der Graduiertenschulen als bei den Exzellenzclustern – insbesondere in Bezug auf Doktorandinnen und Doktoranden.

Ziele aus der ersten Förderperiode bleiben in der Regel auch für die zweite Förderperiode erhalten bzw. es wird eine weitere Stei-

gerung angestrebt („further strengthen“, „intensify“). Änderungen ergeben sich also kaum mit Blick auf die übergeordneten Ziele, sondern eher auf Ebene der Maßnahmen.

7.2 Maßnahmen

Maßnahmen zur Stärkung der Internationalisierung werden von allen Graduiertenschulen und Exzellenzclustern durchgeführt. Wie die in *Kapitel 5.2* dargestellten Ergebnissen aus der Befragung der Sprecherinnen und Sprecher zeigen, nutzen die geförderten Verbände die Exzellenzinitiative vor allem dazu, bereits vorhandene Maßnahmen zu intensivieren (vgl. *Abbildung 7*). Dies betrifft sowohl Austausch- und Besuchsprogramme mit ausländischen Einrichtungen als auch die Organisation von internationalen Konferenzen und Workshops.

Wie *Abbildung 7* zeigt, geben 38% der Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster sowie 24% der Sprecherinnen und Sprecher der Graduiertenschulen an, dass ihre Verbände die Exzellenzinitiative nutzen, um neue Maßnahmen zur internationalen Rekrutierung von Doktorandinnen und Doktoranden sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern umzusetzen. Alle Verbände sind in diesem Bereich aktiv. Fast ein Drittel sowohl der Graduiertenschulen als auch der Exzellenzcluster unterstützen mit Mitteln aus der Exzellenzinitiative erstmals Auslands- und Konferenzaufenthalte finanziell. Nur 4% der Exzellenzcluster und keine Graduiertenschule geben an, hier kein Angebot umzusetzen.

In den Interviews mit den Sprecherinnen und Sprechern wird immer wieder formuliert, dass die Exzellenzinitiative von hoher Bedeutung sei, um international mithalten zu können. Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus den Verbänden seien wie Botschafter, die ins Ausland gingen und dazu beitrügen, dass Standorte und Forschungsgruppen international sichtbar würden.

In der Dokumentenanalyse der Anträge entsteht der Eindruck, dass Internationalisierung von Graduiertenschulen stärker als eigener Maßnahmenbereich betont wird, während die Exzellenzcluster in ihren Arbeitsprozessen bereits international arbeiten und die beschriebenen Maßnahmen zur Internationalisierung daher teilweise einen eher informellen Charakter haben bzw. in den Anträgen nicht so stark herausgestellt werden (vgl. *Tabelle 15*).

Ein Großteil der Maßnahmen, mit denen in der ersten Förderperiode begonnen wurde, wird auch in der zweiten Förderperiode weitergeführt. Dazu kommen neue Maßnahmen oder bestehende Maßnahmen werden angepasst und erweitert.

Tabelle 15: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Internationalisierung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Maßnahme	EXC	GSC							
Internationalisierung durch Zusammenarbeit									
Vernetzung/Kooperation mit internationalen Partnern	91-100%	91-100%							
International besetztes Advisory Board	81-90%	71-80%							
Rekrutierung von ausländischen Promovierenden sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern	51-60%	91-100%							
Mobilität in das Ausland									
Förderung der Mobilität allgemein	71-80%	91-100%							
- Austauschprogramme	41-50%	71-80%							
- Besuchsprogramme	51-60%	81-90%							
- Auslandsaufenthalte	41-50%	81-90%							
Teilnahme internationale Konferenzen, Veranstaltungen	41-50%	91-100%							
Durchführung international ausgerichteter Veranstaltungen									
Ausrichtung Summer (Winter) Schools, Lectures, Symposia etc.	61-70%	71-80%							
Ausrichtung internationaler Konferenzen	51-60%	71-80%							
Strukturelle Maßnahmen									
Organisatorische Unterstützungsmöglichkeiten	11-20%	91-100%							
Reisebeihilfen (Travel Grants)	31-40%	91-100%							
Internationale Betreuungsmöglichkeiten (co-tutelle, international supervisor)		41-50%							
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
= Keine Nennung in diesem Zusammenhang									

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Internationalisierung durch Zusammenarbeit

Alle Verbände berichten in den Anträgen von **Vernetzung und Kooperationen mit Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Ausland**. Dabei handelt es sich sowohl um Kooperationen im Bereich Qualifizierung (insbesondere im Fall der Graduiertenschulen) als auch um Forschungsk Kooperationen. Die Verbände schreiben den Kooperationen mit ausländi-

schen Partnern sowohl eine hohe Bedeutung für die internationale Sichtbarkeit der Verbünde zu (z.B. hinsichtlich der Rekrutierung), als auch für die Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit durch gemeinsame Forschungsprojekte und internationale Lehrkooperationen. Weiterhin profitieren die (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftler vom Aufbau eigener Netzwerke für ihre spätere Karriere. Die Formen der Kooperationen reichen von losen Forschungsnetzwerken bis zu gemeinsamen Forschungsgruppen oder gemeinsamen Promotionsprogrammen. Intensität, Dauer sowie Formalität der Kooperationen fallen damit sehr unterschiedlich aus, bzw. lassen sich aus der alleinigen Beschreibung der Kooperation vielfach nicht ableiten:

„Furthermore, (EXC) has actively initiated the exchange with distinguished centres of excellence (...) all around the world, aiming to foster this into an interactive network in the next phase.“

Mobilität der Promovierenden

Eng mit Kooperationen verbunden sind die **Mobilitätsprogramme** der Verbünde. Programme zur Förderung der Mobilität sind Bestandteil aller Verbünde und umfassen Austauschprogramme sowie Besuchsprogramme (‘incoming’ und ‘outgoing’).

Insgesamt werden in knapp der Hälfte der Anträge von Exzellenzclustern und etwa 70% der Anträge der Graduiertenschulen **Austauschprogramme** beschrieben. Zielgruppe der Austauschprogramme sind Doktorandinnen und Doktoranden, Studierende (undergraduates) und Postdocs (Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler). In einzelnen Anträgen wird zudem die Teilnahme an Austauschprogrammen der EU beschrieben.

Durch die Austauschprogramme profitieren nicht nur die Teilnehmenden selbst, sondern auch die Verbünde in Form von neuen oder erweiterten Netzwerken, neuen internationalen Forschungsprojekten, einer erhöhten Sichtbarkeit, Stärkung der Lehre etc.

„The Sandwich Program: The main aim for the future phase is not only to continue the ongoing process but to develop new international training structures that add value to (GSC). These efforts will help further to establish solid structures to clear the path ways for our PhD students into the postdoc phase.“

In einem Antrag wird des Weiteren ein spezifisches Austauschprogramm für Beschäftigte der Verwaltung beschrieben.

Vereinzelt werden in diesem Zusammenhang auch Schwierigkeiten hinsichtlich nicht anlaufender Austauschprogramme beschrieben. In einem Antrag werden des Weiteren individuelle Verzöge-

rungen bei Promotionsvorhaben im Zusammenhang mit zu langen Auslandsaufenthalten thematisiert.

Besuchsprogramme (incoming und outgoing) werden in Anträgen von Graduiertenschulen wiederum deutlich häufiger (ca. 90%) genannt als in den Anträgen von Exzellenzclustern (knapp 60%).¹³ Bei den „incoming“-Besuchsprogrammen (Erwähnung in Anträgen von knapp 60% der Exzellenzcluster und knapp 90% der Graduiertenschulen) handelt es sich zum einen um Auslandsaufenthalte von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, die (häufig im Rahmen eines fellowship programs) einen Forschungsaufenthalt bei den Partnern verbringen. Zum anderen ist eine vielfach in den Anträgen dargestellte Maßnahme die Einrichtung von Gastprofessuren und Gastdozenturen (guest professors, visiting professors, guest lecturers). Durch dieses Instrument können international renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine begrenzte Zeit für die Verbünde gewonnen werden. Die Verbünde profitieren durch den Forschungsoutput, Wissenstransfer sowie den Beitrag der Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler zu den Qualifizierungsprogrammen:

„(...) we apply for 3 annual guest professorships (3-12 months sabbatical with competitive salary and consumables) for international high-profile candidates in thematic areas that complement the Cluster’s research topics with a unique expertise not (yet) available at the participating institutions. (...) Besides the thematic enrichment and element of internationalization, the professors have the obligation to organize a two week course reflecting their specific expertise for the PhD students of the Cluster.“

Bei den „outgoing“-Besuchsprogrammen handelt es sich zu meist um Forschungsaufenthalte im Ausland als Teil des Promotionsprogramms. Aufenthalte im Ausland werden in knapp der Hälfte der Anträge von Exzellenzclustern und fast 90% der Anträge von Graduiertenschulen beschrieben.

„30% of all PhD students of (GSC) have already spent on average three months at foreign research institutions in the current funding period. This will be extended during the second funding period to enhance the training gained through this international experience.“

Eine sehr hohe Bedeutung wird der **Teilnahme von Doktorandinnen und Doktoranden an internationalen Konferenzen** und anderen Veranstaltungsformaten im Ausland zugesprochen. Über 90% der Graduiertenschulen und etwa 40% der Cluster berichten in den Anträgen näher über die aktive Teilnahme an internationalen Konferenzen. Dabei steht insbesondere der Qualifizierungsas-

¹³ Bei den benannten Besuchsprogrammen ist jedoch auch von Überschneidungen mit Austauschprogrammen auszugehen. Eine disjunkte Differenzierung ist aufgrund der Ausführungen in den Anträgen nicht zu treffen.

pekt für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler im Vordergrund.

„Academically speaking, it is possible to assess the quality of the research training provided by the (GSC), at least to a certain extent. Doctoral candidates have participated in over 90 (national and international) conferences; in 50 cases they presented papers or chaired sections. (...) More than 70 papers /articles /chapters in books have been published by (GSC) doctoral researchers.“

Durchführung international ausgerichteter Veranstaltungen

Eng mit dem Thema der internationalen Vernetzung sowie der Mobilität verbunden sind die **Ausrichtung von internationalen Konferenzen, Summer/Winter Schools, Symposien, Kolloquien** sowie die Teilnahme an internationalen Veranstaltungen. Fast alle Verbünde berichten in ihren Anträgen explizit darüber. Die Verbünde treten sowohl als Gastgebende von international großen Konferenzen, Summer Schools etc. auf oder beteiligen sich an der Organisation entsprechender Veranstaltungen zusammen mit einer Partnerhochschule. Sowohl im Fall der Konferenzen als auch der Summer Schools finden diese in den Anträgen der Graduiertenschulen häufiger Erwähnung als bei den Exzellenzclustern.

„Conference program: In order to enhance the international visibility of the Cluster on the scientific level, to promote cooperation and multidisciplinary as well as to benchmark a state-of-the-art knowledge in inflammation-related and adjacent research fields, the cluster organizes its biannual international symposium. (...).“

Strukturelle Maßnahmen

Viele Graduiertenschulen und Exzellenzcluster halten **finanzielle Beihilfen und Reisestipendien** bereit, um ihren (Post-)Doktorandinnen und (Post-)Doktoranden Reisen in das Ausland zu ermöglichen.

Der Prozess der Internationalisierung ist für die antragstellenden Verbünde eng mit dem Thema der **Rekrutierung** verbunden. Hierbei geht es zum einen um die Zielgruppe der **Promovierenden und Postdocs**, zum anderen um **international renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler**.

Etwa ein Drittel der Exzellenzcluster berichtet von internationalen Rekrutierungsanstrengungen in Bezug auf Studierende und Promovierende. Für alle Graduiertenschulen hat das Thema einen zentralen Stellenwert. Für die internationale Rekrutierung werden als Instrumente beispielsweise ‚International Recruitment Days‘, ‚Young Researcher Days‘ oder ‚Career Fairs‘, sowie ‚recruitment summer schools‘ genutzt:

In Einzelfällen haben die Verbände an der Informationsreise zur Exzellenzinitiative teilgenommen, die im Jahr 2008 auf Einladung von DFG, DAAD und der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) durch die USA führte. Erwähnung finden auch ähnlich konzipierte Maßnahmen, die im Rahmen der Aktion „Research in Germany – Land of Ideas“ von BMBF und DAAD regelmäßig in den USA und anderen Ländern durchgeführt werden

Etwa ein Drittel der Anträge von Graduiertenschulen verweist auf Änderungen ihrer Rekrutierungsstrategie, über 20% auch auf Änderungen bezüglich der internationalen Rekrutierung. In diesem Kontext werden vereinzelt Schwierigkeiten oder Herausforderungen beschrieben. Angeführt wird beispielsweise, dass noch zu wenige Personen aus dem Ausland rekrutiert wurden, die Teilnahme an Rekrutierungsveranstaltungen keinen deutlichen Effekt hatte, Abbruchquoten der ausländischen Doktorandinnen und Doktoranden höher waren, nur eine limitierte Anzahl von Stipendien zur Verfügung stand, Promovierende aus dem Ausland sich an eine neue Kultur gewöhnen müssen oder administrative Hürden die Zulassung erschwert haben. Optimierungen werden z.B. durch Neugestaltungen der Bewerbungszeitpläne, der Bewerbungsform (Online application) oder durch Einführung einer verstärkten Vorbereitungsphase vorgenommen.

Bedeutsam für die Verbände ist zudem die Gewinnung von Professorinnen und Professoren aus dem Ausland. Die Rekrutierung dieser Zielgruppe – in einigen Fällen betrifft dies auch deutsche Professorinnen und Professoren, die aktuell an einer ausländischen Hochschule beschäftigt sind – steht insbesondere bei den Exzellenzclustern im Fokus.

Vereinzelt berichtete Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland z.B. aufgrund von Unterschieden im Lehrdeputat, verschiedenen Rentensystemen und der erforderlichen Mobilität der Angehörigen, werden von den Verbänden mit innovativen Lösungsmöglichkeiten angegangen.

„Eight offers were made in total by the University which, in each case, made the greatest effort to bring the process to a successful end. Nonetheless, in particular international hiring often turned out to be more complex than anticipated. Differences in pension systems and in teaching loads played a major role, as well as the mobility of families and dual career issues. The participating institutes and the University proactively developed flexible solutions to address these problems.“

Dennoch gibt es vereinzelt Berichte, dass auf internationale Ausschreibungen nur wenige passende Bewerberinnen und Bewerber gefunden wurden, begründet durch die oft sehr spezialisierte Ausrichtung der Verbände.

Die **nationale und internationale Ausschreibung** von Stellen, Stipendien sowie Graduiertenprogrammen gehört bei den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern zur Regel (*„Job openings were advertised both in national and international media“*). Fast 80% der Graduiertenschulen schalten kostenpflichtige Anzeigen in Zeitschriften oder Online-Plattformen. Dazu werden sowohl nationale und internationale Medien genutzt wie das „The Times Literary Supplement“, „The Chronicle of Higher Education“, „The Economist“, „Nature“, „Nature Jobs“, „DAAD Journal“ oder Internet Mailing Listen. Der Versand von Materialien an ausländische Hochschulen ist ebenfalls Teil der internationalen Rekrutierung.

Einzelne Verbände berichten, dass sie die Liaison Offices (oder outposts) der Hochschulen nutzen, vornehmlich findet man dies bei den größeren Hochschulen. In einem Fall ist es gelungen, eine Stelle für ein Liaison Office in Indien zu schaffen.

Ein Verbund beschreibt, dass **ausländische Alumni** als „Botschafterinnen und Botschafter“ der Förderlinie an mehreren Hochschulen weltweit tätig sind: *„Additionally, alumni (...) were installed as campus ambassadors at several institutes worldwide (e.g., Montreal, Mexico-City).“*

Ein zentraler Faktor für die Internationalisierung der Lehre ist, dass **Englisch verstärkt als Unterrichtssprache** gewählt wird. Einige Verbände betonen daher, dass alle Kurse und Veranstaltungen auf Englisch stattfinden, teilweise ist auch die Arbeits- und Verwaltungssprache Englisch. Bei vielen Verbänden haben Promovierende die Möglichkeit ihre Arbeit in Englisch oder Deutsch einzureichen, in einigen wenigen Fällen auch in einer anderen Sprache.

Die verstärkte Internationalisierung macht sich vor allem in der Einführung von **Fast-Track Studiengängen** bemerkbar. Im Kapitel zur Nachwuchsförderung wurde bereits dargelegt, dass knapp 70% der Graduiertenschulen ein Fast-Track-Programm eingeführt haben. Diese, nach dem Vorbild der USA eingeführten Promotionsmodelle, erhöhen die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Verbände und wirken sich positiv auf die Rekrutierungschancen internationaler Studierender aus:

„In many competing university systems worldwide, the path towards a PhD is already set at the BSc stage. To attract excellent international research-minded candidates after the BSc, the University (...) has established a novel international fast track program.“

Weitere internationale Standards, die vereinzelt in den Anträgen beschrieben werden und die Internationalisierung der Promotion verdeutlichen, sind die Anpassung des Semester-Rhythmus oder die Einführung eines Promotionsmodells mit jeweils vier Semestern für Bachelor-Studium und Promotion.

Ferner wurden von vielen Verbänden **internationale Betreuungsmöglichkeiten** etabliert. Maßnahmen in diesem Bereich werden in über 40% der Anträge der Graduiertenschulen aufgeführt und umfassen auch ‚double degrees‘ und ‚co-tutelles‘. Doktorandinnen und Doktoranden können mit internationalen (Ko-)Betreuerinnen und (Ko-)Betreuern bzw. Gutachterinnen und Gutachtern zusammenarbeiten (z.B. von Partneruniversitäten, Forschungseinrichtungen, Industriepartnern): *„While the Principal Supervisor has to be a member of (...) Universität, one of the other supervisors can come from another university, be it national or international“*.

Strukturen

Zu den geschaffenen Organisations- und Managementstrukturen zur Unterstützung der Internationalität zählen insbesondere die international besetzten ‚**Advisory Boards**‘ der Verbände. Bei über 80% der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster sitzen in den Advisory Boards Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von Institutionen im Ausland, welche die Verbände bei der strategischen Ausrichtung, dem Qualitätsmanagement, der Rekrutierung und der Ausrichtung der Promotionsprogramme beraten. Knapp ein Viertel bezeichnet diese auch als ‚International Advisory Boards‘.

„International excellence (...) will be ensured through regular evaluation of its scientific performance and development by an International Advisory Board of expert scientists who will receive annual research reports and conduct regular site visits. The advisory board will be composed of individuals highly qualified to advise research directions and appointments, and deliver recommendations on personnel and equipment issues.“

Bei allen Graduiertenschulen gibt es **Unterstützungsstrukturen** für ausländische Studierende bzw. Doktorandinnen und Doktoranden – häufig unter Einbindung von Welcome Centern oder International Offices. Am häufigsten wird **Unterstützung bei administrativen Vorgängen** an der Universität und in der Organisation privater Angelegenheiten wie Wohnungssuche und Behördengänge angeboten:

„A central „Welcome Center“ aims at not only concentrating the resources of the different faculties and institutes of the University but as well those of the big research institutes of the Fraunhofer and Max-Planck Society (...). It will assist international guests while planning their stay and while living (...).“

Zudem organisieren viele Hochschulen eine **Bandbreite an Angeboten zur sozialen und kulturellen Integration**, darunter:

- Einführungs- und Orientierungsveranstaltungen

- Mentoren- und Tandemprogramme
- Workshops zu interkulturellen Themen und Soft Skills (z.B. Interkulturelle Kommunikation)
- außeruniversitäre Veranstaltungen (Seminare, Ausflüge, Abendveranstaltungen)

Wie anfangs beschrieben, ist zwar für viele Graduiertenschulen Englisch die „lingua franca“, zur Förderung der Integration wird bei der Mehrheit jedoch zusätzlich auf ein (kostenloses) Angebot von Deutschkursen für ausländische Studierende bzw. (Post-)Doktorandinnen und (Post-)Doktoranden sowie Gastforscherinnen und Gastforscher verwiesen: „(...) *foreign students have the possibility to learn German in courses at three different levels (...)*“. Zugleich unterstreicht ein Teil der Anträge auch das weiterreichende Fremdsprachenangebot an der Hochschule allgemein – insbesondere für Englisch (z.B. Scientific or Academic English for Publishing, Business English).

Weitere Unterstützungsmaßnahmen, z.B. im Bewerbungs- und Zulassungsverfahren, bei der Organisation und Finanzierung von Auslandsaktivitäten, zur Karriereplanung, zur Aufnahme einer Tätigkeit als Dozentin bzw. Dozent oder zur Vereinbarkeit mit Studium und Familie, werden vereinzelt benannt.

Auch in etwa 20% der Anträge zu Exzellenzclustern wird auf das Unterstützungsangebot für ausländische (Post-)Doktorandinnen und (Post-)Doktoranden sowie (Gast-)Forscherinnen und (Gast-)Forscher eingegangen. Die zwei zentralen Maßnahmen sind hierbei Deutschkurse und „Welcome“-Programme bzw. -Pakete.

7.3 Bewertungen

7.3.1 Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen

Die Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher zeigt als Gesamtbewertung, dass sich die internationale Sichtbarkeit der Verbünde durch die Exzellenzinitiative deutlich verbessert hat (vgl. Kapitel 5.3, Abbildung 8).

Überdurchschnittlich positiv wird der Erfolg der Maßnahmen

- Finanzielle Unterstützung von Auslands- und Konferenzaufhalten sowie
- Organisation internationaler Konferenzen / Workshops

von den Sprecherinnen und Sprechern eingeschätzt. Dabei kommen die Sprecherinnen und Sprecher der Graduiertenschulen zu noch positiveren Bewertungen als die Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster. Dementsprechend wird dargestellt, dass die Zahl der Vorträge auf internationalen Konferenzen gestiegen ist und sich die Einbindung in internationale Netzwerke deutlich verbessert hat.

Diese Einschätzung teilen auch die Hochschulleitungen sowie die Sprecherinnen und Sprecher in den Interviews und Fokusgruppen. Sie berichten, dass deutsche Universitäten durch die Exzellenzinitiative international deutlich sichtbarer werden. So würde ein neues Bild der deutschen Universitäten im Ausland geprägt: ohne Standesdünkel, mit weniger hierarchischen und stärker demokratischen Strukturen.

Vereinzelt wurde kritisch kommentiert, dass es Schwierigkeiten gab, für Doktorandinnen und Doktoranden Visa für Deutschland zu bekommen. Sie würden in Botschaften wie „Eindringlinge“ behandelt. Ebenfalls kritisch angemerkt wurde, dass es wenig Unterstützung von Seiten des BMBF gegeben hätte, um die Exzellenzinitiative im Ausland bekannt zu machen.

Insgesamt wird die Steigerung der Attraktivität deutscher Hochschulen für ausländische Nachwuchswissenschaftler jedoch positiv gewertet und geschätzt. Der Standort Deutschland würde international sichtbar und die Wettbewerbsfähigkeit vieler Forschungsprogramme konnte deutlich gestärkt werden.

Auch in den Anträgen werden insbesondere Erfolge bei **der Erhöhung der Internationalen Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit** hervorgehoben. Diese Erfolge werden u.a. begründet mit:

- der **umgesetzten Rekrutierungsstrategie**: *„Due (our) successful recruitment policy in combination with concerted public relations (...), the Cluster’s visibility both nationally and internationally has increased considerably.“*
- den **einzigartigen Forschungsmöglichkeiten**: *„The unique research opportunities resulting from these developments imply unique training opportunities, attracting top talents from all over the world.“*
- der **aktiven Öffentlichkeitsarbeit**: *„Our promotional efforts have brought considerable international visibility. This is clearly documented by the application numbers.“*
- dem **aufgebauten internationalen Netzwerk**: *„In summary, this network of international partner universities serves to improve the practical and theoretical training of PhD students, and to promote the international visibility.“*

- den **innovativen Qualifizierungsangeboten**: *„The English-language fast-track program (...) admits students with a bachelor’s degree and brings them through the master’s-level coursework of Phase I into the doctoral research of Phase II. In the German educational landscape this is groundbreaking. It makes our graduate program internationally compatible with those in the United States and elsewhere, so that we can compete internationally for the best graduate students.“*

Die Erfolge hinsichtlich der Sichtbarkeit der Verbände im Ausland drückt sich u.a. auch in einer Steigerung der ausländischen Bewerberinnen und Bewerber bzw. der ausländischen Beteiligten aus. In etwa der Hälfte aller Anträge wird die erfolgreiche internationale Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern hervorgehoben. Bei den Exzellenzclustern stehen daneben auch die erfolgreichen internationalen Berufungen von herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Vordergrund.

Erfolge werden von den Verbänden weiterhin in den **internationalen Karriereverläufen** der (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftler beschrieben. Eine Fortsetzung der Karriere in einer ausländischen Forschungseinrichtung (universitär oder außeruniversitär) wird häufiger genannt als bei der Industrie im Ausland. Alumni, die ins Ausland gehen, stärken die internationalen Netzwerke der Verbände.

(GSC) international profile has also left its mark. Whereas some 40% of those who earn their PhDs at institutions in the UK land jobs outside the UK and 33% of the recipients of American PhDs go abroad, only 14.5% of those who receive their PhDs from German institutions are employed outside Germany (Wintermantel, 2010: 16). Compared to this, (GSC) is spectacularly cosmopolitan: 25.6% of our alumni have landed jobs outside of Germany.“

Auch die (vereinzelt genannte) Vermeidung von Abwerbungen der Verbundmitglieder von Instituten im In- und Ausland wird als ein Indikator für die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Verbände gedeutet.

Wie in der Darstellung der Maßnahmen im Bereich Internationalisierung (bzw. auch in den Kapiteln Nachwuchsförderung, Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit, Kooperationen, Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit) beschrieben, haben die Verbände erfolgreich ihre weltweite Vernetzung vorangetrieben, Mobilitätsprogramme etabliert und an internationalen Veranstaltungen teilgenommen, in vielen Fällen als Organisator. Auch hier steht oftmals die internationale Sichtbarkeit der Verbände im Vordergrund.

Erfolge und Ergebnisse bzw. Schwierigkeiten der Verbände werden in der nachfolgenden Zusammenfassung der Bewertungen aus den Begutachtungsprotokollen dargestellt (vgl. *Kapitel 7.3.2*).

Evaluation/Indikatoren

In den Anträgen finden sich zahlreiche **Indikatoren für das Monitoring der Internationalisierung**, ohne dass jedoch erkennbar wird, ob der Bereich Internationalisierung systematisch evaluiert wird. Zu den Indikatoren zählen:

- Anzahl/Anteil ausländischer Bewerberinnen und Bewerber
- Anzahl/Anteil ausländischer Verbundmitglieder (Studierende, Doktorandinnen und Doktoranden, Postdocs, etc.)
- Herkunft und Verbleib der Doktorandinnen und Doktoranden
- Teilnahme an bzw. Ausrichtung von internationalen Konferenzen
- Anzahl Publikationen/Projekte mit ausländischen Partnern

Weitere Ergebnisse zur Evaluierung der eigenen Zielerreichung aus der Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher sind in *Kapitel 13* dargestellt.

7.3.2 Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle

In den Begutachtungsprotokollen werden zu ausnahmslos allen Graduiertenschulen und Exzellenzclustern Aussagen zu Maßnahmen im Bereich Internationalisierung getroffen (vgl. *Tabelle 16*). Zu den Internationalisierungsbemühungen von insgesamt 18 Verbänden gibt es kritische Aussagen. Diese sind in der Tabelle jeweils themenspezifisch in eigenen Zeilen aufgeführt. Von kritischen Anmerkungen betroffen sind jeweils ein Viertel der Graduiertenschulen (zehn GSC) und Exzellenzcluster (neun EXC). Die Aussagen beziehen sich zumeist auf zu niedrige Anteile von internationalen Promovierenden und international besetzten Professuren sowie die fehlende internationale Sichtbarkeit.

„Die internationale Sichtbarkeit (...) ist allerdings nicht so hoch, wie es zu erwarten und sowohl im Interesse des Verbunds als auch der Kandidatinnen und Kandidaten wünschenswert wäre (...) Mit dieser Beobachtung korrespondiert, dass 50% der im Exzellenzcluster Promovierenden ihren Studienabschluss in (Deutschland) erzielten und nur 10% aus den Ausland rekrutiert werden, ohne dass es strukturelle Barrieren für die Integration der letztgenannten Gruppe gäbe.“

Die Anzahl der Nennungen für die einzelnen Maßnahmen in den Begutachtungsprotokollen sind in der folgenden *Tabelle 16* dargestellt.

Tabelle 16: Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen im Bereich Internationalisierung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Bewertung	EXC	GSC								
Internationalisierung gesamt	91-100%	91-100%								
Internationalisierung gesamt (kritisch)	21-30%	21-30%								
Internationale Vernetzung / Kooperation	71-80%	91-100%								
Internationale Wettbewerbsfähigkeit	81-90%	71-80%								
Internationale Wettbewerbsfähigkeit (kritisch)	1-10%	1-10%								
Rekrutierung Ausland	11-20%	71-80%								
Rekrutierung Ausland (kritisch)	1-10%	21-30%								
Auslandsaufenthalte und Austauschprogramme für Nachwuchs	11-20%	61-70%								
Besuchsprogramm	11-20%	21-30%								
Teilnahme intern. Konferenzen, Summer Schools		41-50%								
Ausrichten von intern. Konferenzen, Summer Schools	11-20%	21-30%								
Internationale Berufungen	21-30%	1-10%								
Internationale Berufungen (kritisch)	11-20%									
Karriereverlauf Ausland	1-10%	21-30%								
Arbeitssprache Englisch		21-30%								
Welcome Centre, Support	1-10%	21-30%								
	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
= Keine Nennung in diesem Zusammenhang										

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Besonders positiv wird in den Begutachtungsprotokollen die **internationale Vernetzung** hervorgehoben. Eine gute internationale Vernetzung trifft aus Sicht der Gutachterinnen und Gutachter auf fast alle Graduiertenschulen und einen Großteil der Exzellenzcluster zu. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für die Exzellenzcluster eine gute Vernetzung zumindest in Teilen als selbstverständlich vorausgesetzt wird und in den Begutachtungsprotokollen daher auch nicht immer explizit erwähnt wird.

Kritische Anmerkungen zu internationalen Kooperationen tauchen vereinzelt in den Begutachtungsprotokollen auf, beziehen sich aber nur auf Details. Hervorgehoben werden umfassende oder außergewöhnliche Kooperationen.

Auch die **internationale Wettbewerbsfähigkeit** der Verbünde wird in den Begutachtungsprotokollen meistens positiv und nur vereinzelt kritisch kommentiert. Mehr als drei Vierteln der Graduiertenschulen und fast allen Exzellenzclustern wird bescheinigt, die internationale Wettbewerbsfähigkeit mit ihren Maßnahmen gesteigert zu haben. In den Begutachtungsprotokollen zu den Exzellenzclustern wird dieser Punkt etwas häufiger herausgestellt, als in den Begutachtungsprotokollen zu den Graduiertenschulen.

In den Begutachtungsprotokollen zu den Graduiertenschulen werden neben der Sichtbarkeit der Forschungsleistungen der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch der Grad der Vernetzung und die Attraktivität für internationale Promovierende sowie Dozentinnen und Dozenten hervorgehoben:

„Außerdem bestätigt der hohe Anteil an Bewerbungen aus dem Ausland, die aus 67 verschiedenen Ländern eingegangen sind, die internationale Sichtbarkeit der Einrichtung.“

Kritische Anmerkungen werden in den Begutachtungsprotokollen zu drei Graduiertenschulen und zwei Exzellenzclustern getroffen.

Insbesondere der Erfolg von Graduiertenschulen wird danach bewertet, ob es gelingt, **internationale Promovierende zu rekrutieren**. Insgesamt 79% der Graduiertenschulen wird dies positiv bescheinigt, ebenso 16% der Exzellenzcluster. Kritische Anmerkungen werden zu einem Viertel bei den Graduiertenschulen und einzelnen Exzellenzclustern getätigt. Insbesondere geht es um die Höhe des Anteils internationaler Promovierender, der als Indikator für internationale Sichtbarkeit gewertet wird sowie die Herkunft.

Maßnahmen zur Unterstützung der **internationalen Mobilität** werden mehrfach positiv erwähnt. Dabei werden Angebote für Forschende aus dem Ausland weniger häufig genannt als Möglichkeiten zum Auslandsaufenthalt an internationalen Universitäten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus Deutschland. Bei 66% der Graduiertenschulen sowie bei rund 20% der Exzellenzcluster werden Auslandsaufenthalte und Austauschprogramme für den Nachwuchs positiv dargestellt, Besuchsprogramme werden in den Begutachtungsprotokollen von knapp 30% der Graduiertenschulen sowie von etwas über 15% der Cluster positiv erwähnt.

Sofern vorhanden, werden Bemühungen zur Unterstützung der Integration von ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissen-

schaftlern wie **Welcome Center** insbesondere bei den Graduiertenschulen positiv hervorgehoben.

Verbreitete Maßnahmen zur Internationalisierung sind die **Ausrichtung und Teilnahme an internationalen Konferenzen und Summer Schools**. Während die bloße Teilnahme an derartigen Veranstaltungen von Exzellenzclustern in den Begutachtungsprotokollen keine Erwähnung findet, wird die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern an Konferenzen und Summer Schools im Ausland als Chance zum Aufbau von Kooperationen in fast 50% positiv bewertet.

Positiv hervorgehoben werden auch Finanzierungsangebote für Promovierende oder die Durchführung eigener Veranstaltungen, insbesondere wenn diese durch die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler selbst organisiert werden oder zu Kooperationen mit Wissenschaftseinrichtungen in bislang in Bezug auf Kooperationen eher nachgeordneten Ländern führen.

Berufungen aus dem Ausland haben einen wichtigen Stellenwert in den Begutachtungsprotokollen der Exzellenzcluster, weniger in denen der Graduiertenschulen. Bei rund 10% der Exzellenzcluster wird bemängelt, dass Stellen stärker international besetzt werden sollten. Umgekehrt wird einem Fünftel der Cluster bescheinigt, dies erfolgreich umgesetzt zu haben. Bei 25% der Graduiertenschulen wird positiv erwähnt, wenn Absolvierende Stellenangebote aus dem Ausland erhalten.

Die **englische Unterrichts- bzw. Arbeitssprache** wird in zehn Begutachtungsprotokollen zu Graduiertenschulen erwähnt und ggf. herausgehoben, wenn zusätzlich Schulungen im sprachlichen Bereich angeboten werden. In den Begutachtungsprotokollen der Exzellenzcluster wird dies nicht explizit erwähnt.

Dreimal wird positiv hervorgehoben, dass **Exzellenzcluster von der Existenz einer Graduiertenschule an derselben Universität profitieren**. Synergieeffekte entstehen beispielsweise bei der Rekrutierung oder der Umsetzung von Maßnahmen.

Weitere Aspekte, die in den Begutachtungsprotokollen vereinzelt herausgehoben werden, sind: Einen internationalen Namen für die Graduiertenschule, die Entwicklung binationaler Journals, die Orientierung an internationalen Standards (z.B. internationale Dokortitel) oder „Liason Offices“ im Ausland. Mehrmals wird die Möglichkeit gelobt, Dokortitel von zwei Universitäten zu erhalten. Ebenfalls werden Masterprogramme mit der Möglichkeit zur Promotion im Ausland in vier Begutachtungsprotokollen positiv erwähnt.

8 Förderung der Vernetzung der Disziplinen

Die Schaffung von internationalen, interdisziplinären und institutionellen Forschungsk Kooperationen gilt neben der Exzellenz von Forschung und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Auswahlkriterium für die drei Förderlinien – Exzellenzcluster, Graduiertenschulen und Zukunftskonzepte – der Exzellenzinitiative. Ziel dieses Abschnittes ist es die Rolle und Wirksamkeit von Interdisziplinarität in der Exzellenzinitiative zu untersuchen.

Dazu werden die mittels Dokumentenanalyse, der Online-Befragung sowie der Interviews und Fokusgruppen erhobenen Daten ausgewertet und hinsichtlich der Dimensionen Ziele, Maßnahmen und Erfolg dargestellt. In den Anträgen wurde die Vernetzung der Disziplinen allerdings nicht wie für andere Teilbereiche in einem eigenständigen Kapitel beschrieben. Daher wurden für die Dokumentenanalyse nur jene Passagen aus den Anträgen berücksichtigt, in welchen explizit Formulierungen wie die „Vernetzung verschiedener Disziplinen“, „den Einschluss verschiedener Disziplinen“, „Disziplinen übergreifende Kooperation“ oder „Interdisziplinarität“ enthalten sind.

8.1 Ziele

Im Rahmen der Online-Befragung haben die Sprecherinnen und Sprecher den Zielen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen eine hohe Priorität zugeschrieben. Signifikante Unterschiede zwischen den Exzellenzclustern und Graduiertenschulen konnten nicht beobachtet werden: Sowohl die Intensivierung der fächerübergreifenden Kooperationen in der Forschung als auch der Ausbau interdisziplinärer Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird von Sprecherinnen und Sprechern beider Förderlinien als sehr wichtig bezeichnet (vgl. *Kapitel 4*).

Im Rahmen der Dokumentenanalyse konnten im Bereich der Förderung der Vernetzung der Disziplinen acht Teilziele differenziert werden. Bei einigen dieser Ziele bestehen Unterschiede zwischen den Exzellenzclustern und den Graduiertenschulen (vgl. *Tabelle 17*).

In einem Drittel der Anträge werden Aussagen getroffen, die sich dem Teilziel **Intensivierung interdisziplinärer Kooperation** zuordnen lassen. Dies ist das am häufigsten benannte Teilziel sowohl von den Graduiertenschulen als auch von den Exzellenzclustern.

Das Teilziel **Förderung der interdisziplinären Lehre bzw. Ausbildung** wird von den Graduiertenschulen (34%) wesentlich häufiger angeführt als von den Exzellenzclustern (14%). Die Online-

Befragung hat hingegen gezeigt, dass der Ausbau der interdisziplinären Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Sprecherinnen und Sprecher beider Förderlinien eine hohe Priorität besitzt (vgl. *Kapitel 4*). In den Anträgen haben die Graduiertenschulen allerdings stärker auf die Förderung der interdisziplinären Lehre/Ausbildung fokussiert als die Exzellenzcluster. Im Rahmen des Teilzieles der interdisziplinären Lehre/Ausbildung wird auf interdisziplinäre Kurse und interdisziplinäres Lehrangebot, die generelle Stärkung der interdisziplinären Lehre und die Ausbildung interdisziplinärer Fähigkeiten verwiesen.

Tabelle 17: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Vernetzung der Disziplinen aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Teilziel	EXC	GSC
TZ Intensivierung interdisziplinärer Kooperationen	31-40%	31-40%
TZ Interdisziplinäre Lehre/Ausbildung	11-20%	31-40%
TZ Interdisziplinäre Wissensgenerierung	1-10%	31-40%
TZ Institutionalisierung interdisziplinärer Kooperationen	21-30%	11-20%
TZ Allgemeiner interdisziplinärer Ansatz	11-20%	11-20%
TZ Vernetzung mit industrieller Forschung für Disziplinen übergreifende Kooperation	1-10%	11-20%
TZ Integration weiterer Disziplinen	1-10%	1-10%
TZ Etablierung eines interdisziplinären Profils		11-20%

1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
= Keine Nennung in diesem Zusammenhang									

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Auch die **interdisziplinäre Wissensgenerierung** wird bei den Graduiertenschulen (32%) stärker betont als bei den Exzellenzclustern (5%). Im Rahmen dieses Teilzieles werden häufig die Stärkung interdisziplinärer Forschung und interdisziplinärer Ansätze sowie die Entdeckung neuer interdisziplinärer Forschungsfelder benannt.

Die relativ häufige Benennung der Ziele interdisziplinäre Lehre bzw. Ausbildung und Wissensgenerierung überrascht nicht, aufgrund der im Vergleich zu Exzellenzclustern stärkeren Ausrichtung von Graduiertenschulen auch auf Aspekte der Lehre und der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Es ist zu vermuten, dass die vergleichsweise seltene Nennung dieser Teilziele in den

Anträgen der Exzellenzcluster eher Ausdruck einer Selbstverständlichkeit ist, die nicht mehr explizit gemacht werden muss.

In den Anträgen angesprochene Aspekte der **Institutionalisierung interdisziplinärer Kooperationen** sind die Bündelung von Infrastruktur und analytischer Expertise, strukturelle Vereinfachungen der Kooperation, die Festlegung neuer Standards für transdisziplinäre Forschung, die Etablierung sowie Gründung oder Verfestigung interdisziplinärer Forschungsgruppen, -zentren und -plattformen. Dies wird von 27% der Exzellenzcluster und rund 11% der Graduiertenschulen als Teilziel benannt.

Ein **interdisziplinärer Ansatz**, ohne nähere Spezifizierung oder genaue Hinweise auf dessen Ausgestaltung, wird in 16% der Anträge als Teilziel genannt.

Die **Vernetzung mit industriellen Forschungseinrichtungen für Disziplinen übergreifende Kooperation** wird in 11% der Anträge als Teilziel im Kontext der Vernetzung der Disziplinen angeführt. Dabei geht es darum, eine Brücke oder eine Kooperation mit der Industrie zu schaffen, und so das Interesse der Industrie für interdisziplinäre Forschung zu erhöhen.

Die **Integration weiterer Disziplinen**, also von Disziplinen, die bei Etablierung des Verbunds noch nicht beteiligt waren, wird nur in rund 7% der Anträge als Teilziel formuliert. Die Integration weiterer Disziplinen wird – wenn explizit als Ziel formuliert¹⁴ – meist mit Blick auf die zweite Förderperiode angesprochen. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass die Erfahrungen und wissenschaftlichen Erkenntnisse aus der ersten Förderperiode dazu geführt haben, das Spektrum der beteiligten Disziplinen zu erweitern. Es geht zumeist darum, bestimmte Disziplinen (systematisch) zu integrieren oder neue Kooperationen mit diesen Disziplinen einzugehen oder zu stärken.

Die **Entwicklung oder Verfestigung eines interdisziplinären Profils** wird von einem kleinen Teil der Graduiertenschulen beabsichtigt - aber von den Exzellenzclustern nicht erwähnt.

Veränderungen der Teilziele werden in den Anträgen kaum thematisiert. Insgesamt kann daher von einer Stabilität auf der Zielebene ausgegangen werden. Wenn in einzelnen Fällen Veränderungen der Teilziele angestrebt werden, dann wird dies im Antrag häufig sehr allgemein angesprochen. Veränderungen betreffen meist eine Adaptierung der Ziele und Maßnahmen aufgrund der Erfahrungen aus der ersten Förderrunde.

¹⁴ Erläuterungen zur Ausweitung der Fragestellungen / Fachrichtungen innerhalb eines Fachschwerpunktes wurden für die Analyse „Integration weiterer Fächer und Disziplinen“ nicht berücksichtigt.

Die Verbünde verstehen ihre Rolle **als Schnittstelle zwischen mehreren Disziplinen** innerhalb einer Hochschule oder zu anderen Hochschulen sowie außeruniversitären wie industriellen Forschungseinrichtungen. Dies dient nicht nur der Steigerung der eigenen Forschungsleistung, sondern hat auch Einfluss auf das wissenschaftliche Profil der gesamten Hochschule. In diesem Zusammenhang schreiben die Verbünde sich selbst eine sogenannte ‚bridging function‘ oder Rolle eines Drehkreuzes bzw. Sprungbretts („centralized hub“, „nodal point“, „stepping stone“) zwischen den Disziplinen oder beteiligten Partnern zu.

„Accordingly, the cluster serves as a major integrative force, both within the University and with outside partners. Building bridges between academic disciplines and between institutions are central elements of (University’s) institutional strategy to realize the potential of a comprehensive university; It is thus not surprising that (EXC) is a central element of the University’s research profile and has the full support of the University and its partners.“

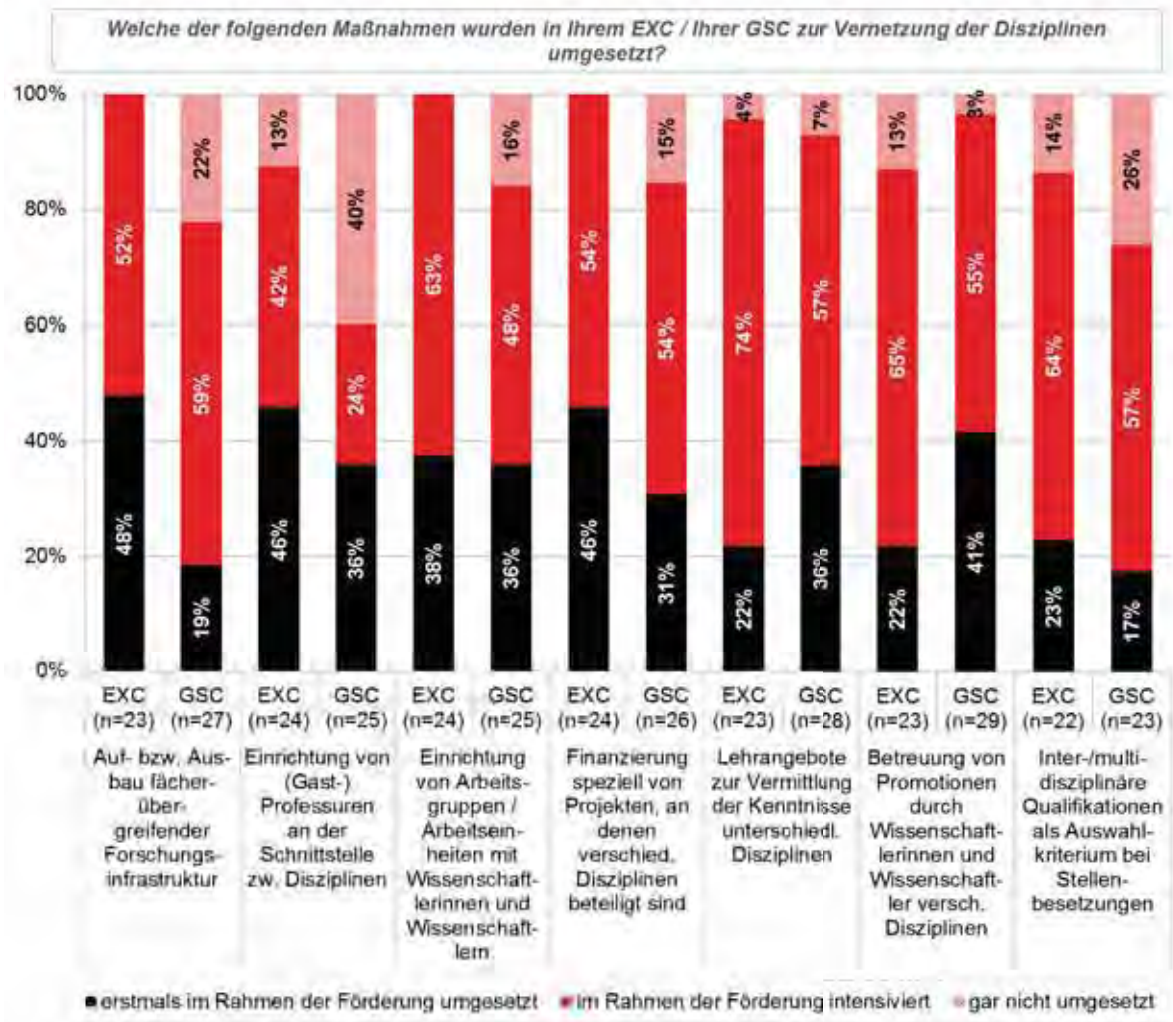
Durch die Verbünde werden ein produktiver Austausch von Ideen und die Zusammenarbeit zwischen den Forschungsbereichen und somit auch der mögliche Forschungsoutput gefördert. Für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftler entsteht ein äußerst attraktives Forschungsumfeld.

8.2 Maßnahmen

Ähnlich wie in anderen Bereichen (bspw. Gleichstellung) kann auch hier festgestellt werden, dass Ziele zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen nur vergleichsweise selten explizit formuliert worden sind. Dagegen zeigt die Analyse der umgesetzten Maßnahmen mittels Dokumentenanalyse und Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, dass Maßnahmen wesentlich häufiger umgesetzt als Ziele formuliert worden sind.

Fast alle Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen wurden vom überwiegenden Teil der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen im Rahmen der Förderung intensiviert - das zeigen die Ergebnisse der Befragung der Sprecherinnen und Sprecher (vgl. *Abbildung 16*). Eine Ausnahme ist „die Einrichtung von Lehrstühlen / Gast-)Professuren an der Schnittstelle zwischen Disziplinen“: Hier heben vier von zehn Sprecherinnen und Sprecher mit der Einschätzung „erstmalig im Rahmen der Förderung umgesetzt“ die besondere Impulswirkung der Exzellenzinitiative hervor.

Abbildung 16: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher:
Umsetzung von Maßnahmen zur Vernetzung der
Disziplinen



n=22-24 (EXC), n=23-29 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Trotzdem wurden die Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen von einem vergleichsweise hohen Anteil der Verbünde erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt:

- Einrichtung von Lehrstühlen / (Gast-)Professuren an der Schnittstelle zwischen Disziplinen (41%)
- (Teil)Finanzierung speziell von Projekten, an denen verschiedene Disziplinen beteiligt sind (38%)
- Einrichtung von Arbeitsgruppen / Arbeitseinheiten mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlicher Disziplinen (37%)

- Betreuung von Promotionen durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Disziplinen (33%)
- Auf- bzw. Ausbau fächerübergreifender Forschungsinfrastruktur (32%)
- Lehrangebote zur Vermittlung der Kenntnisse unterschiedlicher Disziplinen (29%)

Diese Befragungsergebnisse weisen darauf hin, dass die Exzellenzinitiative in einigen Einrichtungen wesentliche Impulse zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen gesetzt hat.

Bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen können zu einzelnen Teildimensionen deutliche Unterschiede zwischen den Exzellenzclustern und Graduiertenschulen beobachtet werden. Insgesamt berichten Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster häufiger von umgesetzten Maßnahmen zur Vernetzung der Disziplinen als ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Graduiertenschulen. Große Unterschiede zeigen sich etwa mit Blick auf den „Auf- bzw. Ausbau fächerübergreifender Forschungsinfrastruktur“ (100% Umsetzung bzw. Intensivierung bei Exzellenzclustern vs. 78% bei Graduiertenschulen). Aber auch die konkrete „Einrichtung von (Gast-)Professuren an der Schnittstelle zwischen den Disziplinen“ wird bei 88% der Exzellenzcluster, bei Graduiertenschulen dagegen „nur“ in 60% der Fälle angegeben (vgl. *Abbildung 16*).

In *Tabelle 18* wird die relative Häufigkeit, mit der einzelne Maßnahmen in den Anträgen genannt sind, dargestellt. Dabei ist zunächst zu bemerken, dass in der Dokumentenanalyse Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen wesentlich seltener in Anträgen identifiziert werden konnten, als dies von den Sprecherinnen und Sprechern in der Online-Befragung angegeben worden ist. Zudem haben Graduiertenschulen in den Anträgen Maßnahmen zur Vernetzung der Disziplinen wesentlich häufiger als die Exzellenzcluster angeführt. Im Unterschied zur Dokumentenanalyse zeigen die oben beschriebenen Befragungsergebnisse aber sehr deutlich, dass auch die Exzellenzcluster Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen nahezu flächendeckend umgesetzt haben. In den Anträgen der Exzellenzcluster wird dies aber nicht gleichermaßen betont. Die Bedeutung der Förderung der Interdisziplinarität wird in der Dokumentenanalyse im Vergleich zur Online-Befragung eher unterschätzt.

Tabelle 18: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Vernetzung der Disziplinen aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Maßnahme	EXC	GSC							
Strukturen									
Managementstrukturen zur Vernetzung der Disziplinen	31-40%	61-70%							
Integration weiterer Disziplinen und Fächer	11-20%	71-80%							
Infrastruktur	21-30%	41-50%							
Lehrstühle / Gastprofessuren	11-20%	41-50%							
Stellenbesetzung	11-20%	31-40%							
(Monetäre) Projektförderung	11-20%	11-20%							
Prozesse									
Interdisziplinäre Aus- und Weiterbildung allgemein	41-50%	91-100%							
Interdisziplinäre Graduiertenseminare oder Dissertationskomitees	11-20%	51-60%							
Interdisziplinäres Studienprogramm	11-20%	31-40%							
Interdisziplinäre Zulassungskomitees, Verfahren, Auswahlkriterien		31-40%							
Förderung interdisziplinärer Kompetenzen (soft skills)	1-10%	31-40%							
Informelle interdisziplinäre Austauschmöglichkeiten	1-10%	21-30%							
Interdisziplinäres Mentoring / Coaching	1-10%	11-20%							
Kooperationen									
Interdisziplinäre Zusammenarbeit / Teams	41-50%	81-90%							
Formulierung von interdisziplinären Forschungszielen	51-60%	61-70%							
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
= Keine Nennung in diesem Zusammenhang									

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Strukturen

Innerhalb der strukturellen Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen werden **Managementstrukturen zur Förderung Disziplinen übergreifender Kooperationen** in den Anträgen am häufigsten genannt. Dazu werden Maßnahmen wie etwa die fakultäts- oder institutsübergreifende Organisation der Forschung und/oder Lehre/Ausbildung sowie übergreifende Organisationsstrukturen gezählt. 61% der Graduiertenschulen stellen in den

Anträgen derartige Maßnahmen dar, im Gegensatz zu 35% der Exzellenzcluster.

Die **Integration weiterer Disziplinen und Fächer** wird in 44% der Anträge als explizites Teilziel formuliert. Jedoch wird in 71% der Anträge der Graduiertenschulen und nur in 16% der Anträge der Exzellenzcluster darauf verwiesen, wenngleich der tatsächliche Charakter und Umfang der Interdisziplinarität in den Beschreibungen häufig unklar bleibt. In diesem Zusammenhang wird in den Anträgen daher meist auf eine Verschiebung der Schwerpunkte, der Forschungsgebiete und neue Themen verwiesen.

Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen, welche die **Infrastruktur** betreffen, werden in 47% der Anträge der Graduiertenschulen und 30% Anträge der Exzellenzcluster angeführt. Beispiele für interdisziplinäre Maßnahmen im Bereich Infrastruktur sind gemeinsame (fakultätsübergreifende) Gebäude oder Labore sowie Forschungsinfrastruktur. Es werden aber auch gemeinschaftliche Internetplattformen und Webseiten genannt.

In 45% der Anträge der Graduiertenschulen und 19% Anträge der Exzellenzcluster wurden **Lehrstühle und/oder Gastprofessuren** zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen eingerichtet. Diese werden mit Personen unterschiedlichen disziplinären Hintergrunds bzw. mit expliziter interdisziplinärer Forschungserfahrung besetzt.

Darüber hinaus werden in 28% der Anträge allgemeine **Stellenbesetzungen**¹⁵ als Maßnahme zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen angeführt. Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse zeigen, dass die interdisziplinäre Besetzung von Stellen und Lehrstühlen häufiger in Graduiertenschulen als in Exzellenzclustern als Maßnahme zur Förderung der Interdisziplinarität angesprochen wird. In der Online-Befragung hat sich allerdings ein umgekehrtes Bild gezeigt: Hier haben wesentlich mehr Sprecherinnen und Sprecher von Exzellenzclustern als von Graduiertenschulen angegeben derartige Maßnahmen implementiert zu haben.

Auf ergänzende (**monetäre**) **Förderung interdisziplinärer Projekte** wird von rund 16% der Verbünde verwiesen - in der Befragung haben hingegen fast alle Sprecherinnen und Sprecher angegeben, dass derartige Maßnahmen umgesetzt wurden. In den Anträgen wird angegeben, dass Forschungsprojekte gefördert werden, die durch interdisziplinäre Zusammenarbeit geprägt sind, neue Themengebiete oder Fragestellungen erschließen oder Pro-

¹⁵ In diesem Zusammenhang wurden nur Stellenbesetzungen berücksichtigt, welche explizit auf die Kooperation zwischen den Disziplinen abzielen. Häufig wird in Anträgen bei der Beschreibung einzelner Forschungsbereiche auf Stellenbesetzungen verwiesen, wodurch es schwierig ist, zwischen Schwerpunkten innerhalb eines Faches und fächerübergreifender Zielsetzungen zu unterscheiden. Derartige Fälle wurden nicht der Kategorie „Förderung der Vernetzung der Disziplinen“ zugeordnet, wenn in den Anträgen nicht explizit darauf verwiesen wurde.

totypen, Ansätze und Demonstratoren ermöglichen sollen. Auch Stipendien/Stellen speziell für interdisziplinäre Studien-Arbeiten/ Dissertationen werden angeführt.

Prozesse

Maßnahmen, die die **Aus- und Weiterbildung** im Allgemeinen betreffen, werden in allen Anträgen der Graduiertenschulen und knapp der Hälfte der Exzellenzcluster angesprochen. Dabei wird häufig sehr allgemein auf die Interdisziplinarität in der Ausbildung hingewiesen oder spezifische interdisziplinäre Kurse, Seminare und Workshops benannt. Diese Kurse sind nicht nur für Doktorandinnen und Doktoranden aus anderen Disziplinen zugänglich, sondern werden auch als übergreifende Methoden- oder Grundlagenkurse angeboten. Darüber hinaus werden interdisziplinäre Workshops, Gastvorlesungen oder Vorlesungsreihen angeführt.

In 55% der Graduiertenschulen und knapp 11% der Exzellenzcluster werden **interdisziplinär zusammengesetzte Dissertationskomitees** in den Anträgen angeführt. Dabei werden Doktorandinnen und Doktoranden von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Disziplinen betreut.

Maßnahmen, welche sich spezifisch auf die Förderung der Vernetzung der Disziplinen durch das **Studienprogramm** beziehen, werden von 39 % der Graduiertenschulen und 14% der Exzellenzcluster benannt. Dabei wird neben der allgemeinen Beschreibung des Studienprogrammes als interdisziplinär auf Maßnahmen wie fakultäts- oder fächerübergreifende Curricula verwiesen.

Auf **interdisziplinäre Zulassungskomitees, Verfahren, Auswahlkriterien** wird ausschließlich in den Anträgen von Graduiertenschulen (34%) hingewiesen. Dabei werden einerseits interdisziplinäre Auswahlkomitees erwähnt und andererseits wird betont, dass bei der Auswahl der Doktorandinnen und Doktoranden – neben anderen Kriterien – die Interdisziplinarität des Forschungsverbunds und/oder die interdisziplinäre fachliche Ausrichtung der Bewerberinnen und Bewerber bewertet werden.

Auch **Soft-Skills**-Kurse zur Stärkung der Kompetenzen für interdisziplinäres Arbeiten bzw. für die Durchführung interdisziplinärer Projekte werden von 32% der Graduiertenschulen und 8% der Exzellenzcluster angeboten. Durch diese Kurse sollen spezifische Fähigkeiten wie z.B. interdisziplinäres Projektmanagement verbessert werden.

Verschiedene **informelle Austauschmöglichkeiten**, wie (Sommer-)Retreats, Sommerfeste, Willkommenszeremonien oder wöchentliche Treffen, dienen dem informellen Austausch und der Vernetzung zwischen den Disziplinen.

Angebote des **interdisziplinären Mentorings oder Coachings** werden in nur wenigen Anträgen als Maßnahme zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen angeführt. Mentorinnen und Mentoren sowie Protégés aus verschiedenen Disziplinen sind Beispiele hierfür.

Kooperation

Die Etablierung **interdisziplinärer Zusammenarbeit und Teams** wird von 89% der Graduiertenschulen und 49% der Exzellenzcluster angesprochen. Benannt werden in diesem Kontext gemeinschaftliche interdisziplinäre (PhD-)Projekte, interdisziplinäre Projektteams sowie die fächerübergreifende Zusammenarbeit in Forschungsbereichen und zu Forschungsthemen.

Die **Formulierung gemeinsamer Forschungsziele**, welche die interdisziplinäre Vernetzung befördern sollen, werden von 66% der Graduiertenschulen und 54% der Exzellenzcluster als Maßnahme zur Vernetzung der Disziplinen angeführt. Dabei wird auf die gemeinsame Beschäftigung mit theoretischen Ansätzen, Methoden und Themen aus der Perspektive unterschiedlicher Disziplinen hingewiesen.

8.3 Bewertungen

8.3.1 Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen

Die von den Verbänden eingesetzten Maßnahmen zur Vernetzung der Disziplinen (vgl. *Abbildung 16*) werden als durchwegs erfolgreich bewertet. Sprecherinnen und Sprecher schätzen den **Erfolg der Maßnahmen** in der Online-Befragung durchgehend als groß bis sehr groß ein (vgl. *Abbildung 17*). Zwischen den einzelnen umgesetzten Maßnahmen lassen sich nur geringfügige Unterschiede in der Erfolgsbewertung feststellen.

Der Vergleich zwischen Exzellenzclustern und Graduiertenschulen erbringt auf Basis der durchgeführten statistischen Tests keine signifikanten Unterschiede bei der Erfolgsbewertung.

Abbildung 17: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Beurteilung des Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen (Mittelwerte)



Es liegen keine statistisch signifikanten Unterschiede vor; n=17-22 (EXC), n=12-22 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Auch zwischen den Sprecherinnen und Sprechern aus verschiedenen Wissenschaftsbereichen besteht große Einigkeit über den Erfolg der Maßnahmen. Nur für einzelne Maßnahmen lassen sich signifikante Unterschiede feststellen:

- So bewerten Sprecherinnen und Sprecher aus den Naturwissenschaften den Erfolg beim Auf- bzw. Ausbau fächerübergreifender Forschungsinfrastruktur deutlich niedriger als die anderen Wissenschaftsbereiche, die sich in der Einschätzung sehr großer Fortschritte weitgehend einig sind.
- Die Lebenswissenschaften schätzen den Erfolg bei der Einrichtung von Lehrstühlen / Gastprofessuren an der Schnittstelle zwischen den Disziplinen geringer ein als die anderen Wissenschaftsbereiche.

Aus der Analyse der Anträge lassen sich nur wenige Hinweise auf Erfolge bei der Vernetzung der Disziplinen herauslesen. Zumeist wird auf gemeinsame interdisziplinäre Forschungsanträge, Projekte, Publikationen und Patente und Auszeichnungen verwiesen.

Auch die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber, der interdisziplinären PhD-Projekte sowie der interdisziplinären Forschungsteams und -projekte und schließlich der interdisziplinären Seminare und Workshops werden als Erfolge benannt.

Schwierigkeiten

Schwierigkeiten werden in den Anträgen bei der interdisziplinären Ausrichtung der Nachwuchsförderung berichtet, da diese ein gewisses Maß an Komplexität nach sich ziehe. Die Interdisziplinarität ist aus Sicht der Antragstellenden einer der Gründe, weshalb die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ihre Promotion teilweise nicht in der dafür vorgesehenen Zeit fertigstellen konnten:

„We expect that, in the long run, the average time frame will slightly extend, as interdisciplinary research, especially in its initial phase, is very demanding and time-consuming, and we clearly appreciate quality more than very short graduation times.“

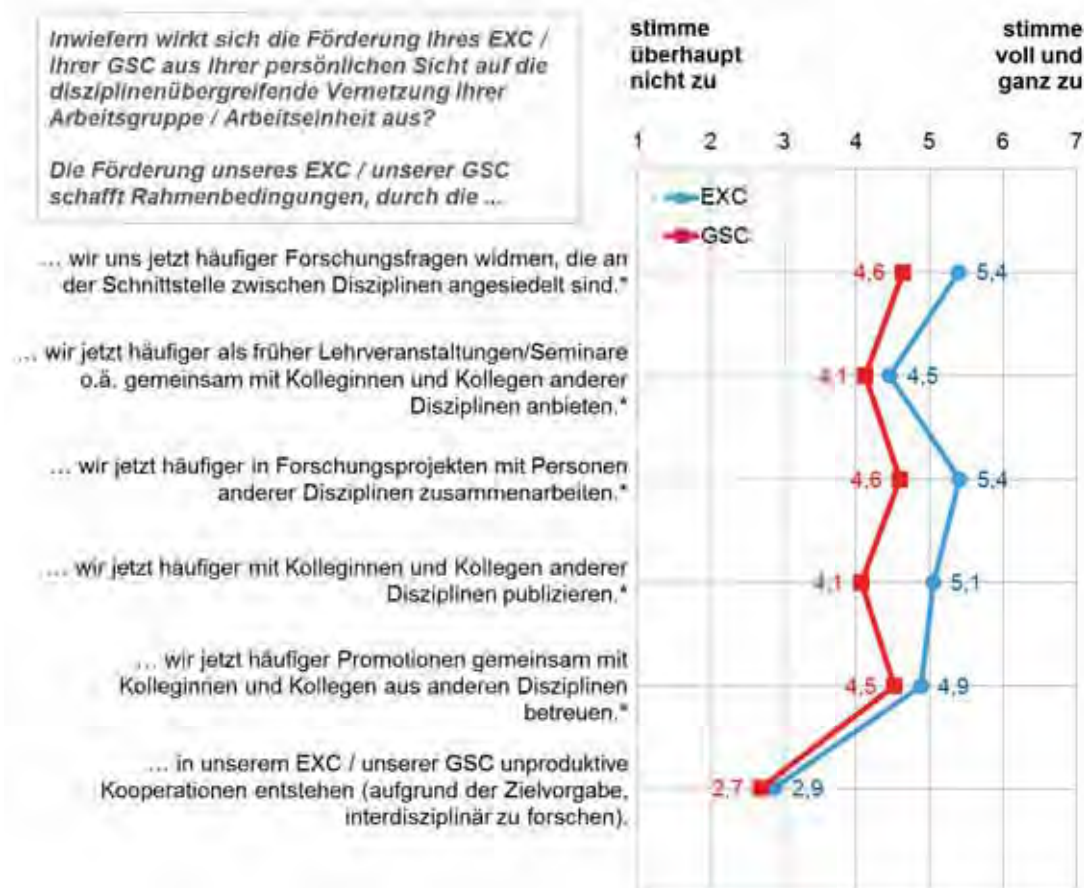
Einige Verbände haben daher die ursprünglich festgesetzte Promotionsdauer (i.d.R. drei Jahre) gelockert bzw. gewähren weitere Zuschüsse, falls sie überschritten wird.

Auswirkungen der Förderung

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Online-Befragung wurden gebeten, die Auswirkung der Förderung ihrer Graduiertenschule oder ihres Exzellenzclusters auf die Disziplinen übergreifende Vernetzung ihrer Arbeitsgruppe zu bewerten (vgl. *Abbildung 18*). Die Auswirkungen werden durchwegs als mittelmäßig bis eher stark eingeschätzt. Sie sehen kaum unproduktive Kooperationen durch die Förderung der interdisziplinären Vernetzung entstehen.

Dabei finden die vorgelegten Aussagen bei den Befragten aus Exzellenzclustern generell deutlich häufiger Zustimmung als die Befragten aus Graduiertenschulen (vgl. *Abbildung 18*). Dies korrespondiert mit den Ergebnissen aus dem *Kapitel 4*: Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler konstatieren positive Wirkungen der Förderung auf die Vernetzung der Disziplinen - wobei sie die Auswirkungen auf die Forschung stärker betonen als auf die Ausbildung. Zudem benennen deutlich mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Exzellenzclustern positive Effekte auf die Vernetzung der Disziplinen als aus Graduiertenschulen. Kritische Anmerkungen hinsichtlich der Umsetzung von Interdisziplinarität im Rahmen der Förderung wurden nur sehr selten gemacht.

Abbildung 18: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Auswirkung der Förderung auf die Disziplinen übergreifende Vernetzung der Arbeitsgruppe/ Arbeitseinheit (Mittelwerte)

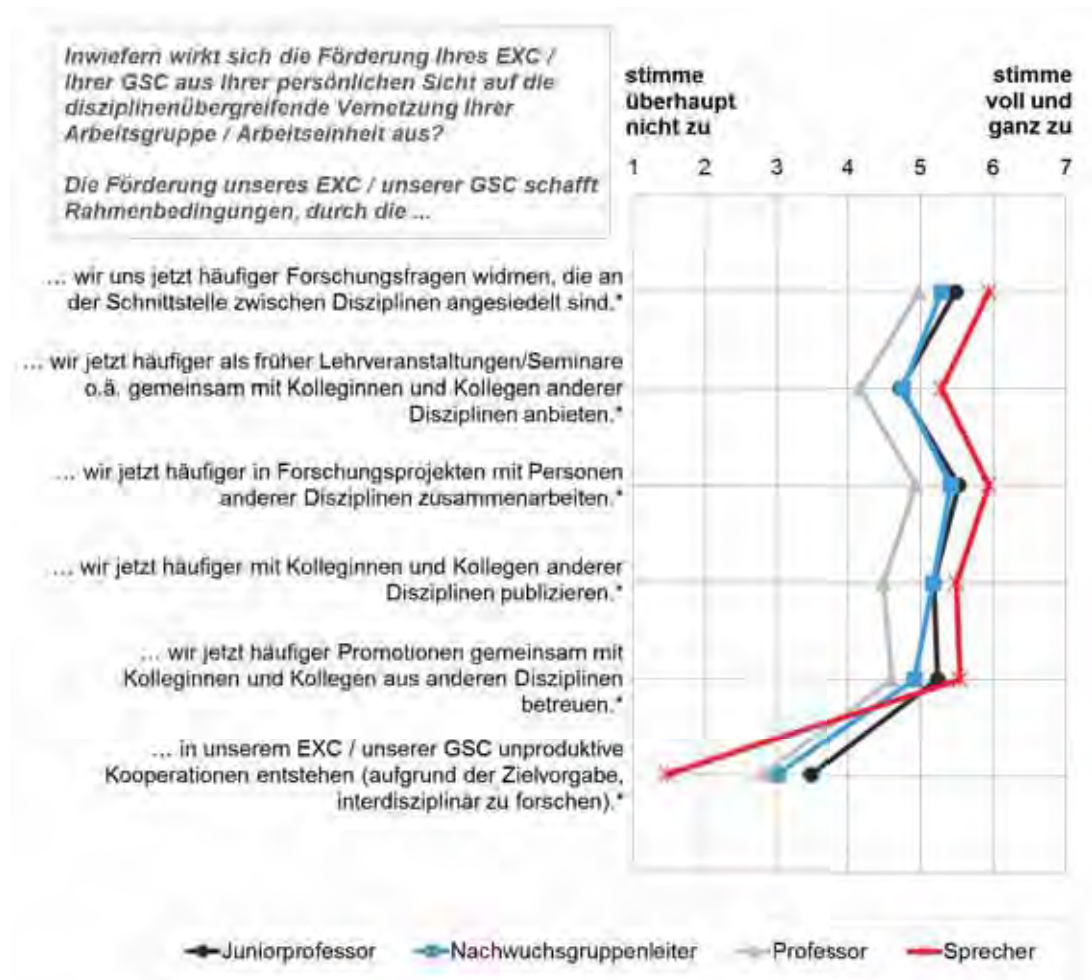


* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=553-574 (EXC), n=368-385 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Im Vergleich der Statusgruppen stimmen die Sprecherinnen und Sprecher den Aussagen über die Auswirkungen der Förderung auf die Vernetzung der Disziplinen deutlich mehr zu, als die sonstigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Sie schätzen zudem die Gefahr am geringsten ein, dass dabei unproduktive Kooperationen entstehen (vgl. *Abbildung 19*). Dagegen stufen die Professorinnen und Professoren, die nicht Sprecherinnen und Sprecher sind, die Wirkungen der Förderung auf die interdisziplinäre Vernetzung am geringsten ein. Juniorprofessorinnen und -professoren sehen deutlich häufiger unproduktive Kooperationen durch die Förderung von Interdisziplinarität entstehen.

Abbildung 19: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Auswirkung der Förderung auf die Disziplinen übergreifende Vernetzung der Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit (Mittelwerte)

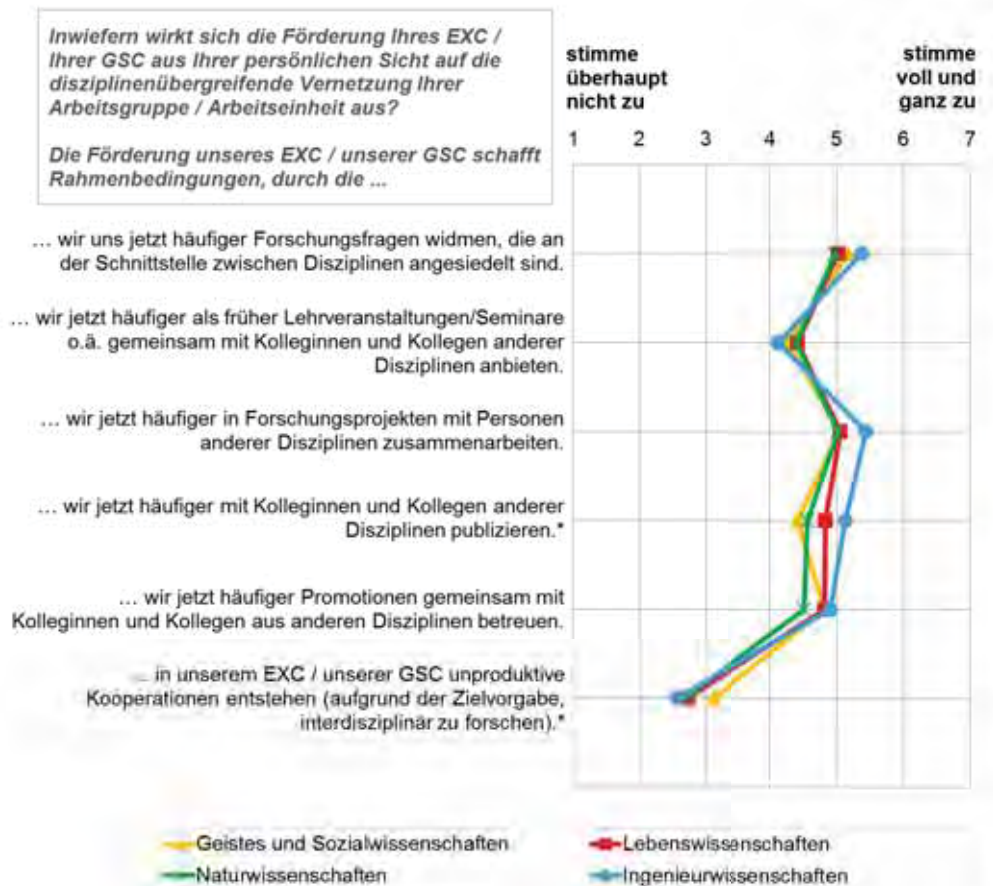


* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; $n=47-50$ (Juniorprofessor/-in), $n=112-119$ (Nachwuchsgruppenleiter/-in), $n=720-737$ (Professor/-in), $n=51-53$ (Sprecher/-in)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Nach Wissenschaftsbereichen betrachtet, beschreiben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Geistes- und Sozialwissenschaften am häufigsten im Vergleich zu den anderen Disziplinen, dass durch die Förderung der Vernetzung unproduktive Kooperationen konstituiert werden (vgl. *Abbildung 20*). Die Ingenieurwissenschaften geben überdurchschnittlich oft an, dass sie nun häufiger mit Kolleginnen und Kollegen anderer Disziplinen publizieren.

Abbildung 20: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Auswirkung der Förderung auf die Disziplinen übergreifende Vernetzung der Arbeitsgruppe/ Arbeitseinheit (Mittelwerte)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=248-261 (Geistes- und Sozialwissenschaften), n=258-269 (Lebenswissenschaften), n=302-310 (Naturwissenschaften), n=112-116 (Ingenieurwissenschaften)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Universitäten ohne Zukunftskonzept sowie aus Verbänden, deren Fortsetzungsanträge nicht bewilligt wurden, sehen etwas häufiger unproduktive Kooperationen durch die Förderung entstehen. Darüber hinaus geben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Verbänden mit bewilligten Fortsetzungsanträgen etwas öfter an, dass sie durch die Förderung nun häufiger Forschungsfragen interdisziplinär bearbeiten und auch vermehrt Lehrveranstaltungen mit Kollegen und Kolleginnen aus anderen Disziplinen abhalten.

Nahezu alle Befragten betrachten die interdisziplinäre Zusammenarbeit für ihr Forschungsprogramm als sehr relevant. Etwas weniger stark stimmen dieser Aussage, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Naturwissenschaften, den Graduiertenschu-

len sowie aus Verbänden mit abgelehnten Fortsetzungsanträgen und Professorinnen und Professoren zu.

In den Interviews und Fokusgruppen wird das Thema Interdisziplinarität häufig aufgegriffen, wenn nach den Erfolgen der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster gefragt wird. Mehrfach wird darauf verwiesen, dass Interdisziplinarität ein wesentliches Charakteristikum der Exzellenzinitiative sei, dementsprechend viele fächerübergreifende Kooperationen stattfänden und auch erfolgreich seien. Zwar hätte es schon vor der Exzellenzinitiative interdisziplinäre Forschung gegeben, dies sei aber stärker von Einzelpersonen, in Ansätzen in Sonderforschungsbereichen oder von außeruniversitären Forschungseinrichtungen betrieben worden. Die Exzellenzinitiative habe es ermöglicht, Forschungsthemen völlig neuartig und umfassend interdisziplinär zu bearbeiten und die interdisziplinäre Zusammenarbeit an den Hochschulen zu verankern. Es haben sich neue Kooperationen, Forschungsnetzwerke und Strukturen gebildet. Diese würden auch nach dem Ende der Förderung als wesentliche Errungenschaften bestehen bleiben.

Aus der Dokumentenanalyse können zwei interessante Beispiele für die Untersuchung der Wirksamkeit der Vernetzung der Disziplinen destilliert werden, die im Folgenden kurz beschrieben werden:

„The analysis how interdisciplinarity in research is actually shaped by young researchers and, conversely, how it affects their scientific work is in the focus of a sociological research project associated with [EXC]. Preliminary results, obtained on the basis of qualitative interviews and an online survey, indicate that specifically PhD students are still rarely actively involved in initiating and forming interdisciplinary collaborations. The continuation of such sociological analyses and the expansion of their scope, e.g., towards the relationship between interdisciplinarity and innovation is expected to help us to adjust the organisational structure of [EXC] to enhance and optimise active participation of young scientists in interdisciplinary projects.“

„A Balanced Scorecard (BSC) specified to the needs of the interdisciplinary research environment of the CoE was implemented as a performance measurement tool to support interdisciplinary cooperation. Distinct key performance indicators related to the CoE’s overall strategy, decision transparency, collaboration, education for lifelong learning and gender and diversity are collected yearly and used by the management to facilitate adequate measures to be taken. Because the BSC includes soft (qualitative) indicators like the cluster-internal learning atmosphere or the development of cooperations among the researchers, it complements the classical controlling approaches of (1) and (2), which stress the importance of quantitative (e.g. financial) indicators.“

8.3.2 Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle

Im Rahmen der Analyse der Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen wurden – unter Berücksichtigung der subjektiven Bewertung – in 20 Anträgen beinahe 30 beachtenswerte Maßnahmen identifiziert. Etwa ein Drittel dieser Maßnahmen wird auch in Begutachtungsprotokollen erwähnt.

Als sehr zielführend zur Vernetzung der Disziplinen wird die Publikation oder Herausgabe **interdisziplinäre Zeitschriften oder Publikationsreihen** sowie das Lancieren von **Plattformen** zum interdisziplinären Austausch von Projektideen erachtet. Ein Beispiel hierfür ist etwa eine interne Internet basierte Plattform, über die die Promovierenden interdisziplinäre Projekte ankündigen und nach geeigneten Projektpartnerinnen und Projektpartnern suchen können. Auch **Retreats** in der Form von Summerschools u.ä. für Studierende und Promovierende verschiedener Disziplinen werden als gelungene Maßnahme betont. Bspw. wenn sie durch Studierende/Promovierende selbst organisiert und gestaltet werden. Ebenso wird die Festlegung von **Standards** für die interdisziplinäre Forschung in den Begutachtungsprotokolle befürwortet. Darüber hinaus wird auch die Vergabe sogenannter **Sabbaticals** zur Förderung interdisziplinärer Forschung als besonders hervorzuhebende Maßnahmen bezeichnet.

Bewertung der Maßnahmen zur Vernetzung der Disziplinen

In den Begutachtungsprotokollen wird der Großteil der Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen positiv und nur etwa 10% der Maßnahmen kritisch bewertet. Von diesen 10% werden etwas mehr als die Hälfte zur weiteren Förderung vorgeschlagen. Die Verteilung der Bewertungen in den Begutachtungsprotokollen auf die einzelnen Maßnahmen ist in *Tabelle 19* zusammengefasst.

Strukturen

Maßnahmen zur **Integration weiterer Disziplinen und Fächer** werden in knapp der Hälfte der Begutachtungsprotokolle angesprochen. Mehr als 80% davon werden positiv bewertet. In kritischen Bewertungen wird darauf verwiesen, dass der Mehrwert bzw. der Erkenntnisgewinn, der durch die Beteiligung weiterer Disziplinen entstehen sollte, aus den Anträgen nicht deutlich hervorgeht. Zudem wird einigen Graduiertenschulen geraten, die Breite der interdisziplinären Ausbildung nicht zu überdehnen. In positiven Bewertungen wird darauf verwiesen, dass durch die Ausweitung weitere wichtige Anwendungsfelder/Forschungsgebiete erschlossen werden.

Die hohe Bedeutung von Managementstrukturen für die Förderung der Disziplinen übergreifenden Kooperation, die bereits in den An-

trägen ersichtlich wurde, wird auch in den Begutachtungsprotokollen bestätigt. In 32% der Begutachtungsprotokolle der Exzellenzcluster und 13% der Graduiertenschulen wird auf die interdisziplinäre **Managementstruktur zur Vernetzung der Disziplinen** verwiesen. Diese wird in den Begutachtungsprotokollen nur einmal kritisch beurteilt, indem darauf aufmerksam gemacht wird, dass die Managementstruktur zu zurückhaltend oder zu wenig „durchgreifend“ angelegt ist. In positiver Weise wird angemerkt, dass die organisatorische Struktur interdisziplinären Austausch sinnvoll unterstützt und die interdisziplinäre Arbeit fördert.

Tabelle 19: Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen zur Vernetzung der Disziplinen aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Bewertung	EXC	GSC							
Strukturen									
Integration weiterer Disziplinen und Fächer	41-50%	41-50%							
Managementstrukturen zur Vernetzung der Disziplinen	31-40%	11-20%							
Infrastruktur	21-30%	1-10%							
Stellenbesetzung	11-20%	1-10%							
Lehrstühle / Gastprofessuren	11-20%								
(Monetäre) Projektförderung	1-10%	1-10%							
Prozesse									
Interdisziplinäre Aus- und Weiterbildung	21-30%	51-60%							
Interdisziplinäre Graduiertenseminare oder Dissertationskomitees	11-20%	31-40%							
Interdisziplinäres Mentoring / Coaching	1-10%	1-10%							
Kooperationen									
Interdisziplinäre Forschungsziele	31-40%	11-20%							
Interdisziplinäre Zusammenarbeit / Teams	21-30%	11-20%							
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
= Keine Nennung in diesem Zusammenhang									

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Maßnahmen zur Etablierung einer interdisziplinären **Infrastruktur** werden ausschließlich positiv bewertet. Dabei wird der Mehrwert betont, der durch gemeinschaftlich genutzte Gebäude und Labore sowie die räumliche Nähe erzielt wird. In den Begutachtungsproto-

kollen wird dies häufiger bei den Exzellenzclustern als bei den Graduiertenschulen hervorgehoben.

Die Besetzung bzw. Umwidmung von **Lehrstühlen** zur Stärkung der Kooperation zwischen den Disziplinen wird in den Begutachtungsprotokollen ausschließlich positiv und nur bei den Exzellenzclustern bewertet.

Auf die **interdisziplinäre Besetzung von Stellen** wird in 16% der Begutachtungsprotokolle von Exzellenzclustern und in 8% von Graduiertenschulen hingewiesen. Diese Maßnahmen werden in mehr als der Hälfte dieser Begutachtungsprotokolle positiv beurteilt, weil dadurch die Integration gewisser Bereiche oder Disziplinen in den Verbund gefördert wird. Kritisch wird angemerkt, dass entweder eine Konzentration auf bestehende Stärken forciert werden sollte oder dass Stellenbesetzungen zur Stärkung bestimmter Gebiete wünschenswert wären, also bisher nicht stattgefunden haben.

Maßnahmen zur **monetären Projektförderung** werden als Anreizmechanismen für interdisziplinäre Kooperationen in einem kleinen Teil der Begutachtungsprotokolle – und zwar ausschließlich positiv – angesprochen.

Prozesse

Maßnahmen der **interdisziplinären Aus- und Weiterbildung** werden in 55% der Begutachtungsprotokolle von Graduiertenschulen und 27% von Exzellenzclustern angesprochen. In etwa 90% der Bewertungen werden Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung in positiver Weise erwähnt. Dabei wird das breite Angebot hervorgehoben und dass dadurch fachübergreifende Qualifikationen, der Austausch der Disziplinen und die interdisziplinären Netzwerke der Studierenden gefördert werden. Nur 10% dieser Bewertungen sind kritischer Natur und bemängeln, dass die interdisziplinären Einführungskurse nur einen oberflächlichen Einblick in die einzelnen Fachgebiete gewähren.

Thematisiert werden von den Gutachterinnen und Gutachtern des Weiteren interdisziplinäre **Dissertationskomitees**. Häufig wird auch darauf verwiesen, dass durch diese Maßnahmen Disziplinen übergreifende Kooperationen bereits auf Promovierendenebene gefördert werden. Dies wird etwas häufiger in den Begutachtungsprotokollen der Graduiertenschulen angesprochen.

Maßnahmen für **interdisziplinäres Mentoring oder Coaching** werden in einem kleinen Teil der Begutachtungsprotokolle (ausschließlich positiv) erwähnt. Durch diese Maßnahmen würden die Studierenden und Forschenden eine breite Palette von Unterstützungsleistungen erhalten.

Kooperationen

Hervorgehoben werden in den Begutachtungsprotokollen auch gemeinsame **interdisziplinäre Forschungsansätze bzw. -ziele**. In kritischer Form wird nur einmal darauf hingewiesen, dass konkrete Forschungsansätze zur Umsetzung noch ausstehen. Bei positiven Bewertungen wird meist darauf hingewiesen, dass durch die Zusammenführung der jeweiligen Disziplinen spezifische Forschungsfragen beantwortet werden können und sich dadurch neue Blickwinkel und Fragestellungen ergeben.

Des Weiteren werden Maßnahmen zur **Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit und Teams** thematisiert. Zumeist werden diese Maßnahmen positiv hervorgehoben. Nur in wenigen Begutachtungsprotokollen finden sich Hinweise, dass die Umsetzung der interdisziplinären Zusammenarbeit noch nicht optimal verläuft.

9 Kooperationen mit anderen Einrichtungen

Für den Erfolg der im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Verbünde sind der Auf- und Ausbau sowie die Aufrechterhaltung von Kooperationsbeziehungen zu herausragenden Wissenschaftseinrichtungen im In- und Ausland von ausschlaggebender Bedeutung. Die Öffnung gegenüber weiteren Akteuren der universitären und außeruniversitären Forschung ermöglicht die Zusammenarbeit in einer Bandbreite vom intellektuellen Austausch über die gemeinschaftliche Bearbeitung von Forschungsthemen bis hin zur kooperativen Nutzung exklusiver Forschungsinfrastrukturen. Gleichermaßen sichert die Kooperation mit Industrie und Wirtschaft eine Anwendungsnähe der Forschungsaktivitäten und ermöglicht den Transfer von Ergebnissen in die gesellschaftliche Wertschöpfung. Angesichts der herausragenden Bedeutung von Kooperationen für die Ermöglichung von Spitzenforschung ist die universitätsübergreifende und außeruniversitäre Kooperation eines der Förderkriterien in der Exzellenzvereinbarung.

Einordnung der erfassten Kooperationen nach Einrichtungstyp und Intensität der Kooperation

Mit Blick auf die Zusammenarbeit der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen mit externen Partnerinnen und Partnern im In- und Ausland wurden im Rahmen der Dokumentenanalyse der Anträge die jeweiligen Zusammensetzungen und Intensitäten der dort genannten Kooperationsbeziehungen erfasst. Dies war allerdings nur in jenen Fällen möglich, bei denen zum einen aus der jeweiligen Namensnennung der Partnerorganisation direkt ersichtlich war, um welchen Einrichtungstyp es sich handelte. Zum anderen setzt die Bestimmung der Kooperationsintensität eine eindeutige Zuordnung der kooperierenden Partner entweder zur Gruppe der (integrierten) nicht-universitären Institutionen, die ebenfalls eine Förderung durch die Exzellenzinitiative erhalten oder zur Gruppe der zentralen externen Kooperationspartner voraus. Diese Zuordnung erfolgte bei den Exzellenzclustern über die im Leitfaden für die Antragserstellung (vgl. *Anhang*) vorgegebene Tabelle „*participating institutions and the most important cooperation partners*“. Da diese Übersicht zur Bedeutung der Kooperation in den Leitfäden für die Anträge der Graduiertenschulen kein Bestandteil war, wurden bei der Analyse der Anträge von Graduiertenschulen solche Kooperationen berücksichtigt, bei welchen eine formalisierte oder enge Beziehung im Text zum Ausdruck gebracht wurde.

Tabelle 20: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen zuordenbare Kooperationen aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Kooperationen		EXC	GSC						
Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtung		91-100%	91-100%						
Kooperation mit Hochschulen (Uni, FH, Klinik)		81-90%	91-100%						
Kooperation mit Wirtschaft / Industrie		71-80%	61-70%						
Kooperation mit Sonstigen		81-90%	71-80%						
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Tabelle 20 gibt Auskunft über die Verteilung der Kooperationen nach Einrichtungstyp. Wurden in einem Antrag mehrere Aussagen zu Kooperationen mit einem der aufgeführten Einrichtungstypen getroffen, wurde der jeweilige Antrag einfach gezählt. Daraus ergibt sich das folgende Bild:

- In nahezu allen Anträgen finden sich Aussagen zur Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Hochschulen.
- Darüber hinaus werden in jeweils rund 70% der Anträge Kooperationen mit Unternehmen sowie sonstigen Einrichtungen näher umschrieben.

Insgesamt beschreiben jeweils rund ein Drittel enge Kooperationen mit externen Partnern bzw. sehr enge Kooperationen mit an den Verbänden beteiligten nationalen Institutionen; einzelne Textstellen geben Auskunft über die Kooperation mit Beteiligten aus dem Ausland. Bei knapp 30% der erfassten Nennungen konnte (trotz namentlichem Ausweis der Partnerorganisationen) keine Qualifizierung der Kooperationsintensität vorgenommen werden, da sich keine weiteren Erläuterungen im Text finden.

9.1 Ziele

Wie die Übersicht zur Priorisierung der Zielsetzungen im Zuge der Auswertung der Online-Befragung (vgl. Kapitel 4) zeigt, kommt der Förderung und dem Auf- bzw. Ausbau von Kooperationen aus Sicht der Sprecherinnen und Sprecher ein wichtiger Stellenwert zu. Die Stärkung der Zusammenarbeit mit internationalen Partnern wird dabei besonders hervorgehoben (vgl. Kapitel 7 zu Internationalisierung). Der Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben v.a. Sprecherinnen und Sprecher von Exzellenzclustern ein starkes Gewicht.

Im Rahmen der Dokumentenanalyse der Anträge konnten im Bereich Kooperation insbesondere folgende Teilzielebenen identifiziert werden: Kooperationen mit Forschungseinrichtungen, mit Wirtschaft und Industrie sowie mit weiteren Bereichen.¹⁶

Tabelle 21: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Kooperation aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Teilziel	EXC	GSC
TZ Kooperationen mit Wissenschaftseinrichtungen	41-50%	51-60%
TZ Kooperationen mit Wirtschaft & Industrie	21-30%	21-30%
TZ Kooperationen mit weiteren Bereichen	1-10%	

1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------

= Keine Nennung in diesem Zusammenhang

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Mit Blick auf die Anträge der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen werden in jeweils knapp zwei Dritteln beider Gruppen Ziele mit erkennbarem Bezug zu Kooperationsaktivitäten aufgelistet (vgl. *Tabelle 21*). *Tabelle 21* verdeutlicht, dass in rund der Hälfte aller Anträge der Auf- und Ausbau von **Kooperationen mit Wissenschaftseinrichtungen** als Teilziel benannt wird. Formuliert werden weitgefaste Schlagworte wie z.B. „*Strengthening scientific cooperation with partners*“ oder „*Fostering collaborative research*“.

Insofern differenzierte Angaben zur räumlichen Verteilung oder Reichweite der angestrebten Kooperationsaktivitäten erfolgen, werden ebenso (potenzielle) lokale, regionale wie auch internationale Partnerinstitutionen adressiert. Vielfach wird die angestrebte Erweiterung der Kooperationsbeziehungen auch in engem Zusammenhang mit den Zielen einer Intensivierung der interdisziplinären Zusammenarbeit (vgl. *Kapitel 8*) sowie der Internationalisierung und damit internationalen Vernetzungsaktivitäten (vgl. *Kapitel 7*) genannt. Im Falle der Graduiertenschulen wird mehrfach die Ausweitung der Kooperationen mit anderen universitären oder außeruniversitären Graduiertenschulen als Teilziel aufgeführt. Eine Graduiertenschule hat sich hierbei beispielsweise explizit vorgenommen, die strategische Entwicklung von Partnerschaften und Netzwerken mit dem Ziel der Verknüpfung dieser Netzwerke hin zu einem europäischen PhD-Programm voranzutreiben.

¹⁶ Angesichts der unterschiedlichen Herangehensweisen und dem differierenden Konkretisierungsgrad bei den Zielformulierungen und der teils erst auf Ebene der Maßnahmen erkennbaren Intentionen ist diese Systematisierung durch eine gewisse Unschärfe gekennzeichnet.

In jeweils gut einem Viertel der Anträge werden **Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie** als Teilziel angeführt. Hierbei handelt es sich u.a. um Verbände aus den Bereichen Lebenswissenschaften und Ingenieurwissenschaften. Hinter den teils sehr offenen Zielformulierungen stehen beispielhaft folgende Aktivitäten: So zielt ein Cluster mit „*Expand industrial transfer activities*“ stark auf den Technologietransfer in Verbindung mit der Erhöhung der Anzahl strategischer Vereinbarungen mit der Industrie, während ein anderes Cluster mit „*Commercialize key scientific results*“ neben dem Ausbau der Unternehmensbeziehungen auch die wirtschaftliche Verwertung der Forschungsergebnisse durch Ausgründungen plant.

Bei den Graduiertenschulen zielen die Kooperationen mit Unternehmen überwiegend auf eine Bereicherung ihrer Qualifizierungsprogramme und die Erschließung von Tandempartnerschaften und damit potenziellen Karriereoptionen für die Promovierenden in der Industrie.

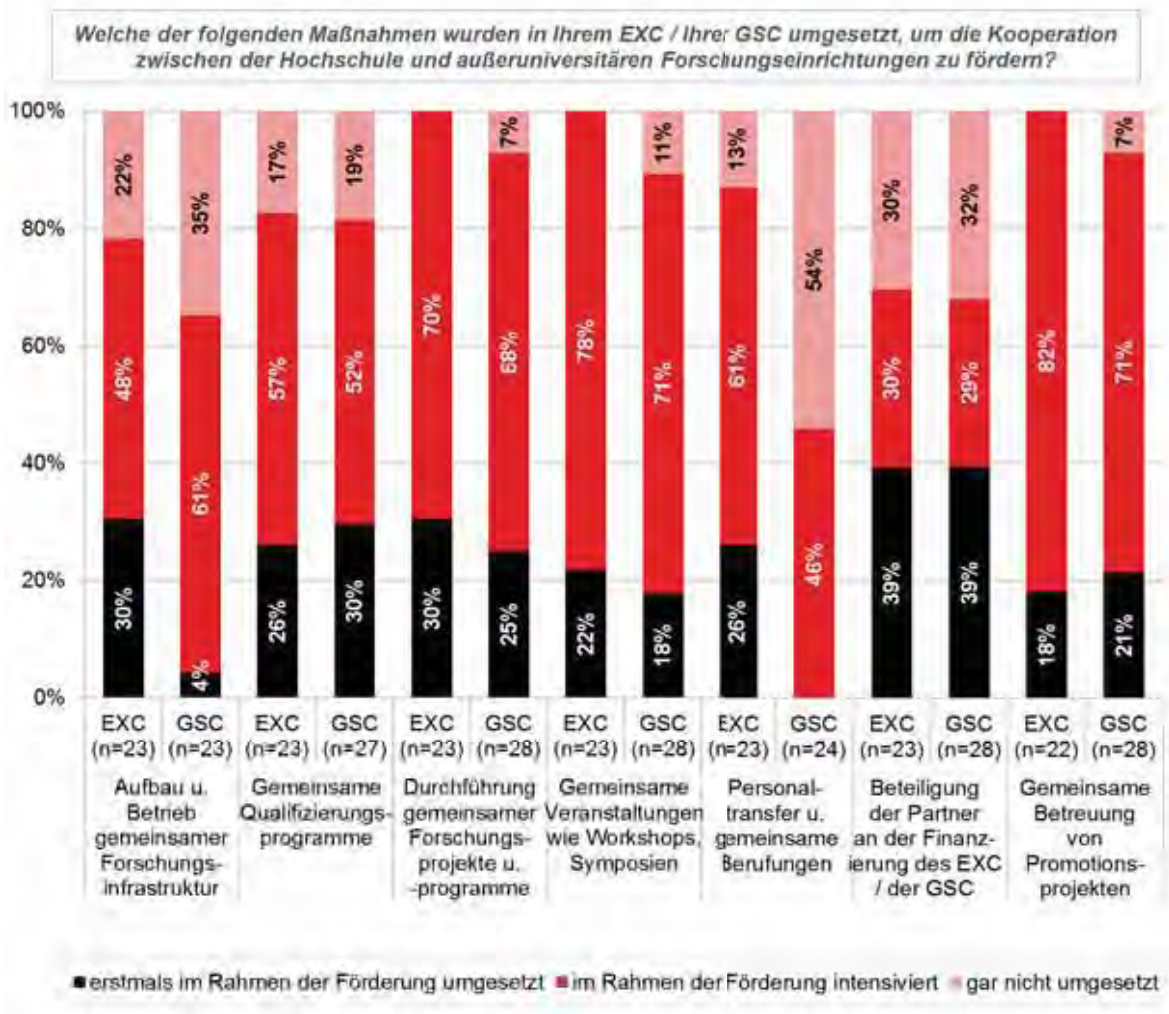
Das Teilziel **Kooperationen mit weiteren Bereichen**, worunter z.B. Institutionen der Öffentlichen Hand, internationale Organisationen, wissenschaftliche Fachgesellschaften, Hilfsorganisationen, Museen etc. verstanden werden, wird lediglich in zwei Ziel- und Maßnahmentabellen in den Anträgen der Exzellenzcluster adressiert. Im einen Fall betrifft dies die engere Zusammenarbeit mit Regulierungsbehörden mit dem Ziel, durch Austausch und Aufklärungsarbeit die Zulassungsverfahren für Produkte zu beschleunigen, im anderen Fall wird die Zusammenarbeit mit der Landespolitik beschrieben.

9.2 Maßnahmen

Im Rahmen der Online-Befragung wurden als spezifischer Teilbereich der Kooperationen mit anderen Einrichtungen die Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen näher beleuchtet. Befragt nach konkreten Maßnahmen zur Förderung dieser Kooperationen zeigen die Ergebnisse der Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher ein breites Portfolio von erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzten bzw. v.a. intensivierten Aktivitäten (vgl. *Abbildung 21*).

Häufig zum ersten Mal im Rahmen der Förderung umgesetzt worden ist, nach Angaben der befragten Sprecherinnen und Sprecher, insbesondere die Beteiligung der Partner an der Finanzierung des Exzellenzclusters / der Graduiertenschule (z.B. Stipendien oder Stellen). Intensiviert wurden bei den Graduiertenschulen sowie den Exzellenzclustern insbesondere die gemeinsame Betreuung von Promotionsprojekten, die Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen wie Workshops, Symposien sowie die Durchführung gemeinsamer Forschungsprojekte und -programme.

Abbildung 21: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Kooperation zwischen Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Vergleich EXC und GSC)



n=22-23 (EXC), n=23-28 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Wesentliche Unterschiede zwischen den Angaben der Sprecherinnen und Sprecher von Exzellenzclustern und Graduiertenschulen bei der Implementierung sind vor allem bei den Maßnahmen Aufbau und Betrieb gemeinsamer Forschungsinfrastruktur, sowie Personaltransfer und gemeinsame Berufungen vorzufinden. Personaltransfer wird bei den Graduiertenschulen entweder intensiviert oder gar nicht umgesetzt (54% der befragten Sprecherinnen und Sprecher aus Graduiertenschulen). Die Exzellenzcluster setzen den Aufbau von gemeinsamer Forschungsinfrastruktur nach Angaben der Sprecherinnen und Sprecher häufiger als die Graduiertenschulen erstmals im Rahmen der Förderung um, bei Graduiertenschulen

tenschulen wird dieser Bereich häufiger intensiviert bzw. gar nicht umgesetzt (35% der Befragten aus Graduiertenschulen).

Neben den Kooperationsbeziehungen zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden in den Anträgen zahlreiche weitere Maßnahmen beschrieben, die im Rahmen der Dokumentenanalyse betrachtet und ausgewertet wurden.

Im Hinblick auf den Auf- und Ausbau der Kooperationsbeziehungen zu externer Forschungscompetenz werden in den Anträgen zahlreiche Maßnahmen aufgeführt, die im Kern die inhaltliche Ausgestaltung der jeweiligen Kooperationen beschreiben. Die folgende Darstellung der kooperationsbezogenen Maßnahmen ist im Lichte der obigen Einordnung der erfassten Kooperationen nach Einrichtungsart und Intensität zu betrachten. Im Folgenden werden Kooperationen der federführenden Hochschulen betrachtet

- mit den an den Verbänden beteiligten nicht-universitären (Forschungs-)Einrichtungen und
- mit den sog. „wichtigsten“ Kooperationspartnern (Exzellenzcluster) bzw. den Partnern, mit welchen formalisierte Vereinbarungen bestehen (Graduiertenschulen).¹⁷

In Bezug auf Organisation und Management richten sich die Aussagen überwiegend auf interne Prozesse der Hochschulen sowie auf Aktivitäten mit anderen beteiligten Institutionen innerhalb der Verbände. Neben den grundlegenden Beschreibungen der inhaltlichen Ausgestaltung der (externen) Kooperationen gehen die Hochschulen und Verbände kaum auf die konkrete vertragliche oder organisatorische Ausgestaltung bzw. das Management der Kooperationen mit den Partnern ein. Diese werden vielmehr in der Beschreibung der einzelnen Maßnahmen angedeutet.

Die institutionenübergreifende Durchführung von Forschungs- und Lehraktivitäten stellt die grundlegende Form von Kooperationen in der Wissenschaft dar. In nahezu allen Anträgen erfolgen Erläuterungen zu **gemeinsamen Forschungsprojekten und Programmen**, die mit Partnern im In- und Ausland umgesetzt werden (vgl. *Tabelle 22*). Es wurden in dieser übergeordnete Maßnahmenkategorie insbesondere solche Projekte erfasst, die in den Antragsdokumenten in den dortigen Kapiteln zum Forschungsprogramm („*Research Programme*“) und zu den jeweiligen Forschungsbereichen („*Research Areas*“) bzw. zum wissenschaftlichen Profil („*Academic Profile*“) benannt werden.

¹⁷ Dabei gilt es abermals zu berücksichtigen, dass auf Basis der Angaben in den Anträgen ein Teil der Kooperationsbeziehungen nicht eindeutig bestimmt werden konnte.

Folglich decken die hier verorteten Projekte und Programme die gesamte Bandbreite von Kooperationen in der Grundlagenforschung, angewandten Forschung und experimentellen Entwicklung sowie in der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ab. Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Unternehmen spielen dabei auch anwendungsbezogene Forschungs- und Entwicklungsprojekte eine herausragende Rolle.

Tabelle 22: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Kooperationen aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Maßnahme	EXC	GSC
Gemeinsame Forschungsprojekte / Programme	91-100%	71-80%
Gemeinsame wissenschaftliche Qualifizierungsangebote	11-20%	81-90%
Gemeinsame Einrichtungen / Plattformen	81-90%	21-30%
Gemeinsame (Forschungs-)Infrastrukturen	31-40%	1-10%
Strategische Partnerschaften	51-60%	11-20%
Tandem-Programm mit Industriepartnern	1-10%	41-50%
Gemeinsame Berufungen	21-30%	11-20%
Kooperation mit Graduiertenschule / -programm im Verbund	71-80%	
Kooperation mit externer Graduiertenschule / -programm	11-20%	
Gemeinsame Daten- / Materialbanken	31-40%	
Austauschprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler	21-30%	
Zusammenarbeit bei der wirtschaftlichen Verwertung	11-20%	
Qualifizierungsmaßnahmen mit der Industrie	1-10%	
Bi- und multilaterale Austauschprogramme		91-100%
Kooperationen mit anderen Graduiertenschulen / -programmen		91-100%
Gemeinsame Schools / Symposien / Workshops		81-90%
Gemeinsame Betreuung von Promotionsprojekten		41-50%
Ermöglichung von Vor-Ort-Präsenz bei Kooperationspartnern		31-40%
Organisation von Vorträgen seitens Industriepartnern		31-40%
(Ko-)Finanzierungen / Stipendien seitens der Industrie		31-40%

Maßnahme		EXC	GSC						
(Ko-)Finanzierungen / Stipendien aus anderen Quellen			11-20%						
Exkursionen zu Unternehmen			11-20%						
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
= Keine Nennung in diesem Zusammenhang									

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Neben der Durchführung gemeinsamer (Forschungs-)Projekte besitzt für die überwiegende Mehrheit der Graduiertenschulen die Einbindung externer Partner in die jeweiligen Qualifizierungsprogramme bzw. die Durchführung **gemeinsamer wissenschaftlicher Qualifizierungsangebote** einen herausragenden Stellenwert für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die internationale Vernetzung der geförderten Einrichtungen. Es wird deutlich, wie wichtig der Zugang zu den Programmen der Partner und das wechselseitige Engagement der beteiligten Akteure in der Ausbildung (und Betreuung) der Promovierenden sind. Eine besonders intensive Form hochschulübergreifender Qualifizierungsmaßnahmen stellt der Abschluss von Kooperationsvereinbarungen mit ausländischen Partneruniversitäten zu Doppelpromotionsprogrammen dar. So bringen sog. „*Double Degrees*“ oder „*Joint Degrees*“ eine auf Erfahrung und besonderem Vertrauen beruhende Zusammenarbeit zum Ausdruck, der wiederum meist eine mehrjährige „lose“ Partnerschaft beispielsweise im Rahmen von Austauschprogrammen vorausgeht. Sie können kürzere Lehrstuhl- oder Laborbesuche ebenso beinhalten wie längere Forschungsaufenthalte („*A rising number of doctoral researchers benefits from (...) flexible doctorate bylaws allowing Co-Tutelle or joint doctorate agreements within or beyond institutionalized partnerships. Agreements have been signed in all disciplines, especially with research partners in Japan, France, Australia, and Russia.*“).

Während sich die ausbildungsbezogene Zusammenarbeit mit der außeruniversitären Forschung, Unternehmen und weiteren Einrichtungen überwiegend auf Partner im regionalen, teils auch im nationalen Umfeld konzentriert, finden die Kooperationen mit Partneruniversitäten vor allem im internationalen Kontext statt. Dies spiegelt sich im Falle der Graduiertenschulen nicht zuletzt auch in der hohen Anzahl der Kooperationspartner im Ausland wider.

Bei den Exzellenzclustern steht – entsprechend des Förderlinienfokus – die (technische) Unterstützung der gemeinsamen Forschungsarbeit im Mittelpunkt der Kooperationsmaßnahmen. Angesichts der Notwendigkeit, komplexe Fragestellungen parallel in größeren Teams unter Einbeziehung komplementärer Wissensbestände an unterschiedlichen Standorten zu lösen, stellen der Aufbau und Betrieb **gemeinsamer Einrichtungen bzw. Plattformen**

für den überwiegenden Teil der Exzellenzcluster wie auch für rund ein Viertel der Graduiertenschulen wesentliche Bestandteile der institutionenübergreifenden Zusammenarbeit dar. Zum Teil werden hierbei in den Anträgen auch Aktivitäten beschrieben, die über die eigentliche strukturelle Reichweite der Verbünde hinausgehen und folglich in den Bereich der tragenden Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen fallen.

Die Bandbreite der im Rahmen der Dokumentenanalyse erfassten Maßnahmen reicht vom Aufbau und Betrieb von gemeinsamen Instituten, Forschungs- und Kompetenzzentren sowie Laboren über die Etablierung von Technologie- und serviceorientierten Plattformen bis hin zur Einrichtung von Räumlichkeiten beispielsweise für Meetings oder Strategietreffen:

„The Technology Platform will pool existing infrastructure and equipment in the [...] fields of research. It will offer technological services in particular providing advanced analytics and prototyping tools [...]. The platform will benefit

- *SMEs, including spin-offs, without their own technology development facilities*
- *Industrial partners requiring advanced analyses or highly specialized prototypes*
- *Research groups which through the technology platform can access tools that go beyond what a single group can provide*
- *PhD students who will receive hands-on training under industrial-like conditions at high-end analysis and fabrication facilities.”*

Die Erläuterungen zum Aufbau- und Betrieb übergreifender Einrichtungen stehen nicht selten in engem Zusammenhang mit Aussagen zur **gemeinsamen** Nutzung bzw. dem Bau von **(Forschungs-)Infrastrukturen**, welche insbesondere in Anträgen der Exzellenzcluster getroffen werden.

In den Anträgen werden vielfach strategisch angelegte Kooperationen beschrieben. So berichten mehr als die Hälfte der Exzellenzcluster von **strategischen Partnerschaften** oder Allianzen mit führenden Wissenschaftseinrichtungen und Unternehmen sowie in Einzelfällen auch mit weiteren Institutionen wie Stiftungen oder Schulen. Auch knapp ein Viertel der Graduiertenschulen verweist auf entsprechende enge, formalisierte und auf lange Frist angelegte Verzahnungen mit Wissenschaft und Wirtschaft. Die strategischen Partnerschaften mit Wissenschaftseinrichtungen zielen u.a. darauf ab, die internationale Sichtbarkeit und Vernetzung der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen zu stärken und den Zugang zu externer Forschungsexpertise zu gewährleisten. Ferner sind derartige Partnerschaften und Allianzen ein wichtiges Instrument beim Wissens- und Technologietransfer.

Darüber hinaus sollen Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie in Form von *Public Private Partnerships (PPP)* – nicht zuletzt aufgrund des meist weitreichenden finanziellen Commitments der Unternehmen – zusätzliche Freiräume in der Forschung und Ausbildung eröffnen und komplementäre Stärken in Forschung und Entwicklung nachhaltig zusammenführen. Erwartungsgemäß werden im Zuge der Erläuterungen zu bereits etablierten oder geplanten strategischen Partnerschaften und Allianzen ausbildungsbezogene Aspekte in den Anträgen der Graduiertenschulen stärker betont. So zielen diese institutionalisierten Partnerschaften darauf, einen essentiellen Beitrag zur Erweiterung und Aufwertung der Qualifizierungsprogramme zu leisten und den Promovierenden praktische Erfahrungen bei den Wissenschaftspartnern und Unternehmen zu ermöglichen. Auf strategische Partnerschaften mit Unternehmen wird auch im Rahmen der Analyse zu Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit (vgl. *Kapitel 10*) eingegangen.

Tandem-Programme mit Industriepartnern in der Promovierendenausbildung spielen für knapp die Hälfte der Graduiertenschulen und einen kleineren Teil der Exzellenzcluster eine bedeutende Rolle. Die in diesem Kontext stattfindenden Aktivitäten zielen darauf ab, den Austausch mit Partnern aus der Industrie zu festigen und praxisrelevantes Wissen für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erschließen. Dabei bringen sich die Industriepartner häufig in die Ausrichtung von Vorlesungen und Workshops sowie in die Betreuung von Promotionsprojekten ein. Vielfach werden mit den jeweiligen Angeboten insbesondere Doktorandinnen und Doktoranden angesprochen, die stark daran interessiert sind, ggf. eine Karriere in der Industrie einzuschlagen.

In rund einem Viertel der Anträge von Exzellenzclustern sowie einem kleinen Teil der Graduiertenschulen wird des Weiteren auf **gemeinsame Berufungen** der Universität und externen Einrichtungen als Kooperationsmaßnahme hingewiesen.

Neben den bereits dargestellten Maßnahmen, die sowohl in den Anträgen der Exzellenzcluster sowie der Graduiertenschulen benannt werden, finden sich weitere förderlinienspezifische Maßnahmen.

So wird von den Exzellenzclustern insbesondere von **Kooperationen mit Graduiertenschulen bzw. -programmen im Verbund** sowie zu einem kleinen Teil auch **mit externen Graduiertenschulen bzw. -programmen** berichtet. Diese Zusammenarbeit zeigt die hohe Bedeutung, die auch bei den Exzellenzclustern der Nachwuchsförderung zukommt.

Anschließend an die Maßnahmen zu gemeinsamen Plattformen und (Forschungs-)Infrastrukturen werden von etwa einem Drittel der Exzellenzcluster zudem **gemeinsame Daten- und Materialbanken** als Kooperationsmaßnahmen expliziert.

Thematisiert werden von den Exzellenzclustern zudem **Austauschprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler** (in etwa einem Viertel der Anträge), sowie teilweise auch die **Zusammenarbeit bei der wirtschaftlichen Verwertung** und spezifische **Qualifizierungsmaßnahmen mit der Industrie**.

Bei den spezifisch durch die Graduiertenschulen benannten Maßnahmen dominieren vor allem **bi- und multilaterale Austauschprogramme** sowie **Kooperationen mit anderen Graduiertenschulen**. Auf den hohen Stellenwert von **Austauschprogrammen** im Rahmen der Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden wurde bereits in den vorangegangenen Kapiteln zur Forschungsleistung und internationalen Sichtbarkeit (vgl. *Kapitel 5*), zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. *Kapitel 6*) sowie zur Internationalisierung (vgl. *Kapitel 7*) ausführlich eingegangen. Daher sei in dieser Stelle lediglich herausgestellt, dass die Ermöglichung von Auslandsaufenthalten ein zentrales Anliegen von bi- und multilateralen Abkommen mit internationalen Partneruniversitäten, die in nahezu allen Anträgen von Graduiertenschulen thematisiert werden, darstellt: „*In addition to its successful efforts in building up multilateral networks and existing bilateral cooperation agreements, the [GSC] succeeded during the first funding period in further strengthening its bilateral partnerships. Bilateral collaborations are designed in such a way as to foster intense exchanges of faculty and doctoral as well as postdoctoral researchers on a structural and institutional level.*“

Kooperation mit anderen Graduiertenschulen bzw. -programmen werden ebenfalls von fast allen Graduiertenschulen benannt. Beispielsweise wird im Falle der Beteiligung von Max-Planck-Instituten vielfach auf die enge (interne) Verzahnung mit deren Graduiertenprogrammen, den sog. „*International Max Planck Research Schools*“ (IMPRS), verwiesen: „*The interconnection on an institutional level of the Max Planck institutes and the [GSC] has grown significantly over the last five years. While in the first application round for the Graduate School only one International Max Planck Research School had existed, the School can now draw on three International Max Planck Research Schools which have been jointly established and whose topics overlap with the three constituent branches of the Graduate School (...). These Schools are logically and structurally associated with the [GSC] and contribute significantly to the School's activities (e.g. through their lecture programme, summer schools, and social events).*“

Über die häufig verbundinternen Verflechtungen hinaus werden vielfach Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von ausländischen Partneruniversitäten, Forschungspersonal aus der Industrie sowie weitere nationale und internationale Expertinnen und Experten in die Qualifizierungsprogramme eingebunden. Diese Partner beteiligen sich beispielsweise an der Ausrichtung **von gemeinsa-**

men Schools, Symposien oder Workshops sowie in Form der **gemeinsamen Betreuung von Promotionsprojekten**. Dabei spielen sich die Kooperationsbeziehungen keineswegs ausschließlich auf Ebene einzelner Personen ab, sondern zielen auf feste Partnerschaften mit den jeweiligen Institutionen und Unternehmen ab, was nicht zuletzt durch die zum Teil enorme Anzahl der den Anträgen beigefügten „*Letters of Intent*“ bekräftigt wird. Die auch für die zweite Förderphase nach wie vor hohe Bedeutung der Einbindung außeruniversitärer Expertise in das Spektrum der Qualifizierungsangebote verdeutlichen die folgenden Textauszüge:

- *„For the second funding period, the [GSC] intends to enhance and systematically integrate the non-university partners’ role in the research training programme, fostering innovative forms of cooperation with institutions encompassing research collaborations, transfer projects and non-academic training options.“*
- *„[GSC] and its non-university research institutions and company partners provide the necessary infrastructure and technical facilities for innovative and state-of-the-art training. The associated companies actively collaborate in training programmes as well as in PhD supervision. Not only university researchers, but the entire staff including non-university staff members as well as the industry partners participate in teaching (...).“*

Weitere von etwa einem Drittel der Graduiertenschulen benannte Kooperationsmaßnahmen betreffen die **Ermöglichung von Vor-Ort-Präsenz bei Kooperationspartnern** (beispielsweise für Praktika und Laboraufenthalte), die **Organisation von Vorträgen seitens Industriepartnern** sowie **(Ko-)Finanzierungen bzw. Stipendien seitens der Industrie**.

Darüber hinaus erfolgen in rund einem Fünftel der Anträge von Graduiertenschulen Hinweise auf **(Ko-)Finanzierungen bzw. Stipendien aus anderen Quellen** sowie auch auf die Durchführung von **Exkursionen zu Unternehmen**. Im Rahmen dieser Exkursionen erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus erster Hand Einblick in Karriereperspektiven außerhalb der Wissenschaft und haben die Möglichkeit, mit Vertreterinnen und Vertretern der Forschungsabteilungen zu diskutieren und sich zu vernetzen.

9.3 Bewertungen

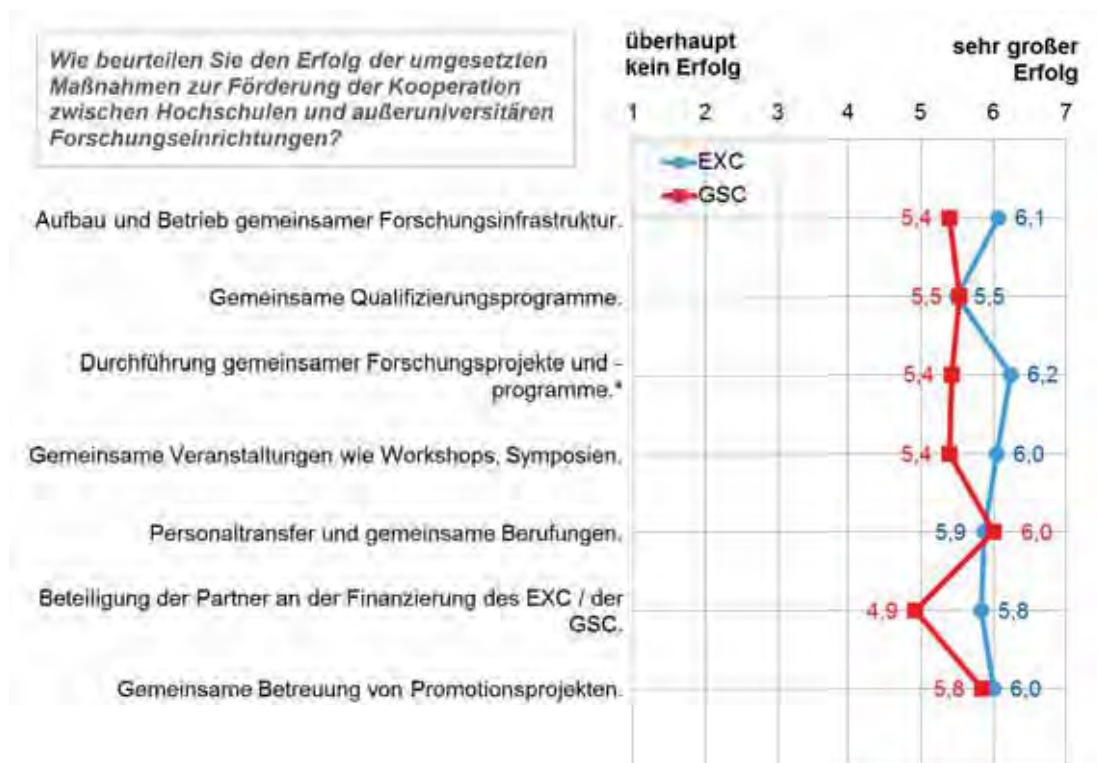
9.3.1 Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen

Für Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurden die Sprecherinnen und Sprecher im Rahmen der Online-Befragung wiederum nach dem Erfolg der durchgeführten

Maßnahmen befragt. Die Bewertungen fallen dabei durchwegs sehr positiv aus. Allen Maßnahmen wird ein großer bis sehr großer Erfolg bescheinigt (vgl. *Abbildung 22*).

Auf Basis des Signifikanztests lassen sich nach den einzelnen Auswertungsdimensionen bis auf den Erfolg von gemeinsam durchgeführten Forschungsprojekten und -programmen keine signifikanten Unterschiede zwischen Exzellenzclustern und Graduiertenschulen in der Erfolgsbewertung feststellen (vgl. *Abbildung 22*).

Abbildung 22: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Vergleich zw. EXC und GSC)



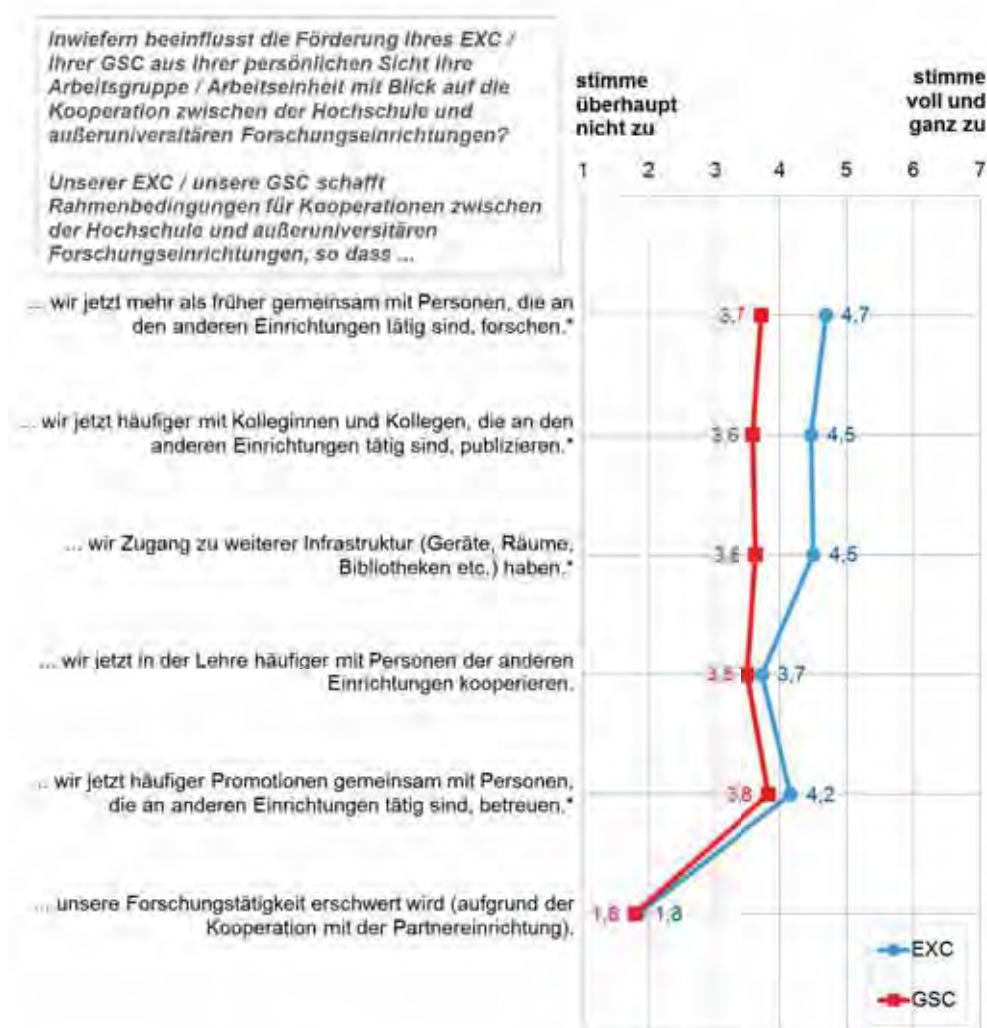
* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; $n=8-21$ (EXC), $n=4-21$ (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Nach Auswirkungen der Förderung auf die Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurden auch die weiteren beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gefragt. Diese schätzen die Auswirkungen als mittel bis eher hoch ein (vgl. *Abbildung 23*). Hohe Zustimmung erhalten dabei insbesondere die Aspekte der Ausweitung der Zusammenarbeit mit Personen aus anderen Einrichtungen (gemeinsam forschen und gemeinsam publizieren) sowie des breiteren Zugangs zu weiterer Infrastruktur (Geräte, Räume, Bibliotheken etc.). Für die Auswertungsdimension Förderlinie kann festgehalten wer-

den, dass die Graduiertenschulen die Wirkungen der Förderung als etwas geringer einschätzen als die Exzellenzcluster.

Abbildung 23: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Vergleich EXC und GSC)

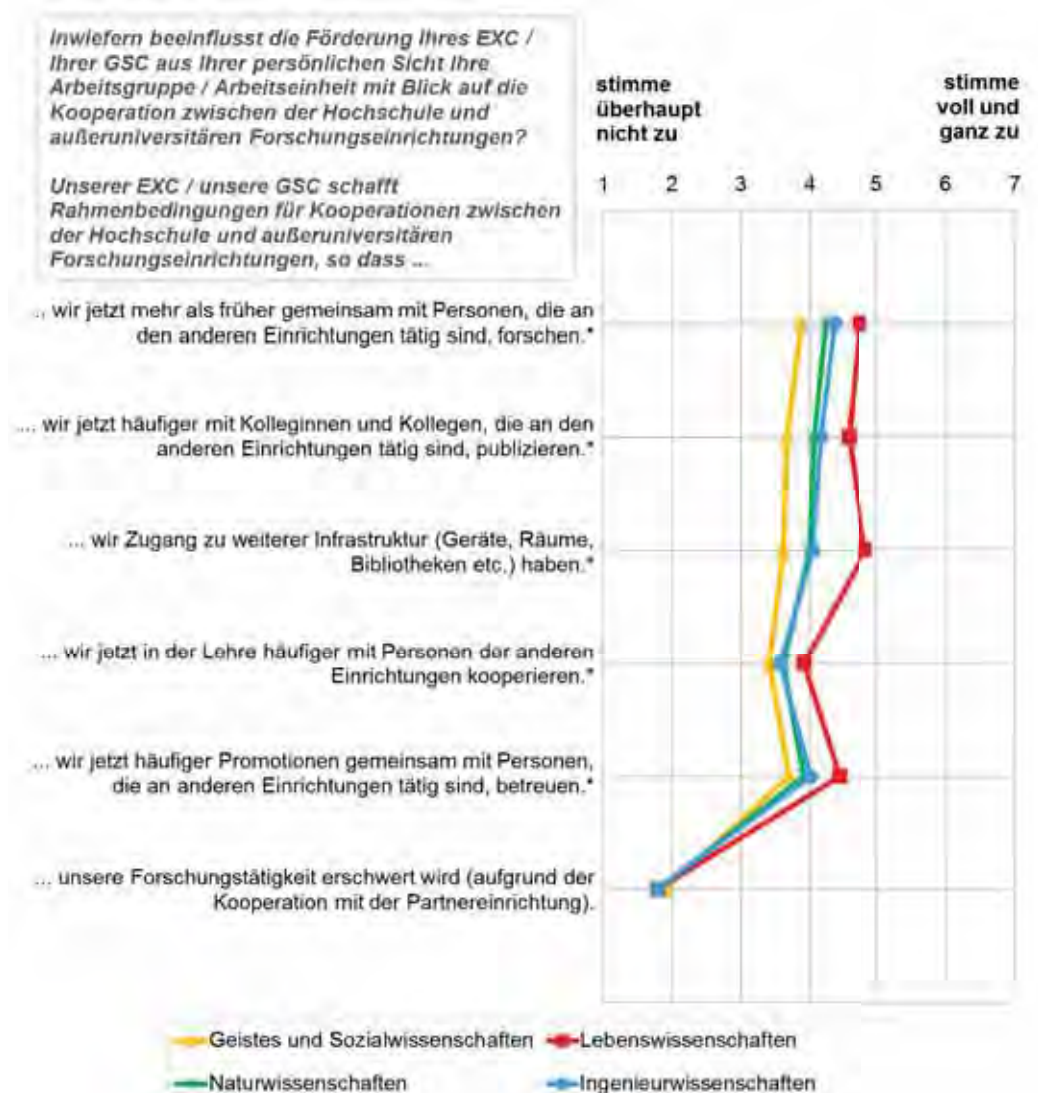


* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; $n=510-531$ (EXC), $n=337-348$ (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

In der Unterscheidung nach Wissenschaftsbereichen erhalten die Aussagen zu den Wirkungen der Förderung von den Geistes- und Sozialwissenschaften deutlich geringere Zustimmung als von den anderen Disziplinen (vgl. *Abbildung 24*). Die Lebenswissenschaften sehen einen größeren Einfluss der Förderung auf die Kooperationen mit der außeruniversitären Forschung gegeben. Alle Disziplinen lehnen die Aussage ab, dass die Forschungstätigkeit durch die außeruniversitären Kooperationen erschwert wird.

Abbildung 24: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Vergleich EXC und GSC)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=204-219 (Geistes- und Sozialwissenschaften), n=250-263 (Lebenswissenschaften), n=279-288 (Naturwissenschaften), n=101-104 (Ingenieurwissenschaften)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Betrachtet nach befragter Statusgruppe bewerten die Sprecherinnen und Sprecher die Wirkungen der Förderung auf die Kooperationen zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen etwas höher als die anderen befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Mit Blick auf Universitäten mit bzw. ohne Zukunftskonzept zeigen sich Unterschiede im Hinblick auf den Zugang zu weiterer Infrastruktur (Geräte, Räume, Bibliotheken etc.) sowie der häufigeren gemeinsamen Betreuung von

Doktorandinnen und Doktoranden anderer Einrichtungen. Für diese Aspekte wird von Universitäten mit Zukunftskonzept ein höherer Zustimmungswert erreicht als bei solchen ohne Zukunftskonzept.

Verbünde, deren Fortsetzungsanträge bewilligt wurden, sehen ihre Forschungstätigkeit durch die Kooperationen mit Partnereinrichtungen überhaupt nicht eingeschränkt - im Gegensatz zu den Verbänden mit einer negativen Förderentscheidung. Frauen stimmen der Aussage, dass nun mehr als früher mit Personen aus anderen Einrichtungen kooperiert wird etwas stärker zu als Männer.

Erfolge beim Auf- bzw. Ausbau von Kooperationen wurden mehrfach aktiv in den **Einzelinterviews und Fokusgruppen** thematisiert. Besonders bei Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird von mehreren Hochschulleitungen sowie einzelnen Sprecherinnen und Sprechern eine deutliche Stärkung berichtet (vgl. hierzu insbesondere auch *Kapitel 15*). Über die gemeinsame Gruppierung um Schwerpunktthemen sowie die Schaffung und gemeinsame Nutzung von Infrastruktur ist, nach Einschätzung der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner, vielfach eine integrative Standortentwicklung gelungen. Insbesondere komplexe Formen der Zusammenarbeit und anteiligen bzw. sequenziellen Finanzierung seien „nur im Rahmen der Exzellenzinitiative möglich“ geworden. So wird u.a. von einem Beispiel einer gemeinsamen institutionenübergreifenden Einrichtung berichtet, welche zunächst durch den geförderten Verbund, anschließend komplett durch eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung und danach durch die Universität aus ihrem Grundetat finanziert worden ist. Herausgestellt wird in diesem Zusammenhang teilweise auch der prozessuale Umsetzungserfolg, „alle Interessen unter einen Hut zu bringen“. Teilweise sehen die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner jedoch auch noch nicht gehobene Potenziale der Zusammenarbeit und verweisen auf zum Teil verzichtbare Strukturdopplungen und hohe Verwaltungs- und Koordinierungsaufwände.

Auch in vielen **Anträgen**, die im Rahmen der Dokumentenanalyse untersucht wurden, werden für den Bereich Kooperationen bereits erzielte Erfolge beschrieben. Im Folgenden wird zunächst ein kurzer Überblick über die Bandbreite der aus Sicht der antragstellenden Institutionen erreichten Erfolge gegeben.

Ein zentraler Bereich der thematisierten Kooperationserfolge stellt die **Zusammenarbeit mit führenden Unternehmen** dar. In diesem Kontext verweisen die Verbünde auf die Ermöglichung eines konkreten Technologietransfers sowie auf die Beteiligung von Doktorandinnen und Doktoranden an Projekten bei den Partnern.

Herausgestellt wird zudem die produktive **Kooperation mit international führenden Wissenschaftseinrichtungen**, wie etwa Universitäten im Ausland aber auch Institutionen innerhalb Deutsch-

lands. Als Ergebnisse dieser Kooperationen werden in den Anträgen u.a. gemeinsame Publikationen, Austauschprogramme für Doktorandinnen und Doktoranden, gelungene interdisziplinäre Zusammenarbeit oder auch die erfolgreiche Gewinnung von Gastdozentinnen und Gastdozenten genannt. Auch wird in einigen Anträgen die Etablierung einer Kooperationskultur hervorgehoben.

Neben gemeinsamen Projekten und Veranstaltungen werden des Weiteren der erfolgreiche **Aufbau und Betrieb gemeinsamer Forschungseinrichtungen bzw. Technologieplattformen** benannt, welche die gemeinsame Forschung zwischen Kooperationspartnern begünstigen und damit wichtige Beiträge zur Forschung leisten können. Ebenfalls spezifische Erwähnung findet die Finanzierung von Stiftungsprofessuren, Stipendien für Doktorandinnen und Doktoranden sowie für Projekte durch die Wirtschaft.

Speziell für die Graduiertenschulen relevante Erfolge, die in den Anträgen genannt werden, beziehen sich auf die erfolgreiche Teilnahme von Doktorandinnen und Doktoranden an internationalem Austausch, die gute Platzierung der Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt und die erfolgreiche Ermöglichung von Praktika und Trainings bei Kooperationspartnern.

Mehrwert der Kooperationen

Bei der Frage nach dem Mehrwert der Kooperationen vor allem mit nicht-universitären Einrichtungen wird in den Anträgen der Exzellenzcluster der Zugewinn an Expertise und Kompetenzen in den Vordergrund gestellt. Die Auflockerung der Grenzen zwischen den verschiedenen Institutionen ermöglicht vor allem eine sich ergänzende interdisziplinäre Forschung und die Entwicklung gemeinsamer innovativer Ansätze. Auch gemeinsame Publikationen und Veranstaltungen werden durch die Kooperationen erleichtert und durch die Abdeckung breiterer Themenspektren neue Forschungsmöglichkeiten eröffnet.

Der internationale Austausch findet in den Anträgen ebenfalls Erwähnung. Einen wichtigen Stellenwert nimmt der durch Kooperationen ermöglichte Zugang zu zusätzlichen Ressourcen, zur Infrastruktur und Technologie sowie zu zusätzlichen Personalressourcen ein. Auch die Erhöhung der Attraktivität und internationalen Sichtbarkeit der Exzellenzcluster durch Kooperationen mit renommierten Partnern wird als Mehrwert herausgestellt.

Der von den Graduiertenschulen in den Anträgen am stärksten betonte Mehrwert durch Kooperationen bezieht sich insbesondere auf die Verbesserung der Graduiertenausbildung. Durch die ergänzenden Expertisen werden die Forschungsmöglichkeiten aus Sicht der Graduiertenschulen stark erweitert, die praktische Relevanz der Ausbildung wird z.B. durch Kooperationen im Industriebereich erhöht. Genannte Mehrwerte beziehen sich insbesondere auf

das Knüpfen von Kontakten zu potenziellen Arbeitgebern und das Aufzeigen von weiteren Karrierewegen – auch außerhalb (universitärer) Wissenschaft. Wiederholt Erwähnung findet die finanzielle Förderung der Doktorandinnen und Doktoranden durch Partnerinstitutionen. Ein Mehrwert wird auch darin gesehen, dass Promovierende parallel zu ihrer Promotion bei Partnerinstitutionen tätig werden und sich so zusätzlich weiterqualifizieren. Auch die gemeinsame Betreuung von Dissertationen, die Erweiterung des Lehrangebotes und die gemeinsame Realisierung von Workshops und Summer Schools werden als Mehrwert beschrieben.

Internationale Kooperationen, die in mehreren Anträgen hervorgehoben werden, eröffnen den Promovierenden die Möglichkeit, einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland zu absolvieren. Von den ergänzenden Expertisen der Kooperationspartner profitieren neben den Promovierenden auch die anderen Beteiligten der Graduiertenschulen. In den Anträgen werden in diesem Zusammenhang v.a. die Möglichkeiten, gemeinsame Forschungsvorhaben, Konferenzen und Publikationen über verschiedene Disziplinen hinweg und in Abstimmung von Grundlagenforschung und anwendungsorientierter Forschung zu realisieren, erwähnt. Auch für die beteiligten Kooperationspartner in der Wirtschaft ist laut den Anträgen ein Mehrwert im Sinne eines Wissens- und Technologietransfers sichtbar, wie etwa folgendes Zitat verdeutlicht: „*The doctoral researchers help to transfer knowledge and incorporate novel research areas with the industry partners.*“

Als ein weiterer genereller Mehrwert wird, analog zu den Exzellenzclustern, auch von den Graduiertenschulen der Zugang zu Infrastruktur, Geräten, Datenbanken, Software und Plattformen sowie zu den anderen Forschungsinstituten genannt.

9.3.2 Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle

In den Begutachtungsprotokollen sind zum Thema Kooperationen zum einen übergreifende Aussagen der Prüfungsgruppen erfasst, die auf die Konstellation der jeweiligen Verbünde eingehen und somit den institutionellen Rahmen der geförderten Exzellenzcluster und Graduiertenschulen ausleuchten (vgl. *Tabelle 23*). Des Weiteren sind hier allgemeine Bewertungen zur Zusammenarbeit mit weiteren Einrichtungen verortet, die nicht konkret Bezug zu bestimmten Maßnahmen nehmen. Zum anderen kommen in den Begutachtungsprotokollen vielfältige Einzelmaßnahmen der Kooperation zur Sprache.

Die **Kooperationen mit anderen Wissenschaftseinrichtungen**, mit **Wirtschaft und Industrie** und **weiteren Bereichen** werden insgesamt sehr positiv bewertet. Kritische Aussagen werden nur punktuell getroffen.

Bei der Durchsicht der Begutachtungsprotokolle fällt hinsichtlich der **Kooperationen mit Wissenschaftseinrichtungen** auf, dass im Falle der Exzellenzcluster auf übergeordneter Ebene das Augenmerk überwiegend auf der Zusammenarbeit der beteiligten Einrichtungen liegt und weniger auf Kooperationen mit weiteren Institutionen im nationalen oder internationalen Umfeld. In der Gesamtheit der gutachterlichen Bewertungen ist festzuhalten, dass in jedem Begutachtungsprotokoll mehr oder weniger weitreichende Aussagen zur wissenschaftsseitigen Zusammenarbeit, teils auch zur (internen) Organisation der Kooperationen getroffen werden. Der Austausch im Rahmen von Kooperationen begünstigt nach Einschätzung der Prüfungsgruppen eine Profilerweiterung, unterstützt die Interdisziplinarität der Forschung und erhöht die internationale Sichtbarkeit.

In Bezug auf Kooperationen mit ausländischen Forschungseinrichtungen werden in den Begutachtungsprotokollen insbesondere Bezüge zu besonders renommierten Institutionen herausgestellt. Kritische Anmerkungen in den Begutachtungsprotokollen beziehen sich u.a. darauf, dass einzelne Verbände den Radius ihrer Kooperationsbeziehungen nach Ansicht der Gutachterinnen und Gutachter vergrößern sollten, was eine dezidierte Kooperationsbereitschaft der betreffenden Einrichtungen bzw. der dortigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler voraussetzt.

Die **Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie** werden in gut einem Drittel der Begutachtungsprotokolle angesprochen und ebenfalls sehr positiv bewertet. So stellen die Prüfungsgruppen vielfach fest, dass die Kontakte zwischen den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen einerseits und industriellen Partnern andererseits intensiv ausgestaltet sind und oft auf langjähriger Zusammenarbeit basieren. In ihren Bewertungen der Zusammenarbeit mit Firmen nehmen die Gutachterinnen und Gutachter vielfach Bezug zu einzelnen kooperationsbezogenen Maßnahmen und thematisieren Aspekte wie Anwendungsbezug der Forschung oder Wissens- und Technologietransfer.

Tabelle 23: Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen im Bereich Kooperation aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Bewertungen		EXC	GSC						
Kooperation mit Wissenschaftseinrichtungen		91-100%	61-70%						
Kooperation mit Wissenschaftseinrichtungen (kritisch)		1-10%	1-10%						
Kooperation mit Wirtschaft & Industrie		31-40%	31-40%						
Kooperation mit weiteren Bereichen		11-20%	11-20%						
Kooperation der Beteiligten untereinander			41-50%						
Austauschprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler		1-10%	31-40%						
Aufbau / Betrieb gemeinsamer Einrichtungen / Plattformen		31-40%	1-10%						
Gemeinsame Nutzung / Bau von (Forschungs-)Infrastrukturen		21-30%	11-20%						
Gemeinsame Berufungen		21-30%	1-10%						
Durchführung gemeinsamer Forschungsprojekte		21-30%	1-10%						
Tandem-Programme mit Industriepartnern		1-10%	21-30%						
Zusammenarbeit mit (anderen) Graduiertenschulen		1-10%	11-20%						
Strategische Partnerschaften		11-20%							
Gemeinsamen Nutzung von Daten- / Materialbanken		1-10%							
Beratung Politik / Stakeholder		1-10%							
Gemeinsame wissenschaftliche Qualifizierungsprogramme			31-40%						
Zusammenarbeit mit Forschungsgruppen			31-40%						
Ermöglichung von Praktika bei industriellen Partnern			11-20%						
(Ko-)Finanzierungen / Stipendien seitens Industrie			11-20%						
(Ko-)Finanzierung aus anderen Quellen (ohne Industrie)			1-10%						
Gemeinsame Betreuung von Promotionsprojekten			11-20%						
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
= Keine Nennung in diesem Zusammenhang									

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Bei den Graduiertenschulen wird vor allem der Zuwachs an Wissen und Kompetenzen herausgestellt, der durch Kooperationen mit der Industrie entsteht. Betont wird der Mehrwert für die Promo-

vierenden, die an zusätzliche Themen und Methoden herangeführt werden, sich neben der Grundlagenforschung auch mit anwendungsorientierter Forschung vertraut machen, zusätzliche Lehrangebote wahrnehmen, ggf. zusätzliche finanzielle Unterstützung erschließen, Kontakte knüpfen und sich generell weiterqualifizieren können. Hinzu kommen die Möglichkeiten im Rahmen internationaler Kooperationen Auslandsaufenthalte und Feldforschung im Ausland zu realisieren.

Kooperationen mit weiteren Bereichen werden in einem kleineren Teil der Begutachtungsprotokolle angesprochen, da sie in ihrer Reichweite auch nur für einige Exzellenzcluster und Graduiertenschulen hohe Relevanz zu besitzen scheinen. Die dort getroffenen Aussagen sind allesamt sehr positiv und beziehen sich auf die Zusammenarbeit mit staatlichen Einrichtungen oder NGOs, Stiftungen, Museen, Bibliotheken etc..

Bewertung von einzelnen Maßnahmen

In rund einem Drittel der Begutachtungsprotokolle zu Graduiertenschulen und einem kleinen Teil der Begutachtungsprotokolle zu Exzellenzclustern wird – vielfach in Verbindungen mit Äußerungen zur internationalen Vernetzung und damit der Einbindung der Promovierenden in die internationale Wissenschaftsgemeinschaft – auf **Austauschprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler** eingegangen.¹⁸ Die Einschätzungen der Prüfungsgruppen zu den (teils seit vielen Jahren etablierten) Austauschprogrammen fallen insgesamt sehr positiv aus. Der Tenor der gutachterlichen Aussagen im Zusammenhang mit der Ermöglichung von Auslandsaufenthalten für den wissenschaftlichen Nachwuchs über Austauschprogramme lautet, dass die Hochschulen und Verbände in den letzten Jahren Fortschritte beim Ausbau ihrer Kooperationsbeziehungen erzielt haben.

Der **Aufbau- und Betrieb gemeinsamer Einrichtungen und Plattformen** wird in über einem Drittel der Begutachtungsprotokolle zu Exzellenzclustern sowie im Falle zweier Begutachtungsprotokolle zu Graduiertenschulen thematisiert. Bei letzteren werden institutionalisierte Kooperationen der Universitäten mit Unternehmen angesprochen (jeweils *Public Private Partnerships*), von denen die betreffenden Graduiertenschulen unmittelbar profitieren. Ansonsten konzentrieren sich die durchweg sehr positiven Aussagen überwiegend auf die gemeinsame Nutzung von Technologie- und Serviceplattformen und deren essentielle Bedeutung für die Forschung, auch über Verbundgrenzen hinweg. Ferner werden

¹⁸ Siehe hierzu auch die Erläuterungen zur Bewertung von Maßnahmen im Bereich der Unterstützung der internationalen Mobilität in *Kapitel 7*, die darüber hinaus Auslandsaufenthalte des wissenschaftlichen Nachwuchses (ohne Verweis auf konkrete Programme oder Partnereinrichtungen) berücksichtigen.

strukturelle Maßnahmen wie die institutionenübergreifende Gründung von Instituten und Forschungszentren herausgestellt.

Die **gemeinsame Nutzung bzw.** vereinzelt der gemeinsame **Bau von (Forschungs-)Infrastrukturen** der beteiligten Einrichtungen werden in knapp einem Drittel der Begutachtungsprotokolle der Exzellenzcluster sowie bei einem kleinen Teil der Graduiertenschulen herausgestellt.

Weitere in den Begutachtungsprotokollen adressierte kooperationsbezogene Maßnahmen, welche von jeweils rund einem Viertel der Begutachtungsprotokolle zu Exzellenzclustern und vereinzelt bei Graduiertenschulen thematisiert werden sind **gemeinsame Berufungen** sowie die **Durchführung gemeinsamer Forschungsprojekte**. Etwas häufiger in Bezug auf die Graduiertenschulen und nur vereinzelt bei Exzellenzclustern benannt werden dagegen **Tandem-Programme mit Industriepartnern** sowie die **Zusammenarbeit mit (anderen) Graduiertenschulen**.

Förderlinienspezifisch werden bei vier Begutachtungsprotokollen zu Exzellenzclustern die Etablierung von **strategischen Partnerschaften** mit relevanten Wissenschaftseinrichtungen und Unternehmen positiv hervorgehoben. Die Gutachterinnen und Gutachter betonen, wie wichtig die Bildung von Allianzen gerade auf sehr kompetitiven Forschungsgebieten ist, und untermauern die großen Potenziale, die sich aus strategischen Kooperationsabkommen mit der Industrie ergeben. Vereinzelt wird zudem auf die **gemeinsame Nutzung von Daten- bzw. Materialbanken** sowie die **Beratung von Politik und Stakeholdern** in den Begutachtungsprotokollen zu Exzellenzclustern eingegangen.

Mit spezifischem Blick auf die Graduiertenschulen kommt in den gutachterlichen Bewertungen **gemeinsamen wissenschaftlichen Qualifizierungsprogrammen** ein hoher Stellenwert zu. So wird in rund einem Drittel der Begutachtungsprotokolle zu Graduiertenschulen von Seiten der Prüfungsgruppen die Ausweitung und Vertiefung der Einbindung von externen Wissenschaftspartnern sehr positiv herausgestellt. In zwei Begutachtungsprotokollen wird die Einbindung von Wissenschaftspartnern in die jeweiligen Qualifizierungsprogramme in Bezug auf eine ausreichende Strukturierung bzw. Verbindlichkeit hinterfragt.

Auch werden mehrfach hochschul- bzw. verbundinterne Kooperationen und Verflechtungen thematisiert und auf den hieraus für die betreffenden Verbünde resultierenden Nutzen eingegangen. So wird in rund einem Drittel der Begutachtungsprotokolle zu Graduiertenschulen die **Zusammenarbeit mit Forschungsgruppen** thematisiert. Dabei werden u.a. die Einbindung in Sonderforschungsbereiche, Transregios, Programme von BMBF/EU, Forschungszentren etc. herausgestellt und – sofern zutreffend – auf die institutionelle Verzahnung mit Exzellenzclustern beleuchtet.

In einem Viertel der Begutachtungsprotokolle zu Graduiertenschulen wird des Weiteren die **Ermöglichung von Praktika bei industriellen Partnern** als sehr gewinnbringend für die Promovierenden bewertet. Die Gutachterinnen und Gutachter betonen u.a., dass die Promovierenden durch den frühzeitigen Kontakt mit späteren potentiellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern profitieren, auch wenn ein großer Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses seine Zukunft wohl in der akademischen Forschung sieht.

Darüber hinaus wird in rund einem Fünftel der Begutachtungsprotokolle zu Graduiertenschulen das finanzielle Engagement seitens Unternehmen herausgestellt. Dabei erfolgen Hinweise auf **(Ko-)Finanzierungen** sowie die Vergabe von **Stipendien seitens der Industrie** bzw. die Finanzierung von Promotionsprojekten oder gar von Nachwuchsgruppen. Vereinzelt werden zudem **(Ko-)Finanzierungen aus anderen Quellen (ohne Industrie)** thematisiert.

In einem kleinen Teil der Begutachtungsprotokolle zu Graduiertenschulen wird außerdem die **gemeinsame Betreuung von Promotionsprojekten** positiv erwähnt.

10 Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit

Ein Förderkriterium für Exzellenzcluster ist laut Anlage zur Exzellenzvereinbarung II „Wissenstransfer und ggf. wirtschaftliche Relevanz“. Neben Maßnahmen zum Wissenstransfer in die wirtschaftliche Anwendbarkeit zusammen mit Partnern aus der Industrie umfasst dieses Kapitel auch die Zusammenarbeit mit öffentlichen Einrichtungen und allgemeine Formen der Öffentlichkeitsarbeit. Explizit nicht zum Wissenstransfer zählt der Transfer in die wissenschaftliche Community. Dieser Transfer ist implizites Ziel jeder Wissenschaft und wird nicht gesondert betrachtet.

10.1 Ziele

Wie bereits in *Kapitel 4* dargestellt wurde, zeigen die durchgeführten Befragungen, dass Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfer im Vergleich zu anderen Zielsetzungen eine etwas geringere Priorität haben (vgl. *Abbildung 4*). Dabei wird der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit ein höherer Stellenwert eingeräumt als dem Wissenstransfer in die Wirtschaft oder andere gesellschaftliche Bereiche, wobei deutliche Unterschiede zwischen den Fachrichtungen auftreten. Erwartungsgemäß priorisieren Ingenieur-, Lebens- und Naturwissenschaften den Transfer in die Wirtschaft höher.

Die Dokumentenanalyse der Anträge zeigt, dass die Mehrheit der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen in ihren Anträgen Teilziele zum Wissenstransfer und zur Öffentlichkeitsarbeit formuliert (vgl. *Tabelle 24*). Bei weniger als 10% der Anträge werden Zielsetzungen formuliert, die eine unmittelbare **wirtschaftliche Verwertung** z.B. in Form von Ausgründungen vorsehen. Häufiger wird ein unspezifischer **Wissenstransfer in die Wirtschaft** angestrebt („*Bridge between university and industry*“). Die Industrie wird mehrfach als Zielgruppe definiert, die Aufgabe der Verbünde wird darin gesehen, Strukturen für den Wissenstransfer aufzubauen („*Establish strong technology transfer structures*“). Bei 16% der Exzellenzcluster wird das Ziel Wissenstransfer primär innerhalb **strategischer Partnerschaften** angestrebt („*to facilitate future applied-research topics and public-private-partnership projects*“).

Nur vereinzelt, wenn eine aktuelle politische Relevanz des Forschungsthemas vorliegt, wird der **Wissenstransfer in die Politik** als Zielsetzung für den Verbund formuliert: „*Developing dialog with the public and decision makers in policy and business*“.

Tabelle 24: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Teilziel						EXC		GSC	
TZ Wirtschaftliche Verwertung						11-20%		1-10%	
TZ Wissens- und Technologietransfer Wirtschaft						21-30%		11-20%	
TZ Strategische Partnerschaften						11-20%			
TZ Wissenstransfer Politik						1-10%			
TZ allgemeine Öffentlichkeitsarbeit						51-60%		41-50%	
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
= Keine Nennung in diesem Zusammenhang									

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Fast 60% der Exzellenzcluster und etwas mehr als 40% der Graduiertenschulen formulieren explizite Ziele für die **allgemeine Öffentlichkeitsarbeit**. Darunter fallen Kontaktaufnahmen zu Museen und Schulen ebenso wie Öffentlichkeitsarbeit ohne spezifische Zielgruppe („outreach to public“).

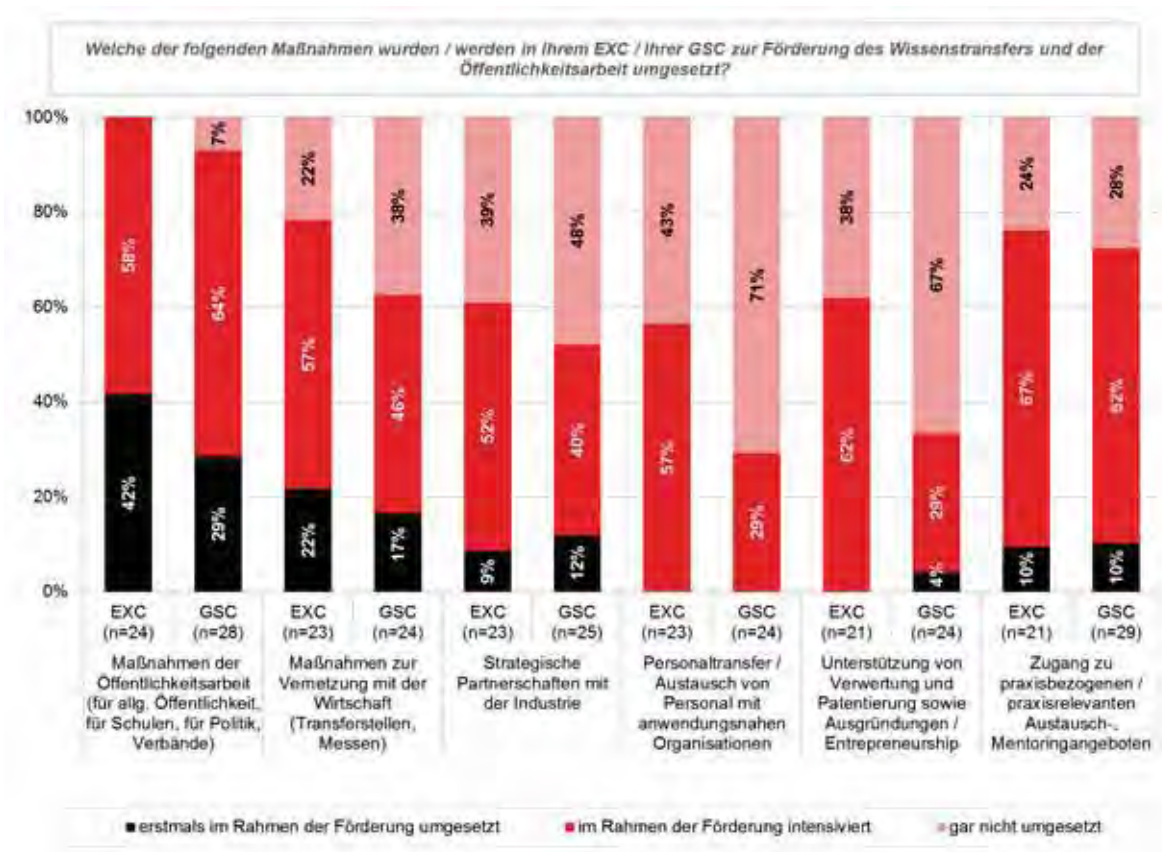
Insofern in den Anträgen beschrieben wird, dass Teilziele von Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit erreicht wurden, umfasst dies ausschließlich die Fertigstellung von Konzepten oder die Implementierung erster Schritte. Alle Anträge (insgesamt 53), in denen Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit als Ziele thematisiert sind, formulieren diese als dauerhafte Ziele für den gesamten Förderzeitraum. Verbünde an Hochschulen mit Zukunftskonzept benennen in ihren Anträgen Ziele im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfer meist prominent. Folgende Zielgruppen für Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit werden explizit benannt:

- Wirtschaft
 - Branchencluster
 - Unternehmen, insb. große Konzerne
 - Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (z.B. Kammern)
 - Gründerinnen und Gründer
- Politik (ohne genauere Spezifikation)
- Journalistinnen und Journalisten
- Allgemeine Öffentlichkeit
- Kinder und Jugendliche
- Lehrerinnen und Lehrer (Schulen)

10.2 Maßnahmen

Die Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher zeigt, dass in der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung des Wissenstransfers und Öffentlichkeitsarbeit zwischen den Exzellenzclustern und den Graduiertenschulen – wie die Antragsauswertung erwarten ließ – deutliche Unterschiede bestehen (vgl. *Abbildung 25*). Graduiertenschulen haben nach Angaben der Sprecherinnen und Sprecher im Bereich Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit häufiger keine Maßnahmen umgesetzt. Besonders deutlich sind die Unterschiede bei wirtschaftsnahen Maßnahmen wie Ausgründungen, wirtschaftliche Verwertung und Patentierung sowie Personaltransfer in anwendungsnahe Organisationen.

Abbildung 25: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit (Vergleich zw. EXC und GSC)



n=21-24 (EXC), n=24-29 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Deutlich wird auch, dass viele der Maßnahmen bereits vor der Förderung durch die Exzellenzinitiative begonnen haben, aber im Rahmen der Förderung intensiviert werden. So gab es an den Hochschulen aller Exzellenzcluster, die Maßnahmen zur wirt-

schaftlichen Verwertung und Patentierung sowie Förderung von Ausgründungen/Entrepreneurship umsetzen, derartige Aktivitäten bereits vor Beginn der Exzellenzinitiative. Maßnahmen der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit mit Zielgruppen außerhalb der (Fach-) Öffentlichkeit werden hingegen laut Sprecherinnen und Sprechern von 42% der Exzellenzcluster und 29% der Graduiertenschulen erstmals umgesetzt.

In die Online-Befragung wurden nur die wesentlichen Maßnahmen einbezogen. Auf Basis der Dokumentenanalyse waren bereits vor der Befragung mehr als 30 unterschiedliche Einzelmaßnahmen des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit identifiziert worden. Von diesen ist ein Drittel dem Bereich Wissenstransfer zuzuordnen, die weiteren Maßnahmen dem Bereich Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Die Vielfalt der Maßnahmen wird im Folgenden anhand der Angaben aus den Anträgen vertiefend dargestellt.

Maßnahmen im Bereich Wissenstransfer

Transfer in die Wirtschaft

In den Anträgen beschreiben fast ein Drittel der Exzellenzcluster aber weniger als ein Fünftel der Graduiertenschulen, dass sie die **wirtschaftliche Verwertung ihrer wissenschaftlichen Erkenntnisse** anstreben (vgl. *Tabelle 25*). In einzelnen Verbänden ist vorgesehen, einen systematischen Prozess von der Forschung bis zu Anwendung aufzusetzen („... *with the aim of implementing a dedicated transfer chain leading from basic research to applications*“). Diese reicht von der Sensibilisierung für anwendungsorientierte Fragestellungen, gemeinsamer Forschung, dem Einbezug von Kooperationspartnern zur Erhöhung der Verwertungschancen bis zur Bereitstellung von Unterstützungsstrukturen für Patentschutz, Marketing und Messepräsentationen.

In fast der Hälfte der Anträge von Exzellenzclustern und einem Fünftel der Anträge von Graduiertenschulen werden Maßnahmen zur Unterstützung von Entrepreneurship und Ausgründungen beschrieben. Diese reichen von der Sensibilisierung für und Bekanntmachung von Möglichkeiten der Unternehmensgründung bis zur Begleitung von Gründungsvorhaben. In einigen Anträgen wird berichtet, dass bereits erfolgreich Unternehmen gegründet wurden (vgl. auch *Kapitel 10.3*).

Dabei werden Synergieeffekte mit anderen Programmen wie dem Förderprogramm für Gründungen aus der Hochschule EXIST des Bundeswirtschaftsministeriums, dem Wettbewerb Gründerhochschule und bereits bestehenden Unterstützungseinrichtungen an den Hochschulen dargestellt.

Tabelle 25: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Wissenstransfer aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Maßnahme	EXC	GSC								
Wirtschaftliche Verwertung und Patentierung von Wissen	21-30%	11-20%								
Ausgründungen / Entrepreneurship	41-50%	11-20%								
Transfer-Infrastruktur	21-30%	1-10%								
Strategische Partnerschaften mit der Industrie	21-30%	1-10%								
Forschungskooperationen	61-70%	31-40%								
Vernetzung mit der Wirtschaft	21-30%	11-20%								
Personaltransfer	1-10%	11-20%								
Qualifizierungsangebote für Unternehmen	1-10%									
Beratung für Stakeholder und Politik	21-30%	11-20%								
Parlamentarische Abende / Stakeholder-Veranstaltungen	11-20%									
	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
= Keine Nennung in diesem Zusammenhang										

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

In zwölf Anträgen wird erläutert, dass **Infrastrukturen zur Verbesserung des Wissenstrfers in die Wirtschaft** und zu weiteren Partnern geschaffen werden sollen. Dies umfasst ein Spektrum von so unterschiedlichen Einrichtungen wie eine Softwareplattform, ein nanoanalytisches Labor bis zu (klinischen) Anwendungszentren, die in Kooperation mit Industriepartnern betrieben werden.

Strategische Partnerschaften mit der Industrie bezeichnen zumeist langfristige, vertraglich fixierte Kooperationen mit hohem Investment der Hochschule sowie der Unternehmen. Der Stellenwert für die geförderten Verbünde ist sehr hoch, wie der folgende Abschnitt verdeutlicht: *„Its [...]Program provides a framework for effective collaboration between [...] and industrial partners, who range from local small and medium sized companies to large international players, and consists of three levels; the Industrial Affiliate Forum, Preferred Partnerships and Strategic Alliances (SA).“*

Die strategischen Partnerschaften sind langfristig angelegt und haben zumeist bereits vor der Exzellenzinitiative bestanden. Durch die Exzellenzinitiative werden im Rahmen der Partnerschaften neue Projekte aufgesetzt, bestehende Aktivitäten vertieft und weitere Partner in bestehende Partnerschaften aufgenommen.

Verbreiteter ist die **Durchführung von Forschungskoope-
rationen** mit der Wirtschaft, die von rund zwei Dritteln der Exzellenz-
cluster und einem Drittel der Graduiertenschulen umgesetzt wer-
den. Hier werden gemeinsame Forschungsvorhaben durchgeführt
und durch weitere Formen der Zusammenarbeit ergänzt wie z.B.
Gastdozentur, Weiterbildungen, Nutzung von Infrastruktur und
gemeinsame Veröffentlichungen. Dies zeigen auch die Einzelinter-
views und Fokusgruppengespräche, im Rahmen derer vielfach die
Intensivierung bzw. der Ausbau bestehender Kontakte und Netz-
werke berichtet wurde.

Begleitend zu den skizzierten Maßnahmen des Wissenstransfers
werden von den Exzellenzclustern relativ häufig Aktivitäten aufge-
führt, die dazu dienen, den Wissenschaftlerinnen und Wissen-
schaftlern den Kontakt in die Wirtschaft zu erleichtern und die
Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft zu verbessern.
Als Beispiele für Maßnahmen werden Informationsveranstaltungen,
Veranstaltungsreihen mit festen Partnern, Marktplätze, Sym-
posien und die Bereitstellung von Datenbanken mit Kontaktadres-
sen relevanter Dienstleistungsunternehmen und Kooperations-
partner genannt.

In Einzelfällen wird in den Anträgen dargestellt, dass ein **Perso-
naltransfer in die Wirtschaft** bzw. zu Kooperationspartnern ge-
plant ist.

Transfer in Politik und Gesellschaft

Von einem Viertel der Exzellenzcluster und rund 10% der Gradu-
iertenschulen werden gesellschaftliche Akteure sowie Vertreterin-
nen und Vertreter der Politik als relevante Partner genannt. In den
meisten Fällen wird wissenschaftliche Expertise für Gremien oder
Veranstaltungen zur Verfügung gestellt. Dies ist insbesondere für
Themengebiete wie Klima oder gesellschaftliche Akzeptanz neuer
Technologien der Fall. Vereinzelt werden parlamentarische Aben-
de durchgeführt.

Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem Schwerpunkt Öffentlichkeitsarbeit findet sich eine Vielzahl
von Maßnahmen in den Anträgen (vgl. *Tabelle 26*). Diese reichen
von klassischen Aktivitäten wie dem Versand von Pressemitteilun-
gen, der Pflege einer eigenen Homepage oder dem Versand eines
Newsletter bis zur Organisation von Wissenschaftscafés für Bürge-
rinnen und Bürger. Wie bereits oben anhand der Befragung darge-
stellt (vgl. *Abbildung 25*) werden diese Maßnahmen häufig auf-
grund der Exzellenzinitiative neu entwickelt oder intensiviert.

Tabelle 26: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Bewertung von Maßnahmen	EXC	GSC
Allgemeine Bewertungen der ÖAWT	31-40%	11-20%
WT: Strategische Partnerschaften	11-20%	
WT: Forschungsk Kooperation	11-20%	
WT: Ausgründungen / Entrepreneurship	1-10%	
WT: Kontaktaufbau zur Wirtschaft	1-10%	1-10%
WT: Personaltransfer	1-10%	
WT: Beratung Politik / Stakeholder	11-20%	1-10%
Öffentlichkeitsarbeit	61-70%	11-20%
Öffentlichkeitsarbeit (kritisch)		1-10%

1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------

= Keine Nennung in diesem Zusammenhang

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die Mehrheit der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster berichtet in den Anträgen über Aktivitäten im Bereich **Internet**. Basis bildet die eigene Homepage, zum Teil aufwändig mit Videomaterial gestaltet. Dazu kommen Aktivitäten wie der regelmäßige Versand eines Newsletters. Stellenbörsen, themenspezifische Publikationen und Suchmaschinen, Facebook-Seiten, eigene TV- und YouTube-Channel sowie Bewerbungsportale für die Graduiertenschulen.

In insgesamt 40% der Anträge wird dargestellt, dass die Verbünde spezifische **Publikationen** für die Ansprache der breiteren Öffentlichkeit nutzen. Exzellenzcluster veröffentlichen z.T. eigene Zeitschriften oder Beilagen mit Forschungsergebnissen für die Öffentlichkeit. Jahresberichte werden zur Verfügung gestellt. Graduiertenschulen präsentieren sich u.a. mit Broschüren im Ausland. Vereinzelt werden aufwändigere Formate wie Buchreihen produziert und vermarktet.

Für die Zielgruppe **Schülerinnen und Schüler** sind drei Viertel der hier untersuchten Exzellenzcluster und ein Drittel der Graduiertenschulen gemäß der Dokumentenanalyse aktiv. Das Spektrum reicht von Schnuppertagen für Kinder, Sommeruniversitäten, Schülerlaboren, Workshops für Schulen, Kinderuniversität, freiwilliges wissenschaftliches Jahr, Führungen durch Ausstellungen, interaktive Angebote im Web bis zu speziellen Formaten für Mäd-

chen. Zielsetzung ist stets, den Kindern und Jugendlichen frühzeitig Technik und Naturwissenschaften näher zu bringen und sie für die Themen zu begeistern. In den Anträgen wird über das große Interesse an diesen Angeboten berichtet.

Fast ein Viertel der Exzellenzcluster und einige Graduiertenschulen berichten in den Anträgen, dass **Weiterbildungen für Lehrerinnen und Lehrer** in technisch-naturwissenschaftlichen Feldern angeboten werden. Die Weiterbildungen richten sich an alle Lehrenden von der Grund- bis zur Berufsschule und verfolgen das Ziel, aktuelles Wissen zu vermitteln. Außergewöhnlich ist das Angebot eines Sabbaticals für Lehrende an weiterführenden Schulen. Diese können bei laufenden Bezügen für sechs Monate in einem Forschungslabor eigene Forschungsprojekte verfolgen und sich an der Ausbildung von Lehramtsstudierenden beteiligen.

70% der Exzellenzcluster und mehr als 40% der Graduiertenschulen beschreiben in den Anträgen **Veranstaltungen für die allgemeine Öffentlichkeit** in Form öffentlicher Vorlesungen, Workshops und Ausstellungen. Im Rahmen eines mathematischen Salon werden regelmäßig Abende mit Bezug zur Mathematik veranstaltet: Mathematikerinnen und Mathematiker musizieren, stehen für Diskussionsrunden zur Verfügung und lesen Essays mit Bezug zur Mathematik. Die Dokumentenanalyse verdeutlicht, dass fast die Hälfte der Exzellenzcluster und ein Viertel der Graduiertenschulen **Veranstaltungen mit öffentlichen Einrichtungen** wie Museen durchführen und ihre fachliche Expertise mit künstlerischen Partnerinnen und Partnern verknüpfen. Auch diese Angebote stoßen laut den Anträgen auf großes Interesse.

Verbreitet ist die Teilnahme an bestehenden Veranstaltungsreihen wie die „**Lange Nacht der Wissenschaft**“ oder vergleichbaren Reihen sowie die Durchführung von **Science Slams**.

Unter **sonstige PR-Maßnahmen** finden sich in den Anträgen Einzelmaßnahmen, die nicht weiter kategorisiert werden konnten: „Crazy ideas“ – Thinking outside the box: Ein Verbund ermutigt Doktorandinnen und Doktoranden verrückte, ungewöhnliche Ideen zu entwickeln und lädt Externe ein, um dies zu unterstützen. In einem Workshop wurde die Idee für das „Journal of Unsolved Questions“ (JUnQ) geboren. JUnQ stellt eine Plattform für Forschung dar, die nicht abgeschlossen ist oder zu Fehlschlägen führte. Das Projekt erhielt 2011 große Aufmerksamkeit von den deutschen Medien.

An **Messen** beteiligen sich 40% der Verbünde. Dabei präsentieren sich die Exzellenzcluster vorrangig auf nationalen und internationalen Fachmessen (z.B. Hannover Messe, EXPO 2010).

Die Graduiertenschulen betreiben gemäß der Dokumentenanalyse Öffentlichkeitsarbeit auch, um ihre Rekrutierungsbemühungen zu

unterstützen. Sie sind daher weniger auf Messen, denn auf Recruiting-Veranstaltungen vertreten, wie bereits in *Kapitel 7.1.* dargestellt. Insgesamt wird ein hoher Marketingaufwand für die Rekrutierung betrieben: Die **Schaltung von Anzeigen** oder die Durchführung von **Rekrutierungstagen** wurde bereits thematisiert. In mehreren Anträgen wird der Marketingaufwand für Rekrutierungen durchaus kritisch gesehen

„Additionally, posters announcing next year’s selection are sent to roughly 2,500 academic institutions, undergraduate programs and scientists worldwide.“

„Initially, we also advertised in print our ad in „Nature“ and the „Zeit“. However, we abandoned this, because it was too costly and did not yield more interesting candidates. Instead, we intensified our search through word-of-mouth recommendation by our participating scientists and students.“

Weitere Maßnahmen

Weitere Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit umfassen **Medien-trainings** für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Gründung von **Alumninetzwerken** und die Durchführung von **Karrieretagen** bzw. Business Talks für die Absolvierenden der Graduiertenschulen.

Medienarbeit wird von fast der Hälfte der Exzellenzcluster und weniger als einem Fünftel der Graduiertenschulen in den Anträgen beschrieben. Dabei werden **interaktive Formate** (z.B. Pressekonferenzen) gegenüber dem Versand von **Pressemitteilungen** bevorzugt.

Strukturen

In 17% der Anträge wird beschrieben, dass die Verbünde für Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit auf bereits vorhandene Strukturen aufsetzen. Dies trifft insbesondere für Verbünde an großen Universitäten zu, die bereits über etablierte Strukturen verfügen. Genannt werden zum einen die Technologietransferstellen an den Universitäten z.B. zu Fragen von Schutzrechten und zum anderen die Zusammenarbeit mit Kommunikationsabteilungen an Universitäten und bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen, wie folgende Beispiele zeigen:

„... the cluster has successfully collaborated with the technology transfer offices (...) so that there was no need to establish an own transfer unit.“

„The Cluster issues press and web releases on a regular basis in co-operation with the (...) Corporate Communication Centre, the

press, the team for Communications and Media Relations (...) as well as the press offices at the Cluster's partner ...“

Von einem Drittel der Verbände werden Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit als Aufgaben in den Anträgen beschrieben, die von zentralen Koordinations- und Managementeinheiten zusammen mit anderen Aufgaben ausgeführt werden. Eine Gewichtung der Aufgaben wird nicht deutlich.

In Verbänden, die eigene Strukturen für Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit schaffen, werden beispielsweise Honoraraufträge für Journalistinnen und Journalisten vergeben oder eine externe Marketingagentur beauftragt. In 50% der Exzellenzcluster und 16% der Graduiertenschulen werden reguläre Stellen für Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit geschaffen. Mehrheitlich sind diese Positionen als volle Stellen mit E-13 dotiert, vereinzelt nur als Teilzeitstelle mit 50% oder höher dotiert mit E-14. In sechs Verbänden werden mehrere Stellen für den Bereich Öffentlichkeitsarbeit geschaffen, in einem gesellschafts- und sozialwissenschaftlichen Verbund drei Stellen plus Assistenz.

Bei den Graduiertenschulen ist die Tätigkeit häufig mit einer Verantwortung für das Recruiting gekoppelt (Personalmarketing). Weitere Aufgaben, die vereinzelt mit dem Marketing verknüpft werden, sind Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming. Die Einrichtung von spezifischen Stellen für den Technologietransfer wird in den Anträgen nicht beschrieben.

In den Interviews mit den Hochschulleitungen wurde vereinzelt kritisch angemerkt, dass hier Parallelstrukturen geschaffen wurden, die z.B. im Bereich der Pressearbeit eine enge Abstimmung mit der zentralen Pressestelle erforderlich machen und von denen unklar ist, wie sie dauerhaft weiter in die Universität integriert werden können.

10.3 Bewertungen

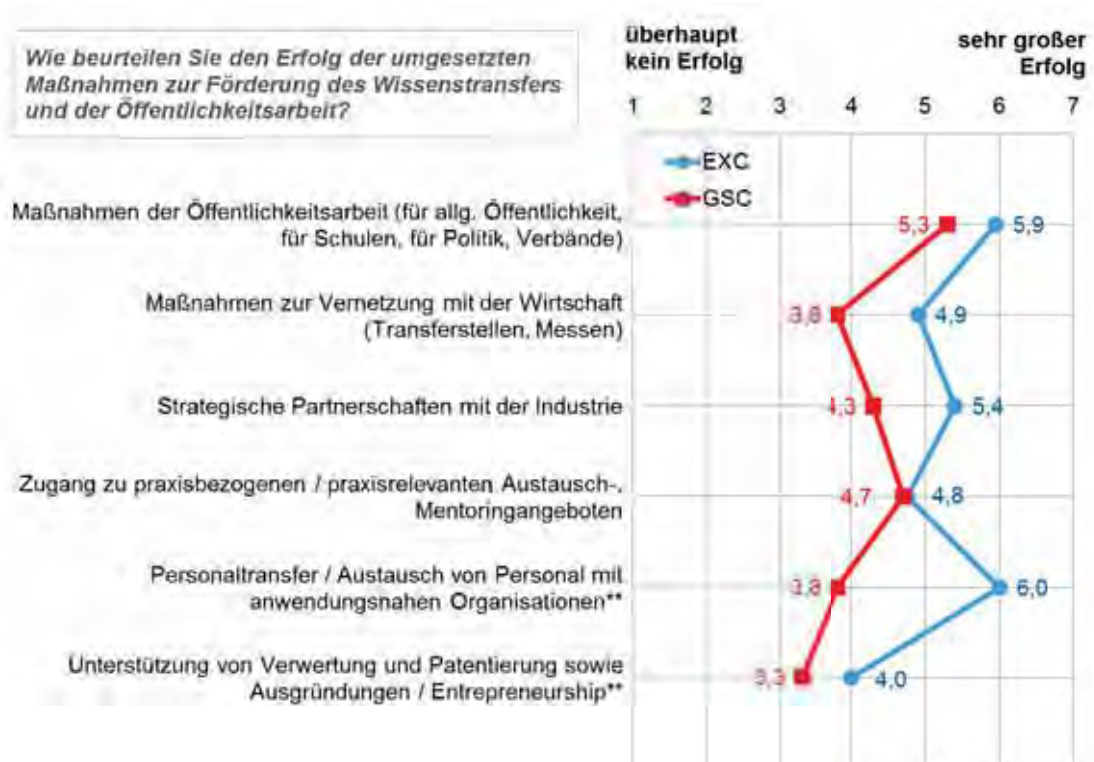
10.3.1 Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen

Welche Ergebnisse und Erfolge werden den Maßnahmen des Themenfeldes Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit zugesprochen? Im Folgenden werden zunächst Einschätzungen der Sprecherinnen und Sprecher von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern aus der Online-Befragung dargestellt und anschließend durch Ergebnisse der Dokumentenanalyse vertieft.

Befragt nach den Bewertungen der Fortschritte im Bereich Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit (vgl. *Kapitel 4*) wird die im Rahmen der Exzellenzinitiative geleistete Entwicklung von den

Sprecherinnen und Sprechern positiv eingeschätzt. Die umgesetzten Maßnahmen werden als Erfolg bewertet. Am positivsten werden Fortschritte und Erfolge der Maßnahmen der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit bewertet (vgl. *Abbildung 26*).

Abbildung 26: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Beurteilung des Erfolgs der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit (Mittelwerte)



** geringe Fallzahlen ($n < 5$), $n = 2-23$ (EXC) $n = 3-20$ (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die Sprecherinnen und Sprecher von Graduiertenschulen schätzen den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen etwas geringer ein als Sprecherinnen und Sprecher von Exzellenzclustern. Dies wird insbesondere an der Bewertung der Maßnahmen des Wissenstransfers in die Wirtschaft deutlich und spiegelt sich in der geringeren Priorität des Wissenstransfers als Zielsetzung für die geistes- und sozialwissenschaftlichen Verbände.

Für die Auswertungsdimensionen Förderlinie, Statusgruppen, Wissenschaftsbereiche, Geschlecht und Förderentscheidung liegen keine statistisch signifikanten Unterschiede vor (vgl. *Tabellenband*).

Aus der Online-Befragung der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird deutlich, dass die Bedeutung der Aktivi-

täten zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit für die eigene Arbeit geringer bewertet wird als die Bedeutung anderer Maßnahmen. Zwar stimmen die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den Aussagen zu, dass sich die Medienpräsenz der Forschungseinrichtungen erhöht hat und dass neue Zielgruppen außerhalb der Wissenschaft und Industrie für die Forschungstätigkeiten interessiert werden konnten. Dagegen finden Aussagen wie ...

- ... dass neue Kooperationspartner in der Industrie erschlossen werden konnten,
- ... dass neue Partnerschaften mit Organisationen außerhalb der Wissenschaft und Wirtschaft etabliert werden konnten,
- ... dass Zugang zu Forschungs- und Testinfrastruktur der Unternehmen ermöglicht wurde,

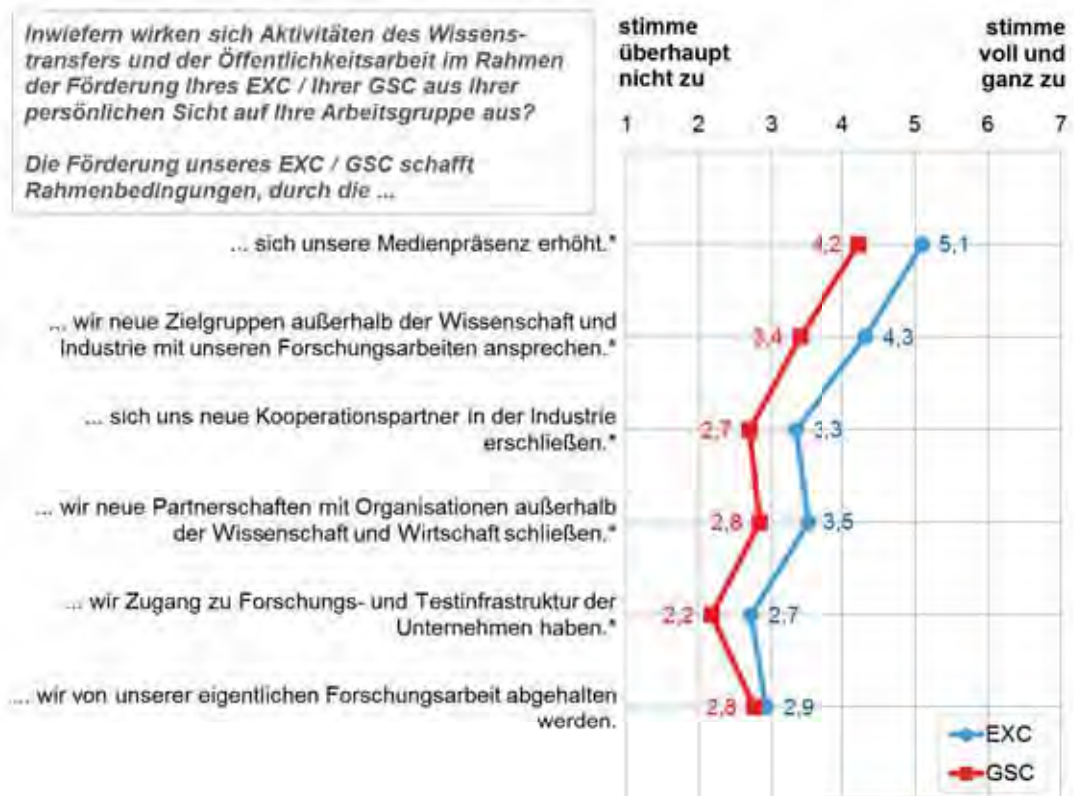
nur eine geringe Zustimmung. Positiv zu vermerken ist, dass die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht der Ansicht sind, dass sie durch Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfers von ihrer eigentlichen Forschungsarbeit abgehalten werden (vgl. *Abbildung 27*).

Signifikante Unterschiede zeigen sich nach der Auswertungsdimension Förderlinie (vgl. *Abbildung 27*). So bewerten die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Graduiertenschulen die Auswirkungen der Maßnahmen zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit auf die jeweilige Arbeitsgruppe geringer als die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Exzellenzcluster – mit Ausnahme der Aussage, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch diese Maßnahmen von ihrer eigentlichen Forschungsarbeit abgehalten wurden. Denn hier sind keine Unterschiede zwischen den Förderlinien festzustellen.

In der Onlinebefragung wurden verschiedene Statusgruppen befragt. Vergleicht man die Statusgruppen lassen sich Unterschiede wie folgt darstellen:

- Sprecherinnen und Sprecher schätzen die Auswirkungen der Exzellenzinitiative auf Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit mit Blick auf die oben genannten Aspekte deutlich höher ein als die anderen Statusgruppen.
- Zu ähnlich positiven Aussagen kommen die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, die aus ihrer Sicht unmittelbar von den Zugängen zur Wirtschaft profitieren.

Abbildung 27: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Auswirkungen von Aktivitäten des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit auf die eigene Arbeitsgruppe (Mittelwertvergleich zw. EXC und GSC)

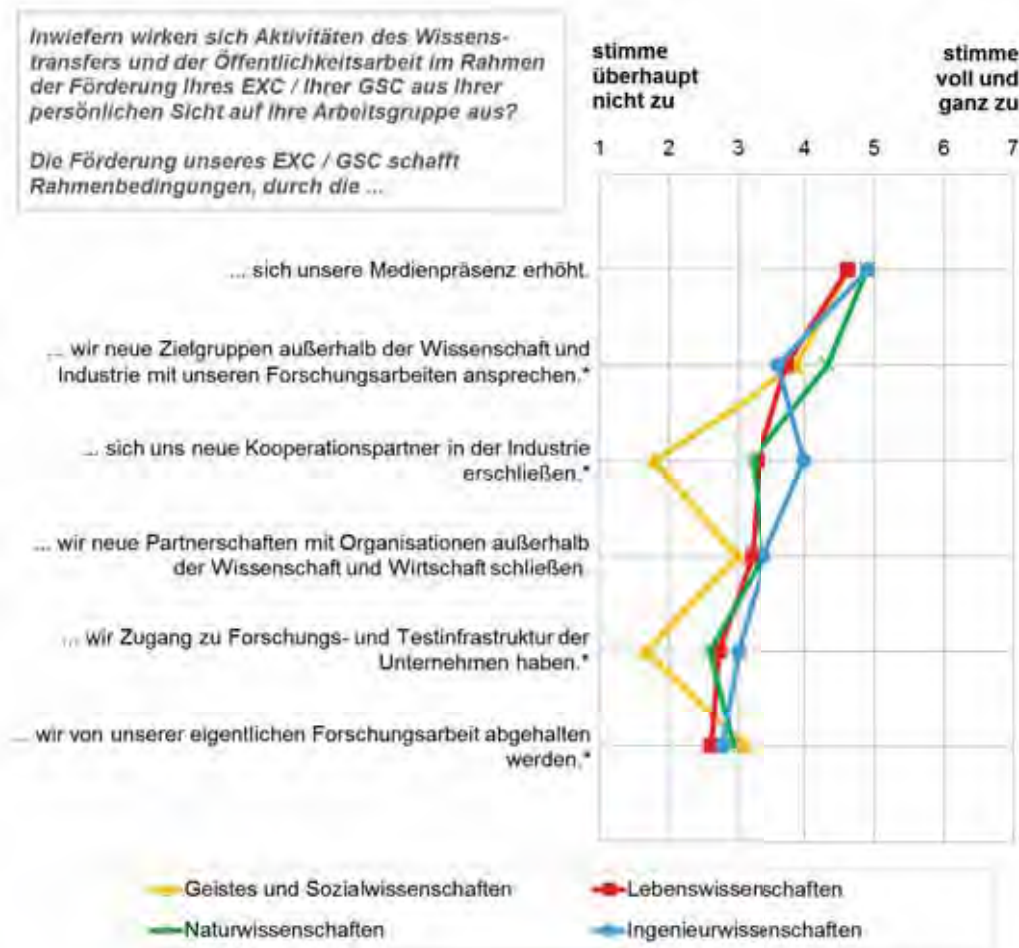


* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$, $n=426-565$ (EXC) und $n=288-364$ (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Nach Wissenschaftsbereichen betrachtet, führen erwartungsgemäß die Geistes- und Sozialwissenschaften kaum Aktivitäten im Bereich Transfer in die Wirtschaft durch und die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus diesen Disziplinen schätzen die Wirkungen der Exzellenzinitiative an dieser Stelle daher auch gering ein. Die Ingenieurwissenschaften dagegen sehen relevante Auswirkungen bei der Erschließung neuer Industriepartner (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Auswirkung von Aktivitäten des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit auf die eigene Arbeitsgruppe (Mittelwertvergleich nach Wissenschaftsbe-
reichen)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=145-247 (Geistes- und Sozialwissenschaften), n=219-260 (Lebenswissenschaften), n=244-302 (Naturwissenschaften), n=102-115 (Ingenieurwissenschaften)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Der Aussage, dass neue industrielle Kooperationspartner erschlossen werden konnten und ein verbesserter Zugang zu Testinfrastruktur von Unternehmen besteht, stimmen Frauen deutlich weniger zu als Männer. Zudem berichten die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Verbänden, deren Fortsetzungsanträge bewilligt wurden, über eine etwas stärker erhöhte Medienpräsenz und etwas verbesserte Ansprache neuer Zielgruppen als Verbände mit abgelehnten Anträgen.

Bei der Betrachtung von Erfolgen des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Dokumentenanalyse der **An-**

träge der Exzellenzverbände werden zwei Schwerpunkte sichtbar: Zum einen werden Erfolge im Bereich der wirtschaftlichen Verwertung und industriellen Anwendbarkeit dargestellt, zum anderen eher allgemeine Angaben zur Öffentlichkeitsarbeit ohne näher spezifizierte Zielgruppen.

Bezüge zur Wirtschaft

Zu den wesentlichen Erfolgen im Bereich der industriellen Anwendung zählen Aufbau und Weiterentwicklung strategischer Partnerschaften mit großen erfolgreich am Markt agierenden Unternehmen (z.B. BASF SE, Pfizer, Roche Diagnostics, BayerSchering Pharma, BASF, SüdChemie, BMW, Merck). Diese Partnerschaften bestehen primär aus gemeinsamen Forschungsprojekten und Aktivitäten zur Gewinnung von Drittmitteln. So hat bspw. ein Exzellenzcluster 2,8 Mio. Euro zusätzliche Drittmittel durch strategische Partnerschaften mit etablierten Firmen gewinnen können.

Neben strategischen Partnerschaften werden weitere Aktivitäten des erfolgreichen Wissenstransfers mit der Wirtschaft benannt, die zum Beispiel Besuchsprogramme, gemeinsame Veranstaltungen wie Summer/Winter Schools, Exkursionen, Gesprächskreise und Karrieretage umfassen.

Wissenstransfer wird auch durch Aktivitäten im Bereich der Schutzrechte sichtbar. Hierunter werden alle Maßnahmen verstanden, die wissenschaftliche Erkenntnisse mit dem Ziel der wirtschaftlichen Verwertung schützen sollen (Marken-, Gebrauchsmuster-, Patentschutz, Lizenzierung). Von insgesamt 16% der Verbände werden Erfolge im Bereich Schutzrechte dargestellt. Darunter finden sich auch sieben Graduiertenschulen mit Patentanmeldungen durch Doktorandinnen und Doktoranden. Häufiger wird die Verwertung in eigens dafür gegründeten Unternehmen beschrieben.

Ein erfolgreich gelungener Wissenstransfer in die Wirtschaft zeigt sich vor allem in Gründungen von Unternehmen im Umfeld der Verbände. In elf Anträgen werden insgesamt 33 Ausgründungen in Form von Start-ups und Spin-offs berichtet. Insgesamt zwei der 33 Ausgründungen stammen aus Graduiertenschulen. Dabei ist auf Grundlage der Anträge bei fünf Start-ups nicht erkennbar, ob die Gründung unmittelbar aus dem Verbund heraus geschieht oder zumindest teilweise auch im weiteren Umfeld stattfindet. Jedoch wird in allen Fällen berichtet, dass die Gründungsvorhaben von wissenschaftlichem Know-how, den Vorarbeiten der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie weiteren Impulsen aus den Verbänden profitiert haben. Bemerkenswert ist, dass laut Anträgen mehr als die Hälfte der Ausgründungen aus nur drei Verbänden hervorgehen.

Ausstellungs- und Museumsprojekte

Sieben Verbände schildern umfassende Aktivitäten im Bereich von Ausstellungen und Museumsprojekten. Diese reichen von der Beratung und Unterstützung bei Ausstellungen in der Verantwortung der Museen bis zur Konzeption von Ausstellungen zum thematischen Schwerpunkt des Verbunds inkl. deren Finanzierung durch externe Partner. Beispielhaft genannte Partner sind:

- Internationales Maritimes Museum Hamburg
- Muthesius Kunsthochschule Kiel
- Kunstverein Frankfurt

Ausstellungen mit hoher öffentlicher Aufmerksamkeit waren beispielsweise:

- „Hitler und die Deutschen. Volksgemeinschaft und Verbrechen.“ Deutsches Historisches Museum Berlin mit rund 300.000 Besucherinnen und Besuchern.
- „Entwicklung des Universums“. Deutsches Museum München.
- „Nano! Nutzen und Visionen einer neuen Technologie.“ Landesmuseum für Arbeit und Technik (Technoseum) Mannheim mit 60.000 Besucherinnen und Besuchern in Mannheim sowie weiteren Ausstellungen in Dortmund.

Veranstaltungen

Insbesondere die Graduiertenschulen betreiben Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit stark über (internationale) **Veranstaltungen** wie Rekrutierungsmessen, Preisverleihungen, Workshops oder öffentliche Vorlesungen. Dabei schwanken die Formate stark hinsichtlich der Breite der Zielgruppe und letztlich auch der Zielsetzung. Workshops dienen einerseits der Öffentlichkeitsarbeit, zugleich aber auch der Bekanntmachung der Graduiertenschule, der Verbesserung der internationalen Sichtbarkeit und indirekt wieder der Rekrutierung neuer Doktorandinnen und Doktoranden. In rund einem Viertel der Anträge finden sich Aussagen zu Erfolgen, die sich jedoch vor allem auf die erfolgreiche Umsetzung beziehen und keine weiteren Indikatoren benennen.

Sonstige Erfolge

Mehrere Verbände haben eine öffentlichkeitswirksame **Auszeichnung** erhalten und konnten von der Öffentlichkeitsarbeit in diesem Umfeld profitieren. Mehrere Verbände wurden beispielsweise im Rahmen von „Deutschland – Land der Ideen“ ausgezeichnet.

Von der Mehrheit der Verbände wird darüber hinaus ein Portfolio an klassischer Öffentlichkeitsarbeit (Presse, Internet, Webseite, Youtube, TV) umgesetzt, wobei hier Erfolge nur vereinzelt ausgeführt werden. In den Anträgen reichen Ausführungen von pauschalen Aussagen wie „Informative Webseite“ bis zur detaillierten Beschreibung von Erfolgen:

„Together, these projects were covered in more than 300 press articles (including venues such as FAZ, Süddeutsche, Stern, Focus, Spiegel, Neue Zürcher Zeitung, Spektrum der Wissenschaft, Slashdot, Heise, Scientific American, Financial Times, Telecinco, Times of India etc.) and more than 20 TV appearances (in particular on the leading German news programs, such as ARD Tagesschau, ZDF heute, and RTL Nachtjournal).“

Als Erfolg in den Anträgen wird nicht zuletzt eine erfolgreiche „Wissenschaftskommunikation“ dargestellt, die breite Zielgruppen mit den Forschungsthemen der Verbände anspricht sowohl im In- als auch im Ausland. Dabei werden vor allem der Verbreitungsgrad und die Akzeptanz als Kriterien für Erfolg herangezogen.

“... was published in German and English and roughly 50,000 copies each have been printed and distributed globally (...) free of charge. Currently it is been translated into Chinese and Thai. The resulting media response was overwhelming with appearances in the main TV news and talk shows. It is used heavily by schools and was introduced to the European Parliament“

In einem Viertel der Anträge wird als Erfolg aufgeführt, dass an den Verbänden beteiligte Forscherinnen und Forschern als Expertinnen und Experten in öffentlichen Anhörungen, Expertenrunden, im Fernsehen etc. teilgenommen haben.

Evaluation/Indikatoren

Aus den Anträgen geht nicht hervor, dass Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit systematisch evaluiert werden. Dennoch werden immer wieder Indikatoren benannt, die Erfolge insbesondere im Bereich Öffentlichkeitsarbeit unterstreichen sollen.

Dazu zählen zunächst Indikatoren zur Umsetzungshäufigkeit von Maßnahmen, ohne Schlüsse auf den Erfolg zuzulassen:

- Anzahl erstellter Pressemitteilungen
- Anzahl durchgeführter Pressekonferenzen
- Anzahl durchgeführter Veranstaltungen für spezifische Zielgruppen wie z.B. Schülerinnen und Schüler

Weitere Indikatoren erfassen zumindest in Teilen den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen gemessen an der Reichweite der Maßnahme wie z.B.

- Anzahl von Subskriptionen eines Newsletters
- Anzahl von veröffentlichten Pressebeiträgen und TV-Beiträgen, Bekanntheitsgrad und Reichweite der Zeitschriften und TV Sendungen, Internationalität der Medien
- Anzahl Kontakte zu Schülerinnen und Schülern
- Anzahl von Lehrerinnen und Lehrern, die über Weiterbildungsangebote erreicht wurden
- Bewerberdaten (z.B. Herkunft) zur Messung des Erfolgs von Marketingmaßnahmen für die Rekrutierung als Facette von Öffentlichkeitsarbeit
- Anteil internationaler Teilnehmender an Workshops

Für den erfolgreichen Wissenstransfer in die Wirtschaft wird mehrfach die Zahl von Ausgründungen und Spin-offs aus dem Verbund benannt. Ebenfalls werden gewonnene Drittmittel aus gemeinsamen Verbänden benannt. Aussagen zu Kosten-Nutzen Relationen werden nicht getroffen.

Weitere Ergebnisse zur Evaluierung der eigenen Zielerreichung aus der Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher sind in *Kapitel 13* dargestellt.

10.3.2 Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle

Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit werden nur dann in den Begutachtungsprotokollen thematisiert, wenn außergewöhnliche Maßnahmen oder Erfolge umgesetzt werden oder sehr umfangreiche und systematische Anstrengungen im Bereich Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit unternommen werden. Insgesamt wurden in 43 Protokollen zur Begutachtung – 33 zu Exzellenzclustern und 10 zu Graduiertenschulen – Textstellen identifiziert, in denen Aktivitäten des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit von den Gutachterinnen und Gutachtern aufgegriffen werden.

Von den identifizierten Textstellen enthalten fünf eher zurückhaltende bzw. kritische Bewertungen, die aber zumeist durch positive Aussagen flankiert und relativiert werden. In diesen Aussagen wird angeregt, stärker international aktiv zu werden, bzw. die Anstrengungen im Bereich Wissenstransfer und Öffentlichkeitstransfer zu intensivieren und systematisieren. Die übrigen Bewertungen sind ausschließlich positiver Art.

In einigen Protokollen werden besonders ausführlich und positiv die Anstrengungen im Bereich Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit bewertet. Dies betrifft ausschließlich Exzellenzcluster. Für Verbünde mit einem technisch-naturwissenschaftlichen Schwerpunkt werden Strategien des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit hervorgehoben, die sowohl Industriekooperationen umfassen als auch Maßnahmen zur Kommunikation der Forschungsthemen an eine breite Öffentlichkeit (auch Schülergruppen). Für geisteswissenschaftliche Exzellenzcluster werden ebenfalls breite und umfassende Strategien der Wissenschaftskommunikation hervorgehoben.

Tabelle 27: Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfer aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Bewertungen	EXC	GSC
Allgemeine Bewertungen der ÖAWT	31-40%	11-20%
WT: Strategische Partnerschaften	11-20%	
WT: Forschungsk Kooperation	11-20%	
WT: Ausgründungen / Entrepreneurship	1-10%	
WT: Kontaktaufbau zur Wirtschaft	1-10%	1-10%
WT: Personaltransfer	1-10%	
WT: Beratung Politik / Stakeholder	11-20%	1-10%
Öffentlichkeitsarbeit	61-70%	11-20%
Öffentlichkeitsarbeit kritisch		1-10%

1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------

= Keine Nennung in diesem Zusammenhang

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Tabelle 27 fasst die Bewertungen noch einmal zusammen. Die Auswertung der Begutachtungsprotokolle zeigt, dass

- die Bewertungen mehrheitlich positiv ausfallen und nur wenige neutrale bis kritische Anmerkungen zu identifizieren sind
- Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit deutlich häufiger in den Begutachtungsprotokollen von Exzellenzclustern als von Graduiertenschulen positiv hervorgehoben werden
- sich die meisten Aussagen auf Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit beziehen. Hierunter werden alle Aktivitäten

zusammengefasst, die sich an die breite Öffentlichkeit oder an spezifische Zielgruppen außerhalb der Wissenschaft wie z.B. Schulen richten

- nachweisliche Erfolge der Öffentlichkeitsarbeit gewürdigt werden, wie z.B. die Teilnahme an der Expo 2010 oder die Rezeption im Ausland bzw. außerhalb der Scientific Community
- in 16% der Begutachtungsprotokolle eher unspezifische Aussagen zu Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfer getroffen werden
- besonders Verbünde hervorgehoben werden, die sehr umfangreiche Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit betreiben oder sehr innovative Elemente wie z.B. das freiwillige wissenschaftliche Jahr entwickelt haben

Positiv bewertet werden Aktivitäten, die sich an Zielgruppen außerhalb der wissenschaftlichen Community richten. Bei den Graduiertenschulen werden vor allem außergewöhnliche Maßnahmen hervorgehoben, die über die zu erwartenden Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit hinausgehen.

11 Gleichstellung von Männern und Frauen

Die Spitzenforschung in Deutschland ist durch eine sehr geringe Repräsentanz von Frauen gekennzeichnet. Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft hat in diesem Bereich eine besondere Bedeutung. Die Bund-Länder-Vereinbarung zur Exzellenzinitiative hat daher die Eignung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung als eines der Förderkriterien festgelegt.

Die Ziele und umgesetzten Maßnahmen sowie die erreichten Erfolge und Wirkungen im Bereich Förderung von Gleichstellung wurden im Rahmen der Analyse der Fortsetzungsanträge, der Online-Befragung als auch in den Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie den Fokusgruppen mit Sprecherinnen und Sprechern bzw. Hochschulleitungen thematisiert. Die folgende Beschreibung basiert daher auf einer breiten empirischen Grundlage und analysiert das Thema Gleichstellung aus unterschiedlichen Perspektiven und methodischen Blickwinkeln.

11.1 Ziele

Wie bereits in *Kapitel 4* beschrieben, hat die Befragung der Sprecherinnen und Sprecher gezeigt, dass die Förderung der Gleichstellung eine vergleichsweise hohe Priorität genießt und damit die Intentionen der Förderung umgesetzt werden. Die Angaben der Sprecherinnen und Sprecher hinsichtlich Priorisierung zwischen einzelnen Teilzielen unterscheiden sich nur wenig. Der Verbesserung der Vereinbarkeit von Forschung und Familie wird allerdings eine etwas höhere Priorität zugeschrieben als der Stärkung von Netzwerken und Kompetenzen von Frauen. Dies spiegelt nicht nur die Ergebnisse der Zielanalyse wider, sondern drückt sich auch in den umgesetzten Maßnahmen aus.

Die Dokumentenanalyse zeigt, dass in etwa der Hälfte der Anträge von Exzellenzclustern und Graduiertenschulen die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen explizit als Ziel in der Tabelle „Major Aims and Measures“ definiert wird (vgl. *Tabelle 28*).

Ein großer Teil der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen formuliert das Ziel der Förderung von Gleichstellung zunächst auf einer sehr allgemeinen Ebene: Sie definieren das umfassende Ziel, Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu fördern und umzusetzen. Einige wenige Verbünde erweitern die Zielsetzung „Förderung von Gleichstellung“ auf das Konzept der Diversität.

Andere Exzellenzcluster und Graduiertenschulen benennen ihre Gleichstellungsziele bereits als konkrete Teilziele. In Anlehnung an das Forschungsprojekt „Frauen in der Spitzenforschung“¹⁹ werden für die Analyse der Anträge von Exzellenzclustern und Graduiertenschulen vier Teilziele unterschieden:

- **Frauen unmittelbar gewinnen:** Die Partizipation von Frauen in den unterschiedlichen Personalkategorien und Hierarchieebenen soll erhöht und es sollen daher insgesamt mehr Wissenschaftlerinnen in den Verbänden beschäftigt werden (von den Nachwuchskräften wie Doktorandinnen bis zu den Führungsfunktionen). Dies ist das am häufigsten benannte Teilziel für die 1. und 2. Förderrunde.
- **Vereinbarkeit von Familie und Forschung erleichtern:** Vereinbarkeit von Familie und Forschung wird als eine zentrale Herausforderung insbesondere für Wissenschaftlerinnen, aber auch für Wissenschaftler mit Kindern in den Anträgen beschrieben. Denn die Familiengründung fällt häufig mit dem Übergang von der Promotion zur Post-Doc-Phase, also mit der eigenständigen Etablierung im wissenschaftlichen Feld zusammen („rush hour of life“). Um diese intensive und beschleunigte Lebensphase zu entschleunigen und um den Wissenschaftsbetrieb prinzipiell besser vereinbar mit Kinderbetreuungspflichten zu gestalten, haben einige Verbände „Vereinbarkeit von Familie und Forschung“ in ihren Anträgen als Teilziel formuliert. Dies ist das am zweit häufigsten benannte Teilziel.
- **Wissenschaft für Frauen attraktiver gestalten:** Wissenschaft und insbesondere die Ingenieur- und Naturwissenschaften sind ein stark von Männern und ihrem Habitus geprägtes (Berufs-) Feld. Frauen sind in diesen Bereichen nicht nur zahlenmäßig unterrepräsentiert, sondern auch die Organisationskultur des Wissenschaftsfeldes wirkt sich benachteiligend auf Frauen aus. Daher haben sich die Graduiertenschulen und Exzellenzcluster das Ziel gesetzt, Wissenschaft als Berufsfeld für Frauen attraktiver zu gestalten. Allerdings hat dies nur ein kleiner Teil der Verbände explizit als Teilziel in den Anträgen formuliert – auch wenn mehr Maßnahmen in diesem Bereich umgesetzt werden.
- **Frauen stärken:** Damit Frauen im wissenschaftlichen Feld besser reüssieren und ihre Karriere in diesem Berufsfeld erfolgreich weiterverfolgen können, sollen ihre Kompetenzen und Netzwerkbeziehungen durch spezifische Fördermaßnahmen

¹⁹ Engels, A., Atzeroth, J., Greschke, H. u. Zuber, S. (2008), Frauen in der Spitzenforschung. Zusammenfassung des Zwischenberichts, Hamburg; http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sowi/cgg/Frauen_Spitzenforschung/Zwischenbericht_kurz.pdf

gestärkt werden. Wiederum hat nur ein kleiner Teil der untersuchten Exzellenzcluster und Graduiertenschulen dies explizit in die Auflistung der zentralen Ziele aufgenommen. Allerdings haben wesentlich mehr Verbände Maßnahmen in diesem Bereich umgesetzt.

Tabelle 28: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie)

Teilziel	EXC	GSC
Gleichstellung allgemeine Formulierung	41-50%	41-50%
TZ Frauen unmittelbar gewinnen	31-40%	11-20%
TZ Vereinbarkeit	11-20%	21-30%
TZ Wissenschaft attraktiver gestalten	11-20%	11-20%
TZ Frauen stärken	1-10%	11-20%

1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Veränderungen hinsichtlich der Teilziele werden von den Verbänden in den Anträgen nicht thematisiert. Es kann daher von einer relativen Stabilität auf der Zielebene ausgegangen werden. Zwar werden Gleichstellungsziele in der 2. Förderperiode nicht mehr so häufig als zentrale Ziele benannt. Dies impliziert allerdings nicht, dass diese Ziele in der 2. Förderperiode aufgegeben werden. Denn auf der Maßnahmenebene zeigt sich, dass Maßnahmen weitergeführt und gegebenenfalls adaptiert werden.

11.2 Maßnahmen

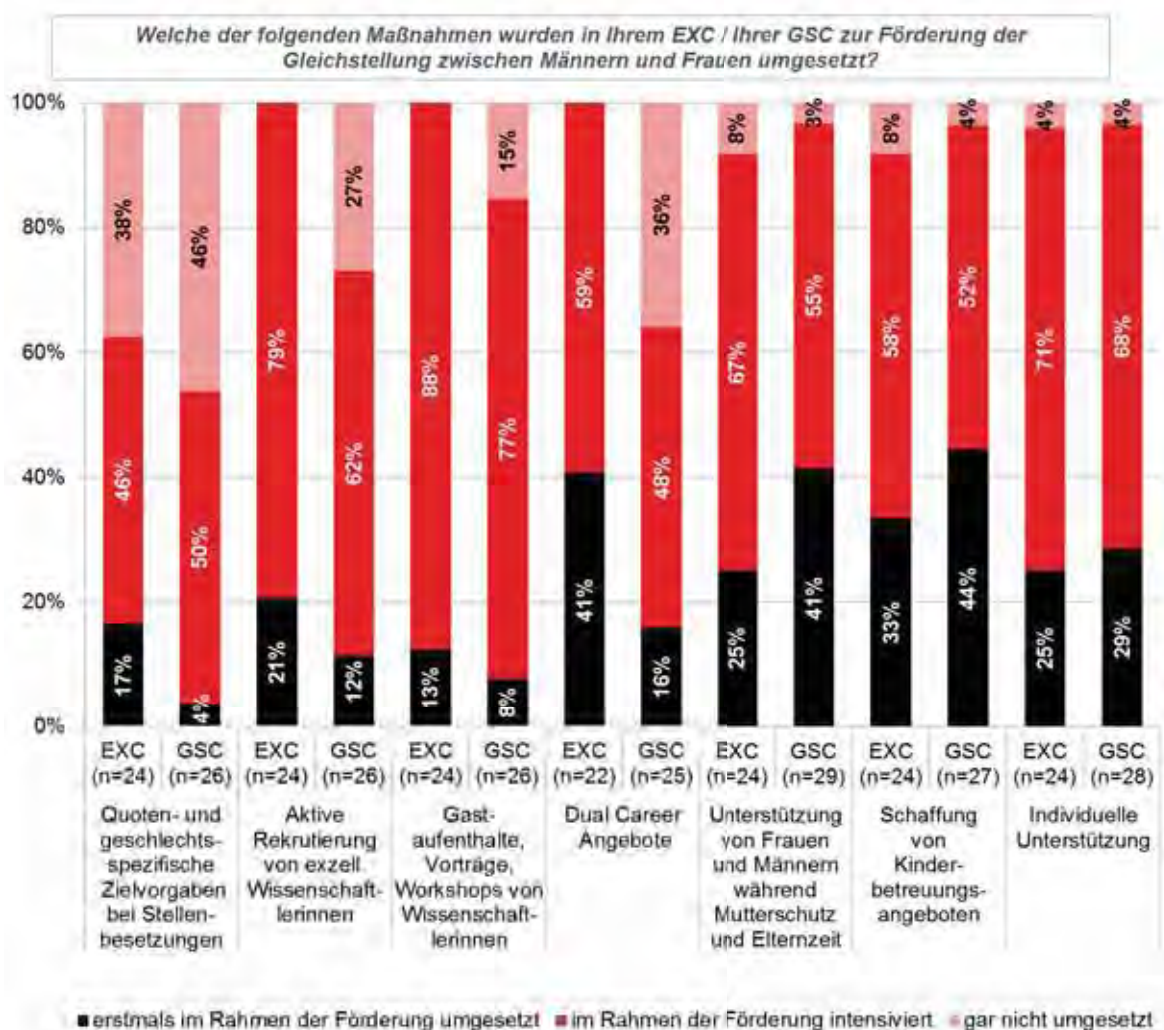
Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Förderung der Gleichstellung auf der Zielebene nur vergleichsweise wenig prominent vertreten ist. Die Analyse der Maßnahmen im Rahmen der Dokumentenanalyse, der Onlinebefragung der Sprecherinnen und Sprecher hat aber ein deutlich anderes Bild ergeben. Denn die Verbände setzen Bündel von Maßnahmen in unterschiedlichen Zielbereichen um (vgl. *Abbildung 29* sowie *Tabelle 29*), auch wenn sie keine Ziele in diesen Teilbereichen formuliert haben (vgl. *Tabelle 28*).

Die Befragung der Sprecherinnen und Sprecher zeigt, dass die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zum überwiegenden Teil bereits vor Einrichtung der Verbände vorhanden waren und im Zuge der Etablierung der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen intensiviert worden sind (vgl. *Abbildung 29*). In 82% der

Verbünde wurden Gastaufenthalte, Vorträge, Workshops von Wissenschaftlerinnen, in 70% Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen und von 69% individuelle Unterstützungsmaßnahmen wie Mentoring, Coaching, Networking Aktivitäten im Rahmen der Förderung intensiviert.

Allerdings sind bestimmte Gleichstellungsmaßnahmen von einigen Verbänden auch erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt worden. Am häufigsten wurden dabei von den Sprecherinnen und Sprechern die Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten (39%), die Unterstützung von Frauen und Männern während Mutterschutz und Elternzeit (34%) und Dual Career Angebote (28%) genannt.

Abbildung 29: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen (Vergleich EXC und GSC)



n=22-24 (EXC), n=25-29 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Sprecherinnen und Sprecher haben vergleichsweise häufig (42%) angegeben, dass Maßnahmen wie Quoten- und geschlechtsspezifische Zielvorgaben bei Stellenbesetzungen gar nicht umgesetzt worden sind.

Die Online-Befragung zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Angaben der Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen (vgl. *Abbildung 29*): So berichten 27% der Sprecherinnen und Sprecher der Graduiertenschulen, dass es keine Aktivitäten zu aktiver Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen gebe, während diese Maßnahme von allen Exzellenzclustern umgesetzt wurde. Auch Dual Career Angebote haben 36% der Graduiertenschulen nicht implementiert, aber alle Exzellenzcluster. Ein vergleichsweise hoher Anteil der Exzellenzcluster (41%) hat Dual Career Angebote erst im Rahmen der Förderung eingeführt.

Strukturen

Aus der Dokumentenanalyse geht hervor, dass die Verbände unterschiedliche Organisations- und Managementstrukturen im Bereich Gleichstellung aufgebaut haben (vgl. *Tabelle 29*). Ein Teil der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen hat eigene Strukturen etabliert, indem sie entweder Gremien und Komitees zur Förderung von Gleichstellung gebildet oder Gleichstellungsbeauftragte ernannt haben. Diese Aufgaben werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern teilweise zusätzlich zu ihren wissenschaftlichen und/oder administrativen Arbeiten übernommen. In anderen Verbänden wurden zusätzliche Stellen geschaffen – zumeist aber keine Vollzeit- sondern Teilzeitstellen. Häufig ist die Verantwortlichkeit für Gleichstellung auch mit Personal- und Diversitätsangelegenheiten kombiniert. Teilweise wird in den Anträgen erwähnt, dass die Gleichstellungsbeauftragten in die Management Boards und damit in die zentralen Entscheidungsfindungsprozesse eingebunden sind.

In den Anträgen wird dargestellt, dass andere Exzellenzcluster und Graduiertenschulen keine eigenen Managementstrukturen aufbauen, sondern die etablierten universitären Strukturen nutzen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten sind dann in die Aktivitäten der Verbände eingebunden, stehen diesen beratend zur Seite und verfügen in einigen Fällen über ein Stimmrecht in den Führungs- und Managementgremien der Verbände. Daraus resultieren häufig enge Kooperationen zwischen den Verbänden und der Hochschule.

„In the present funding period, close cooperation was developed between the Center and the office for equal opportunity and family affairs, secured through financing of a quarter-time position in the office. Continuous guidance and support by the gender mainstreaming advisor has proven successful and will be continued.

(...) The advisor is a member of the plenary assembly and works closely with the executive board and coordinating team.“

In den Anträgen wird dargestellt, dass diese Graduiertenschulen und Exzellenzcluster teilweise die Gleichstellungsbüros der Hochschulen ko-finanzieren, damit ausreichend Kapazitäten für Gleichstellungsaktivitäten vorhanden sind. In einem Fall haben sich mehrere Verbände an einer Hochschule zusammengeschlossen, um gemeinsam eine Koordinationsstelle für Gleichstellung zwischen den Verbänden zu etablieren und zu finanzieren. Dies soll zu mehr Synergien im operativen Geschäft und einem intensiven Austausch von Informationen und Lernprozessen führen.

Zentrale Maßnahmenbereiche der Gleichstellungsförderung

In den Anträgen stellen die Verbände die Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung zwischen Männern und Frauen ausführlich dar. Sie setzen allerdings nicht nur eigene Gleichstellungsmaßnahmen und Aktivitäten um, sondern greifen auch auf das vorhandene Angebot der Hochschulen, an denen sie angesiedelt sind, zurück. Im Folgenden werden nur jene Gleichstellungsmaßnahmen aus den Anträgen beschrieben, die von den Verbänden selbst umgesetzt oder zumindest mitfinanziert werden.

Die *Tabelle 29* zeigt deutlich, dass alle Exzellenzcluster und Graduiertenschulen in ihren Anträgen von umgesetzten Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Forschung berichten. Die zweithöchste Anzahl an Vorhaben ist im Bereich der Stärkung der Kompetenzen von Frauen festzustellen. Auch um Frauen unmittelbar zu gewinnen, hat die Mehrheit der Verbände Maßnahmen umgesetzt. Maßnahmen, um die „Wissenschaft für Frauen attraktiver zu gestalten“, werden nur in ca. einem Drittel der Anträge angeführt. Im Folgenden werden die einzelnen Maßnahmen beschrieben und auf relevante Unterschiede in der Umsetzung hingewiesen. Die Beschreibung basiert ausschließlich auf der Analyse der Anträge.

Frauen unmittelbar gewinnen

An besonders vielversprechende und erfolgreiche (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen vergeben Graduiertenschulen und Exzellenzcluster **Förderstipendien**, bspw. zur Fertigstellung ihrer Dissertation, zum Aufbau einer eigenen Arbeitsgruppe etc. Dies wird von den Verbänden sowohl als Rekrutierungstool als auch als Karriereförderungsmaßnahme eingesetzt. Die Graduiertenschulen (66%) haben in den Anträgen häufiger angegeben, dass sie Förderstipendien vergeben als die Exzellenzcluster (38%).

Tabelle 29: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Maßnahmen im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Maßnahme	EXC	GSC							
Frauen unmittelbar gewinnen									
Förderstipendien	31-40%	61-70%							
Aktive Rekrutierung	51-60%	31-40%							
Quoten / Zielvorgaben	41-50%	21-30%							
Neue Kriterien für Rekrutierung	11-20%	21-30%							
Vereinbarkeit von Familien und Forschung									
Kinderbetreuung	91-100%	91-100%							
Flexible Arbeitszeiten orientiert an Kinderbetreuung	41-50%	31-40%							
Verlängerung Stipendien/Stellen	11-20%	61-70%							
Assistenzen für junge Eltern bzw. Schwangere	21-30%	41-50%							
Dual Career	51-60%	11-20%							
Familienfreundliche Arbeitsplätze	21-30%	21-30%							
Teilzeitmodelle	11-20%	11-20%							
Wissenschaft für Frauen attraktiver gestalten									
Neue Rollenmodelle und Berufsbilder	31-40%	31-40%							
Fachkulturen verändern	21-30%	21-30%							
Gender in research	21-30%	1-10%							
Karrieroptionen diversifizieren	1-10%	1-10%							
Frauen stärken									
Mentoring	61-70%	61-70%							
Workshops / Coaching	41-50%	41-50%							
Networking	31-40%	31-40%							
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Zudem werden von den Verbänden auch sogenannte Brückenfinanzierungen angeboten, die den Übergang von der Promotion zur Post-Doc-Phase erleichtern sollen, aber auch im Falle einer Rückkehr nach einer Schwangerschaft oder Elternzeit zum Einsatz kommen. Bei dieser Form der finanziellen Förderung sollen mögliche Ausfälle bei der Forschungsfinanzierung kompensiert und die Entwicklung geeigneter Projektideen und Anträge ermöglicht werden. Eine alternative Variante zur Brückenfinanzierung stellen kurzfristige Post-Doc-Positionen dar, die für ein halbes oder ein Jahr befristet sind. Zu diesen Stipendien haben zwar nicht ausschließlich Frauen Zugang, aber sie sollen vor allem Frauen den Übergang von der Promotion in die Post-Doc-Phase erleichtern.

Stipendien für Frauen mit familienbezogenen Karriereunterbrechungen (bspw. maternity leave fellowships) sollen einen An Schub in der Karriereentwicklung geben und bei der Erstellung der Habilitation unterstützen. Einige wenige Cluster vergeben diese Stipendien explizit auch an Männer und betonen damit, dass Kinderbetreuung nicht nur die Verantwortung von Frauen ist, sondern auch Männer in die Kinderbetreuung involviert werden sollen.

Zusätzlich sollen Gästeprogramme internationale Wissenschaftlerinnen für die Exzellenzcluster und Graduiertenschulen interessieren (Visiting Fellowship) sowie die internationale Sichtbarkeit und Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern.

Ein innovative Form des Förderstipendiums ist ein jährlich vergebenen Preis mit dem eine internationale Nachwuchswissenschaftlerin ausgezeichnet wird, die mit dem Preisgeld den Aufbau einer eigenen Arbeitsgruppe an dem jeweiligen Verbund oder die Etablierung enger Kooperationsbeziehungen mit dem Verbund finanzieren kann.

Das Spektrum der in den Anträgen beschriebenen Maßnahmen im Bereich der **aktiven Rekrutierung** reicht von Aktivitäten zur Ermunterung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, sich für ausgeschriebene Stellen im Verbund zu bewerben, bis zur aktiven Suche nach und direkten Ansprache von geeigneten Wissenschaftlerinnen. Etwa 60% der Exzellenzcluster und 34% der Graduiertenschulen führen in ihren Anträgen derartige Maßnahmen an. Aktive Rekrutierungsstrategien werden für alle Zielgruppen durchgeführt – also sowohl für Nachwuchswissenschaftlerinnen vor, während und nach der Promotion wie für etablierte Wissenschaftlerinnen. Folgende Maßnahmen wurden unter aktiver Rekrutierung subsumiert:

- Talentsuche und Head Hunting wird von den Verbänden sowohl an den beteiligten Institutionen als auch bei Kooperationspartnern betrieben. Auch Wissenschaftlerinnen-Netzwerke oder Veranstaltungen, wie bspw. die jährliche deutsche Physikerinnentagung, werden in die aktive Suche einbezogen.

- Direkte Ansprache und Aufforderung zur Bewerbung.
- Bevorzugte Einstellung von Kandidatinnen bei gleicher Qualifikation.
- Ausschreibung offener Stellen in angrenzenden Studienfächern, in denen es einen höheren Frauenanteil gibt.
- In der Stellenausschreibung sowie beim Außenauftritt wird darauf geachtet, dass sich Frauen explizit angesprochen fühlen - z.B. durch eine gendersensible Bildsprache sowie durch explizite Hinweise auf die Angebote zur Förderung von Gleichstellung, Frauen und Familienfreundlichkeit.
- Der Pool an Bewerberinnen für Promotionsstellen soll erhöht werden, indem Studentinnen in Masterprogrammen angesprochen werden (bspw. in Form von Karriere-Orientierungsworkshops).

Eine innovative Maßnahme im Bereich der aktiven Rekrutierung ist das Shortcuts Rekrutierungsprogramm eines Verbundes, da es am Übergang vom Masterstudium zur Promotionsphase ansetzt. Es bietet nicht nur Vorlesungen zu zentralen Fragen hinsichtlich einer Promotion (Wo gibt es Stipendien? Wie finde ich einen Dissertationsbetreuer / eine Dissertationsbetreuerin? Wie schreibe ich einen Antrag?), sondern auch Vorträge von erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu genderspezifischen Aspekten wissenschaftlicher Karrieren. Im Rahmen von Workshops können die Teilnehmerinnen ein Motivationsschreiben entwickeln, um sich bspw. für ein Shortcuts Stipendium bewerben. Dieses eröffnet ihnen die Möglichkeit, fundierte Anträge für Dissertationsprojekte zu erarbeiten.

Eine weitere innovative Maßnahme verbindet aktive Rekrutierung mit Wissenstransfer zur Implementierung von Gleichstellungsaktivitäten. Ausländische Partneruniversitäten werden bei der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen unterstützt, damit zukünftig mehr Absolventinnen als geeignete Kandidatinnen für eine Promotion zur Verfügung stehen.

In etwa die Hälfte der Anträge werden **Ziele** oder **Quoten** für die Beteiligung von Frauen in der jeweiligen Graduiertenschule oder Exzellenzcluster insgesamt definiert. Die gesetzten Ziele bzw. Quoten richten sich nach der jeweiligen Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen sowie nach den Rekrutierungserfahrungen der ersten Förderperiode. Die Quoten und Zielvorgaben spiegeln daher erreichbare Ziele im Sinne eines Kaskadenmodells wider.

Einige Verbünde beschreiben ihre Selektionsprozesse und die zugrunde liegenden Kriterien als transparent und meritokratisch. Die Leistungsbewertung erfolge objektiv und ohne Berücksichtigung

des Geschlechts und anderer sozio-demografischer Faktoren. Nur 20% der Verbände geben in den Anträgen an, **neue Kriterien für die Rekrutierung** entwickelt zu haben. Diese betonen, dass neben etablierten Kriterien wissenschaftlicher Exzellenz auch Gender- und Diversitätskriterien für die Bewertung der Kandidatinnen und Kandidaten herangezogen werden. Dies soll Chancengleichheit sicherstellen und die Diversität der ausgewählten Personen erhöhen.

Zudem weisen die Graduiertenschulen und Exzellenzcluster in den Anträgen darauf hin, dass sie bei der Zusammensetzung der Auswahlgremien für Stellenbesetzungen darauf achten, dass beide Geschlechter gleichmäßig vertreten sind. Häufig werden auch die Gleichstellungsbeauftragten in die Auswahlgremien aufgenommen.

In drei Exzellenzclustern wurden zusätzliche finanzielle Ressourcen für Abteilungen/Forschungsgruppen zur Verfügung gestellt, die bei der Etablierung von Gleichstellung besonders erfolgreich sind oder sich dadurch auszeichnen, dass offene Stellen häufig mit Wissenschaftlerinnen besetzt worden sind.

Vereinbarkeit von Familie und Forschung erleichtern

Nahezu alle Verbände geben in Ihren Anträgen als auch in der Online-Befragung an, dass sie **Kinderbetreuung** für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bieten - wobei nicht alle Verbände dies auch explizit als Ziele formuliert haben. In den Anträgen werden folgende Aktivitäten dargestellt:

- Finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuungseinrichtungen an den Hochschulen (Finanzierung von zusätzlichen Pädagoginnen und Pädagogen). Dadurch sind bestimmte Kontingente an Betreuungsplätzen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster reserviert.
- Finanzielle Unterstützung zur Finanzierung von Kinderbetreuungsplätzen oder Erhöhung der Stipendien für an den Verbänden tätige Eltern (entsprechend den DFG Richtlinien).
- Bereitstellung flexibler Kinderbetreuung, wenn die regulären Arrangements ausfallen, bei Erkrankung des Kindes, zu Zeiten, wenn reguläre Kinderbetreuung nicht verfügbar ist sowie während intensiver Arbeitsphasen. Diese Maßnahmen ergänzen das reguläre Kinderbetreuungsangebot.
- Bereitstellung von Kinderbetreuung bei wichtigen Meetings oder Konferenzen.

- Bei Dienstreisen mit Kindern bspw. bei Konferenzbesuchen oder Forschungsreisen werden Kinderbetreuungs- sowie Reisekosten für die Kinder übernommen.

Das Kinderbetreuungsangebot richtet sich zumeist an Eltern mit Kindern, die noch in den Kindergarten gehen. In nur wenigen Anträgen werden Angebote zur Betreuung für schulpflichtige Kinder bspw. Nachmittagsbetreuung oder in der Ferienzeit aufgeführt. Zum Teil wird durch fremdsprachige Kinderbetreuungsangebote auch auf Bedürfnisse internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Rücksicht genommen.

Ein weiterer Maßnahmenbereich richtet sich auf die Ermöglichung **flexibler Arbeitszeiten und Arbeitsorte**. Dies wird von etwa 40% der Verbände in ihren Anträgen angegeben. Besprechungstermine sowie Vorlesungen/Kurse werden so angesetzt, dass sie mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen nicht konfliktieren. Für interne wie externe Veranstaltungen sowie für Besprechungen außerhalb der normalen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen wird – zumeist bei Bedarf – ein Kinderbetreuungsservice bereitgestellt. Durch eine entsprechende IT-Infrastruktur und die Bereitstellung von Hardware werden flexible Arbeitsbedingungen ermöglicht, so dass Personen mit Betreuungspflichten von zu Hause (home office) oder unterwegs arbeiten können.

61% der Graduiertenschulen und 16% der Exzellenzcluster verweisen in den Anträgen auf Regelungen für die **Verlängerung von Promotionsstipendien und/oder -stellen** für Personen mit (kleinen) Kindern. Erstens wird auf die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit Bezug genommen, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern gelten. Zweitens wird von einigen Verbänden, die Stipendien vergeben, betont, dass sie die Regelungen der DFG für Stipendien in Graduiertenkollegs ganz oder teilweise übernommen haben: Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Kindern erhalten einen Zuschlag. Eltern mit (kleinen) Kindern, zum Teil auch nur Doktorandinnen, wird eine Stipendienverlängerung gewährt. Zusätzlich wird in einigen wenigen Fällen die „Geld-statt-Zeit“-Variante beschrieben: Alternativ zur Verlängerung des Stipendiums kann das Geld für nachgewiesene Kinderbetreuungskosten verwandt werden.

Einige Verbände geben explizit an, dass sie **Studien-/Labor-assistenzen** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit Kindern finanzieren - Graduiertenschulen (47%) etwas häufiger als Exzellenzcluster (27%). Diese entlasten die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler von Routineaufgaben oder übernehmen z.B. Tätigkeiten, die während der Schwangerschaft nicht ausgeführt werden dürfen.

In 51% der Anträge von Exzellenzclustern und in 11% der Anträge von Graduiertenschulen wurde angegeben, dass diese **Dual Career Support** für ihre zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten. Die Online-Befragung bestätigt dieses Ergebnis: Graduiertenschulen haben weniger häufig Dual Career Angebote entwickelt als Exzellenzcluster. In den Anträgen verweisen die Verbände sehr häufig darauf, dass sie die Netzwerke und Servicestellen der Hochschulen, an denen sie angesiedelt sind, nutzen und diese auch ko-finanzieren. Einige Verbände geben aber auch an, dass sie eigene Services in diesem Bereich aufgebaut haben und ihre eigenen Netzwerke dafür nutzen. In einigen Fällen werden Stellen für Dual Career Couples reserviert und den Bewerberinnen und Bewerbern aktiv Dual Career Möglichkeiten angeboten.

Etwa 25% der Verbände bemühen sich die **Familienfreundlichkeit von Arbeitsplätzen** zu verbessern, indem sie bspw. Familienräume einrichten. Diese Räumlichkeiten können von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden, wenn sie ihre Kinder mit ins Büro nehmen wollen bzw. müssen. Sie ermöglichen eine Verbindung von Kinderbetreuung und Arbeit. Einige Verbände versuchen die Familien in ihre Aktivitäten einzubeziehen, indem bestimmte Teile von Veranstaltungen für Familienmitglieder zugänglich gemacht oder (Freizeit-)Aktivitäten für die ganze Familie angeboten werden.

Nur vergleichsweise wenige Verbände (17%) geben in den Anträgen explizit an, dass sie **Teilzeitmodelle** - vor allem für ihre Promovierenden - zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Forschung anbieten. Wenn dieses Angebot genannt wird, ist es zumeist auf Personen mit Kinderbetreuungspflichten beschränkt. Eine Graduiertenschule betont, in der 2. Förderperiode die Möglichkeit einzuführen, über einen längeren Zeitraum in Teilzeit zu promovieren, wenn familiäre Verpflichtungen bestehen. Auch einige Exzellenzcluster bieten Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

In einem Antrag wurde hervorgehoben, dass auch Männer dazu bewegt werden sollen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen und dies in einigen Fällen gelungen ist.

Wissenschaft für Frauen attraktiver gestalten

Ein wichtiger Maßnahmenbereich zur attraktiveren Gestaltung der Wissenschaft für Frauen bilden **(neue) Rollenmodelle und Berufsbilder**, was in etwa 40% der Anträge angeführt wird. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, Rollenvorbilder für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu präsentieren und das Bild einer rein männlichen Wissenschaft zu dekonstruieren. Erfolgreiche Wissenschaftlerinnen aus den jeweiligen Verbänden werden als weibliche Rollenmodelle im Rahmen spezifischer Veranstaltungen (bspw. Meet the Female Faculty) präsentiert und stehen als Ansprechpersonen

und Ratgeberinnen für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung. Andere Verbände wollen Sichtbarkeit von Frauen in der alltäglichen Arbeit erhöhen, indem sie darauf achten, dass in allen Gremien Frauen vertreten sind, die als Vorbilder wahrgenommen werden.

Zudem werden zu Vorlesungsreihen, Symposien, Workshops etc. exzellente Wissenschaftlerinnen eingeladen und diese Veranstaltungen teilweise mit Möglichkeiten zum Netzwerken im informellen Rahmen kombiniert. Dadurch können sich Nachwuchswissenschaftlerinnen mit ihren arrivierten Kolleginnen austauschen. Eine kleine Anzahl an Verbänden lädt erfahrene Wissenschaftlerinnen zu längeren Forschungsaufenthalten ein.

Einige Verbände bieten ihren Doktorandinnen die Möglichkeit, durch Kooperationen mit Partnerinnen und Partnern aus Wissenschaft und Industrie potenzielle Tätigkeitsfelder und deren Arbeitsumgebung sowie -bedingungen kennenzulernen, um so den Übergang nach der Promotion in den (wissenschaftlichen) Beruf zu verbessern.

Die **Veränderung von Fachkulturen** wird von 28% der Verbände in den Anträgen erwähnt. Einerseits führen sie Gender und Diversity Trainingsmaßnahmen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und insbesondere für Führungskräfte durch. Andererseits sollen Wissenschaftlerinnen stärker in die unterschiedlichen Gremien der Verbände integriert werden, wodurch sie stärker in Entscheidungsprozesse eingebunden werden.

Die **Integration der Gender-Dimension in die Forschungsinhalte** (Gender in Research) wird von den Verbänden zunehmend als relevantes und produktives Themenfeld erkannt - häufiger von den Exzellenzclustern (22%) als von den Graduiertenschulen (5%). Dies soll Wissenschaft und Forschung für Frauen interessanter machen und stärkt zudem den interdisziplinären Charakter der Verbände sowie den Wissenstransfer zwischen unterschiedlichen Akteuren. Die Verbände streben in diesem Bereich Kooperationen mit etablierten Akteuren aus den Gender Studies oder der Gender Medizin an den jeweiligen Universitätsstandorten an.

Frauen stärken

In vielen Anträgen werden Maßnahmen genannt, die dazu dienen sollen, die Kompetenzen von Frauen zu stärken und sie besser auf die Herausforderungen im männlich dominierten Wissenschaftsfeld vorzubereiten. Dazu zählen Mentoring, Coaching, Workshops und Netzwerkaktivitäten. Dass derartige Maßnahmen sehr häufig von den Verbänden umgesetzt wurden, kann auch den Ergebnissen der Befragung der Sprecherinnen und Sprecher entnommen werden: Fast alle Sprecherinnen und Sprecher haben angegeben, dass sie individuelle Unterstützungsmaßnahmen wie Mentoring

oder Coaching umgesetzt haben. Unterschiede zwischen Exzellenzclustern und Graduiertenschulen sind weder in der Analyse der Anträge noch in der Befragung der Sprecherinnen und Sprecher zu beobachten.

Individuelles **Mentoring** wird in den Anträgen von rund zwei Dritteln der Graduiertenschulen und Exzellenzclustern als Maßnahme beschrieben. Teilweise sind die Mentoring-Programme dabei offen für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Die Verbünde betonen in den Anträgen allerdings, dass davon insbesondere Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung profitieren. Die Mentoring-Programme richten sich hauptsächlich an Promovierende und Postdocs. Häufig beteiligen sich die Verbünde an den Programmen der Universitäten. Zudem sind die Mentoring-Programme in weitergehende Aktivitäten zur Stärkung der Kompetenzen von Wissenschaftlerinnen eingebunden (siehe Coaching).

Rund 50% der Graduiertenschulen und Exzellenzclustern bieten **Workshops und Coachings** für Wissenschaftlerinnen an, um Frauen für den Wettbewerb um Positionen und Forschungsgelder zu stärken. Zumeist sind diese Kurse nur für Frauen zugänglich. Folgende Themen werden häufig angeboten: Präsentationstechniken, Marketing Yourself Workshops, erfolgreiche Verhandlungsführung, effektive Führungsstile, Konfliktmanagement, Stimmtraining oder auch Karriereentwicklung und -planung. Teilweise bieten die Verbünde individuelles Coaching an, um Wissenschaftlerinnen auf besondere Situationen wie Bewerbungsinterviews oder Vertragsverhandlungen vorzubereiten.

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen mit erfahrenen internationalen Wissenschaftlerinnen zusammenzubringen und zu vernetzen, werden renommierte Wissenschaftlerinnen zu speziellen Vorlesungen/Events eingeladen, die mit **Networking-Möglichkeiten** verbunden werden. Zu diesem Zweck dienen auch die Alumni-Netzwerke. Es gibt auch Ansätze, zwischen den Nachwuchswissenschaftlerinnen in einem Verbund bzw. in einem Themenfeld Netzwerke aufzubauen und zu pflegen bspw. in Form von Runden Tischen, an denen sich Nachwuchswissenschaftlerinnen auf informeller Basis treffen, um Ideen und Ansichten auszutauschen. Insgesamt werden Networking-Aktivitäten in 35% der Anträge erwähnt.

11.3 Bewertungen

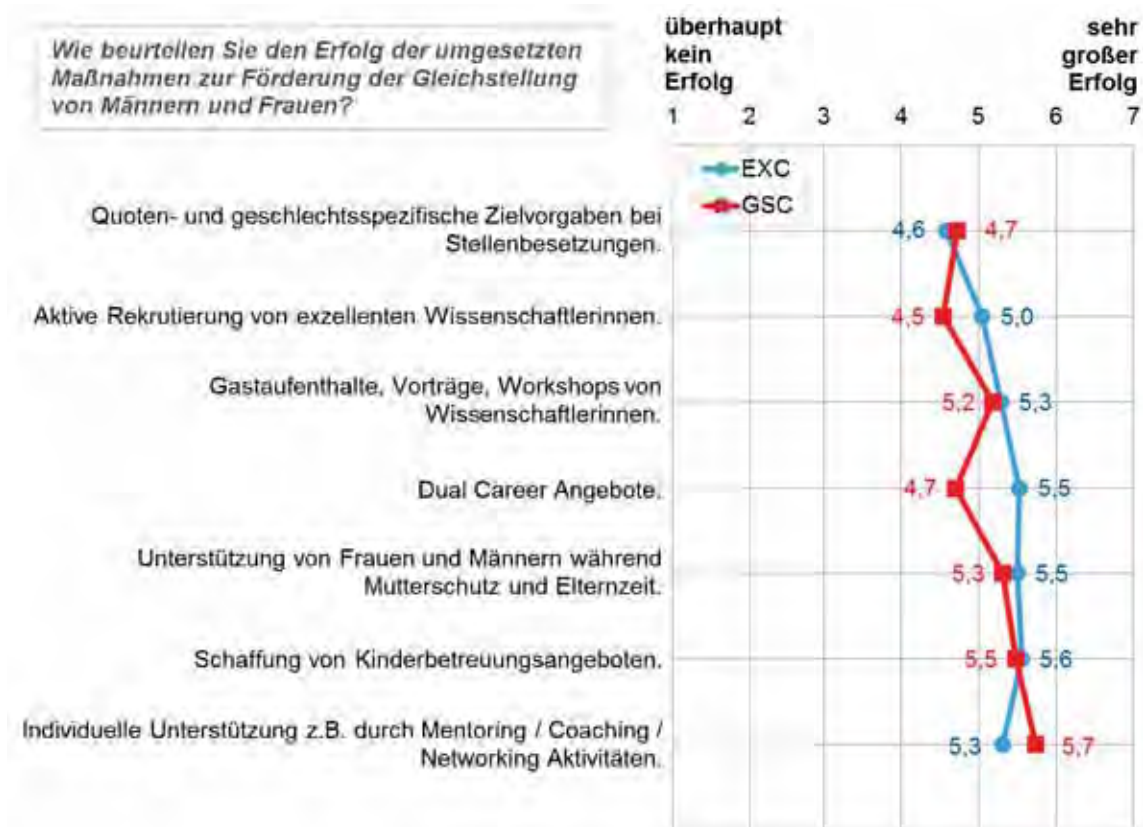
11.3.1 Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen

Der **Erfolg der umgesetzten Maßnahmen** zur Förderung der Gleichstellung wird von den Sprecherinnen und Sprechern in der

Online-Befragung durchweg als groß angesehen (vgl. *Abbildung 30*). Der Erfolg der Dual Career Angebote, der Unterstützung während Mutterschutz und Elternzeit, der Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten sowie der individuellen Unterstützungen wird höher eingeschätzt als jener von Quoten, aktiver Rekrutierung und Gastaufenthalten, Vorträgen und Workshops von Wissenschaftlerinnen.

Die statistischen Tests ergeben keine signifikanten Unterschiede zwischen Exzellenzclustern und Graduiertenschulen hinsichtlich der Erfolgsbewertung der Maßnahmen (vgl. *Abbildung 30*). Auch nach den Auswertungsdimensionen Geschlecht, Wissenschaftsgebiete, Statusgruppen und Zukunftskonzept sowie Förderentscheidung konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede gefunden werden (vgl. *Tabellenband*).

Abbildung 30: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung (Mittelwerte)



Es liegen keine statistisch signifikanten Unterschiede vor; n=12-22 (EXC), n=10-23 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Im Rahmen der Fokusgruppen und Experteninterviews mit Sprecherinnen und Sprechern sowie Hochschulleitungen werden Wirkungen im Bereich der Gleichstellung selten direkt angesprochen

sondern eher mittelbar berichtet. So werden Erfolge in diesem Bereich nicht als das Erreichen eines gesetzten Ziels gewertet, sondern eher als Auswirkungen anderer Maßnahmen. Mehrfach verweisen die Befragten beispielsweise auf eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils aufgrund einer Zunahme an hochqualifizierten Bewerbungen. Teilweise wird auf eine durch die Förderung und ihre Vorgaben angestoßene „ernsthafte“ Diskussion und Schärfung des Problembewusstseins für Gleichstellungsfragen (insbesondere in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil) hingewiesen.

Ähnlich kommt auch die Dokumentenanalyse zu dem Ergebnis, dass Erfolge in den Anträgen vor allem für das Teilziel „Frauen unmittelbar gewinnen“ dokumentiert und dargestellt werden. Die Anzahl der rekrutierten Wissenschaftlerinnen sowie die positive Entwicklung des Wissenschaftlerinnen-Anteils in unterschiedlichen Karriere- und Hierarchiestufen sind zentrale Erfolgsindikatoren.

Die meisten Verbände haben angegeben, dass sie die Partizipation von Wissenschaftlerinnen auf allen Hierarchieebenen und Karrierestufen steigern konnten. Dieser Eindruck wird auch durch die Begutachtungsprotokolle bestätigt. In den Anträgen wird zudem auf die für die jeweiligen Disziplinen angemessenen Geschlechterverhältnisse in den unterschiedlichen verbundinternen Gremien sowie die niedrigen Drop out-Raten von Nachwuchswissenschaftlerinnen hingewiesen. In einigen wenigen Begutachtungsprotokollen und Anträgen wird kritisch angemerkt, dass die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen (insbesondere von Principal Investigators) noch ausbaufähig sei.

In einigen Anträgen finden sich Hinweise auf den Erfolg von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Forschung: So wird in den Anträgen darauf hingewiesen, dass eine immer größere Anzahl an Promovierenden Familie und Forschung verbinden und dies nicht mehr eine entweder-oder-Entscheidung sei. Auch wird erwähnt, dass Elternzeiten in Anspruch genommen werden (teilweise auch von Männern) und dass diese Personen wieder erfolgreich in ihre wissenschaftliche Karriere einsteigen können. Zudem wird auf die Ausweitung des Kinderbetreuungsangebots sowie die vermehrte Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen hingewiesen.

Nur einzelne Anträge und Begutachtungsprotokolle berichten über Erfolge in den Bereichen Frauen stärken und Wissenschaft attraktiver für Frauen machen.

Evaluation/Indikatoren

In insgesamt 18 Anträgen sind konkrete Hinweise auf ein Monitoring der Gleichstellungsaktivitäten und -entwicklung enthalten. Einige Verbände haben Gender als Querschnitt in ihr gesamtes Monitoring- und Evaluationssystem integriert. Zudem wird in

einigen Anträgen erwähnt, dass eine Beteiligung am Forschungsprojekt „Frauen in der Spitzenforschung“ stattgefunden hat.

Welche konkreten Indikatoren für das Monitoring von den Verbänden herangezogen werden, lässt sich aus den kurzen Erwähnungen der Monitoringsysteme in den Anträgen nicht nachvollziehen. Allerdings können aus den Beschreibungen der Erfolge der Gleichstellungsaktivitäten Indikatoren rekonstruiert werden:

- die Entwicklung der Anteile von Wissenschaftlerinnen in unterschiedlichen Hierarchie- und Karrierestufen,
- die Anzahl der rekrutierten Wissenschaftlerinnen oder die Anzahl an Wissenschaftlerinnen (und tlw. auch Wissenschaftlern) mit Kindern, die an den Verbänden forschen oder dort eine Ausbildung abgeschlossen haben bzw. abschließen.

Auf Basis der Anträge kann nicht auf ein systematisches Monitoring der Gleichstellungsaktivitäten geschlossen werden. Allerdings geben nahezu alle Verbände Daten zum Wissenschaftlerinnen-Anteil nach unterschiedlichen Hierarchie- und Karrierestufen in den Anträgen an. Die Daten sind also zentral verfügbar, ob sie auch regelmäßig ausgewertet und diskutiert werden, ist aus den Anträgen nicht herauszulesen.

Weitere Ergebnisse zur Evaluierung der eigenen Zielerreichung aus der Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher sind in *Kapitel 13* dargestellt.

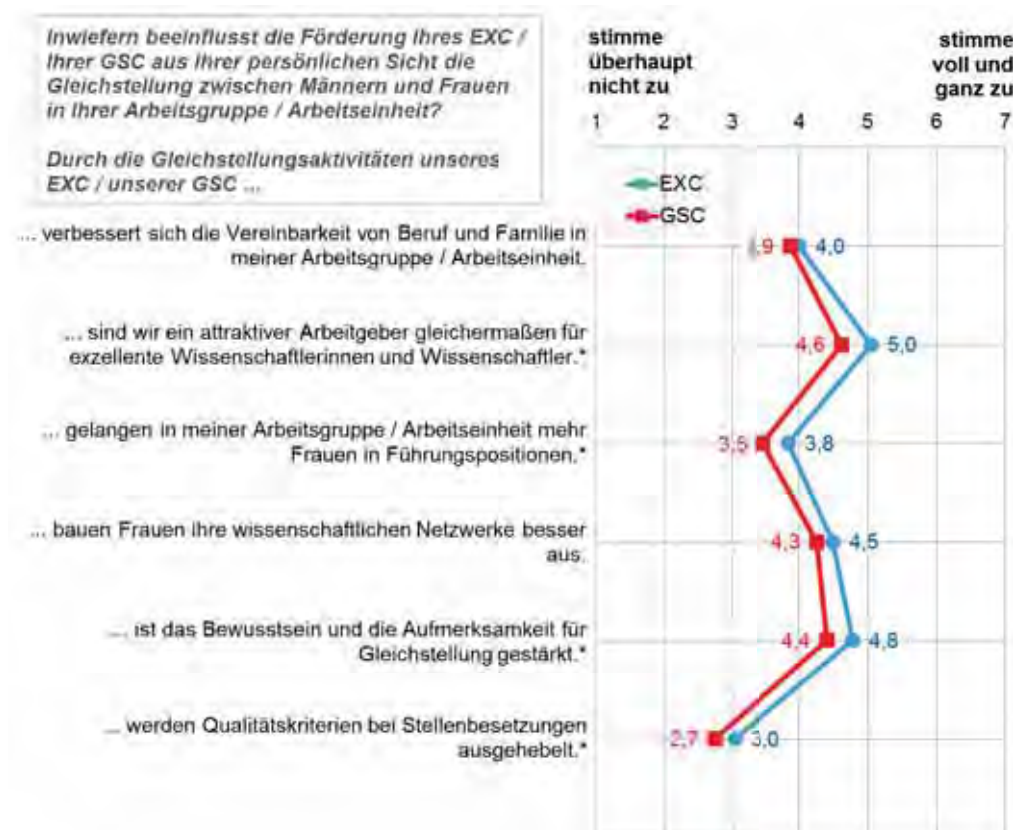
Auswirkungen der Förderung

Nach den drei wichtigsten positiven Effekten der Förderung mittels offener Fragestellung befragt, antworten nur sehr wenige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Förderung von Gleichstellung. Auch bei den angegebenen negativen Effekten kommt Gleichstellung fast nicht vor (vgl. *Tabelle 35*). Dass die Förderung von Gleichstellung nicht unter den Top 3 der positiven und negativen Nennungen rangiert, verwundert wenig. Trotzdem werden von den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durchaus positive Wirkungen auf die Förderung von Gleichstellung im Rahmen einer Abfrage von Zustimmung zu bestimmten gleichstellungsbezogenen Aussagen konstatiert. Die Einschätzungen der Wirkungen auf die Gleichstellung fallen jedoch durchaus unterschiedlich aus (vgl. *Abbildung 31*). So sind die Exzellenzcluster und Graduiertenschulen **attraktivere Arbeitgeber** gleichermaßen für exzellente Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftler geworden, können Frauen ihre **wissenschaftlichen Netzwerke** etwas besser ausbauen und ist das **Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Gleichstellung** gestärkt worden - wie dies bereits in den Interviews mit Sprecherinnen und Sprechern betont wurde.

Eher mittelmäßig wird der Einfluss der Förderung auf die **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Forschung** und auf die **Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in Führungspositionen** bewertet. Nur geringe Zustimmung hat die Aussage gefunden, dass durch die Förderung von Gleichstellung Qualitätskriterien bei Stellenbesetzungen ausgehebelt werden. Allerdings ist die Zustimmung zu dieser Aussage geschlechtsspezifisch unterschiedlich: Während Frauen dieser Aussage im Durchschnitt nicht zustimmen (MW=2,24), lehnen Männer im Durchschnitt diese Aussage nicht gleichermaßen ab (MW=3,07).

Die Forschenden in den Graduiertenschulen schätzen die Wirkungen der Gleichstellungsaktivitäten weniger stark ein als die Exzellenzcluster. Signifikante Unterschiede gibt es bei vier der sechs abgefragten Aspekte (vgl. *Abbildung 31*).

Abbildung 31: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und der sonstigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen (Mittelwerte)



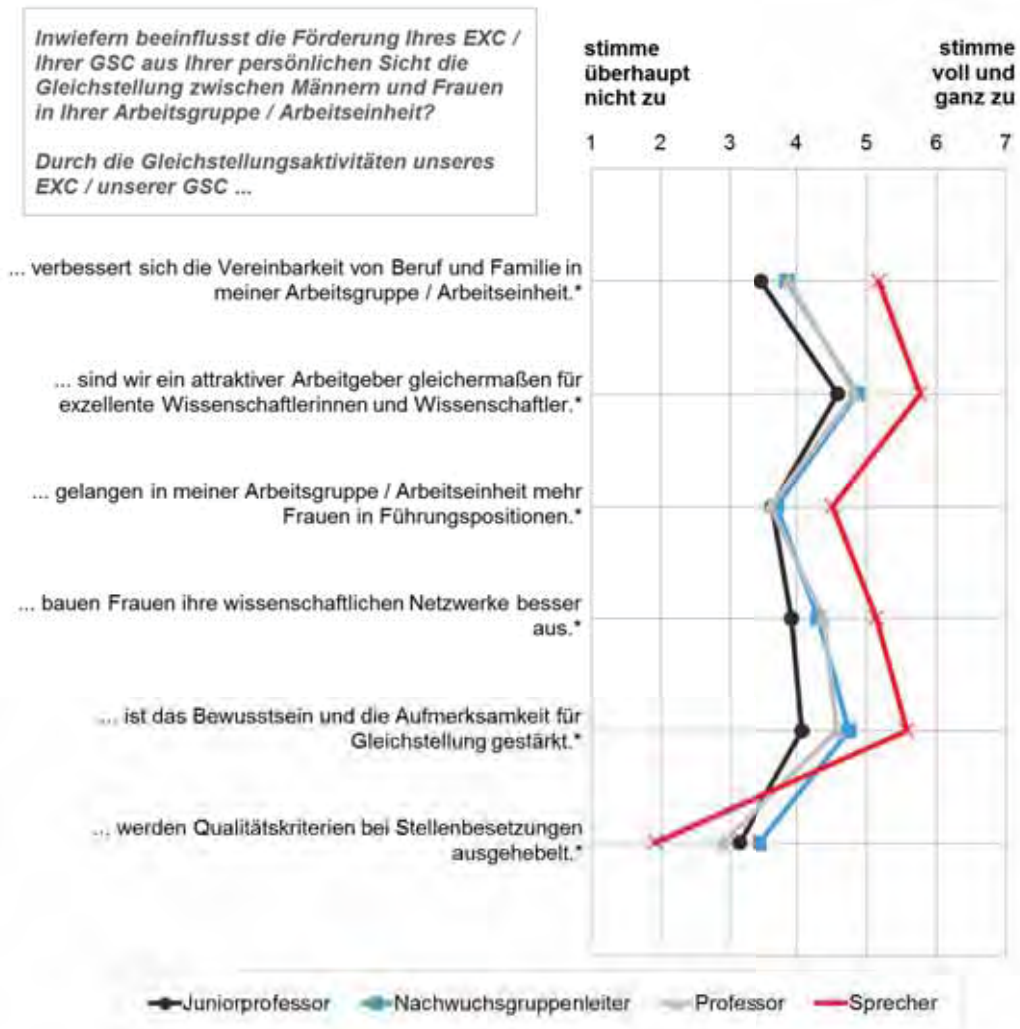
* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=474-533, GSC: n=318-362

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die Sprecherinnen und Sprecher bewerten die Auswirkungen der Förderung auf die Gleichstellung in den Verbänden höher als die anderen Statusgruppen. Juniorprofessorinnen und -professoren schätzen die Wirkungen auf die Stärkung der wissenschaftlichen Netzwerke von Frauen sowie des Bewusstseins und der Aufmerksamkeit für das Gleichstellungsthema deutlich kritischer ein als die anderen Gruppen. Zudem sind Juniorprofessorinnen und -professoren sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter eher davon überzeugt, dass durch die Förderung von Gleichstellung Qualitätskriterien bei Stellenbesetzungen ausgehebelt werden - während Sprecherinnen und Sprecher dieser Aussage im Durchschnitt überhaupt nicht zustimmen (vgl. *Abbildung 32*).²⁰

20 Die Unterschiede nach Statusgruppen sind nicht durch unterschiedliche Frauenanteile zwischen diesen Gruppen bedingt, sondern sind auf das Antwortverhalten der männlichen Befragten zurückzuführen. Für Frauen sind die angesprochenen Unterschiede hingegen statistisch nicht signifikant.

Abbildung 32: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Einfluss der Förderung auf die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen (Mittelwerte)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=37-42 (Juniorprofessor/-in), n=90-109 (Nachwuchsgruppenleiter/-in), n=612-692 (Professor/-in), n=49-53 (Sprecher/-in)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Nach Wissenschaftsbereichen betrachtet, können signifikante Unterschiede bei zwei Wirkungen der Förderung auf Gleichstellung festgestellt werden. Erstens schätzen die befragten Personen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die Ingenieurwissenschaften die Erhöhung der Awareness für Gleichstellung etwas weniger stark ein als aus den beiden anderen Wissenschaftsbereichen. Zweitens stimmen Personen aus diesen beiden Wissenschaftsbereichen auch der Aussage, dass Qualitätskriterien aus-

gehebelt werden, deutlich weniger zu als die Lebens- und Naturwissenschaften.²¹

Für die Auswertungsdimensionen Zukunftskonzept und Förderentscheidung können keine signifikanten Unterschiede für Aussagen zu den Auswirkungen der umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen konstatiert werden (vgl. *Tabellenband*).

Wahrgenommener Nutzen der Gleichstellungsmaßnahmen

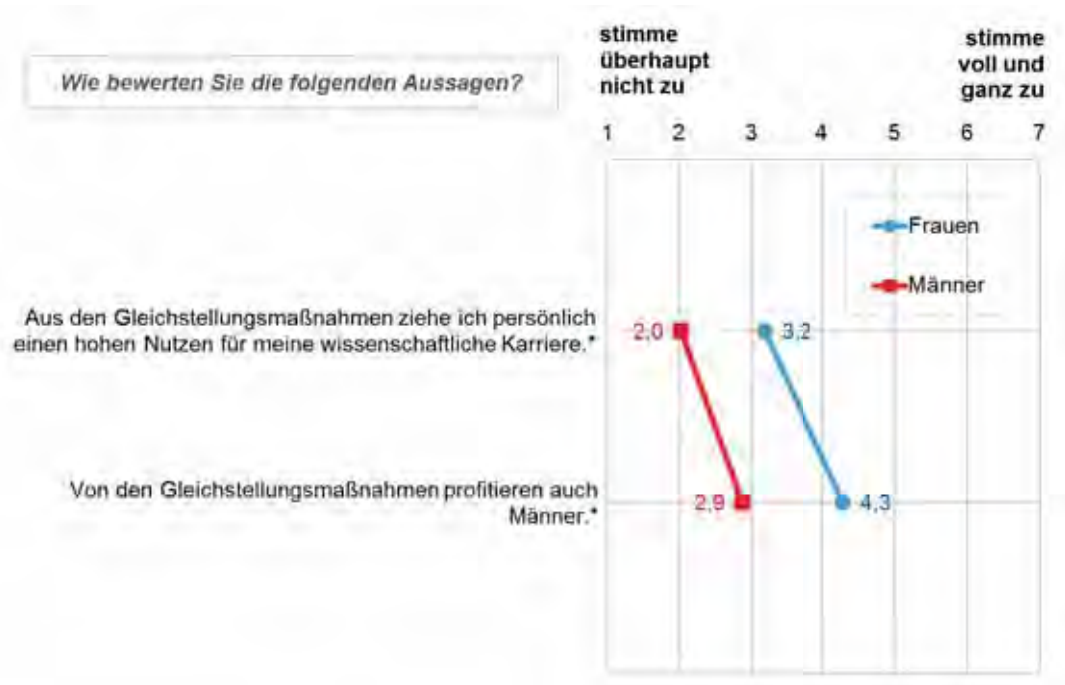
Bei den im Rahmen der Online-Erhebung befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern findet die Aussage, dass **Gleichstellungsmaßnahmen einen hohen Nutzen** für ihre persönliche wissenschaftliche Karriere haben, wenig Zustimmung (vgl. *Abbildung 33*). Auch die Aussage, dass auch Männer von Gleichstellungsmaßnahmen profitieren, findet nur wenig Zustimmung.

Zwischen den Geschlechtern sind jedoch deutliche Unterschiede in der Zustimmung zu den beiden Aussagen erkennbar (vgl. *Abbildung 33*). Zwar stimmen Frauen der Aussagen, dass Gleichstellungsmaßnahmen einen hohen Nutzen für ihre wissenschaftliche Karriere haben, eher nicht zu, doch bewerten sie diese Aussage deutlich weniger kritisch als Männer. Dass auch Männer von Gleichstellungsmaßnahmen profitieren, erfährt von den befragten Frauen eine mittlere Zustimmung, während diese von Männern eher abgelehnt wird.

In Exzellenzclustern tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bewerten den Nutzen von Gleichstellungsmaßnahmen für ihre wissenschaftliche Karriere etwas höher als jene aus Graduiertenschulen.

²¹ Die Unterschiede nach Wissenschaftsbereichen sind nicht durch unterschiedliche Anteile von Frauen nach Disziplinen bedingt, sondern sind auf das Antwortverhalten der männlichen Befragten zurückführbar. Für Frauen sind die angesprochenen Unterschiede hingegen statistisch nicht signifikant.

Abbildung 33: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Nutzen von Gleichstellungsmaßnahmen (Mittelwerte)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=126-149 (Frauen), n=602-605 (Männer)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Für alle weiteren Auswertungsdimensionen konnten auf Basis der statistischen Tests keine signifikanten Unterschiede ermittelt werden (vgl. Tabellenband).

11.3.2 Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle

Alle Begutachtungsprotokolle enthalten Textblöcke zum Förderkriterium Gleichstellung. Am häufigsten wird in den Begutachtungsprotokollen das gesamte Konzept zur Förderung von Gleichstellung angesprochen, also der Mix an unterschiedlichen Maßnahmen positiv bewertet. Spezifische Maßnahmen werden hingegen nur selten explizit einer Bewertung unterzogen - häufiger werden die umgesetzten Maßnahmen nur aufgezählt, ohne dass eine explizite Bewertung zu erkennen wäre (vgl. Tabelle 30).²² In den Begutachtungsprotokollen werden Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung generell positiv hervorgehoben, während es nur wenige explizit kritische Äußerungen in vier Begutachtungsprotokollen gibt.

²² Maßnahmen und Aktivitäten, die in den Begutachtungsprotokollen nur erwähnt, aber nicht bewertet wurden, sind für die Analyse nicht berücksichtigt worden und daher in die Tabelle 30 auch nicht eingegangen.

Tabelle 30: Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen zu Gleichstellung von Frauen und Männern aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Bewertung	EXC	GSC							
Gleichstellungskonzept insgesamt	41-50%	61-70%							
Frauen unmittelbar gewinnen									
Förderstipendien									
Aktive Rekrutierung	1-10%	1-10%							
Quoten / Zielvorgaben	1-10%								
Vereinbarkeit von Familien und Forschung									
Insgesamt	1-10%	21-30%							
Kinderbetreuung	21-30%	21-30%							
Dual Career	11-20%	1-10%							
Wissenschaft für Frauen attraktiver gestalten									
Neue Rollenmodelle und Berufsbilder		1-10%							
Fachkulturen verändern		1-10%							
Gender in research	1-10%	1-10%							
Karriereoptionen diversifizieren	1-10%								
Frauen stärken									
Mentoring	11-20%	11-20%							
Workshops / Coaching		1-10%							
Networking	1-10%	1-10%							
1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%

= Keine Nennung in diesem Zusammenhang

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Wenn die Begutachtungsprotokolle auf spezifische Maßnahmen rekurrieren, dann werden jene zur Verbesserung der **Vereinbarkeit von Familie und Forschung** am häufigsten explizit positiv bewertet. Die Begutachtungsprotokolle weisen darauf hin, dass diese sehr gut durchdacht, zielgerichtet und wirkungsvoll sind. Zudem sind sie hinreichend flexibel, um auf individuelle Bedarfsfälle zu reagieren. Hervorgehoben wird auch, dass Besprechungstermine ausschließlich zu familienfreundlichen Uhrzeiten angesetzt

werden. In einigen Begutachtungsprotokollen wird die Bedeutung von Dual Career Maßnahmen erwähnt.

Die Gutachterinnen und Gutachter heben beim Teilziel „**Frauen unmittelbar gewinnen**“ einerseits die ambitionierten Ziele bzw. Quoten hervor und verweisen andererseits auch auf die Anstrengungen einzelner Verbände bei der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen.

Im Bereich „**Wissenschaft für Frauen attraktiver gestalten**“ sind in den Begutachtungsprotokollen nur einzelne Maßnahmen explizit hervorgehoben. In fünf Begutachtungsprotokollen wird insbesondere auf die Bedeutung von Gender in Research verwiesen: Dies passe sehr gut zu den Gleichstellungsbemühungen der Verbände sowie zu deren Forschungsfeldern.

Bei den Maßnahmen zur **Stärkung der Kompetenzen von Frauen** werden am häufigsten die Mentoring-Programme von den Gutachterinnen und Gutachtern herausgestellt, da sie den Mentees gute Orientierungsmöglichkeiten und Karriere Vorbilder für eine zukünftige wissenschaftliche Karriere liefern.

12 Profil- und Strukturbildung

Die Aktivitäten der Verbünde haben nicht nur auf die unmittelbar beteiligten Forschungsbereiche, sondern auch auf die Profil- und Strukturbildung der gesamten Hochschule Auswirkungen. Dies kann z.B. durch die zunehmende Fokussierung auf Forschungsschwerpunkte und die weiterführende Profilbildung im Forschungsbereich geschehen, wenn Hochschulen eine gezielte Reduktion von thematischen Schwerpunkten in der Gesamtdarstellung und -ausrichtung zugunsten einer kleineren Zahl möglichst (international) konkurrenzfähiger Forschungsgebiete vornehmen. Des Weiteren erfolgt insbesondere in den Exzellenzclustern ein zielgerichteter Aufbau von Infrastruktur. Im Bereich der Nachwuchsförderung spielen insbesondere die Entwicklungen in Bezug auf das Gesamtangebot von (strukturierten) Promotionsmöglichkeiten und wissenschaftlichen Karrierewegen eine Rolle. Maßnahmen zur Gleichstellung sowie zur Nachwuchsförderung wurden bereits in den *Kapiteln 6 und 11* dargestellt.

Im Bereich der Strukturbildung stehen – anders als in den anderen Themenfeldern – nicht so sehr einzelne Maßnahmen im Vordergrund, sondern der mittelbare und nachhaltige Einfluss der Verbünde auf Forschung, Qualifizierung, Strukturen der Promotion und Infrastruktur der gesamten Hochschule. Folgende Leitfragen stehen im Mittelpunkt der Analyse:

- Welche Anstöße haben die geförderten Exzellenzcluster/ Graduiertenschulen auf das wissenschaftliche Profil der jeweiligen Hochschule gezeigt?
- Welchen Einfluss hat die Förderung der Exzellenzcluster/ Graduiertenschulen auf die Ausbildungsstruktur?
- Welche nachhaltigen Änderungen auf die Universität wurden durch die Exzellenzcluster / Graduiertenschulen bewirkt?

12.1 Ziele

Für alle bereits dargestellten Schwerpunkte beruht die Zielanalyse im Wesentlichen auf der Auswertung der in den Anträgen tabellarisch aufgeführten Hauptziele für die Verbünde (siehe *Kapitel 3* „Vorgehen und Methodik“). Zielsetzungen mit Auswirkungen auf die Profil- und Strukturbildung sind eher indirekter Art und werden nicht immer explizit benannt oder gesondert aufgeführt. Sie wurden im Rahmen der Dokumentenanalyse daher vorrangig aus den Antragstexten abgeleitet. Dabei ist erneut zu betonen, dass die dargestellten Zahlen nur wiedergeben, ob bestimmte Ziele explizit in den Anträgen benannt worden sind. Besonders auffällig ist dies beim Teilziel **Vorbildfunktion / Best Practice** (vgl. *Tabelle 31*).

Dass die Exzellenzcluster und Graduiertenschulen eine Vorbildrolle einnehmen wollen, kann wohl allen Verbänden unterstellt werden, jedoch erwähnen dies weniger als 20% ausdrücklich im Antrag.

Tabelle 31: Dokumentenanalyse: Anträge, in denen Teilziele im Bereich Profil- und Strukturbildung aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Anträge pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Teilziel	EXC	GSC
TZ wissenschaftliche Profilbildung der Hochschule	11-20%	11-20%
TZ Einrichtung permanenter Strukturen	41-50%	61-70%
TZ Vorbildfunktion / Best Practice	1-10%	21-30%
TZ Infrastrukturaufbau	41-50%	1-10%
TZ Aufbau von Personal	31-40%	1-10%

1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die geförderten Verbände bilden zum Zeitpunkt der Antragstellung einen Forschungsschwerpunkt an der jeweiligen Universität. Die wissenschaftliche Profilbildung ist erklärtes Ziel der Exzellenzinitiative und wird von den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern durch eine Stärkung von Forschungsbereichen bzw. der Nachwuchsförderung umgesetzt. Darüber hinaus findet sich in bis zu 20% der Anträge das explizit formulierte Ziel, eine **wissenschaftliche Profilbildung der Hochschule** zu forcieren, wie *Tabelle 31* zeigt. Nachfolgende Zielformulierungen verdeutlichen beispielhaft die Facetten der Struktur- und Profilbildung im Bereich Forschung:

- „Einrichtung des Forschungsbereichs als Forschungspriorität der Universität“
- „Schärfung des universitären wissenschaftlichen Profils“
- „Beitrag zur langfristigen universitären Strategie“

Im Bereich der Qualifizierung werden in den Anträgen die Entwicklung neuer Studiengänge sowie - mit Blick auf die Promotionsphase - die Einführung von Fast-Track-Möglichkeiten als Wege zur wissenschaftlichen Profilbildung hervorgehoben.

Eine zweite Gruppe von Zielen, die der Profil- und Strukturbildung dienen, umfasst die **Einrichtung permanenter Strukturen**. Die Förderung der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen ist bis 2017 befristet. Forschungserträge sind dagegen häufig erst länger-

fristig zu realisieren. Im Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2008) wird angeführt, dass die produktivste wissenschaftliche Phase voraussichtlich frühestens drei Jahre nach Zusage der Förderung beginnt. Weiterhin werden die langfristigen Karriereperspektiven der großen Anzahl an Nachwuchskräften thematisiert, die innerhalb kurzer Zeit befristet eingestellt wurden. Der Absicherung der Anschlussförderung und der Einrichtung von langfristig bestehenden Strukturen kommt damit mit Blick auf die Nachhaltigkeit der Forschungsleistung und Nachwuchsförderung eine hohe Bedeutung zu. Das explizit formulierte Ziel der Schaffung permanenter Strukturen nach Ablauf der zweiten Förderperiode findet sich etwas häufiger in den Zieltabellen der Graduiertenschulen als bei den Exzellenzclustern.

Darüber hinaus wird in einigen Anträgen explizit betont, als **Best Practice/Vorbild** für andere Bereiche der Hochschule zu dienen und mittels dieser Vorreiterrolle langfristig auf die gesamte Struktur der Universität Auswirkungen zu haben. Hierbei geht es unter anderem um das Setzen von Standards in der Promovierendenausbildung oder um innovative Karrieremöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs; daher findet sich das Teilziel auch häufiger in Anträgen von Graduiertenschulen.

Investitionen in die Infrastruktur haben eine dauerhafte Strukturwirkung auf die gesamte Hochschule. Fast die Hälfte der Exzellenzcluster, aber weniger als 10% der Graduiertenschulen nennen den **Infrastrukturaufbau** als eines der Hauptziele des Verbundes. Hierbei handelt es sich um Investitionen in Gebäude sowie in die technische Infrastruktur.

Wie im *Kapitel 5* zur Forschungsleistung ausführlicher beschrieben, wird bei nahezu allen Exzellenzclustern und Graduiertenschulen im Rahmen der Zielformulierung auf den zukünftigen Forschungserfolg verwiesen. Die Stärkung der Forschungsbereiche ist in der Umsetzung (insbesondere im Fall der Exzellenzcluster) häufig mit dem **Aufbau von** wissenschaftlichem (teilweise auch administrativem) **Personal** verbunden. In den Darstellungen der angestrebten Hauptziele in den Anträgen wird die personelle Verstärkung bei mehr als einem Drittel der Exzellenzcluster aber weniger als 10% der Graduiertenschulen explizit aufgeführt. In zahlreichen Anträgen werden darüber hinaus Zielsetzungen formuliert, die ebenfalls einen Aufbau von Personal bedeuten, ohne dass dies explizit erwähnt wird. Die Zahlen unterschätzen daher die Bedeutung des Personalaufbaus.

Im Folgenden werden die wesentlichen Aktivitäten der Verbünde zur Profil- und Strukturbildung beschrieben. Anders als in den vorherigen Kapiteln handelt es sich hierbei weniger um geplante Maßnahmen im Rahmen der Antragstellung als vielmehr um die

Skizzierung von beabsichtigten und angestrebten Effekten für die Hochschule insgesamt.

12.2 Wirkung der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster auf die Profil- und Strukturbildung der Hochschulen

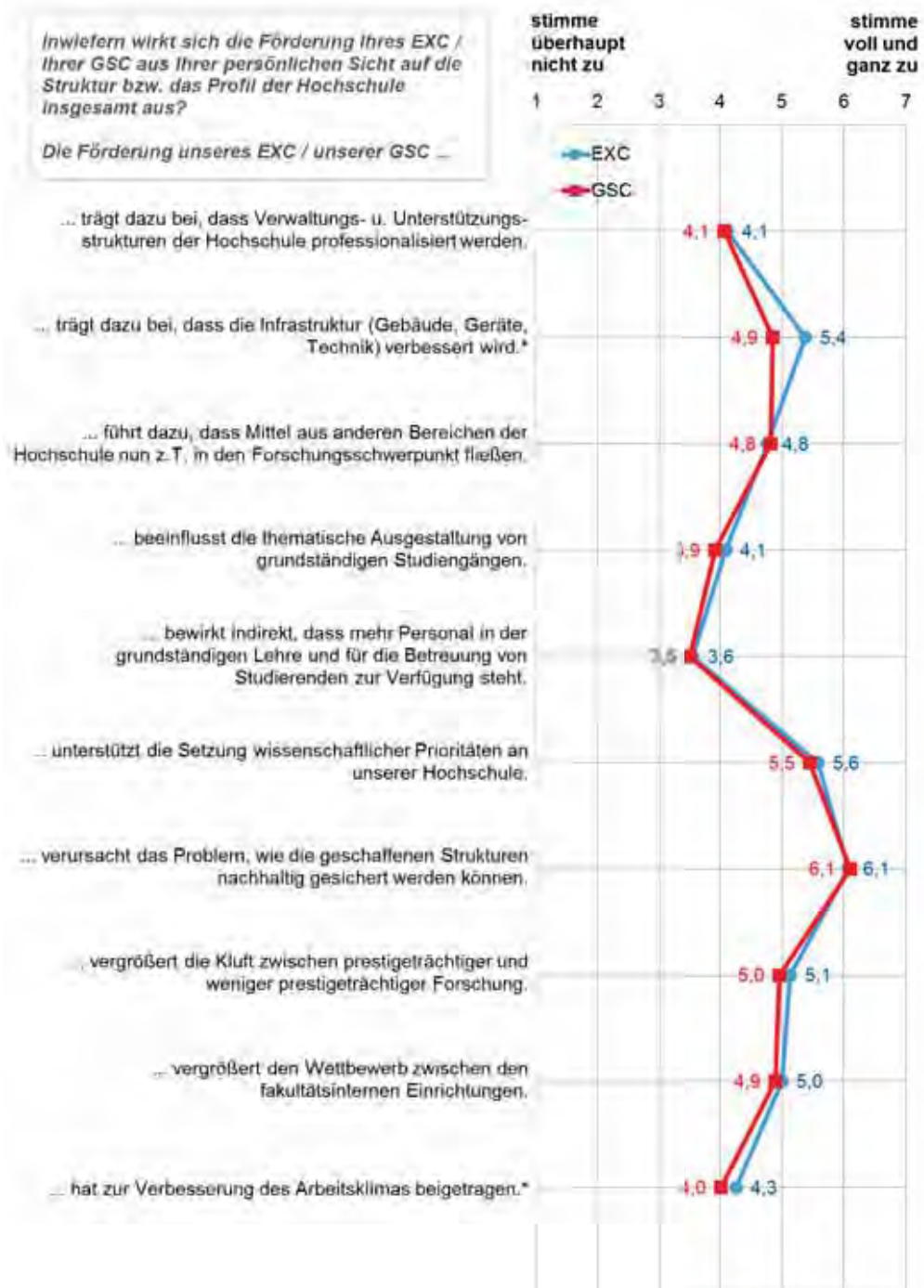
Die Online-Befragung der an Exzellenzclustern und Graduiertenschulen beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zeigt, dass die Auswirkungen der Förderung auf die Struktur und das Profil der Hochschule durchaus differenziert bewertet werden (vgl. *Abbildung 34*). Die größten positiven Effekte werden in der Verbesserung der Forschungsinfrastruktur sowie bei der Setzung wissenschaftlicher Prioritäten an der Hochschule gesehen. Die Exzellenzinitiative führt damit zu einer stärkeren Akzentuierung bzw. zu einer neuen Akzentuierung des Forschungsprofils der Universitäten. Die Verbesserung des Arbeitsklimas, die Professionalisierung der organisationsinternen Verwaltungs- und Unterstützungsstrukturen sowie die thematische Ausgestaltung der grundständigen Studiengänge werden dagegen nur eingeschränkt als Konsequenz der Förderung durch die Exzellenzinitiative beschrieben.

Zudem scheint die Förderung in der Wahrnehmung der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu einer zunehmenden Konkurrenz innerhalb der Fakultäten, zu einer Verschiebung der hochschulinternen Mittel zu den geförderten Forschungsschwerpunkten und zu einer vergrößerten Kluft zwischen prestigeträchtigen und weniger prestigeträchtigen Forschungsgebieten zu führen. Kritisch eingeschätzt wird auch, dass die Exzellenzinitiative nicht wesentlich dazu beiträgt, mehr Personal in der grundständigen Lehre und für die Betreuung von Studierenden zur Verfügung zu stellen. Als große Herausforderung wird von den befragten Personen nahezu einhellig die nachhaltige Verstetigung der durch die Exzellenzinitiative geschaffenen Strukturen betrachtet (vgl. *Abbildung 34*).

Betrachtet man die Einschätzung der Einflüsse der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster auf die Struktur und das Profil der Hochschulen nach der Auswertungsdimension Förderlinie, so können für zwei Einflüsse signifikante Unterschiede festgestellt werden (vgl. *Abbildung 34*). Erstens beurteilen die Exzellenzcluster die Einflüsse auf die Verbesserung der Forschungsinfrastruktur höher als die Graduiertenschulen. Zweitens konstatieren die Exzellenzcluster einen etwas höheren Einfluss der Förderung auf die Verbesserung des Arbeitsklimas als die Graduiertenschulen.

Der Signifikanztest zeigt weitere Unterschiede in der Bewertung des Einflusses der Exzellenzinitiative auf die Struktur und das Profil der Hochschulen nach Statusgruppen, Wissenschaftsbereichen und Zukunftskonzept an.

Abbildung 34: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Auswirkung der Förderung der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster auf die Struktur bzw. das Profil der Hochschule (Mittelwerte)



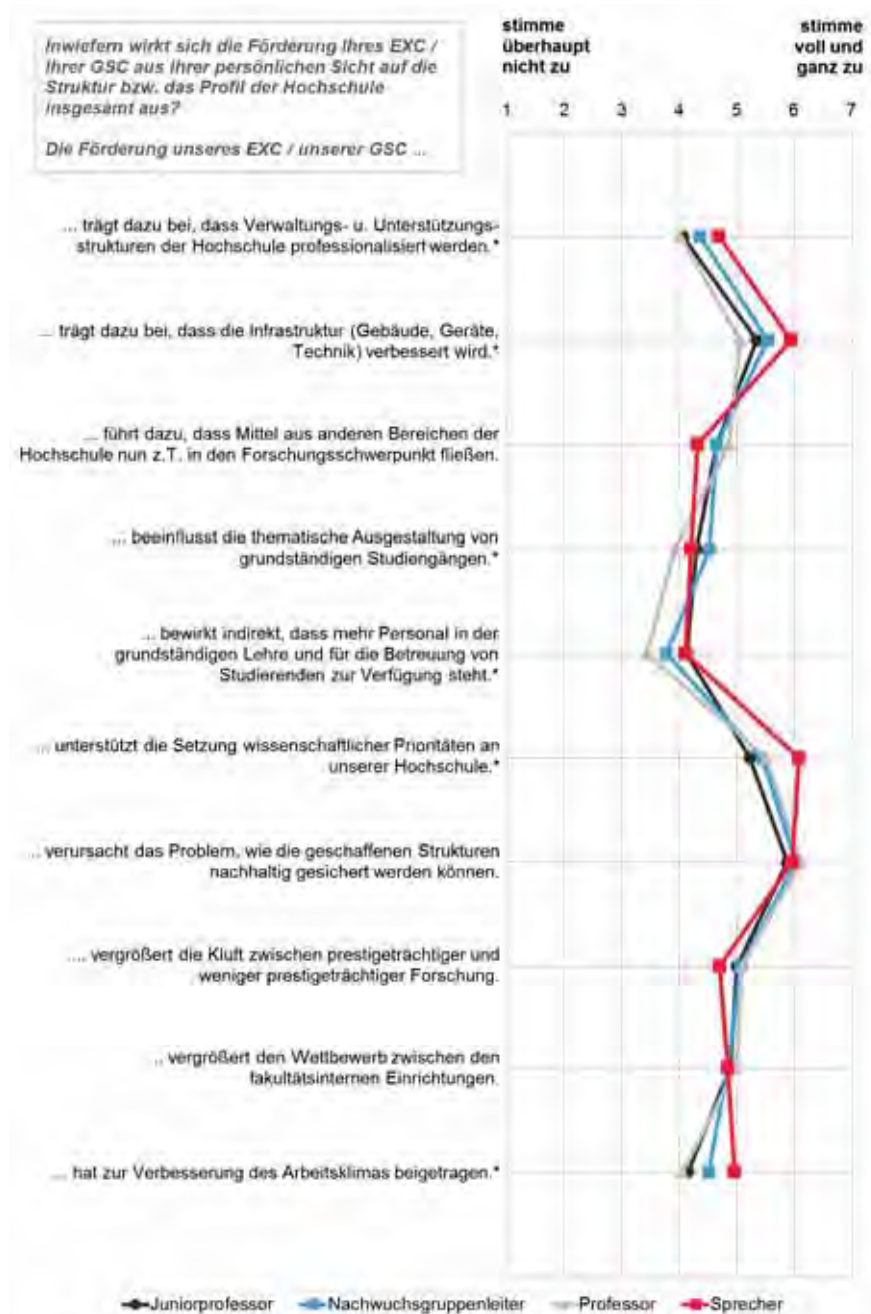
* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; $n=497-568$ (EXC), $n=337-375$ (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Für die Statusgruppen können folgende Unterschiede festgestellt werden (vgl. *Abbildung 35*):

- Die Professorinnen und Professoren bewerten den Einfluss der Exzellenzinitiative auf die Verbesserung der Forschungsinfrastruktur im Durchschnitt etwas geringer als die Sprecherinnen und Sprecher. Die Juniorprofessorinnen und -professoren liegen in ihrer Einschätzung näher bei den Professorinnen und Professoren, während die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter einen etwas größeren Einfluss sehen.
- Der Einfluss auf die thematische Ausgestaltung der grundständigen Lehre wird von den Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern höher eingeschätzt als von den Professorinnen und Professoren.
- Die Professorinnen und Professoren sehen zudem eher keinen Einfluss der Exzellenzinitiative auf eine verbesserte Betreuung der Studierenden, während die anderen Gruppen teilweise einen positiven Einfluss sehen.
- Der Einfluss auf die Setzung wissenschaftlicher Prioritäten an den Hochschulen wird prinzipiell hoch eingeschätzt - von den Sprecherinnen und Sprechern noch etwas höher als von den sonstigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.
- Dass sich durch die Exzellenzinitiative das Arbeitsklima verbessert hat, wird von Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern sowie den Sprecherinnen und Sprechern eher bejaht als von (Junior)Professorinnen und Professoren.

Abbildung 35: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Auswirkung der Förderung auf die Struktur bzw. das Profil der Hochschule (Mittelwerte nach Statusgruppen)



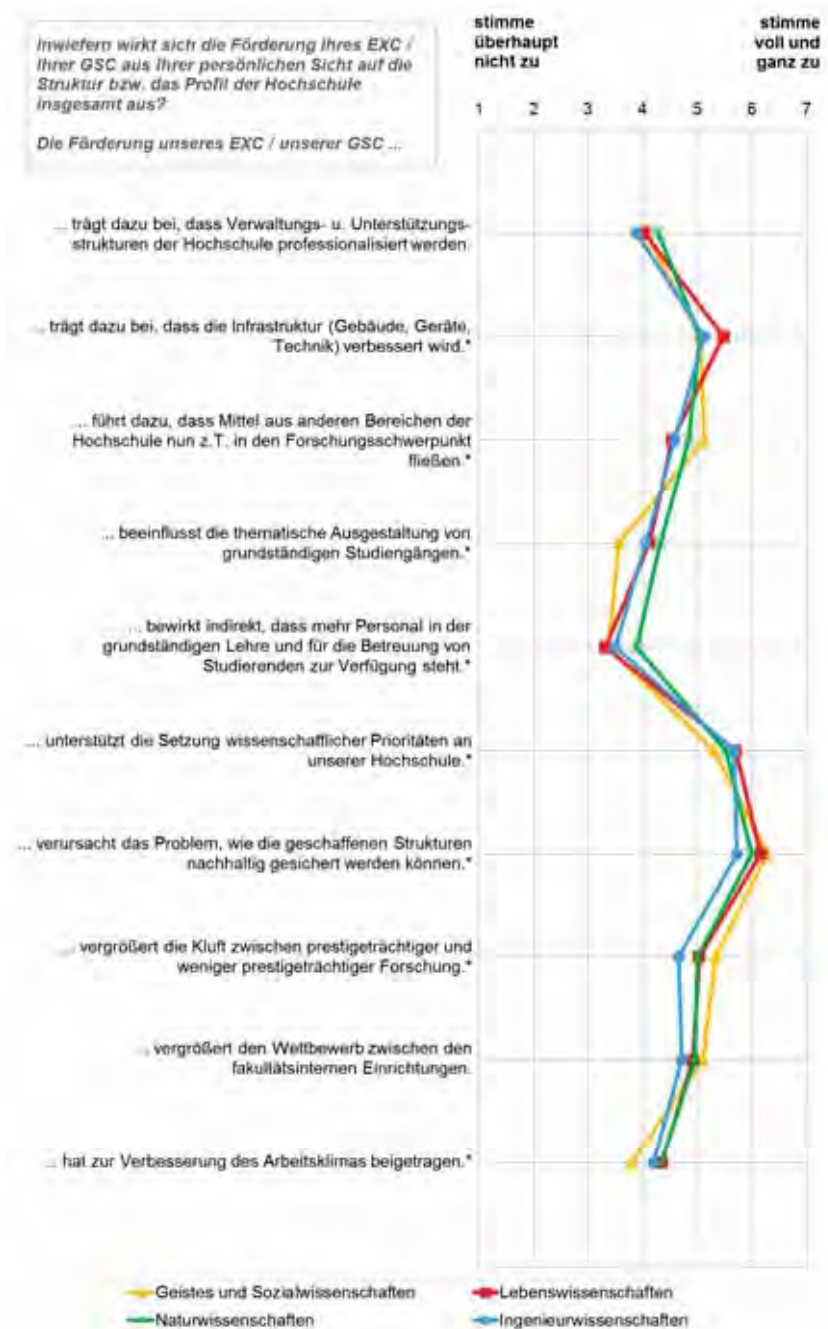
* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=40-48 (Juniorprofessor/-in), n=86-115 (Nachwuchsgruppenleiter/-in), n=655-730 (Professor/-in), n=49-52 (Sprecher/-in)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Nach der Auswertungsdimension Wissenschaftsbereiche können folgende Unterschiede zwischen den Disziplinen in der Einschät-

zung des Einflusses der Exzellenzinitiative auf die Struktur und das Profil der Hochschule festgestellt werden (vgl. *Abbildung 36*).

Abbildung 36: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Auswirkung der Förderung auf die Struktur bzw. das Profil der Hochschule (Mittelwertvergleich nach Wissenschaftsbereichen)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=218-256 (Geistes- und Sozialwissenschaften), n=230-258 (Lebenswissenschaften), n=274-316 (Naturwissenschaften), n=108-115 (Ingenieurwissenschaften)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

- Die Lebenswissenschaften beurteilen die Verbesserung der Forschungsinfrastruktur etwas höher als die anderen Wissenschaftsbereiche.
- Dass Mittel aus anderen Bereichen der Hochschulen durch die Exzellenzinitiative in den geförderten Forschungsschwerpunkt fließen, wird von den Geistes- und Sozialwissenschaften etwas stärker betont als von den Lebens- und Ingenieurwissenschaften.
- Den Einfluss auf die thematische Ausgestaltung der grundständigen Studiengänge schätzen die Geistes- und Sozialwissenschaften deutlich geringer ein als die Natur- und Lebenswissenschaften. Die Geistes- und Sozialwissenschaften sehen eher keine Wirkung in diesem Bereich.
- Dass durch die Exzellenzinitiative mehr Personal in der grundständigen Lehre und für die Betreuung von Studierenden zur Verfügung steht, wird von den Naturwissenschaften etwas höher eingeschätzt als von den anderen Wissenschaftsbereichen.
- Die Lebenswissenschaften beurteilen die Wirkung der Exzellenzinitiative bei der Setzung wissenschaftlicher Prioritäten an den Hochschulen am höchsten ein, während die Geistes- und Sozialwissenschaften diese Wirkung für etwas geringer halten.
- Die nachhaltige Sicherung der geschaffenen Strukturen wird von allen Wissenschaftsbereichen als eine große Herausforderung gesehen. Die Ingenieurwissenschaften sehen diese Herausforderung als etwas weniger schwerwiegend als die anderen Wissenschaftsbereiche.
- Der Aussage dass mit der Exzellenzinitiative die Kluft zwischen prestigeträchtiger und weniger prestigeträchtiger Forschung vergrößert wird, stimmen Angehörige aller Wissenschaftsbereiche zu. Die Geistes- und Sozialwissenschaften betonen dies signifikant stärker als die Ingenieurwissenschaften.
- Die Geistes- und Sozialwissenschaften schätzen den Beitrag der Exzellenzinitiative zur Verbesserung des Arbeitsklimas geringer ein als die anderen Wissenschaftsbereiche.

Von Verbänden an Universitäten ohne gefördertes Zukunftskonzept wird häufiger als an Universitäten mit Zukunftskonzept festgestellt, dass Mittel aus anderen Bereichen der Hochschulen in den Förderschwerpunkt verschoben werden und sich die Kluft zwischen prestigeträchtiger und weniger prestigeträchtiger Forschung ausweitet. Zudem konstatieren die Universitäten ohne Förderung in der 3. Säule etwas stärker, dass die Graduiertenschulen und Exzellenzcluster die Setzung wissenschaftlicher Prioritäten an den Universitäten unterstützen. Die Universitäten mit gefördertem Zu-

kunfts-konzept legen noch etwas mehr Nachdruck auf die Feststellung, dass die Nachhaltigkeit der geschaffenen Strukturen ein Problem darstellt.

In den Interviews und Fokusgruppen mit Hochschulleitungen sowie mit Sprecherinnen und Sprechern wird die hohe Bedeutung der Exzellenzinitiative für die Profil- und Strukturbildung noch einmal deutlich. Mit der Exzellenzinitiative wurde der Impuls gegeben, neue Strukturen zu entwickeln und zu erproben. Teilweise werden Ansätze auch dann (zumindest in Teilen) umgesetzt, wenn die Hochschulen keine Förderung erhalten haben.

Positiv bewertet werden die neu geschaffenen Strukturen von den Sprecherinnen und Sprechern der Graduiertenschulen. Hier wird von „Demokratisierungsprozessen“ der deutschen Hochschulen gesprochen. Von Sprecherinnen, Sprechern und Hochschulleitungen wird problematisiert, dass die Verstetigung der neu geschaffenen Strukturen zum Teil nur mit Zustimmung der Fakultäten erfolgen kann, die häufig jedoch kein Interesse an neuen Strukturen haben. Es sei fraglich, ob eine Verstetigung von Strukturen gegen den Widerstand der Fakultäten erfolgreich sein könne.

Von den Hochschulleitungen werden die Verwaltungsstrukturen problematisiert, die auf die strukturellen Herausforderungen der Exzellenzinitiative nicht vorbereitet gewesen seien und beispielsweise Anforderungen an die sprachlichen Fähigkeiten kaum bewältigen konnten. Des Weiteren seien in den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern zum Teil Parallelstrukturen aufgebaut worden (z.B. für die Pressearbeit), die nur schwer in die Strukturen der gesamten Hochschule zu integrieren seien.

Die im Rahmen der Exzellenzinitiative erfolgte Profilbildung wird von den Hochschulleitungen im Wesentlichen positiv bewertet. Bei den Sprecherinnen und Sprechern fällt das Urteil heterogener aus. Es wird betont, dass die Profilbildung durch die Förderung der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster noch einmal deutlich gestärkt worden sei. Problematisiert wird, dass mit den Vorgaben der Exzellenzinitiative ein bestimmter Typus von Forschung bevorzugt würde und nicht allein die Exzellenz der Forschung als Kriterium im Mittelpunkt stünde. Großflächige Verbundforschung sei z.B. in den Geistes- und Sozialwissenschaften nicht üblich, so dass es zu einer Verzerrung der Außenwahrnehmung komme, da andere profilbildende und exzellente Forschung in den Hintergrund gedrängt würde.

Des Weiteren wird auf Konflikte zwischen der Profilbildung der Hochschule einerseits und der benötigten Kapazitäten im Bereich der grundständigen Lehre andererseits verwiesen, da ein Kapazitätsausbau auf der einen Seite nicht unbedingt mit der Nachfrage der Studierenden zusammenpasst.

12.2.1 Bedeutung für das Forschungsprofil der Hochschulen

Auch im Rahmen der Dokumentenanalyse wurde die Wirkung der Verbände auf die gesamte Hochschule untersucht. Benannt werden insbesondere drei Wirkungsrichtungen:

1) *Fokussierung der Forschungsschwerpunkte*

Die Verbände repräsentieren zumeist Schwerpunktbereiche der universitären Forschung. Durch die Förderung der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster werden die Forschungsschwerpunkte weiter gestärkt und tragen so zur Profilbildung bei.

„(GSC) reinforces the University’s profile as a center of excellence in Life Sciences by increasing the international visibility of (the) University and by serving as a magnet to attract outstanding doctoral researchers to join the ranks of the University.“

2) *Stärkung der Forschungskultur an den Hochschulen*

Den Verbänden werden positive Einflüsse auf die Forschungskultur an den Hochschulen zugeschrieben. Durch die zusätzlichen Ressourcen und die konzertierten Anstrengungen der Verbände entwickelt sich eine positive Grundstimmung, die sich auf die gesamte Hochschule überträgt.

„(GSC) has created a new spirit in doctoral research and training throughout the university.“

3) *Bedeutung der Verbände für die gesamte Forschungslandschaft des Themenbereichs*

Den Verbänden wird ein Ausstrahlungseffekt auf die Forschung im Themenfeld innerhalb und außerhalb der eigenen Hochschule zugesprochen.

„Conversely, these measures and the sustainable development of (EXC) (...) will also have a strong impact on the research and education at the participating universities and on (the city’s) research landscape in general.“

Einen wichtigen Beitrag zur wissenschaftlichen Profilbildung der Hochschule leistet die **Rekrutierung von herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern**. Zur langfristigen Bindung tragen Tenure-Track-Modelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler bei. Wie im Kapitel zur Nachwuchsförderung beschrieben (vgl. *Kapitel 6*), wurde bei etwa 50% der Graduiertenschulen und mehr als 80% der Exzellenzcluster im Laufe der ersten Förderperiode bzw. zu Beginn der zweiten Förderperiode Tenure-Track-Optionen neu eingeführt oder intensi-

viert (vgl. *Abbildung 12*). Für die Auswertungsdimensionen Statusgruppen, Wissenschaftsbereiche, Geschlecht und Förderentscheidung konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede ermittelt werden (vgl. *Tabellenband*).

Die Rekrutierung unter dem Tenure-Track-Verfahren bietet Hochschulen die Möglichkeit, zum einen akademische Karrieren im deutschen System international attraktiver und verlässlicher zu gestalten und zum anderen die frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit zu fördern. Abhängig vom jeweiligen Landeshochschulgesetz wird an den Hochschulen systematisch der Weg von einer befristeten W1- oder W2-Professur auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur als Tenure-Track-Option angeboten. Deutlich wird dies an folgendem beispielhaften Zitat aus einem Antrag:

„Questions on tenure track options were raised in most recruitment interviews and competing offers were largely weighed by tenure track availability. In Germany no general legal regulation for tenure track exists and it is usually recommended to use a mechanism similar to the Junior Professorships, the German equivalent of Assistant Professors, for which tenure track is possible under certain circumstances. Over the last years, we have reached an agreement with state officials and the (University) on how to implement a tenure track equivalent under the prevailing legal circumstances. A solution has been found, a tenure committee established, and the first group leaders have entered the process which is modeled on US university tenure track.“

Tabelle 32: Neu eingerichtete Professuren

Neu eingerichtete Professuren (N=356)	EXC (n=285)	GSC N=71
Anteil unbefristeter Stellen	56%	24%
Anteil befristeter Stellen	25%	55%
Anteil an Stellen mit Tenure-Track-Option	15%	14%
Keine Angabe	4%	7%

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014, basierend auf Daten aus dem Monitoring der DFG (Stand: 2013, 2. Erhebung 2013)

Wie den Daten aus dem Monitoring der DFG²³ zu entnehmen ist, wurden im Rahmen der Exzellenzinitiative an allen geförderten Universitäten neue Professuren eingerichtet (vgl. *Tabelle 32*). Von den insgesamt 285 neu eingerichteten Professuren an Exzellenzclustern sind 56% unbefristet und 25% befristet. Das Verhältnis bei den Graduiertenschulen ist genau umgekehrt: Deutlich mehr der insgesamt 71 eingerichteten Professuren sind befristet (55%) als

23 Siehe Kapitel 3.3

unbefristet (25%). Der Anteil an Stellen mit Tenure-Track-Option liegt bei Graduiertenschulen und Exzellenzclustern bei 14% bzw. 15%.

12.2.2 Bedeutung für die Lehre

Auch wenn die Förderung der grundständigen Lehre nicht direkt in den Bereich der Exzellenzinitiative fällt, zeigt die Auswertung der Anträge, dass die Verbünde indirekt einen **Einfluss auf die grundständige Lehre** haben.

Dies betrifft zum einen die Entwicklung von Bachelor- und Masterstudiengängen mit dem Ziel, herausragende (ausländische) Studierende schon zu einem frühen Zeitpunkt zu rekrutieren und diese dann für eine weitere wissenschaftliche Karriere zu gewinnen. Zum anderen werden insbesondere die Anforderungen an das Lehrdeputat thematisiert. Die Entwicklung von Bachelor- und Masterstudiengängen steht im Zusammenhang mit der Idee, ein umfassendes System der Lehre zu etablieren. Wie im Kapitel zur Nachwuchsförderung dargestellt, bieten 77% der Verbünde neben der Promotion auch Lehrangebote für Masterstudierende, die zum Teil auf eine spätere Promotion ausgerichtet sind.

„Undergraduate studies at the M.Sc. level are an integral part of (GSC) (...) In fact, much of the School's effort goes into making the transition from undergraduate M.Sc. studies to graduate PhD work as smooth and swift as possible.“

„The combination of these measures ensures that the contents and methods of the academic research pursued in the context of (GSC) emanate into the undergraduate teaching programme of all participating institutes and departments. Additionally, students at the level of BA studies will be made familiar with the concept of doctoral studies at (GSC) at an early stage and may adjust their choice of Master programme accordingly.“

Ein Einfluss auf die Lehre ergibt sich weiterhin durch die Einbindung der Professorinnen und Professoren, Postdocs sowie der Doktorandinnen und Doktoranden in die grundständige Lehre der jeweiligen Fakultäten. Auf diese Art wird unter anderem ein Wissenstransfer zwischen Forschung und Lehre sichergestellt.

In Bezug auf das Lehrdeputat stellt der erste Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative heraus, dass aufgrund unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen gleiche Lehrverpflichtungen für alle Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer den Anforderungen nicht gerecht werden, sondern dass Hochschulleitungen und Fakultäten neue Möglichkeiten einer flexibleren Zuteilung von

Lehrdeputaten einführen sollten.²⁴ In den Anträgen zeigt sich, dass einzelne Positionen bei besonderen Aufgaben in der Forschung oder im Managementbereich (Coordinator, Director) mit einer temporären Befreiung von Lehrverpflichtungen (z.B. in Form von sabbaticals) oder einer Reduktion des Lehrdeputats versehen werden: „As part of the university’s strategic measure „Brain Sustain“, outstanding researchers can apply for periods of leave from teaching and administration (sabbaticals). Interim (acting) W2 or W3 professorships are offered primarily to early-career scientists and scholars to substitute for teaching and administration. Since 2008, the University (...) has approved and funded sabbaticals for 16 academics in the natural and life sciences and 8 from the University Medical School based on scientific merit as sole criterion. 11 of these sabbaticals were granted to (GSC) members (4 of them female).“

In vielen Anträgen wird im Zusammenhang mit Lehrverpflichtungen betont, dass die Lehre an den Graduiertenschulen voll auf das Lehrdeputat der Universität angerechnet wird (Lehrdeputatsanrechnungen).

Somit wirken die Verbände auch in der grundständigen Lehre profilbildend. In diesem Zusammenhang ist auch die Einführung von Fast-Track-Modellen zu nennen, die im Kapitel zur Nachwuchsförderung (vgl. *Kapitel 6*) behandelt werden.

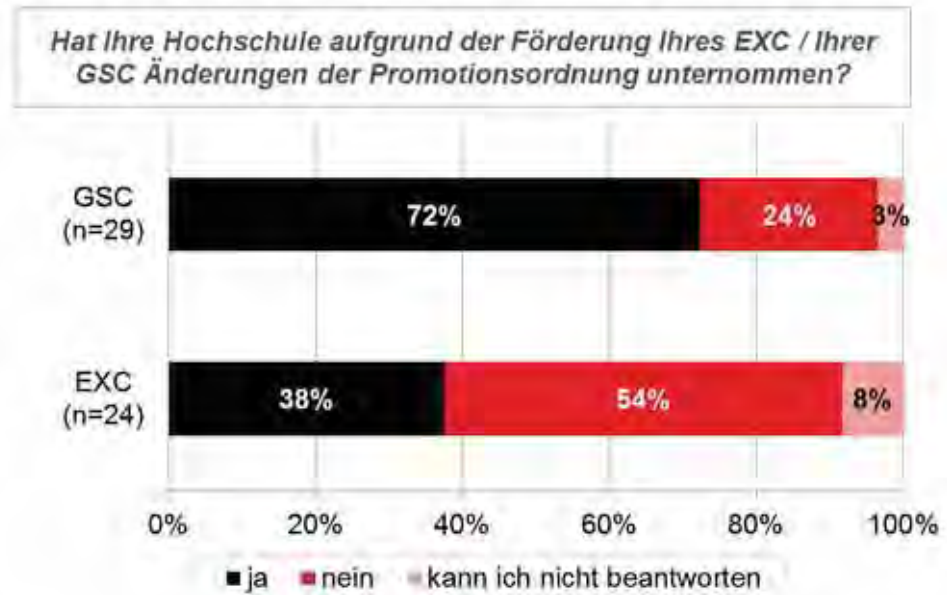
12.2.3 Bedeutung für formale Regelungen und Ordnungen

Die Online-Befragung zeigt, dass rund 72% der befragten Sprecherinnen und Sprecher von Graduiertenschulen und 38% der Sprecherinnen und Sprecher von Exzellenzclustern angeben, dass die Förderung des Verbunds eine Änderung der Promotionsordnung bewirkt hat (vgl. *Abbildung 37*).

Am häufigsten wird genannt, dass eine (neue) Rahmenpromotionsordnung eingeführt wurde (vgl. *Abbildung 38*). 19 der 30 Sprecherinnen und Sprecher, die sich zu Änderungen an der Promotionsordnung äußern, geben dies an (63%). Eine Aufnahme von Fast-Track-Möglichkeiten in die Promotionsordnung gibt es in 50% der Fälle. Bei 37% der Verbände mit Änderungen der Promotionsordnung betrafen diese die Vorgaben für Qualifikationsarbeiten in der Promotionsordnung.

²⁴ Deutsche Forschungsgemeinschaft und Wissenschaftsrat (2008): Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz.

Abbildung 37: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Änderungen der Promotionsordnung (in %)



Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Abbildung 38: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Art der Änderung der Promotionsordnung



n=30

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Als sonstige Änderungen wurden in die Freitextfelder folgende Themen benannt. Hierbei handelt es sich um die Originalzitate:

- „Aufnahme von Absolventen der EXC/GSC als weitere Zulassungsvoraussetzung zur Promotion“
- „Einheitliche Verfahrensvorgaben, interdisziplinäre Promotionen, Doktorandendatenbank“
- „Ersatz des Rigorosums durch 10 benotete CP (Prüfung), die im Rahmen von wissenschaftlichen Modulen erzielt wurden“
- „regelmäßige Berichtspflicht der Promovierenden, Fortschrittskontrolle“
- „Sprachregelung“
- „Änderung des Rigorosums (Disputation statt Prüfung)“
- „Verleihung des Titels PhD“

Auch die Dokumentenanalyse zeigt den Einfluss der geförderten Verbände auf die **formale Regelungen und Ordnungen der Hochschule**. In knapp zwei Drittel der Graduiertenschulenanträge wird näher auf Anpassungen der Promotionsordnungen eingegangen. Häufig handelt es sich hierbei um eine Harmonisierung der übergeordneten Bestimmungen (der Fakultäten oder der Universität insgesamt) mit den Bedingungen und Erfordernissen eines strukturierten Promotionsprogramms:

„The basic formal requirements of doctoral studies are formulated in the Faculties’ Doctoral Regulations, which have been continuously reformed over the last few years according to the internationalisation and structuring of doctoral studies.“

Wie dieser kurze Auszug verdeutlicht, spielt auch der Aspekt der Internationalisierung in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. So beziehen sich die Änderungen in den Promotionsordnungen beispielsweise auch auf eine Anpassung der Sprachanforderungen beim Zugang zur Doktorandinnen- und Doktorandenausbildung, beispielsweise auf die Möglichkeit, fremdsprachliche Dissertationen zu verfassen und an binationalen Promotionsverfahren (co-tutelle) teilzunehmen. Darüber hinaus wird in mehreren Anträgen explizit die Möglichkeit der Verleihung des Titels PhD oder die Wahlmöglichkeit zwischen einem internationalen PhD oder dem klassischen Doktorgrad (Dr.) als Neuerung in der Promotionsordnung genannt. Auch die Einführung einer Fast-Track-Option, die einen Einstieg in ein strukturiertes Doktorandinnen- und Doktorandenprogramm bereits nach dem Bachelor-Abschluss ermöglicht, erfordert häufig die Anpassung der hochschulgesetzlichen Rahmenbedingungen.

Weitere Neuerungen in den Graduiertenschulen, die eine Harmonisierung erforderlich machen können, sind die Möglichkeit der kumulativen Dissertation und die Ausweitung der Prüfungsberechtigungen auf Nachwuchsgruppenleitenden in Bezug auf ihre Rolle in der Doktorandinnen- und Doktorandenbetreuung. Neben Harmonisierungsprozessen zwischen den verschiedenen Ebenen (Graduiertenschule-Fakultät-Universität), kommt es auch auf horizontaler Ebene zu strukturellen Anpassungsprozessen. Regularien der Graduiertenschulen dienen teilweise als Vorbild für andere Graduiertenprogramme an den beteiligten Universitäten und sogar für die Doktorandinnen- und Doktorandenbetreuung und -ausbildung außerhalb strukturierter Programme. So werden stellenweise etwa Regelungen aus den Graduiertenschulen bezüglich des Umfangs des zu absolvierenden Kursprogramms auch für die klassische Doktorandinnen- und Doktorandenausbildung angewandt.

In den geführten Interviews und Fokusgruppen mit den Hochschulleitungen wurde deutlich, dass die Anpassung der Promotionsordnung häufig als Modell verstanden wird, von dem erwartet wird, dass es auf andere Fakultäten und Bereiche der Universität ausstrahlt. Die Einführung einer Promotionsordnung zur Gestaltung einer strukturierten Promotion ist zentraler Hebel für die dauerhafte Strukturanpassung an der gesamten Universität und darüber hinaus. So wurden zum Teil Landeshochschulgesetze angepasst, um Institute entstehen zu lassen, die als „virtuelle Fakultät“ über eigenes Promotionsrecht verfügen. Auf diese Weise entsteht ein Wettstreit der Länder um die Hochschulgesetzgebung, der von den Hochschulleitungen positiv gewertet wird.

12.3 Bewertungen

12.3.1 Einschätzungen der Beteiligten zu Ergebnissen und Erfolgen

Die Ergebnisse und Erfolge im Bereich der Profil- und Strukturbildung sind im Wesentlichen bereits durch den Einfluss der Verbände auf Forschung, Lehre und formale Regelungen beschrieben sowie deren Rolle als Schnittstelle zwischen Forschungsbereichen und als Vorreiter innovativer Forschungs- und Lehrmodelle, die nachhaltig an den Hochschulen etabliert wurden. Weitere Beispiele werden im Folgenden genannt.

Exzellenzcluster

Die **Erfolge im Bereich der Exzellenzcluster** lassen sich zunächst nach ihrer Außen- bzw. Innenwirkung untergliedern, die Grenze zwischen diesen beiden Bereichen ist jedoch fließend.

Als Erfolg innerhalb der Hochschule wird insbesondere die **gelungene Integration des Clusters** in die Universität als Ganzes betont. Zum Teil wird der Forschungsbereich des Clusters als so wichtig beschrieben, dass er das Selbstverständnis der jeweiligen Universität mitprägt. Wichtig ist auch die Sicherung der künftigen Finanzierung des Clusters, nach dem Ende der Exzellenzinitiative. In diesem Zusammenhang betonen die Universitäten eine erfolgreiche Sicherung der Weiterfinanzierung durch die jeweilige Universität oder das Land.

Zentrale Erfolge lassen sich des Weiteren im **Bereich der Infrastrukturmaßnahmen** ablesen. Hier werden erfolgreich durchgeführte Infrastrukturmaßnahmen betitelt, welche die Erschließung bzw. Schaffung von Räumlichkeiten und Gebäuden, die Verbesserung der Ausstattung z.B. von Laboren sowie die Schaffung zentraler Einrichtungen und der Aufbau oder die Verbesserung von Koordinationsstrukturen betreffen.

Weiterhin werden in den Exzellenzclustern erfolgreich **Programme zur Graduiertenausbildung** und **Unterstützungsstrukturen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler** geschaffen. Die erfolgreiche Vermittlung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern an andere Universitäten, auch im internationalen Kontext, wird ebenfalls als Erfolg erwähnt.

Erfolge innerhalb der Hochschule sind die **Schaffung neuer Lehrstühle, Neuberufungen** und die **Etablierung von Tenure-Track-Modellen**.

Ein Erfolg, der eher die Außenwirkung der Exzellenzcluster betrifft, ist die **Stärkung der (internationalen) Reputation** des Clusters bzw. der Universität. So wird beschrieben, dass es einigen Clustern gelungen ist, sehr gute (internationale) Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu rekrutieren sowie herausragende Berufungen sowohl innerhalb der Cluster als auch an der Universität zu realisieren. Ein Beispiel gibt das folgende Zitat: *„Both in the structural domains and people domains our achievements, visibility, equipment and structural changes have contributed strongly to our attractiveness to recruit and retain top talented persons. Our junior professors and postdocs are good examples on what we have been able to achieve in recruitment. In retaining top talent, (EXC) has been equally important; without the existence of the cluster the university would have lost without doubt a few of our principal investigators to top national and international institutions. The existing environment and the strong commitment of (EXC) to grow during the second phase to become „the place to be“ at the very top international level has helped us tremendously.“*

Darüber hinaus werden **internationale Vernetzungserfolge**, Erfolge im Bereich der **interdisziplinären Zusammenarbeit** sowie **Kooperationen** zwischen verschiedenen Institutionen angeführt: *„With more than 200 events (...) since 2007 the Cluster of Excellence has become an internationally recognized Center for the exchange of knowledge over the last four years and the conference location (...) offers a professional setting to organize major conferences, several of which are planned for 2012 and 2013.“*

Schließlich wird in den Anträgen die Innovationskraft der Verbünde betont. Die Organisations- und Arbeitsform der Exzellenzcluster hat für viele Hochschulen einen großen Neuigkeitswert und wird als Modell für andere Forschungsbereiche innerhalb und sogar außerhalb der Universität gewählt: *„(...) This process is now being accelerated by the establishment of CellNetworks. The traditional German model of institutes headed by a full professor is disappearing in the life sciences (...) and is thus setting an exemplary model for Germany in the spirit of the German Excellence Initiative.“*

Graduiertenschulen

Die von den Universitäten herausgestellten Erfolge im **Bereich der Graduiertenschulen** sind ähnlich gelagert wie bei den Exzellenzclustern. Die Weiterführung und -finanzierung der Graduiertenschulen durch die Universität, teils auch mit Unterstützung durch andere Quellen (Bundesland, Industrie etc.), werden ebenso betont wie die Einrichtung neuer Professuren und Nachwuchsgruppen sowie die verbesserte Ausstattung und der Zugang zu Räumlichkeiten.

Auch in Bezug auf die Außenwirkung der Universitäten durch die Graduiertenschulen lassen sich Erfolge aufzeigen. Zum einen leisten die Graduiertenschulen einen Beitrag zur **Verbesserung der (internationalen) Reputation** und zur **Schärfung des akademischen Profils** der Universitäten und nehmen somit eine wichtige Rolle im universitären Gefüge ein: *„In summary, the international visibility of (GSC) has made (...) University more attractive as a partner in national and international collaborations.“* Dies hat einen unmittelbaren Effekt auf die erfolgreiche Anwerbung von internationalen Forscherinnen und Forschern sowie überdurchschnittlich qualifizierten (internationalen) Doktorandinnen und Doktoranden.

Zum anderen wird in Bezug auf die Außenwirkung als wichtiger Erfolg der Wissens- und Technologietransfer sowohl innerhalb der Graduiertenschulen als auch außerhalb (Scientific Community und breitere Öffentlichkeit) hervorgehoben, welcher letztlich auch die Reputation der gesamten Hochschule entscheidend beeinflusst. Zentral ist demnach auch bei den Graduiertenschulen ein Austausch z.B. durch Kooperationen mit verschiedenen Akteuren. Be-

sonders erfolgreich verläuft nach Angaben einiger Universitäten darüber hinaus die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Spezifisch auf die Graduiertenschulen bezogen erwähnen einzelne Universitäten gute Evaluationsergebnisse für die durchgeführten Maßnahmen sowohl durch die Doktorandinnen und Doktoranden als auch durch die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Auch das Entstehen einer speziellen Doktorandinnen- und Doktorandenkultur, welche mit einer besseren Wahrnehmung der Interessen dieser spezifischen Gruppe einhergeht, wird erwähnt. Darüber hinaus wird von der erfolgreichen Nutzung der Fast-Track-Option berichtet. In einigen Universitäten wurden zudem auch neue Masterstudiengänge geschaffen.

Ein sehr häufig erwähnter Erfolg ist auch bei den Graduiertenschulen ihre Vorbildfunktion für andere Graduiertenprogramme innerhalb und außerhalb der jeweiligen Universität, teils auch international: *„GSC acts as a model and advisor for the founding of an international research centre at St. Mary’s University, Halifax.“*

Ein weiteres interessantes Beispiel für den Modellcharakter von Graduate Schools auf europäischer Ebene verdeutlicht, wie weitreichend die Vorbildfunktion sein kann: *„(GSC) has come to the attention of officials working at the European Commission and, as a result, the (GSC) director has twice been invited to Brussels to meet with high-ranking officials of the European Marie-Curie Program to explain the (GSC) doctoral program and to discuss implications for doctoral training concepts across Europe. These deliberations have led to a new initiative by the Marie Curie Program to fund, during a pilot phase, graduate schools and their networking at the European level with the aim to define standards of, and to harmonize doctoral training in EU member states.“*

12.3.2 Bewertung im Rahmen der Begutachtungsprotokolle

In den Begutachtungsprotokollen wird mit Bezug auf das Thema Profil- und Strukturbildung der Hochschulen insgesamt ein positives Bild beschrieben (vgl. *Tabelle 33*). So wird in nahezu allen Begutachtungsprotokollen dargestellt, dass die geförderten Verbände eine hohe Bedeutung für **die (wissenschaftliche) Profil- und Strukturbildung** der gesamten Hochschule haben.

Die Graduiertenschulen und Exzellenzcluster repräsentieren in der Regel einen Schwerpunktbereich der Hochschulen, der bereits vor Etablierung der Verbände vorhanden war und durch die Exzellenzinitiative weiter gestärkt wurde. In der Konsequenz wurde so die wissenschaftliche Profilbildung weiter gefördert. Nur in einzelnen Fällen wird in den Begutachtungsprotokollen die profil- und strukturbildende Wirkung kritisch erwähnt, z.B. die nicht gelungene Wahrnehmung des Verbundes als Ganzes anstatt von einzelnen

Persönlichkeiten und die nicht ausreichenden Nutzung von vorhandenen Potenzialen/Synergien an der Hochschule.

In etwa 20% der Begutachtungsprotokolle wird die **Bedeutung der Verbünde für die Gesamtstrategie** bzw. innerhalb des Leitbilds der Universität gesondert hervorgehoben (vgl. *Tabelle 33*). Die Bedeutung der Verbünde im Rahmen der Gesamtstrategie spiegelt sich in Begriffen wie z.B. ‚Flaggschiff‘ oder ‚Marke‘ der Universität.

Mit der profilbildenden Wirkung steht auch die Bewertung der Integration der Verbünde in die Strukturen der Hochschule im Zusammenhang. Die Verbünde werden als integraler Bestandteil der Hochschule beschrieben und gleichzeitig als strukturbildend für die beteiligten Fakultäten.

Tabelle 33: Dokumentenanalyse: Begutachtungsprotokolle, in denen Bewertungen zur Relevanz der Verbünde für die Profil- und Strukturbildung der Hochschule aufgeführt sind (in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Protokolle pro Förderlinie) (Mehrfachzuordnungen)

Bewertung	EXC	GSC
Wissenschaftliche Profil- und Strukturbildung	91-100%	91-100%
Bedeutung der Verbünde für Gesamtstrategie	11-20%	21-30%
Vorbild- und Best-Practice-Funktion	21-30%	51-60%
Profilbildung durch wissenschaftliches Personal	51-60%	1-10%
Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur	81-90%	21-30%
Engagement der Universitätsleitung	51-60%	31-40%
Nachhaltige Förderung der Verbünde	81-90%	91-100%

1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------

Quelle: Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die Gutachterinnen und Gutachter bescheinigen den Verbänden weiterhin eine **Vorbild- oder Best Practice-Funktion** für andere Bereiche der eigenen Hochschule bzw. anderen Hochschulen. In mehr als der Hälfte der Begutachtungsprotokolle von Graduiertenschulen wird auf diesen positiven externen Effekt der Verbünde hingewiesen (Exzellenzcluster ca. ein Viertel). Die Verbünde werden z.B. Rollenmodell oder Vorreiter genannt. Hiermit im Zusammenhang stehen einige Aussagen, dass durch die Verbünde neue Standards, die für die gesamte Hochschule gelten werden, gesetzt werden, z.B. mit Blick auf die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses oder als Vorbild für ein modernes, effizientes Forschungszentrum.

„Durch die strukturellen Änderungen, die die Einrichtung des Exzellenzclusters bewirkt haben (...), kann der Verbund darüber hinaus als Rollenmodell für eine moderne, effiziente und stimulierende Forschungsumgebung (...) dienen.“

Insbesondere bei den Exzellenzclustern wird – in etwa der Hälfte der Begutachtungsprotokolle – die **profilbildende Wirkung durch wissenschaftliches Personal** betont, d.h. die Rekrutierung von herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Einzelne kritische Aussagen betreffen die zeitaufwendigen Berufungsverfahren, die mehrheitliche Rekrutierung aus der eigenen Institution und eine thematisch eingeschränkte Berufung.

Die Einführung von Tenure-Track-Verfahren ist aus Gutachtersicht ein richtiger und begrüßenswerter Schritt und wird als wichtige Strukturmaßnahme mit Blick auf die Rekrutierung von exzellentem, wissenschaftlichem Nachwuchs beschrieben.

Die Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden im Rahmen der Graduiertenschulen ist oftmals eine Neuerung für die Universitäten und verbunden mit der Einführung neuer Promotionsmodelle oder Promotionsordnungen. In neun Begutachtungsprotokollen wird auf die profilbildende Wirkung der Graduiertenausbildung auf andere Fakultäten oder die gesamte Hochschule eingegangen, in den meisten Fällen aber eher in einer deskriptiven, neutralen Sichtweise.

Neben strukturellen Änderungen zu Regelungen und Prozessen haben häufig **Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur** Einfluss auf die Profilbildung der gesamten Hochschule. In fast 90% der Begutachtungsprotokolle zu Exzellenzclustern werden Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur positiv hervorgehoben. Bei Graduiertenschulen sind es nur ein Viertel der Begutachtungsprotokolle. Häufig betont wird der Bau eines neuen Gebäudes als langlebige Profilbildungsmaßnahme. Nur in einem Fall wird der wissenschaftliche Nutzen durch Investitionen in die Forschungsinfrastruktur bezweifelt.

„Die beschriebene personenbezogene Profilbildung findet ihr infrastrukturelles Pendant u.a. im neu vorgesehenen Besucher- bzw. Datenzentrum, von denen in nicht unerheblichem Ausmaß Strukturbildungseffekte ausgehen.“

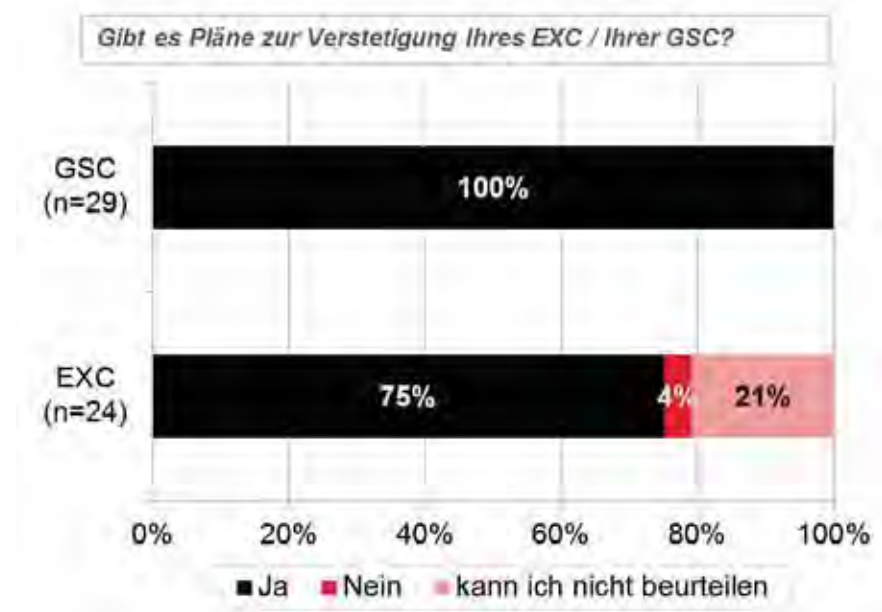
Ein weiterer Aspekt, der in den Begutachtungsprotokollen thematisiert wird, ist die brückenbildende Funktion der Verbünde in dem Sinne, dass durch die häufig interdisziplinär aufgestellten Verbünde Kooperationen innerhalb der Universität angeregt werden sowie bestehende Grenzen zu anderen (konkurrierenden) Universitäten oder Forschungseinrichtungen aufgebrochen werden.

In etwas mehr als der Hälfte der Begutachtungsprotokolle zu Exzellenzclustern wird zudem explizit das **Engagement der Universitätsleitungen** betont (Graduiertenschulen ca. ein Drittel). Das Engagement der Universitätsleitungen schlägt sich in den positiven Zusagen zu einer **nachhaltigen Förderung der Verbände** auch nach 2017 nieder. In nahezu allen Begutachtungsprotokollen wird die Nachhaltigkeit der Verbände bezeugt. Aus Sicht der Gutachterinnen und Gutachter ist es den Hochschulen häufig bereits im Laufe der ersten Förderperiode gelungen, die Verbände fest in ihren Strukturen zu verankern und erfolgreich in ihr Strategiekonzept einzubinden. Bereits während der Förderung der Verbände wird die Finanzierung von Personal (wissenschaftlich und administrativ) sowie der Infrastruktur zu unterschiedlichen Teilen von den Hochschulen übernommen. Die Pläne der Hochschulen und Länder für die Weiterführung der Verbände werden in den Begutachtungsprotokollen als durchdacht und konkret beschrieben. Das Thema der Nachhaltigkeit betrifft dabei insbesondere die langfristige Finanzierung von Professuren. In knapp 60% der Begutachtungsprotokolle wird auf die Finanzierungspläne für Professuren eingegangen. Viele aus Verbundmitteln rekrutierte Professorinnen und Professoren werden bereits jetzt aus Mitteln der Grundausstattung finanziert bzw. es liegen konkrete Pläne diesbezüglich vor. Aus Sicht der Prüfungsgruppen fördern die Hochschulen durch ihre Berufungspolitik so eine langfristige Profilbildung.

12.4 Nachhaltigkeit der Verbände

Der überwiegende Teil der Sprecher und Sprecherinnen berichtet in der Online-Befragung von Plänen zur Verstetigung der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster. Nur in einem Fall gibt es noch keine Pläne über das Auslaufen der Förderung hinaus. Fünf Sprecher und Sprecherinnen geben zudem an, dass sie dies momentan nicht beurteilen können. Dies betrifft ausschließlich die Exzellenzcluster, während die Graduiertenschulen alle bereits Pläne für die Verstetigung haben (vgl. *Abbildung 39*).

Abbildung 39: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Pläne zur Verstetigung



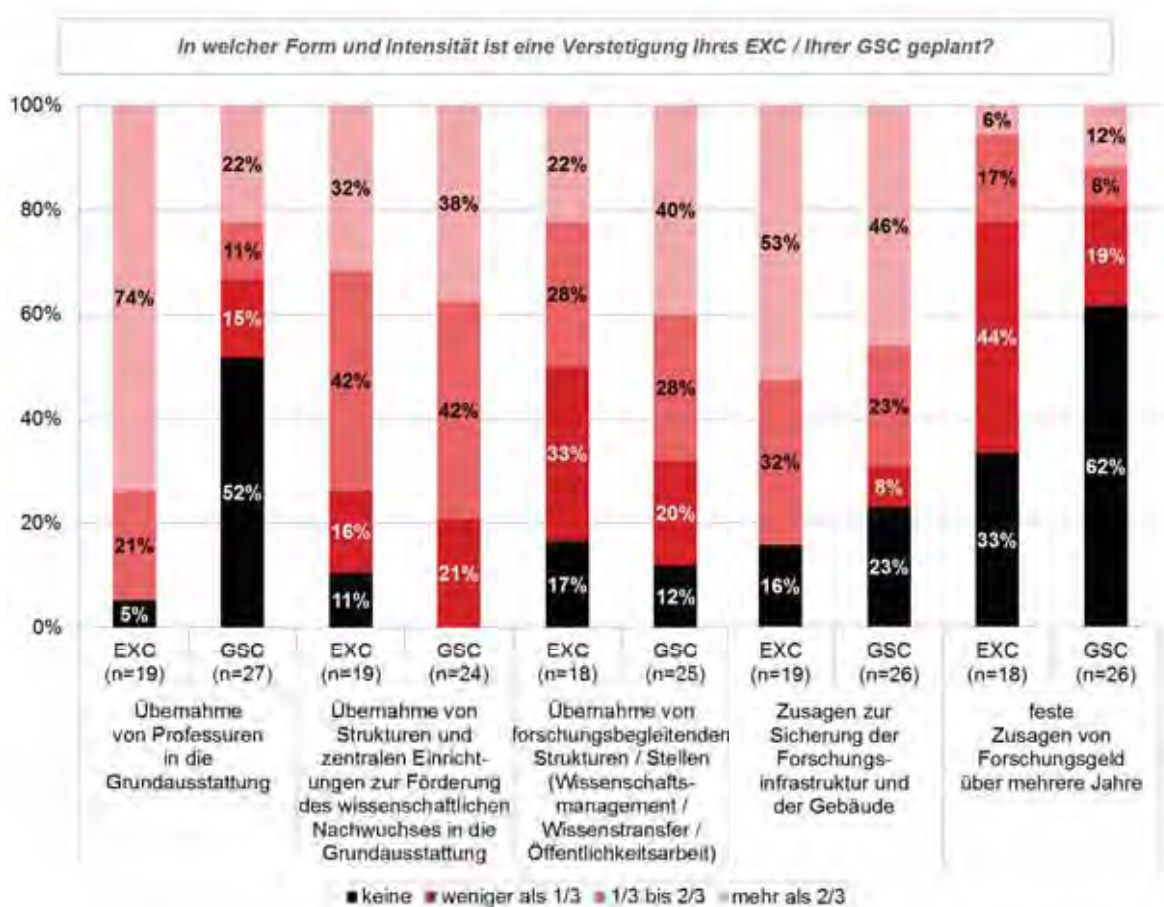
Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die Pläne zur Verstetigung der Exzellenzcluster bzw. Graduiertenschulen sind unterschiedlich weit fortgeschritten (vgl. *Abbildung 40*). Bei der Übernahme von Professuren in die Grundausrüstung geben 52% der Sprecher und Sprecherinnen von Graduiertenschulen und 5% der Sprecher und Sprecherinnen von Exzellenzclustern an, dass es momentan keine Pläne zur Fortführung gibt. Dieser große Unterschied lässt sich wahrscheinlich darauf zurückführen, dass nach den Daten aus dem DFG-Monitoring 44% der Graduiertenschulen keine Professuren aus den Mitteln der Exzellenzinitiative eingerichtet haben und es daher auch keine Pläne für die Verstetigung gibt. Dagegen geben 74% der Sprecher und Sprecherinnen von Exzellenzclustern und 22% der Sprecher und Sprecherinnen von Graduiertenschulen an, dass die Übernahme von mehr als zwei Drittel der Professuren in die Grundausrüstung geplant ist.

Bei den anderen Aspekten gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Exzellenzclustern und Graduiertenschulen. Ein ähnlich hoher Realisierungsgrad wird bei der Sicherung von Forschungsinfrastruktur und Gebäuden angegeben. 50% der Sprecherinnen und Sprecher berichten, dass mehr als zwei Drittel der dazu benötigten Mittel bereits zugesagt wurden und weitere 27% geben an, dass es Zusagen für Mittel in Höhe von einem bis zwei Drittel gibt. 76% der Sprecher und Sprecherinnen geben an, dass es für ihren Verbund mit Blick auf die Forschungsinfrastruktur und die Gebäude Zusagen für mehr als ein Drittel der benötigten Mittel gibt. Fast 50% geben an, dass sie keine festen Zusagen für Forschungsgelder über mehrere Jahre haben.

Die Übernahme von Strukturen und zentralen Einrichtungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in die Grundausstattung ist bei 33% der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen zu mehr als zwei Dritteln und bei 43% zwischen einem zwei Dritteln gesichert. Ähnlich verhält es sich bei forschungsbegleitenden und -unterstützenden Stellen: Auch hier geben 33% der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen an, dass diese zu mehr als zwei Dritteln gesichert und 43%, dass diese zu einem bis zwei Dritteln gesichert sind.

Abbildung 40: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Form und Intensität der Verstetigung

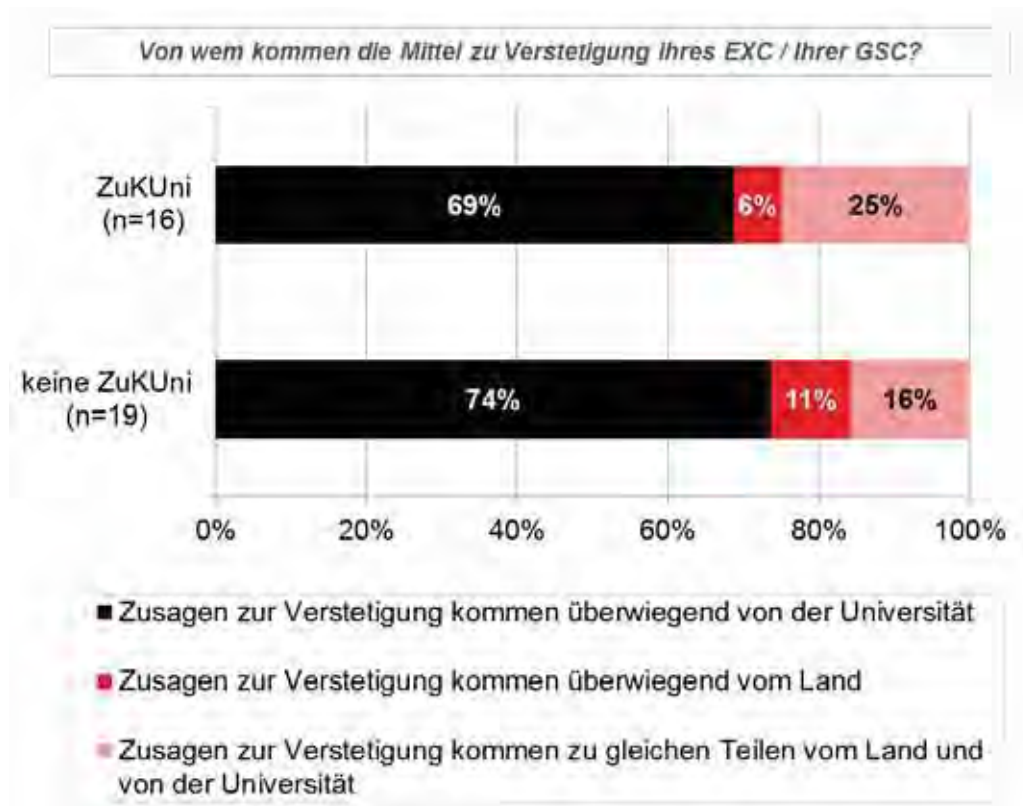


n=18-19 (EXC), n=24-27 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die Sprecher und Sprecherinnen geben an, dass ihre Exzellenzcluster und Graduiertenschulen die Zusagen für Mittel zur Verstetigung zu 71% von der Universität selbst erhalten (vgl. Abbildung 41). Nur rund 9% der Zusagen erhalten sie vom Land und rund 20% zu gleichen Teilen von Universität und Land. Sprecherinnen und Sprecher von Exzellenzclustern berichten etwas häufiger über Zusagen vom Land und der Universität als diejenigen von Graduiertenschulen.

Abbildung 41: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher:
Herkunft der Mittel zur Verstetigung



Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die Dokumentenanalyse zeigt, dass die Verbände in fast allen Anträgen eine konkrete **Nachhaltigkeitsstrategie** beschreiben. In den Anträgen der Graduiertenschulen werden diese unter dem Gliederungspunkt „Implementation and sustainability of the graduate school“ dargelegt. In den Anträgen der Exzellenzcluster existiert zwar kein gesonderter von den Antragsleitfäden vorgegebener Gliederungspunkt, aber auch hier finden sich für alle Verbände Aussagen, inwiefern die Hochschulen eine Nachhaltigkeit der Verbände anstreben. Bei der Frage der Nachhaltigkeit geht es primär um die Finanzierung der Verbände nach Auslaufen der Förderperiode und im Fall der Exzellenzcluster insbesondere um die nachhaltige Finanzierung der im Rahmen der Förderung neu geschaffenen Stellen. Die Verbände legen ihren Finanzierungsplan bezüglich der Professuren sowie den dazugehörigen wissenschaftlichen und administrativen Positionen dar. Über alle Anträge hinweg kann die Aussage getroffen werden, dass die nachhaltige Finanzierung als gesichert dargestellt wird (vgl. auch *Kapitel 12.3.2*). Bei den Graduiertenschulen drehen sich Fragen der Nachhaltigkeit neben der Finanzierung von wissenschaftlichen Stellen/Stipendien u.a. um administrative Funktionen.

Bei der Beschreibung der Anschlussfinanzierung wird zum Teil die Rolle der Länder, in denen die Verbünde beheimatet sind, hervorgehoben:

- *„In particular, the (...) State Ministry of Sciences, Research and the Arts has the main objective to continue the funding of the State's 25%.“*
- *„This concept is marked by a clear long-term perspective, coming into effect when the cluster funding comes to an end. This will be accomplished thanks to the commitment of the Ministry of Science, Research and the Arts of the State (...) to continue to provide a substantial contribution to the funding of the (EXC) – dependent on positive evaluations of the scientific output of the centre (...).“*

Im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit der Verbünde werden in den Anträgen neben Fragen der Finanzierung **permanente strukturelle Veränderung** wie die Implementierung von neuen Rekrutierungsverfahren oder die Entwicklung von Forschungsplattformen beschrieben: *„The Cluster provides significant science support infrastructure to (the institute). The concept of research specific, but shared research platforms, as implemented in Phase I of the Cluster has been extended to all priority research areas (...).“*

Im Fall der Graduiertenausbildung dienen die Verbünde teilweise selbst als eine Dach-Struktur, die mehrere Fachbereiche oder Fakultäten umfasst, oder sie haben den Anstoß für die Institutionalisierung einer universitätsweiten Graduiertenschule (einer Akademie, eines Instituts) gegeben.

Ein weiterer Indikator für die Langfristigkeit und nachhaltige Wirkung der geförderten Exzellenzcluster und Graduiertenschulen sind infrastrukturelle Maßnahmen bei Gebäuden. In etwa der Hälfte der Verbünde wurde ein neues Gebäude oder ein neuer Gebäudeteil bereits gebaut oder ist derzeit in Planung. Ein deutlich größerer Teil davon betrifft die Exzellenzcluster. Die jeweiligen Forschungsbereiche profitieren von dem gewonnenen Platz und einer modernen Ausstattung. Neben dem Neubau betreffen **Investitionen in die Infrastruktur** auch die Renovierung von Gebäuden sowie die (informations-) technische Ausstattung der Verbünde, insbesondere der Exzellenzcluster. Es wurden in vielen Fällen Investitionen in Laborausstattung oder Maschinen getätigt, von der die gesamte Hochschule durch eine gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit im betreffenden Forschungsfeld profitiert.

Mit Bezug auf die Nachhaltigkeit kann auch der **innovative Charakter und die Übertragbarkeit** der in den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern umgesetzten Maßnahmen auf andere Bereiche innerhalb der Hochschule oder andere Hochschulen genannt werden. In über der Hälfte der Anträge – mit einem noch

deutlich größeren Anteil bei den Graduiertenschulen – wird auf die Vorreiterrolle der Verbünde verwiesen. Die Beschreibungen beziehen sich insbesondere auf folgende Bereiche:

- **Rekrutierungsverfahren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern:** *„The application and selection procedure for the (...) Postdoc program has already started to become a more general portal for applications for postdoctoral positions in (city).“*
- **Interdisziplinäre Zusammenarbeit:** *„From its inception (EXC) has been an integral part of (University). (EXC) is, in many ways, a prototype and role model for the successful implementation of interdisciplinary research centres, having had a large impact on the international scientific community. Consequently, (University) has taken special measures to integrate (EXC) into the university’s structure and to ensure the sustainability of the cluster and its researchers.“*
- **Aufbau weiterer Graduiertenschulen:** *„The most important development during the first phase of the excellence initiative was the impact of (GSC) on the University structure. Our school has become a role model for other graduate schools, which were initiated between 2006 and 2010 by the University using other funding sources (such as State funding), for other structured graduate programs (...) as well as for individual doctoral theses.“*
- **Rekrutierung von Doktorandinnen und Doktoranden:** *„Several national graduate programs have adopted elements of the (GSC) concept. For example (other Universities) now recruit their doctoral researchers according to the (GSC) assessment and selection procedure, and (another GSC) is considering implementing the flexible recruitment strategy that (GSC) developed and put into operation three years ago.“*
- **Lehrformen:** *„The research program of the (EXC) has further strengthened this research-oriented (...) approach, placing it at the core of programs of study with contemporary resonance that now serve as a model within the university: the master’s programs (...) have both offered a basis for recruiting first-rate students from Germany and abroad and training them to do research in the context of contemporary (...) theory; the intensive training involved includes field research when this is called for.“*

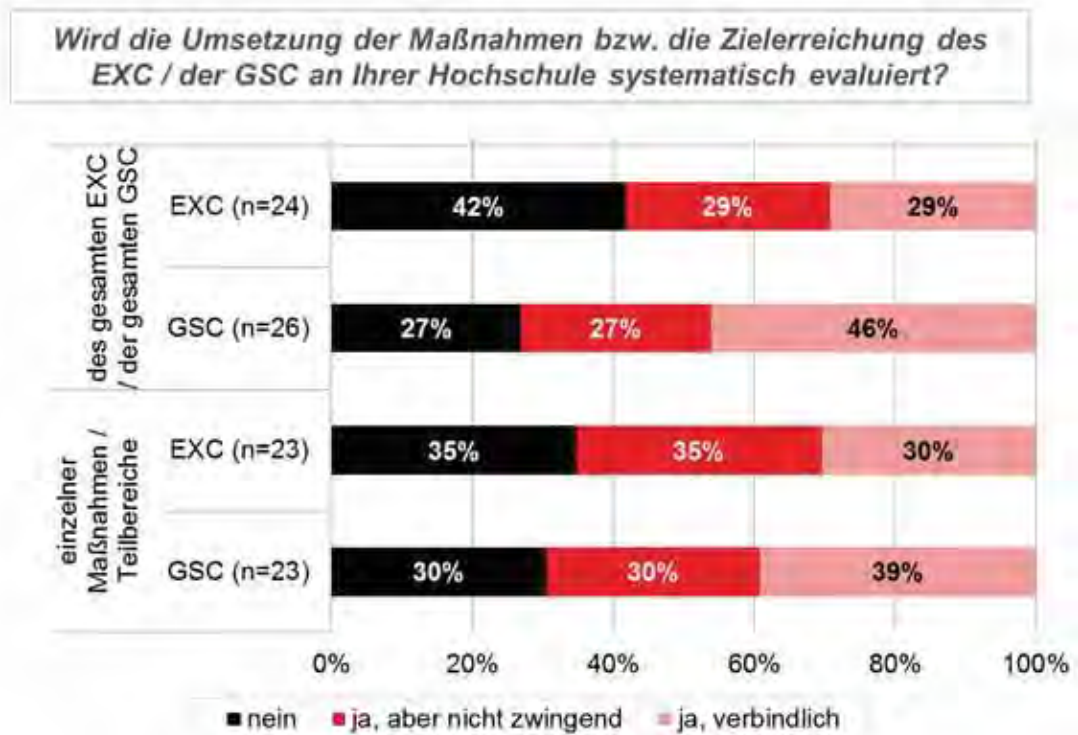
13 Evaluierung der eigenen Zielerreichung

Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln dargestellt, zeigt die Dokumentenanalyse, dass die Graduiertenschulen und Exzellenzcluster die von ihnen umgesetzten Maßnahmen in unterschiedlicher Intensität selbst evaluieren. Im Rahmen der Online-Befragung wurden daher noch einmal alle Sprecherinnen und Sprecher nach Art und Ausprägung der Evaluierung der eigenen Zielerreichung befragt. Diese Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

Rund 28% der Sprecherinnen und Sprecher geben im Rahmen der Online-Befragung an, dass sie Evaluierungen des gesamten Exzellenzcluster bzw. der gesamten Graduiertenschule durchführen, dies aber nicht zwingend ist (vgl. *Abbildung 42*). Verbindliche Evaluierungen werden von 38% der Einrichtungen abgehalten. Ein Drittel der Sprecherinnen und Sprecher geben an, dass die Umsetzung einzelner Maßnahmen sowie die eigene Zielerreichung nicht evaluiert wird. Die Graduiertenschulen weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil (46%) an verbindlichen Evaluierungen auf, während die Exzellenzcluster überproportional häufig keine Evaluierungen (42%) durchführen.

Einzelne Maßnahmen oder Teilbereiche der Exzellenzcluster bzw. der Graduiertenschulen werden nicht häufiger evaluiert als die gesamten Einrichtungen: 35% der Exzellenzcluster und 30% der Graduiertenschulen führen freiwillige und 30% (Exzellenzcluster) bzw. 39% (Graduiertenschulen) verbindliche Evaluierungen durch, 35% bzw. 30% evaluieren keine einzelnen Maßnahmen oder Teilbereiche (vgl. *Abbildung 42*).

Abbildung 42: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Evaluation der Umsetzung der Maßnahmen bzw. der Zielerreichung des Exzellenzclusters bzw. der Graduiertenschule

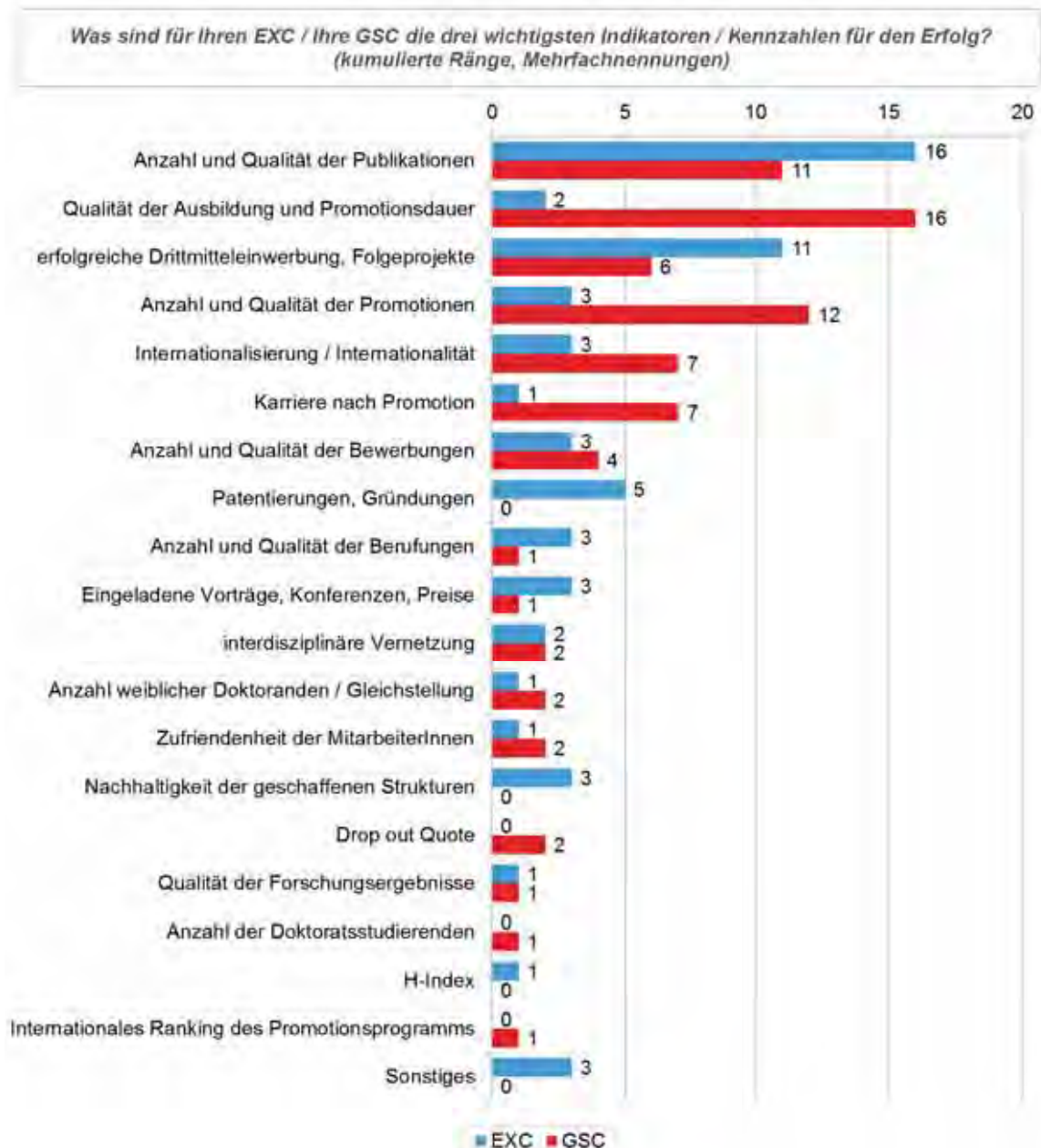


n=23-24 (EXC), n=23-26 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die Graduiertenschulen und Exzellenzcluster messen ihren Erfolg nach Angaben der Sprecherinnen und Sprecher mit unterschiedlichen Kennzahlen: Exzellenzcluster nennen bei einer offenen Frage nach den drei wichtigsten Indikatoren eher Kennzahlen wissenschaftlicher Qualität wie Anzahl und Qualität der Publikationen (n=16), erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln (n=11), Patentierungen bzw. Ausgründungen (n=5) (vgl. *Abbildung 43*). Graduiertenschulen hingegen fokussieren in ihren Antworten eher auf die Qualität der Lehre und Ausbildung, die sie anhand der Promotionsdauer (59%), der Anzahl und Qualität der Promotionen (44%), der Internationalisierung (26%), der Karrieren ihrer Alumni (26%) festmachen.

Abbildung 43: Online-Befragung Sprecherinnen und Sprecher: Die drei wichtigsten Indikatoren / Kennzahlen für den Erfolg der Exzellenzcluster / Graduiertenschule. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)



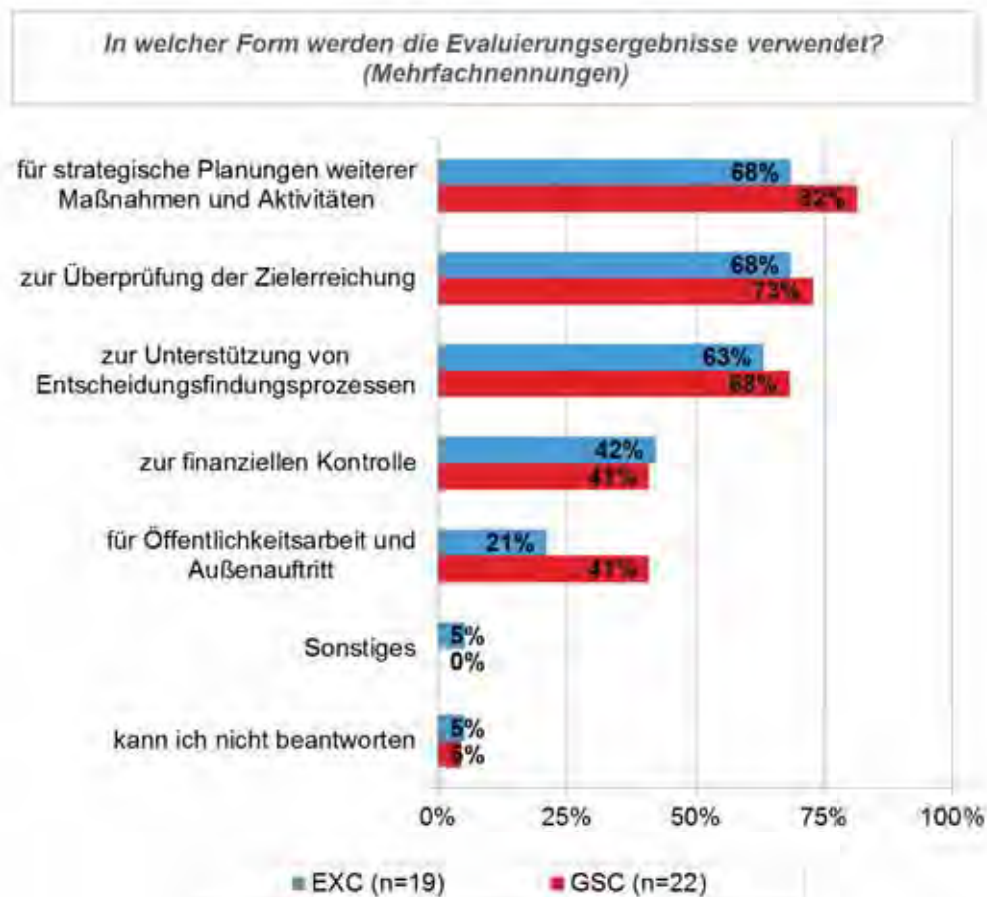
n=23 (EXC), n=27(GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die Evaluierungsergebnisse werden vor allem für strategische Planungen weiterer Maßnahmen und Aktivitäten (76%), zu Überprüfung der Zielerreichung (71%), zur Unterstützung von Entscheidungsfindungsprozessen (66%) eingesetzt (vgl. *Abbildung 44*). Zur finanziellen Kontrolle werden die Evaluierungsergebnisse

von rund 41% der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen genutzt. Unterschiede zwischen den Exzellenzclustern und Graduiertenschulen sind auf Grund der geringen Fallzahlen nicht aussagekräftig und werden daher für diese Frage nicht interpretiert.

Abbildung 44: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Verwendung der Evaluierungsergebnisse (Mehrfachnennungen)



n=19 (EXC), n=22 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

14 Auswahlverfahren

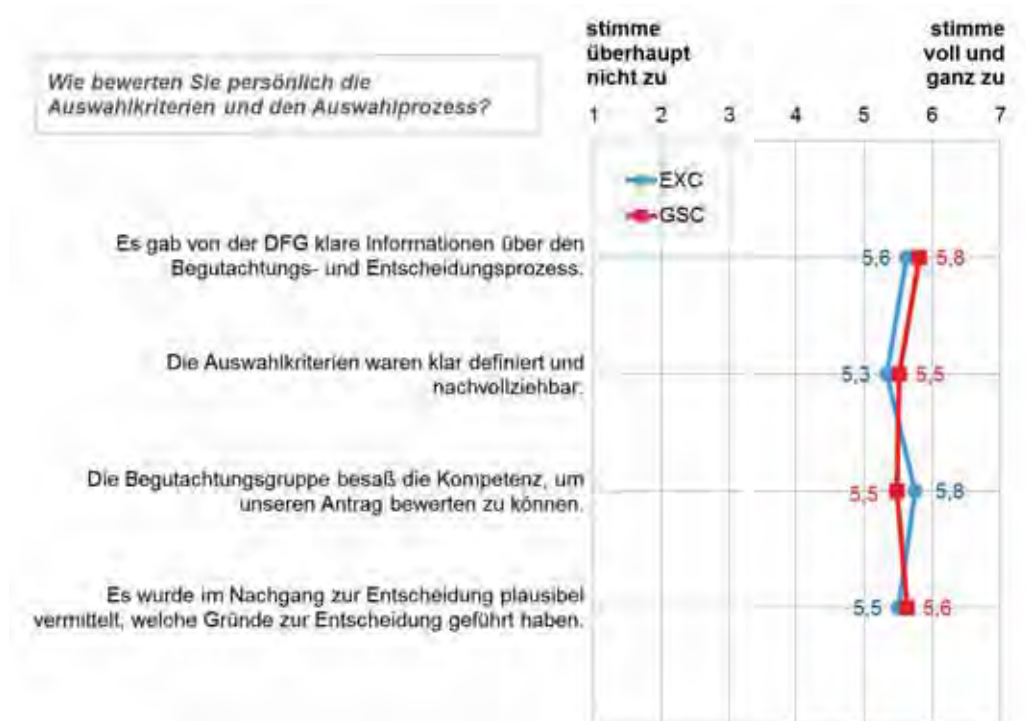
Die Antragstellung im Rahmen der zweiten Phase der Exzellenzinitiative war für Neuanträge zweistufig und für Fortsetzungsanträge einstufig gestaltet. Bei Neuanträgen sollten die Universitäten zunächst unverbindliche Interessensbekundungen abgeben und dann Antragsskizzen einreichen. Auf Basis dieser Antragsskizzen hat die Gemeinsame Kommission Exzellenzinitiative entschieden, welche Initiativen zu einer Antragstellung eingeladen wurden. Bereits in der ersten Runde geförderte Initiativen konnten Fortsetzungsanträge einreichen.

Die Gemeinsame Kommission setzt sich zusammen aus einer durch die DFG eingesetzten Fachkommission, die für die Exzellenzcluster und Graduiertenschulen und einer Strategiekommission, die vom Wissenschaftsrat ernannt wird und für die Zukunftskonzepte zuständig ist. Anträge zur Einrichtung von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern wurden zunächst von fachlich ausgerichteten Prüfungsgruppen begutachtet. Diese sprachen Empfehlungen aus, auf Basis derer die Gemeinsame Kommission Initiativen zur Einreichung eines Antrages aufgefordert hat. Diese Anträge wurden dann wiederum von fachlich ausgerichteten Prüfungsgruppen begutachtet. Die Ergebnisse dieser Beratungen wurden zunächst der Fachkommission und dann der Gemeinsamen Kommission vorgelegt. Die Förderentscheidung wurde schließlich durch den Bewilligungsausschuss Exzellenzinitiative getroffen, der sich aus den Mitgliedern der Gemeinsamen Kommission und den Wissenschaftsministerinnen und Wissenschaftsministern des Bundes und der Länder zusammensetzt. Die Mehrheit im Bewilligungsausschuss halten gemeinsam die Mitglieder der Gemeinsamen Kommission.

Wie bereits in *Kapitel 4* angeführt, war nach Einschätzung der Sprecherinnen und Sprecher die Antragstellung mit einem hohen Aufwand verbunden. Das Auswahlverfahren wird in der Online-Befragung von den befragten Sprecherinnen und Sprechern aber insgesamt positiv bewertet (vgl. *Abbildung 45*): Die Zustimmung zu den einzelnen Aussagen ist als hoch einzustufen: Die DFG stellte klare Informationen über den Begutachtungs- und Entscheidungsprozess bereit, die Auswahlkriterien waren klar definiert und nachzuvollziehen, die Begutachtungsgruppen hatten die Kompetenz, um die Anträge bewerten zu können, und die Entscheidung wurde plausibel kommuniziert.

Es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede nach den Auswertungsdimensionen Geschlecht, Statusgruppe, Wissenschaftsbereich, Zukunftskonzept und Förderlinie (vgl. *Tabellenband*). Die Graduiertenschulen und Exzellenzcluster beurteilen das Auswahlverfahren nahezu identisch.

Abbildung 45: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Bewertung der Auswahlkriterien und des Auswahlprozess (Mittelwerte)



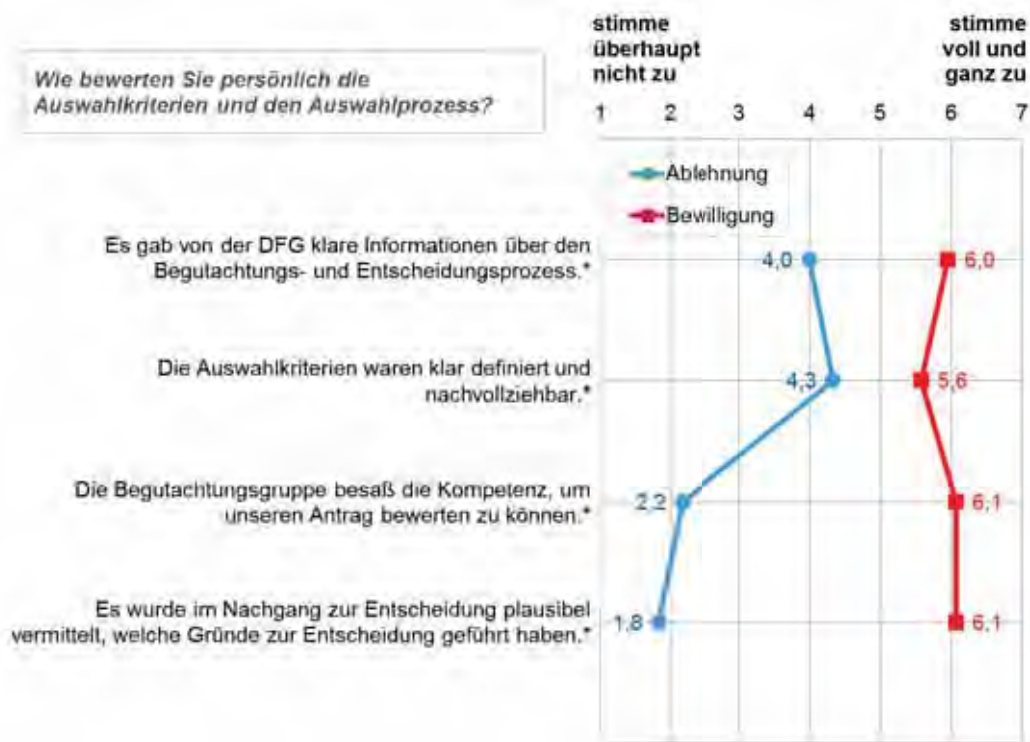
Es liegen keine statistisch signifikanten Unterschiede vor; n=24 (EXC), n=27 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Signifikante Unterschiede bei der Bewertung des Auswahlverfahrens können nur nach der Auswertungsdimension Förderentscheidung beobachtet werden: Die Sprecherinnen und Sprecher von in der 2. Förderrunde abgelehnten Anträgen beurteilen den Auswahlprozess deutlich kritischer als die von bewilligten Anträgen. Besonders kritisch werden von diesen Personen die Kompetenzen der Begutachtungsgruppe sowie die Darlegung der Begründung für die Entscheidung beurteilt (vgl. *Abbildung 46*).

Auch im Rahmen der offenen Frage zu den negativen Effekten der Exzellenzförderung werden häufig Angaben gemacht, die dem Auswahlprozess und der Abwicklung und Organisation der Förderung zugeordnet werden können – immerhin 534 kritische Nennungen entfallen auf diesen Bereich (vgl. *Kapitel 15*). Am häufigsten wurden hier Angaben zum hohen administrativen Aufwand gemacht. Nur vergleichsweise wenige Nennungen kritisieren explizit den Auswahlprozess und bewerten die Mittelvergabe als intransparent.

Abbildung 46: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher: Bewertung der Auswahlkriterien und des Auswahlprozess (differenziert nach abgelehnten und bewilligten Anträgen, Mittelwerte)



* Statistisch signifikante Unterschiede, $\alpha=0,05$; n=6 (abgelehnte Anträge), n=45 (bewilligte Anträge)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher, Prognos AG / Joanneum Research 2014

In den Interviews und Fokusgruppengesprächen mit Hochschulleitungen wird das Antrags- und Auswahlverfahren zur Exzellenzinitiative insgesamt als gut organisiert und umgesetzt beschrieben. Der Aufwand für die Antragstellung wird als sehr hoch und fordernd dargestellt, im Hinblick auf Höhe und Mehrwert der Förderung gestalte sich das Kosten-Nutzen-Verhältnis bei den Gewinnern jedoch klar positiv.

Mehrfach jedoch wird von den Hochschulleitungen und Sprecherinnen und Sprechern der Wunsch nach einer Reduktion des Aufwandes zur Antragstellung thematisiert. Zwar wird insgesamt die Wettbewerbsfähigkeit des Verfahrens positiv gesehen und mehrfach vor einer „Verwässerung“ oder einer Förderung nach „Gießkannenprinzip“ in Bezug auf die zentralen Wirkungsdimensionen (Stärkung der Spitzenforschung und Verbesserung der internationalen Sichtbarkeit) gewarnt, gleichzeitig werden aber auch (zu) hohe Belastungen bei den beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Hochschulleitungen selbst durch „ständiges Beweisen“ in neuen Anträgen und kompetitiven Verfahren herausgestellt.

Kritische Anmerkungen betreffen zudem die Rückmeldungen zu den Voten der Prüfungsgruppen, die der Entscheidung zugrunde lagen. So werden von den Hochschulleitungen und Sprecherinnen und Sprechern die Begutachtungsprotokolle – insbesondere im Vergleich zu Begutachtungen von Sonderforschungsbereichen – als zu knapp und wenig erklärend beschrieben. Gerade bei abgelehnten Verbundanträgen sei die – angesichts des hohen Aufwands der Antragstellung – knappe und primär positiv formulierte kompakte Bewertung nicht adäquat und werde von den Fachwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern nur schwer verstanden. Entsprechend seien die Förderentscheidungen als intransparent und vereinzelt auch als fachlich unzureichend begründet wahrgenommen worden. Vereinzelt problematisiert wird die wahrgenommene politische Einmischung in den Antragstellungs- und Auswahlprozess. Statt politischer Überlegungen solle die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit als einziges Kriterium der Förderung im Mittelpunkt stehen.

15 Gesamtwirkung und Mehrwert

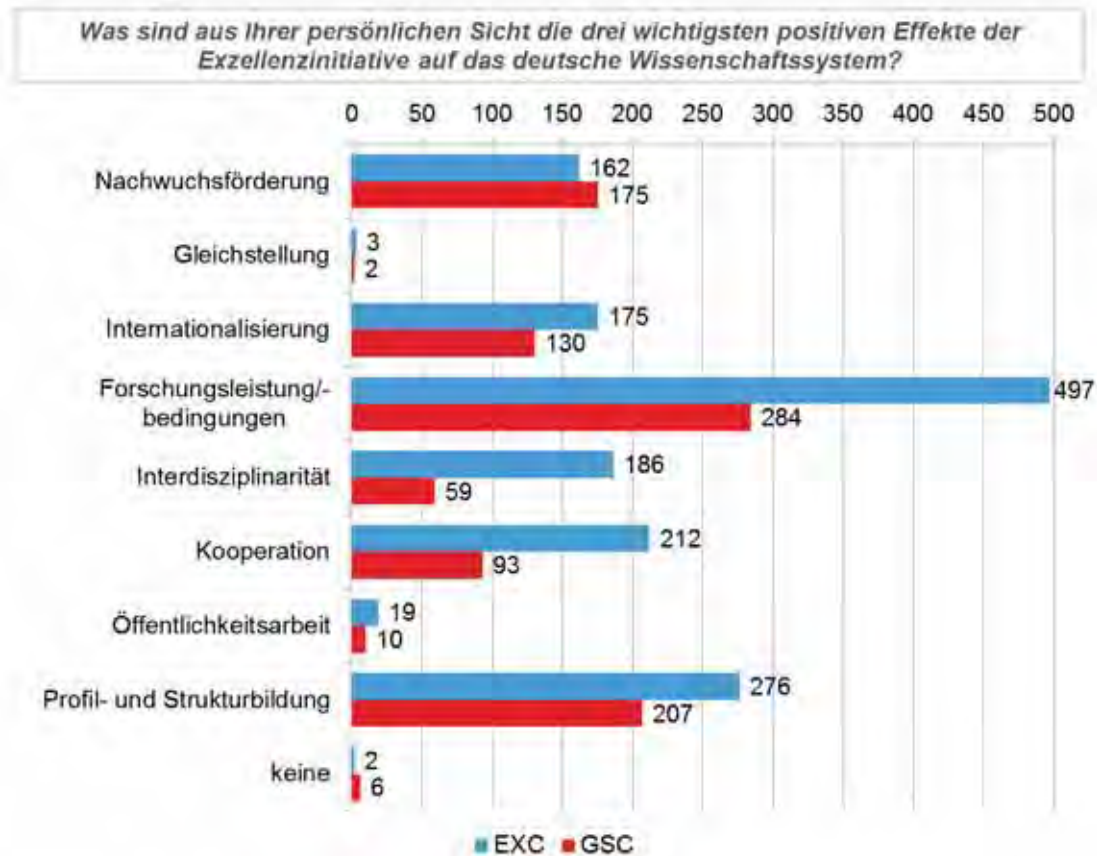
Die Förderung durch die Exzellenzinitiative hat – wie die Einschätzungen zu den Erfolgen der zahlreichen umgesetzten Maßnahmen in den vorstehenden thematischen Kapiteln zeigen – breite Wirkungen für die beteiligten Universitäten und deutlich darüber hinaus entfaltet. Im folgenden Kapitel werden noch einmal die wichtigsten Bewertungen zusammengefasst, die zu einer Gesamteinschätzung der Exzellenzinitiative führen und den spezifischen Mehrwert dieser Förderung herausarbeiten. Dabei wird einerseits auf Ergebnisse der durchgeführten Online-Befragung und andererseits auf die durchgeführten Interviews und Fokusgruppen mit den Sprecherinnen und Sprechern sowie Hochschulleitungen zurückgegriffen. In der Online-Befragung wurde offen nach den wichtigsten positiven und negativen Effekten der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem gefragt. Benannt werden sollten die drei wichtigsten Effekte. Für die Interpretation der Ergebnisse ist daher zu berücksichtigen, dass Wirkungen positiver und negativer Art, die erst an vierter oder fünfter Stelle benannt werden würden, in den Daten nicht berücksichtigt sind.

Positive und negative Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem

Fragt man die an der Exzellenzinitiative beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach den drei wichtigsten positiven Effekten der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem, entfallen die meisten Nennungen deutlich auf die Verbesserung der Forschungsleistung bzw. der Forschungsbedingungen (vgl. *Abbildung 47*). An zweiter Stelle der Nennungen folgt die Wirkung der Exzellenzinitiative auf die Profil- und Strukturbildung der Universitäten. An dritter Stelle steht die Nachwuchsförderung, gefolgt von Internationalisierung und Kooperation sowie Interdisziplinarität. Positive Wirkungen auf Gleichstellung und Öffentlichkeitsarbeit werden von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hingegen nur sehr selten unter den „TOP 3“ angeführt.

Differenziert nach der Förderlinie, nennen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Exzellenzclustern unter den drei wichtigsten positiven Effekten wesentlich häufiger positive Wirkungen auf Forschungsleistung/-bedingungen, Interdisziplinarität und Kooperation als jene aus Graduiertenschulen. Diese nennen unter den positiven Effekten häufiger Wirkungen auf den Bereich der Nachwuchsförderung als die Exzellenzcluster (vgl. *Abbildung 47*).

Abbildung 47: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Wichtigste positive Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)



n=560 (EXC), n=372 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Tabelle 34 differenziert die positiven Effekte für die einzelnen übergeordneten Themen weiter aus. Wie bereits oben angesprochen, nennen die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der offenen Frage nach positiven Effekten der Exzellenzinitiative am häufigsten positive Wirkungen auf die **Forschungsleistung und Forschungsbedingungen**: Die Ressourcenausstattung und Finanzierung hat sich verbessert, die Forschung bzw. Spitzenforschung wurde gestärkt, die Reputation und Sichtbarkeit ist erhöht worden und die Förderung risikoreicher, innovativer Forschung ist leichter geworden. Die Graduiertenschulen betonen stärker die positiven Wirkungen auf die erhöhte Reputation und Sichtbarkeit, während die Exzellenzcluster mehr die Stärkung der (Spitzen-) Forschung und der innovativen, risikoreichen Forschung betonen.

Für den Bereich **Internationalisierung** wird als ein positiver Effekt unter den drei wichtigsten Effekten vor allem die erhöhte internationale Sichtbarkeit genannt - sowohl bei den Exzellenzclustern als auch bei den Graduiertenschulen. Letztere betonen, dass es allgemein zu einer verstärkten Internationalisierung durch die Exzellenzinitiative gekommen ist. Vergleichsweise wenig genannt bei der Frage nach den drei wichtigsten Effekten der Exzellenzinitiative wird eine positive Wirkung auf die internationale Rekrutierung.

Der am häufigsten genannte positive Effekt im Bereich der **Profil- und Strukturbildung** ist die Ausbildung von Leuchttürmen, womit die Fokussierung der Forschung auf sichtbare Schwerpunktthemen gemeint ist - die Unterschiede zwischen den Exzellenzclustern und Graduiertenschulen sind hier nicht sehr stark ausgeprägt. Ein kleiner Teil der Befragten sehen die Intensivierung des Wettbewerbs und die Veränderungen universitärer Strukturen als positive Effekte der Exzellenzinitiative (vgl. *Tabelle 34*).

Im Bereich **Nachwuchsförderung** wird von den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern am häufigsten die verbesserte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses genannt. Von Befragten aus Graduiertenschulen werden deutlich häufiger als bei Befragten aus Exzellenzclustern auch die Qualitätssteigerung der Ausbildung und die Förderung strukturierter Promotionsprogramme/Graduiertenschulen als positive Wirkung der Exzellenzinitiative genannt. Hingegen wird bei den Exzellenzclustern häufiger auf die verbesserten Karrierechancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs hingewiesen (vgl. *Tabelle 34*).

Als positive Wirkung geben die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am fünft-häufigsten eine allgemeine **Steigerung der Interdisziplinarität** durch die Exzellenzförderung an. Unterschiede zwischen den Graduiertenschulen und den Exzellenzclustern sind hier deutlich, denn Befragte aus Exzellenzclustern benennen eine allgemeine Zunahme von Interdisziplinarität als positiven Effekt deutlich öfter als jene aus Graduiertenschulen. Speziell im Forschungsbereich wird häufiger eine Intensivierung der Vernetzung der Disziplinen konstatiert als im Ausbildungsbereich (vgl. *Tabelle 34*).

Auch die **Intensivierung der Kooperation** wird häufig als positiver Effekt von den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angeführt - allerdings bleibt die Beschreibung oftmals sehr allgemein. Dadurch kann nicht genauer beschrieben werden, auf welche Kooperationen sich die Exzellenzinitiative besonders positiv ausgewirkt hat. Nur ein sehr kleiner Teil der Befragten gibt sehr konkret an, dass sie positive Effekte auf die Kooperation innerhalb der Universität bzw. mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen festgestellt haben. Die Exzellenzcluster betonen die positiven Effekte auf den Bereich der Kooperationen deutlich häufiger als die Graduiertenschulen (vgl. *Tabelle 34*).

Tabelle 34: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler: Wichtigste positive Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)

Positive Effekte		EXC	GSC
Forschungsleistung und -bedingungen	verbesserte Ressourcenausstattung/Finanzierung	137	98
	Stärkung der Forschung bzw. der Spitzenforschung	108	45
	erhöhte Reputation / Sichtbarkeit	47	45
	Förderung risikoreicher, innovativer Forschung	72	17
	verbesserte Qualität der Forschung bzw. der Forschungsergebnisse	28	24
	Ausbau von Infrastruktur	39	10
	mehr neue Stellen	23	8
	gesteigertes Qualitätsbewusstsein bzw. Leistungsorientierung	11	19
	mehr Flexibilität des Mitteleinsatzes	19	2
	Rekrutierung exzellenter WissenschaftlerInnen	14	6
	Dynamisierung der Forschung/der Wissenschaft	5	14
	Wissenschaftliche Publikationen	1	0
Internationalisierung	erhöhte internationale Sichtbarkeit	85	56
	Internationalisierung allgm.	26	37
	erhöhte internationale Wettbewerbsfähigkeit	30	20
	erhöhte internationale Ausrichtung und Vernetzung	20	12
	Internationale Rekrutierung	14	5
Profil- und Strukturbildung	Ausbildung von Leuchttürmen und Fokussierung der Forschung auf Schwerpunktthemen	155	89
	Intensivierung des Wettbewerbs	30	35
	Veränderung universitärer Strukturen	35	25
	Profilbildung	25	26
	Differenzierung des Wissenschaftssystems	8	13
	(Selbst)Reflexion	6	7
	Stärkung der Universitäten insgesamt	7	2

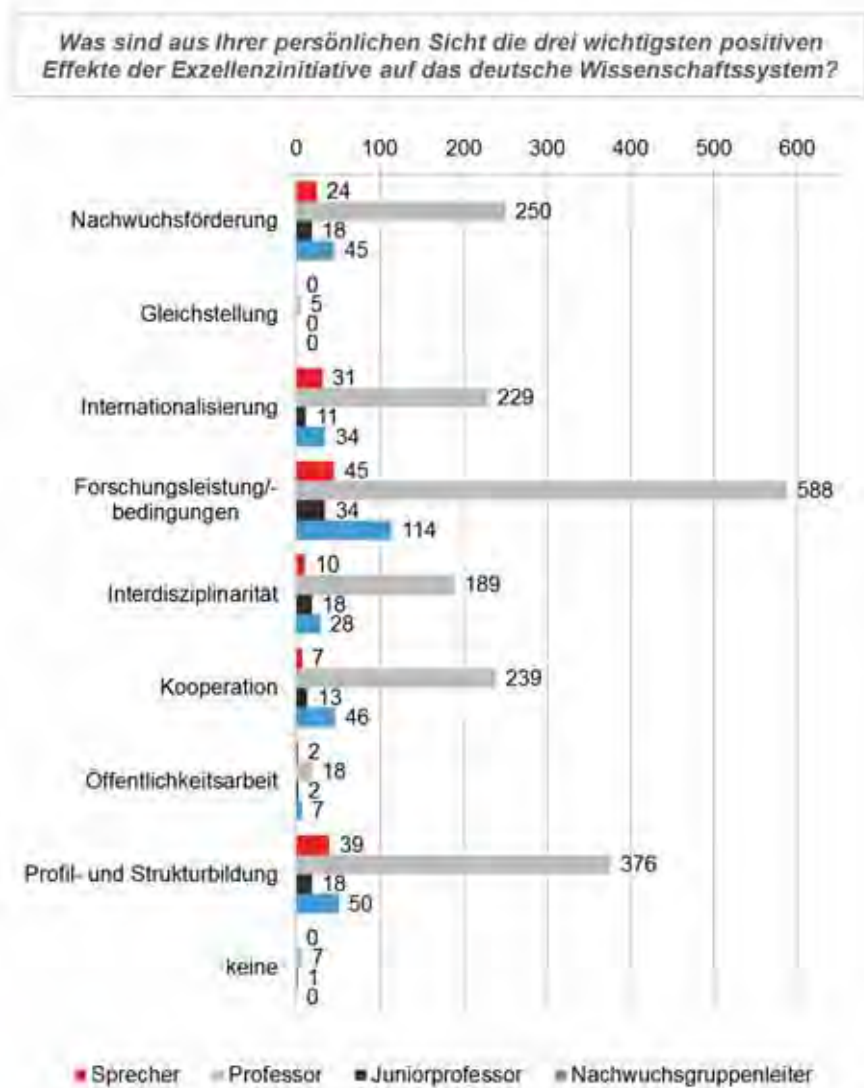
Positive Effekte		EXC	GSC
	Initiierung strategischer Planungen	1	4
	erhöhte Attraktivität von Forschung als Berufsfeld	2	2
Nachwuchsförderung	verbesserte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchs	84	44
	Qualitätssteigerung der Ausbildung	11	33
	Förderung strukturierter Promotionsprogramme/Graduiertenschulen	9	32
	verbesserte Karrierechancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs	25	9
	erhöhte Attraktivität für (exzellenten) Nachwuchs	12	12
	verbesserte Vernetzung und Integration des wiss. Nachwuchses	5	12
	Förderung der Eigenständigkeit des wiss. Nachwuchses	6	7
	Internationalisierung der Ausbildung	6	6
	Ausbildung hervorragender Wissenschaftler/-innen	1	10
	mehr Stipendien	1	7
	bessere Verknüpfung von Ausbildung und Forschung	2	3
	Interdisziplinarität	Förderung der Interdisziplinarität allgm.	150
Förderung der Interdisziplinarität in der Forschung		34	9
Förderung der Interdisziplinarität in der Ausbildung		2	7
Kooperation	Kooperation allgemein	157	68
	Kooperation innerhalb der Universität	19	14
	Kooperation Universitäten mit außeruniversitären Einrichtungen	24	6
	Kooperation lokal/regional	12	5
ÖA	erhöhte mediale Aufmerksamkeit	19	10
Gleichstellung	Förderung von Diversity und Gleichstellung	3	2
keine	keine positiven Effekte	2	6

n=560 (EXC), n=372 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Positive Nennungen im Bereich der **Öffentlichkeitsarbeit** und der **Gleichstellung** als einer der drei wichtigsten Effekte der Exzellenzinitiative gibt es von den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nur sehr selten. Nur sehr wenige der Befragten geben an, dass gar keine positiven Effekte konstatiert werden können (vgl. *Tabelle 34*).

Abbildung 48: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Wichtigste positive Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen, differenziert nach Statusgruppen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)



n=46 (Juniorprofessor/-in), n=120 (Nachwuchsgruppenleiter/-in), n=715 (Professor/-in), n=51 (Sprecher/-in)

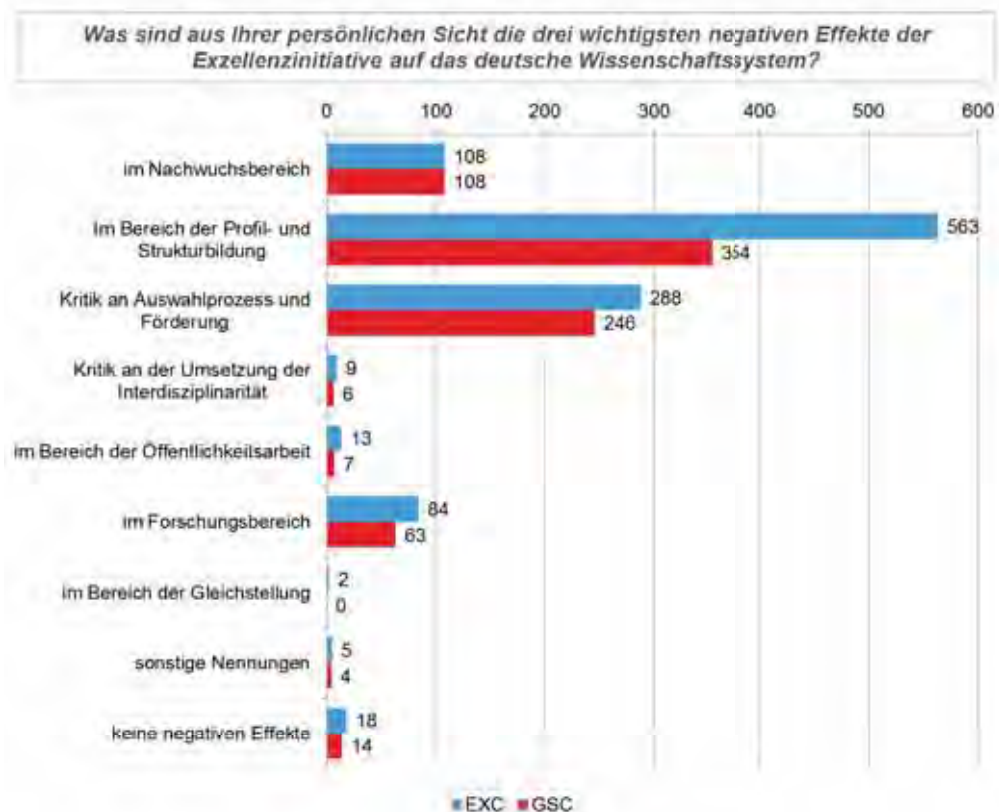
Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Differenziert nach der Auswertungsdimension Statusgruppe kann festgehalten werden, dass die Sprecherinnen und Sprecher positive Effekte in den Bereichen Profil- und Strukturbildung, Internationalisierung sowie Nachwuchsförderung deutlich häufiger anführen als die anderen Statusgruppen. Dagegen beschreiben sie positive Effekte in den Bereichen Interdisziplinarität und Kooperation deut-

lich seltener als die anderen befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (vgl. *Abbildung 48*).

Auch die negativen Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem wurden in Form einer offenen Frage an die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler abgefragt (vgl. *Abbildung 49*). Negative Effekte werden häufig im Bereich der Profil- und Strukturbildung angeführt. Am zweithäufigsten beziehen sich die Nennungen zu den drei wichtigsten negativen Effekten der Exzellenzinitiative auf den Auswahlprozess und die Förderung, gefolgt vom Bereich Nachwuchs und Forschung. Es gibt kaum Nennungen unter den „TOP 3“ aus den Bereichen Umsetzung der Interdisziplinarität, Öffentlichkeitsarbeit und Gleichstellung.

Abbildung 49: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Wichtigste negative Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen, differenziert nach Exzellenzclustern, Graduiertenschulen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)



n=501(EXC) n=347 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Unter den Nennungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Exzellenzclustern findet sich etwas häufiger Kritik an

dem Auswahlprozess und der Förderung sowie zum Bereich Profil- und Strukturbildung als von Kolleginnen und Kollegen aus Graduiertenschulen (vgl. *Abbildung 49*).

Mit 240 Nennungen als „TOP 3“ ist die Verstetigung der etablierten Strukturen der am häufigsten benannte negative Effekt im Bereich der **Profil- und Strukturbildung**. Am zweit-häufigsten finden sich Nennungen, dass die Exzellenzinitiative zu einer Benachteiligung kleinerer, nicht als exzellent eingestufter Universitäten geführt hat. Zudem habe durch die Exzellenzinitiative eine Monopolisierung bzw. Umverteilung von Ressourcen eingesetzt und sei ein Zwei-Klassen-System im deutschen Wissenschaftssystem eingeführt worden. Diese Nennungen machen ein Unbehagen mit der Ungleichverteilung von Ressourcen (aber auch von Anerkennung) zwischen als exzellent und nicht-exzellente eingestuften Universitäten deutlich. Dazu kommt, dass 82 Nennungen von befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen erhöhten Konkurrenzdruck und Wettbewerb um finanzielle Ressourcen als negativen Effekt beschreiben (vgl. *Tabelle 35*).

Im Bereich **Nachwuchsförderung** finden sich unter den Angaben zu den drei wichtigsten negativen Effekten der Exzellenzinitiative vor allem Nennungen wie: ein Verlust von Vielfalt und Breite in der Ausbildung, eine befürchtete Schwemme von Doktorandinnen und Doktoranden, die später keine adäquaten Arbeitsplätze finden, und dass hauptsächlich befristete Stellen geschaffen wurden (vgl. *Tabelle 35*).

Häufigste Nennung im Themenfeld **Auswahlprozess und Förderung** ist der hohe administrative Aufwand der Exzellenzinitiative und die Bürokratisierung, die mit der Förderung verbunden ist: 302 Nennungen entfallen auf diesen Punkt. Bei den Graduiertenschulen sind es 145 und bei den Exzellenzclustern 157. Mit 90 Nennungen wurde die Aussage, dass von der Exzellenzinitiative Mittel von anderen Förderungen gebunden werden, also weniger Mittel für andere Förderungen zur Verfügung stehen, am zweithäufigsten genannt. Ein kleiner Teil der Nennungen entfallen auf die Kritik des Förderzeitraums: dieser sei zu kurz und erlaube es nicht nachhaltige Strukturen im Bereich der Spitzenforschung aufzubauen (vgl. *Tabelle 35*). Nur wenige Nennungen beziehen sich auf den Bereich **Forschung**. Am häufigsten wird darauf hingewiesen, dass hauptsächlich der wissenschaftliche Mainstream gefördert wurde, aber keine wirkliche Risikoforschung. 29 Nennungen kritisieren, dass die Exzellenzinitiative zu einer Politisierung der Wissenschaft geführt habe, da die Vergabe der Förderung nicht nur nach wissenschaftlichen Kriterien durchgeführt wurde, sondern auch politische Vorgaben eine Rolle gespielt haben (vgl. *Tabelle 35*). Insgesamt haben 32 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler explizit keine negativen Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem feststellen können (vgl. *Tabelle 35*).

Tabelle 35: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Wichtigste negative Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen, differenziert nach Exzellenzclustern und Graduiertenschulen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)

Negative Effekte		EXC	GSC
im Bereich der Profil- und Strukturbildung	ungesicherte Verstetigung/Nachhaltigkeit	149	91
	Benachteiligung kleinerer, nicht-exzellenter Unis/Forschung	81	44
	Monopolisierung/Konzentration/Umverteilung	67	50
	Einführung eines zwei Klassen Systems in Deutschland	63	49
	erhöhter (interner) Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck um finanzielle Ressourcen	53	29
	Benachteiligung der Lehre	27	24
	Reduktion der finanziellen Grundausstattung der Universitäten	24	19
	hohe Kosten der Verstetigung	18	7
	Größe der Verbände ist problematisch	16	8
	Benachteiligung exzellenter EinzelforscherInnen	14	8
	Parallelität von (alten und neuen) Strukturen	14	6
	Abkoppelung der Forschung von der Lehre	12	6
	uniinterne intransparente Entscheidungsprozesse	8	6
	Machtzuwachs der Hochschulleitungen, Entdemokratisierung des Wissenschaftssystem	10	3
Sonstige Nennungen zu Profil- und Strukturbildung	7	4	
im Nachwuchsbereich	Verlust an Vielfalt und Breite in der Ausbildung	38	26
	DoktorandInnen-Schwemme	28	26
	hauptsächlich befristete Stellen geschaffen	29	20
	Verschulung	2	12
	Überlastung der und hohe Anforderungen an die DoktorandInnen	5	5
	Sonstige Nennungen zu Nachwuchs	6	19

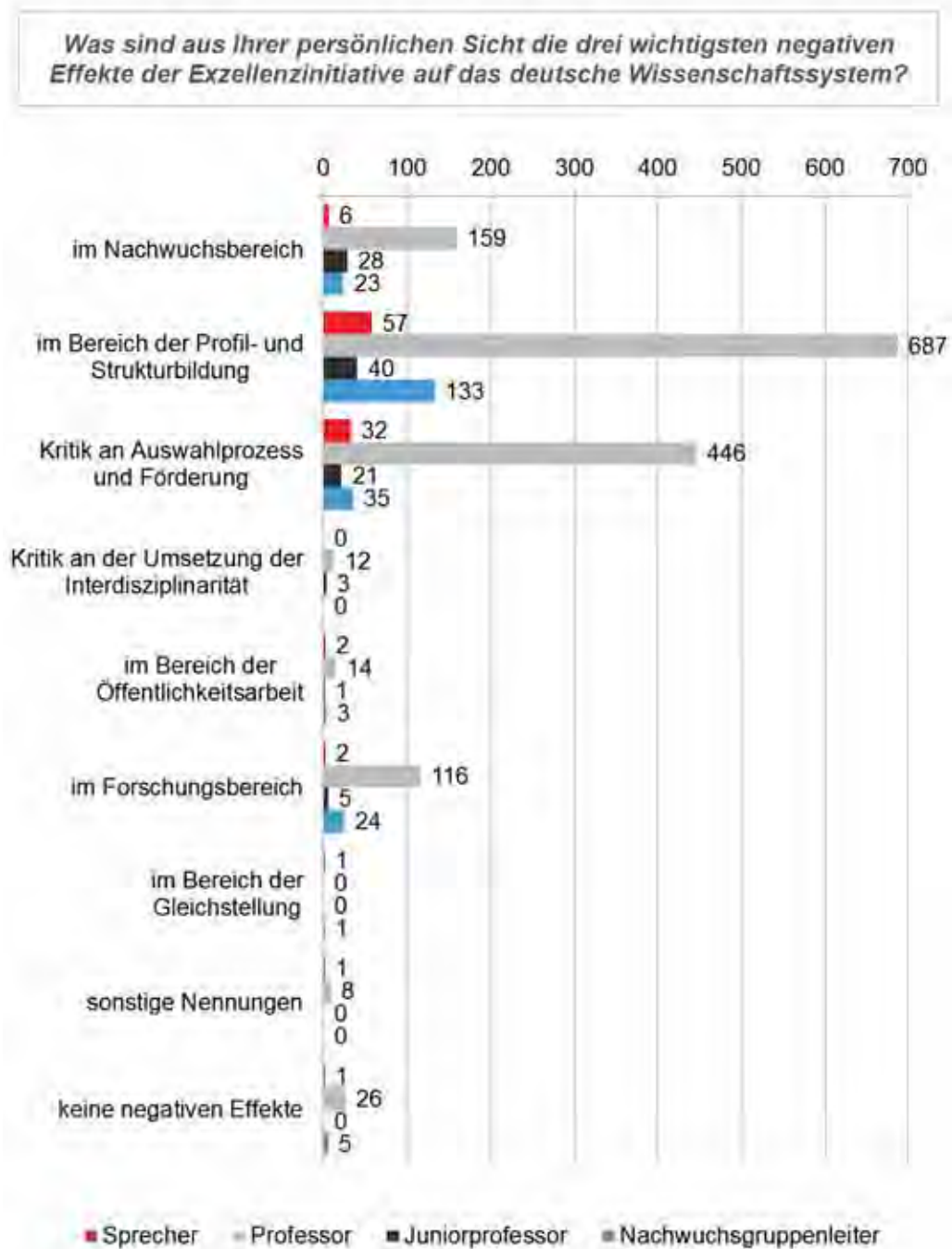
Negative Effekte		EXC	GSC
Kritik an Auswahlprozess und Förderung	hoher administrativer Aufwand/ Bürokratisierung	157	145
	Exzellenzinitiative bindet Mittel für andere Förderungen (bspw. Einzelförderung, SFB)	49	41
	Förderzeitraum ist zu kurz	23	21
	Ineffizienz des Mitteleinsatzes	15	10
	nicht nur exzellente Forschung/ WissenschaftlerInnen wurde/n gefördert / Trittbrettfahrer	15	10
	mangelnde Flexibilität der Förderung	14	7
	Intransparenz der Mittelvergabe	7	8
	sonstige Nennungen zu Auswahlprozess und Förderung	8	4
Kritik an Umsetzung der Interdisziplinarität	Vernachlässigung der Interdisziplinarität / zu viel Interdisziplinarität	9	6
Ö A	Wissenschaft wird zu Marketing	13	7
im Forschungsbereich	Förderung des wissenschaftlichen Mainstreams/keine Risikoforschung	24	18
	Politisierung der Wissenschaft	17	12
	Neoliberalisierung der Forschung	12	7
	Stärkung der Abhängigkeit von Drittmitteln	6	11
	Einschränkung der Forschungsfreiheit	4	6
	zu hohe Anwendungsnähe/-orientierung	8	1
	sonstige Nennungen zu Forschung	13	8
Gleichstellung	mangelnde Unterstützung für Gleichstellung	2	0
Sonstiges	Sonstige Nennungen	5	4
keine	keine negativen Effekte	18	14

n=501 (EXC), n=347 (GSC)

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher und sonstiger WissenschaftlerInnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Die Auswertungsdimension „Statusgruppen“ zeigt, dass Sprecherinnen und Sprecher gemeinsam mit den Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern häufiger Nennungen zu negativen Wirkungen der Exzellenzinitiative auf die Profil- und Strukturbildung tätigen. Die Kritik an Auswahlprozess und Förderung ist deutlich häufiger unter den Nennungen von Sprecherinnen und Sprechern sowie von Professorinnen und Professoren. Dagegen gibt es Angaben zu negativen Effekten im Bereich Nachwuchsförderung überdurchschnittlich häufig von den Juniorprofessorinnen und -professoren (vgl. *Abbildung 50*).

Abbildung 50: Online-Befragung der Sprecherinnen und Sprecher und beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Wichtigste negative Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem. Kumulierte Nennungshäufigkeiten in absoluten Zahlen, differenziert nach Statusgruppen (Offene Frage, bis zu drei Nennungen)



n=42 (Juniorprofessor/-in), n=105 (Nachwuchsgruppenleiter/-in), n=657 (Professor/-in), n=44 (Sprecher/-in)

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos AG / Joanneum Research 2014

Ergebnisse aus Einzelinterviews und Fokusgruppen

Weiterführende Einschätzungen zur Gesamtwirkung und dem spezifischen Mehrwert der Exzellenzinitiative konnten insbesondere im Rahmen der Einzelinterviews und Fokusgruppen mit Hochschulleitungen sowie Sprecherinnen und Sprechern gewonnen werden.

Befragt nach den zentralen Wirkungen der Förderung verweisen die Gesprächsteilnehmenden beider Befragtengruppen vielfach auf die hohe internationale Sichtbarkeit und den deutlichen Reputationsgewinn, der über die Verbände auf- oder ausgebaut werden konnte. Bereits der Gesamtprozess und die Zielsetzung, Spitzenforschung in einem kompetitiven Verfahren substantziell zu unterstützen, hat insbesondere aus Sicht der Hochschulleitungen die Wahrnehmung der deutschen Wissenschaft im Ausland spürbar verändert. Ausgehend von einem zugespitzt beschriebenen Image als „veraltet, abgewirtschaftet, wenig leistungsfähig und überbürokratisch“, hat die Exzellenzinitiative dem Wissenschaftsstandort Deutschland aus Sicht der befragten Hochschulleitungen zu einem „enormen Sprung“ verholfen bzw. „enorme Schubkraft“ verliehen.

Die Aufmerksamkeit im In- und v.a. Ausland wird von mehreren befragten Hochschulleitungen als wichtiger Wirkungsindikator beschrieben. Neben den eigenen Eindrücken und Kontaktanfragen im internationalen Bereich werden von den Gesprächsteilnehmenden insbesondere auch eine Vielzahl von erfolgreichen Berufungen und die Rekrutierung (internationaler) Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler thematisiert. Durch starke Kooperationen insbesondere auch mit exzellenten außeruniversitären Forschungseinrichtungen stehen viele Verbände, so die Einschätzung, nun „auf Augenhöhe“ mit den Besten im internationalen Wettbewerbsfeld.

Vertiefte Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden vor diesem Hintergrund insgesamt als wichtiger Erfolg vieler Verbände herausgestellt. Insbesondere komplexe Formen der Zusammenarbeit und anteilige oder abwechselnde Finanzierung sind nach Einschätzung der Befragten beider Gesprächspartnergruppen „nur im Rahmen der Exzellenzinitiative möglich“ geworden. Wirkungen werden von mehreren Befragten auch in Bezug auf eine Verbesserung der fächer- bzw. fakultätsübergreifenden Zusammenarbeit benannt.

Auf Hochschulebene wird seitens der Hochschulleitungen die weitere Stärkung der Profile der beteiligten Hochschulen durch die Förderung von Exzellenzclustern und Graduiertenschulen hervorgehoben. Teilweise wird in diesem Zusammenhang auch explizit die „Bestätigung“ der eingeschlagenen Profilierung durch die Erfolge im Rahmen der Exzellenzinitiative als bedeutsam für die interne sowie externe Wahrnehmung angesprochen.

Die hohe (internationale) Aufmerksamkeit, die den Verbänden entgegengebracht wird, strahlt, nach Einschätzungen der befragten Hochschulleitungen, dabei vielfach auf die Universität als Ganze aus. Gäste, die ein Exzellenzcluster oder eine Graduiertenschule besuchen, bekommen auch einen Eindruck von der Universität insgesamt und werden gegebenenfalls auf weitere Aktivitäten aufmerksam. Des Weiteren wird in Bezug auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit und Positionierung auch auf die Strahlkraft der Exzellenzinitiative insgesamt (insbesondere auch im Zusammenhang mit einem Erfolg in der dritten Förderlinie ZUK) hingewiesen, die der jeweiligen Universität und dem Standort insgesamt durch die Repräsentanz auf der „Exzellenzlandkarte“ zu Gute kommt.

Als weiterer Indikator für die auch international hohe Anerkennung des Gesamtförderprozesses wird von einzelnen Befragten auch auf die Anleihen an den Förderansatz durch andere Länder (Spanien, Japan) verwiesen.

Insgesamt hat die Förderung nach Einschätzung der Befragten viele weitere Türen geöffnet. Mehrere Hochschulleitungen sowie Sprecherinnen und Sprecher beschreiben vor diesem Hintergrund vereinfachte Wege der weiterführenden Mitteleinwerbung. Deutliche Zuwächse werden im Bereich weiterer Drittmittelaufnahmen, Spenden und Förderungen benannt. Im Hinblick auf die nachhaltige Ermöglichung von Spitzenforschung wird von mehreren Befragten auch die Bedeutung eines vielfach im Zuge der Förderung erfolgten Infrastrukturausbaus, v.a. neuer (Labor-)Gebäude, betont.

Viele Wirkungen stehen dabei in Wechselwirkung mit bereits bestehenden Initiativen, flankierenden (Landes-)Programmen und weiteren (Drittmittel-)Erfolgen. Gleichzeitig wird insbesondere von den Hochschulleitungen die spezifik und weitreichende Bedeutung der Förderlinie deutlich gegenüber anderen Förderungen hervorgehoben. So habe es bislang kein Programm gegeben, „das so tiefgreifende Veränderungen nach sich gezogen hat“. Ein Befragter spricht in diesem Kontext von positiven „Kollateral-Effekten“ für das deutsche Wissenschaftssystem insgesamt, ein anderer Befragter von einer „Kraftspritze“ für die Spitzenwissenschaft.

Als wichtiges Element werden die Flexibilität der Mittel sowie das Gesamtvolumen hervorgehoben. Erst in einem solchen Kontext sei eine Debatte über „Machbares“ und „Wünschenswertes“ überhaupt sinnvoll möglich. Für eine „Normaluniversität“ blieben entsprechende Überlegungen im Hinblick auf fehlende Mittel „hypothetisch“ oder eine „Utopie“.

Im Hinblick auf die Ausrichtung der Förderlinie wird vereinzelt von Sprecherinnen und Sprechern auf die Schwierigkeit der spezifischen Förderung von besonders innovativer, risikoreicher Forschung sowie der Umsetzung neuer transdisziplinärer Themenbe-

reiche hingewiesen. Als Grund wird v.a. die Kopplung des Erfolgs einer Antragsstellung mit bereits vorliegenden Vorerfahrungen und einer vorhandenen kritischen Masse in den Verbundbereichen angegeben. Dies ist bei innovativer, risikoreicher Forschung zumeist gerade nicht der Fall.

Im Blick zu behalten sei, so die Sprecherinnen und Sprecher, zudem auch der Lebenszyklus von Forschungsthemen. Um der Dynamik von Forschung und Innovation gerecht zu werden, bedürfe es insbesondere einer weiterhin möglichst hohen Flexibilität bei der Ausgestaltung von Spitzenforschung.

Neben der reinen Forschungsleistung und gesteigerten (internationalen) Sichtbarkeit zeigen sich den Einschätzungen der Gesprächsteilnehmenden zufolge vielfältige weiterführende Wirkungen. Besondere Bedeutung kommt dabei neuen Strukturen in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu. So wird von mehreren Hochschulleitungen sowie auch Sprecherinnen und Sprechern auf die über die geförderten Programme hinausgehende Wirkung der Einführung von strukturierten Promotionsformen hingewiesen. In vielen Fällen haben die Graduiertenschulen Modellcharakter für die universitätsweite Neuausrichtung der Doktorandenausbildung. Als wichtige Erfolge werden insbesondere die Schaffung von Standards sowie ein grundlegender Überblick über die Zahl und Verortung von Promovierenden benannt.

Weiterführende mittelbare Wirkungen werden auch für den Bereich der Lehre insgesamt gesehen. Insbesondere durch die Gewinnung von hochkarätigen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (z.B. Juniorprofessuren) werde auch die Lehre durch hochmotivierte und innovative Kräfte bereichert. Teilweise verweisen die befragten Hochschulleitungen aber auch auf eine vergleichsweise geringe Lehrauslastung im Hinblick auf die teils hohe Zahl der neu eingerichteten Professuren.

Mehrere Befragte sprechen auch über diese Bereiche hinaus von einer deutlichen Steigerung des Qualitätsbewusstseins. Auch auf Verwaltungsebene wird eine mit der Förderung zunehmende Professionalisierung konstatiert.

Als zentralen organisatorischen und strukturellen Mehrwert benennen mehrere Hochschulleitungen zudem die mit den Vorgaben im Rahmen des wettbewerblichen Verfahrens verbundene Notwendigkeit der Analyse und strategischen Aufstellung. Im Zuge der Beschäftigung mit den Stärken und notwendigen Schritten der (Weiter-)Entwicklung der jeweiligen Universität im Zuge des Wettbewerbs habe somit insgesamt die Strategiefähigkeit stark gewonnen. Mehrere Befragte verweisen auf eine deutliche interne Kompetenzentwicklung. Auch wurden im Zuge der Antragsphase teilweise neue beratende (Gremien-)Strukturen in den Universitäten

implementiert, die insbesondere zu Aspekten der strategischen Weiterentwicklung und Profilbildung einbezogen werden.

Unterschiedlich wird hingegen die Struktur der Verbände innerhalb der jeweiligen Hochschule bewertet. Zwar wird ein möglichst breiter und flexibel nutzbarer Handlungsspielraum der Verbände als bedeutsam für den Erfolg gesehen, gleichzeitig berge dieser aber auch Schwierigkeiten in Bezug auf eine handhabbare Integration der Verbände in die Hochschule bzw. Fakultät. Insbesondere aus Hochschulleitungssicht wird die in der Verbundidee angelegte hohe Unabhängigkeit teilweise als Schwierigkeit für die Gesamtsteuerung und -entwicklung betrachtet. Beispiele sind die Organisation und Verantwortlichkeiten bei Berufungen bzw. die Zuordnung von Stellen. Teilweise verweisen Befragte beider Befragtengruppen zudem auf gewisse Doppelstrukturen (Verwaltung, Marketing). Sind diese aus Sicht von einigen Sprecherinnen und Sprechern unerlässlich um die Interessen des jeweiligen Verbundes adäquat und flexibel zu vertreten, werden von einzelnen Hochschulleitungen in diesem Kontext jedoch vermeidbare Reibungsverluste durch fehlende Berichtspflichten und neue Abstimmungsnotwendigkeiten gesehen.

Weiterführende positive Wirkungen werden auch in Bezug auf eine gemeinsame Identitätsbildung sowie höhere Loyalität der Professorinnen und Professoren zur ihrer Universität gesehen. Mehrfach betont wird die integrative Wirkung der Exzellenzinitiative auf die gesamte Universität insbesondere von Vertreterinnen und Vertretern der Universitäten, die auch in der dritten Förderlinie erfolgreich waren (ZUK-Universitäten). Diese sprechen insgesamt von einer breiten „Aufbruchstimmung“ und einem gemeinsamen „Stolz“ auf die Universität.

Die gemachten Erfahrungen mit größeren Forschungsgruppen und disziplinübergreifender Zusammenarbeit strahlen nach Ansicht der befragten Hochschulleitungen dabei über die „Aha-Effekte“ bei den Einzelnen ebenfalls weiter aus und beeinflussen somit auch die Gesamtkultur der Universität. Wenn auch noch weitere ungenutzte Potenziale bestehen bleiben, habe sich mit der Exzellenzinitiative eine „neue Dynamik“ entfaltet, sind „Verkrustungen aufgebrochen“ worden.

Zwar wird im Rahmen der Gespräche mit Hochschulleitungen sowie Sprecherinnen und Sprechern immer wieder von negativen Stimmen nicht-berücksichtigter Kolleginnen und Kollegen berichtet sowie von schwierigen Konkurrenzsituationen. Vor dem Hintergrund der klar an bestehenden Stärken ausgerichteten Aufstellung der Verbände und universitätsintern in der Regel partizipativen und gremienunterstützten Auswahlprozessen bewertet die Mehrheit der Befragten aber die universitäre Gesamtwirkung sehr positiv. Teilweise wird auf eine noch ausstehende „Zerreißprobe“ der Universitäten hingewiesen, wenn im Zuge der Verstetigungszusagen

Stellen aus anderen Bereichen umgewidmet und Fächer außerhalb der Profildomänen reduziert werden müssten. Ohne zusätzliche weiterführende Unterstützung sehen einige Befragte neue interne Verteilungskämpfe voraus.

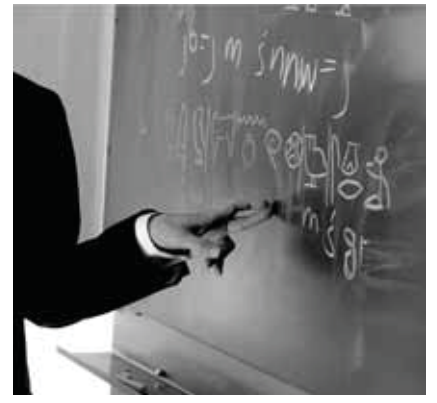
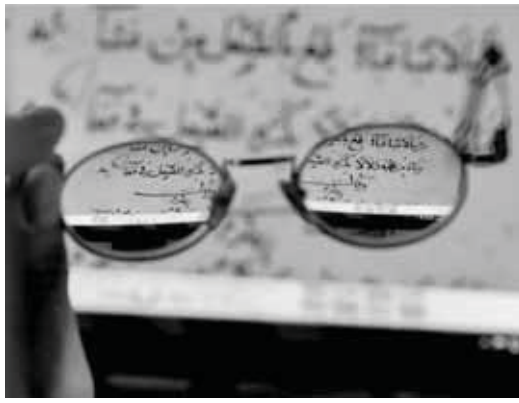
Mit Blick auf das Auslaufen der Förderung werden von den Befragten unterschiedliche Aspekte in Bezug auf die Nachhaltigkeit von geschaffenen Strukturen sowie des Haltens oder der Steigerung des erreichten Leistungsniveaus thematisiert. In Bezug auf die mit der Förderung verbundenen Zusagen der Verstärkung von Stellen und Strukturen sehen insbesondere die Hochschulleitungen je nach Umfang der geschaffenen Professuren sowie auch der Gesamtzahl der Exzellenzeinrichtungen an der jeweiligen Universität Schwierigkeiten. Zwar stünden die Hochschulen und Länder zu ihren Zusagen, das aktuelle Niveau könne in vielen Bereichen jedoch kaum gehalten werden. „Die Hüllen können und werden sicherlich bleiben, das Innenleben geht ohne Förderung nicht“, so eine Einschätzung. Andere Vertreterinnen und Vertreter sehen aufgrund der Forschungserfolge der Verbände und der Reputation und Sichtbarkeit der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gute Chancen, ein gutes Niveau der Finanzierung durch sonstige Drittmittelerfolge zu halten. Gleichzeitig verweisen aber auch diese Befragten auf den Bedarf einer weiterführenden dauerhaften Unterstützung der Spitzenwissenschaft.

16 Referenzen

- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., Weiber, R. (2003): *Multivariate Analysemethoden*, 10. Auflage 2003, Springer.
- Bortz J. (2005): *Statistik: Für Human- und Sozialwissenschaftler*, 6. Auflage 2005, Springer.
- Bortz, J., Döring, N. (2006): *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Auflage). Berlin: Springer.
- Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b des Grundgesetzes (Forschungsförderung) über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Exzellenzvereinbarung (ExV) – vom 18.Juli 2005 (BAnz S. 13347).
- Deutsche Forschungsgemeinschaft, Wissenschaftsrat, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Ministerien, Senatsverwaltungen und Behörden für Wissenschaft und Forschung der Länder (2013): Exzellenzinitiative auf einen Blick. Der Wettbewerb des Bundes und der Länder zur Stärkung der universitären Spitzenforschung: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/exin_broschuere_de.pdf.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft und Wissenschaftsrat (2008): Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz.
- Engels, A., Atzeroth, J., Greschke, H. u. Zuber, S. (2008), Frauen in der Spitzenforschung. Zusammenfassung des Zwischenberichts, Hamburg; http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sowi/cgg/Frauen_Spitzenforschung/Zwischenbericht_kurz.pdf.
- Helferich, C. (2004): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews.
- Porst, R. (2011), *Fragebogen: Ein Arbeitsbuch*, Studienskripten zur Soziologie, Wiesbaden.
- Schaich, E., Hamerle, A. (1984): *Verteilungsfreie statistische Prüfverfahren. Eine anwendungsorientierte Darstellung*. Berlin u.a. 1984.

Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über die Fortsetzung der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Exzellenzvereinbarung II (ExV II) – vom 24. Juni 2009 (BAntz Nr. 103 v. 16.07.09, Seite 2416).

17 Anhang



Anhang 6.2b

zum

Bericht der Gemeinsamen Kommission
zur Exzellenzinitiative
an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz

Anhang
zur Studie zur
Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder
(Graduiertenschulen und Exzellenzcluster)

Prognos AG
JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

Juni 2015

Studie zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (Graduiertenschulen und Exzellenzcluster)

Anhang

Auftraggeber:

Deutsche Forschungs-
gemeinschaft (DFG)

Prognos AG:

Dr. Iris Pfeiffer
Susanne Heinzelmann

Mitarbeiter/-innen:

Claudia Münch
Daniel Riesenberg
Sabrina Schmutz
Janina Walkemeyer

Joanneum Research:

Florian Holzinger
Dr. Cornelia Sterner
Michael Ploder
Silvia Hafellner
Angelika Sauer

Berlin/Basel/Graz/Wien
Januar 2015

Das Unternehmen im Überblick

Geschäftsführer

Christian Böllhoff

Präsident des Verwaltungsrates

Gunter Blickle

Handelsregisternummer

Berlin HRB 87447 B

Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht

Gründungsjahr

1959

Tätigkeit

Die Prognos AG berät europaweit Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Auf Basis neutraler Analysen und fundierter Prognosen werden praxisnahe Entscheidungsgrundlagen und Zukunftsstrategien für Unternehmen, öffentliche Auftraggeber und internationale Organisationen entwickelt.

Arbeitssprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Hauptsitz

Prognos AG
Henric Petri-Str. 9
CH-4010 Basel
Telefon +41 61 3273-310
Telefax +41 61 3273-300
info@prognos.com

Weitere Standorte

Prognos AG
Goethestr. 85
D-10623 Berlin
Telefon +49 30 52 00 59-210
Telefax +49 30 52 00 59-201

Prognos AG
Science 14 Atrium; Rue de la Science 14b
B-1040 Brüssel
Telefon +32 2808-7209
Telefax +32 2808-8464

Prognos AG
Nymphenburger Str. 14
D-80335 München
Telefon +49 89 954 1586-710
Telefax +49 89 954 1586-719

Prognos AG
Domshof 21
D-28195 Bremen
Telefon +49 421 51 70 46-510
Telefax +49 421 51 70 46-528

Prognos AG
Schwanenmarkt 21
D-40213 Düsseldorf
Telefon +49 211 91316-110
Telefax +49 211 91316-141

Prognos AG
Friedrichstr. 15
D-70174 Stuttgart
Telefon +49 711 3209-610
Telefax +49 711 3209-609

Internet

www.prognos.com

Das Unternehmen im Überblick

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbh

Geschäftsführer

Wolfgang Prybil

Unternehmensprofil

Die JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH ist eine unternehmerisch orientierte Innovations- und Technologieanbieterin, die seit mehr als 30 Jahren Spitzenforschung betreibt, eine Schlüsselfunktion im Technologie- und Wissenstransfer in der Steiermark, Österreich einnimmt und ihren Fokus auf angewandte Forschung und Technologieentwicklung gerichtet hat. Die JOANNEUM RESEARCH ist eingebunden in die nationale und internationale Wissenschafts- und Forschungslandschaft und anerkannte Forschungspartnerin, die wissenschaftliche Leistungen auf internationalem Niveau erbringt.

POLICIES - Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung

Institutsleiter

Wolfgang Polt

Tätigkeitsprofil

Das Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung berät — basierend auf empirischer und modellgestützter Forschung — Politik und Unternehmen bei Technologie- und Innovationsstrategien, bei regionalen Standortanalysen sowie bei der Risiko- und Wirkungsanalyse von politischen und unternehmerischen Entscheidungen.

Institutsadressen

Büro Graz

Leonhardstraße 59
A-8010 Graz, Österreich
Tel.: +43-316-876 1488
E-Mail: policies@joanneum.at

Büro Wien

Haus der Forschung, Sensengasse 1
A-1090 Wien, Österreich
Tel.: +43-1-581 7520
E-Mail: policies@joanneum.at

Internet

www.joanneum.at/policies.html

Inhalt

1	Erhebungsinstrumente und methodische Erläuterungen	1
1.1	Fragebogen Sprecherinnen und Sprecher mit ZUK	2
1.2	Fragebogen Sprecherinnen und Sprecher ohne ZUK	23
1.3	Fragebogen sonstige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	43
1.4	Abgrenzungstabellen	53
2	Materialien zu den Einzelinterviews	54
2.1	Leitfragen Einzelinterviews Sprecherinnen und Sprecher	55
2.2	Leitfragen Einzelinterviews Universitätsleitungen	56
3	Materialien zu den Fokusgruppen	57
3.1	Themenbereiche und Leitfragen – Fokusgruppe Sprecherinnen und Sprecher	58
3.2	Themenbereiche und Leitfragen – Fokusgruppe Universitätsleitungen	59
4	Leitfaden für Begutachtungsprotokolle	60
5	Antragsleitfäden	63
5.1	Antragsleitfaden Graduiertenschulen	64
5.2	Antragsleitfaden Exzellenzcluster	89
6	Tabellenband	122

1 Erhebungsinstrumente und methodische Erläuterungen

Im ersten Teil des Anhangs finden sich die Erhebungsinstrumente der drei Online-Befragungen (Sprecherinnen und Sprecher mit ZUK, Sprecher und Sprecherinnen ohne ZUK, sonstige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) sowie Abgrenzungstabellen zur Online-Befragung. Diese beziehen sich auf die Ergebnisse der Onlinebefragungen und dienen zur Vereinheitlichung der Übersetzung von Mittelwerten in sprachliche Formulierungen (siehe dazu Kap.3.3.4).

1.1 Fragebogen Sprecherinnen und Sprecher mit ZUK

Befragung zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder

durchgeführt durch Prognos AG und Joanneum Research Forschungsgesellschaft
im Auftrag der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die Exzellenzinitiative zielt darauf ab, die Qualität von Forschung und Graduiertenausbildung an Universitäten nachhaltig zu verbessern und damit den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken. Zur Evaluierung des Programmes haben Bund und Länder die Deutsche Forschungsgemeinschaft und den Wissenschaftsrat gebeten, einen datengestützten Bericht über den Verlauf der Exzellenzinitiative vorzulegen.

Mit dieser Befragung wollen wir fundierte Daten über Ihre Einschätzungen zu den Zielen und den umgesetzten Maßnahmen sowie zu den Erfolgen und den Herausforderungen erheben, die mit den beiden Förderlinien Exzellenzcluster und Graduiertenschulen verbunden sind. Daher zielt die Befragung auf Verbände ab, die seit dem Jahr 2006 bzw. 2007 gefördert werden. An der Befragung werden zwei Gruppen mit unterschiedlichen Fragebögen beteiligt: 1) die Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen, 2) die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich im Rahmen der DFG-Stammdatenerhebung 2013 (bei den Exzellenzeinrichtungen) bereit erklärt haben, an weiteren Befragungen teilzunehmen.

Die Beantwortung der Fragen wird 30 bis 40 Minuten in Anspruch nehmen. Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig. Bitte unterstützen Sie uns bei diesem Vorhaben durch Ihre Bearbeitung des Fragebogens bis spätestens 05. August 2014.

Alle Daten und Angaben werden im Sinne des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und nur in aggregierter Form veröffentlicht, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Exzellenzcluster und Graduiertenschulen oder Personen möglich sind.

Mit Hilfe des Buttons „Befragung unterbrechen“ können Sie das Ausfüllen des Online-Fragebogens unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen. Wenn Sie den Fragebogen fertig ausgefüllt haben und diesen übermitteln möchten, klicken Sie bitte auf „Fragebogen abschließen“ - danach können Sie keine Änderungen am Fragebogen mehr vornehmen.

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/878-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Bewertung des Programms Exzellenzinitiative:

Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten positiven und negativen Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?

	Positive Effekte	Negative Effekte
Rang 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Rang 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Rang 3	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/878-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen aus Ihrer persönlichen Sicht und basierend auf Ihren Erfahrungen mit Ihrem Exzellenzcluster bzw. Ihrer Graduiertenschule:

Zielsetzungen und Fortschritte:

Wenn Sie sich die Schwerpunktssetzungen innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten: Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?

Bitte bewerten Sie zuerst die Priorität der einzelnen Teilziele und dann die Fortschritte bei der Zielerreichung in diesen Teilzeilen auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 'überhaupt keine Fortschritte' und 7 'sehr große Fortschritte' bedeutet.

	Priorität			Fortschritte									
	keine/niedrig	mittel	hoch	überhaupt keine Fortschritte	1	2	3	4	5	6	7	sehr große Fortschritte	kann ich nicht beurteilen
Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit													
Steigerung der Forschungsleistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit in der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Priorität			Fortschritte									
	keine/niedrig	mittel	hoch	überhaupt keine Fortschritte	1	2	3	4	5	6	7	sehr große Fortschritte	kann ich nicht beurteilen
Wissenschaftlicher Nachwuchs													
Verbesserung der Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserung der Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkürzung der Promotionsdauer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Priorität			Fortschritte									
	keine/niedrig	mittel	hoch	überhaupt keine Fortschritte	1	2	3	4	5	6	7	sehr große Fortschritte	kann ich nicht beurteilen
Internationalisierung													
Stärkung der Vernetzung mit internationalen Partnern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erhöhung der internationalen Mobilität (Incoming und Outgoing)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Priorität			Fortschritte									
	keine/niedrig	mittel	hoch	überhaupt keine Fortschritte	1	2	3	4	5	6	7	sehr große Fortschritte	kann ich nicht beurteilen
Fächerübergreifende Vernetzung													
Intensivierung fächerübergreifender Kooperationen in der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbau der fächerübergreifenden Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Priorität			Fortschritte									
	keine/niedrig	mittel	hoch	überhaupt keine Fortschritte	1	2	3	4	5	6	7	sehr große Fortschritte	kann ich nicht beurteilen
Einrichtungübergreifende Kooperation													
Ausbau von Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbau von Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbau von Kooperationen mit anderen Bereichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Priorität			Fortschritte									
	keine/niedrig	mittel	hoch	überhaupt keine Fortschritte	1	2	3	4	5	6	7	sehr große Fortschritte	kann ich nicht beurteilen
Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit													
Stärkung der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung des Technologietransfers in die Wirtschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wissenstransfer in weitere gesellschaftliche Bereiche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gleichstellung von Männern und Frauen	keine/mäßig/etwas/höchst			Überhaupt keine Fortschritte					sehr große Fortschritte/keine/nicht beurteilbar		
	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8
Verstärkte Rekrutierung von Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Attraktiver Gestaltung der Wissenschaft als Arbeitsumfeld für Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stärkung von Netzwerken und Kompetenzen von Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Belegung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Sauer, Tel. +43 316/576-1403, email angelika.sauer@joanneum.at
 Susanne Heitzelmann, Tel. +49 30/52059-267



100% ausgefüllt

Herausforderungen:

Mit welchen Schwierigkeiten sind oder waren Sie in Ihrem EXC / Ihrer GSC konfrontiert?

Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Schwierigkeiten auf Sie zutreffen. Wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

	stimme überhaupt nicht zu					stimme voll und ganz zu		keine/nicht beurteilbar
	1	2	3	4	5	6	7	
Die Rekrutierung von hochqualifiziertem Personal ist schwierig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die interne Verteilung der bewilligten Mittel führt zu Kontroversen, die die Zusammenarbeit erschweren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist für die Hochschule schwierig, die zugesagte Infrastruktur (Arbeitsplätze, Laborkäfige etc.) bereit zu stellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Abrechnung der Mittel gegenüber der DFG ist kompliziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zu verhindern, dass hochqualifiziertes Personal von anderen abgeworben wird, ist genauso schwierig wie von der Förderung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kooperation mit den externen Kooperationspartnern gestaltet sich schwierig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Koordination des EXC / der GSC ist mit großem administrativem Aufwand verbunden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Aufwand für die Antragstellung war hoch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist schwierig, die ries geschaffenen Strukturen langfristig zu etablieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Belegung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Sauer, Tel. +43 316/576-1403, email angelika.sauer@joanneum.at
 Susanne Heitzelmann, Tel. +49 30/52059-267

Forschungsleistung, Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit:

Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationaler Sichtbarkeit umgesetzt?

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Maßnahmen 1) erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt, 2) im Rahmen der Förderung intensiviert, 3) gar nicht umgesetzt wurden.

Bitte beachten Sie: Zu Maßnahmen, von denen Sie angeben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt bzw. die bereits vorher vorhanden waren und im Rahmen der Förderung intensiviert wurden, werden Sie in der nächsten Frage nach den Erfolgen befragt.

	Umsetzung			keine ich nicht beurteilen
	erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt	im Rahmen der Förderung intensiviert	gar nicht umgesetzt	
	1	2	3	0
Schaffung neuer / Verbesserung bestehender Infrastruktur (z.B. Institute, Labore, Geräte, Betriebsräume)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neueinstellung von Professoren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung von Nachwuchsgruppen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verstärkte internationale Reiseunterstützung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Austausch- und Besuchsprogramme mit ausländischen Einrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
/ finanzielle Unterstützung von Auslands- / Kooperationsanträgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation internationaler Konferenzen / Workshops	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit zu Grundlagen- und Anwendungsfragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Bauer, Tel. +43 316 876-1483, email: info@prognos.at, service@prognos.at
 Susanna Herndlmeier, Tel. +43 30 820059-207

Forschungsleistung, Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit:

Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Forschung in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsseinheit?

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsseinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.

Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitsseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimmte überhaupt nicht zu“ und 7 „stimmte voll und ganz zu“ bedeutet.

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die ...	stimmte überhaupt nicht zu							keine ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7	
... wir Forschungsvorhaben schneller realisieren können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir uns neuen Forschungsansätzen widmen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sich für uns die Durchführung innovativer, risikoreicher Forschungsprojekte erleichtert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir uns intensiv mit Forschungsfragen auseinandersetzen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir in der flexiblen Entwicklung unserer Forschungsbereiche engagierter sind (durch die im Antrag beschriebenen wissenschaftlichen Zielsetzungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir international größere Sichtbarkeit erlangen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... uns der Aufbau einer international kompetitiven Forschungsinfrastruktur ermöglicht wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Bauer, Tel. +43 316 876-1483, email: info@prognos.at, service@prognos.at
 Susanna Herndlmeier, Tel. +43 30 820059-207

Forschungsleistung, Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit:

Welche Auswirkungen hat die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC auf die Forschungsleistung, internationale Sichtbarkeit und internationale Kooperation Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC mit der Situation seit Beginn der Förderung und beurteilen Sie, ob durch die Förderung die folgenden Indikatoren

- gesunken sind bzw. abgenommen haben (-3 = „sehr starke Abnahme“)
- unverändert geblieben sind (0 = „Situation ist unverändert“) oder
- zugenommen haben (3 = „sehr starke Zunahme“).

	sehr starke Abnahme					sehr starke Zunahme			kann ich nicht beurteilen
	-3	-2	-1	0	1	2	3		
Hochwertige Bewerbungen aus dem Ausland für ausgeschriebene Stellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Besetzung von Professuren mit herausragenden Wissenschaftler:innen und Wissenschaftler:innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Anzahl von Besuchen renommierter Gastwissenschaftler:innen und Gastwissenschaftler:innen aus dem Ausland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Erfolg bei der Drittstellenwerbung aus weiteren Quellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ergebnisse aus der wirtschaftlichen Verwertung von Forschungserkenntnissen (Patente, Ausgründungen u.ä.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Publikationen in hochwertigen Zeitschriften (peer reviewed)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Publikationen in international renommierten Zeitschriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Publikationen mit internationalen Partnern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vorträge bei international renommierten Veranstaltungen und Konferenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Einbindung in internationale Forschungsnetzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Zurück

Weiter

Belegung erteilen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Bauer, Tel. +43 316 870-1483, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanne Heitzmann, Tel. +49 30 520059-267



Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses umgesetzt?

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Maßnahmen 1) erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt, 2) im Rahmen der Förderung intensiviert, 3) gar nicht umgesetzt.

Sie beachten Sie: Zu Maßnahmen, um Ihnen Sie angeben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt bzw. sie bereits vorher vorhanden waren und im Rahmen der Förderung intensiviert wurden, werden Sie in der nächsten Frage nach den Erfolgen befragt.

	Umsetzung			kann ich nicht beurteilen
	erstmals im Rahmen der Förderung der Förderung umgesetzt	im Rahmen der Förderung intensiviert	gar nicht umgesetzt	
	1	2	3	4
Verbesserte Strategien bei der Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftler:innen und Wissenschaftler:innen (z.B. durch neue Auswahlverfahren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung von Tenure-Track-Stellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etablierung eines einheitlichen Betreuungskonzepts für Promovierende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainingsmaßnahmen im Bereich Schlüsselkompetenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wahrnehmende Fokus zu hochwertigen Themen und Methoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitstellung von Mitteln für eigenständige Projekte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Belegung erteilen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Bauer, Tel. +43 316 870-1483, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanne Heitzmann, Tel. +49 30 520059-267

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses?

Bitte bewerten Sie den Erfolg der Maßnahmen, von denen Sie in der vorigen Frage angegeben haben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt wurden, auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „überhaupt kein Erfolg“ und 7 „sehr großer Erfolg“ bedeutet.

	überhaupt kein Erfolg						sehr großer Erfolg		kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7		
Verbesserte Strategien bei Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (z.B. durch neue Auswahlverfahren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung von Tenure-Track-Stellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etablierung eines einheitlichen Betreuungskonzepts für Promovierende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transparenzmaßnahmen im Bereich Schlüsselkompetenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wiederführende Kurse zu fachlichen Themen und Methoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitstellung von Mitteln für eigenständige Projekte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung anfordern

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Bauer, Tel: +43 316 876-1483, email: angelika.bauer@joanneum.at
 Susanna Hentzenheim, Tel: +43 316 876-267

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Hat Ihre Hochschule aufgrund der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC Änderungen der Promotionsordnung vorgenommen?

- Ja
- Nein
- kann ich nicht beantworten

Zurück

Weiter

Befragung anfordern

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Bauer, Tel: +43 316 876-1483, email: angelika.bauer@joanneum.at
 Susanna Hentzenheim, Tel: +43 316 876-267

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Welche Änderungen der Promotionsordnung hat Ihre Hochschule aufgrund der der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC unternommen?
Bitte klicken Sie alles Zutreffende an (Mehrfachantworten sind möglich).

- Neue Rahmenpromotionsordnung, z.B. mit konkreten Publikationsvorgaben oder Anforderungen an die Form der Betreuung
- Aufnahme von Fast Track-Möglichkeiten in die Promotionsordnungen
- Änderungen von Vorgaben für Qualifikationsarbeiten in die Promotionsordnungen
- Sonstiges:
- kann ich nicht beantworten

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.

Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Doktorandinnen und Doktoranden im EXC / in der GSC ...	stimme überhaupt nicht zu						stimme voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7	
... werden durch die intensive Betreuung später selbständig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... werden besser auf ihre wissenschaftliche Karriere vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... promovieren durchschnittlich schneller.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... erzielen qualitativ höherwertige Forschungsergebnisse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sind international mobiler (z.B. Auslandsaufenthalte, Konferenzbesuche).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... werden breiter qualifiziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Gleichstellung von Männern und Frauen:

Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen umgesetzt?

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Maßnahmen 1) erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt, 2) im Rahmen der Förderung intensiviert, 3) gar nicht umgesetzt wurden.

Bitte beachten Sie: Zu Maßnahmen, von denen Sie angeben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt bzw. die bereits vorher vorhanden waren und im Rahmen der Förderung intensiviert wurden, werden Sie in der nächsten Frage nach den Erfolgen befragt.

	Umsetzung			Apro- oder nicht beurteilen
	erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt	im Rahmen der Förderung intensiviert	gar nicht umgesetzt	
	1	2	3	4
Quoten- und geschlechtsspezifische Zielvorgaben bei Stellenbesetzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktive Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gastaufenthalte, Vorträge, Workshops von Wissenschaftlerinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dual Career Angebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung von Frauen und Männern während Mutterschutz und Elternzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelle Unterstützung z.B. durch Mentoring / Coaching / Networking Aktivitäten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Sauer, Tel. +43 316/875-1483, email: angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Heitzelmann, Tel. +43 30/520059-267

Gleichstellung von Männern und Frauen:

Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen?

Bitte bewerten Sie den Erfolg der Maßnahmen, von denen Sie in der vorigen Frage angegeben haben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt wurden, auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „überhaupt kein Erfolg“ und 7 „sehr großer Erfolg“ bedeutet.

	überhaupt kein Erfolg							sehr großer Erfolg	Apro- oder nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7		
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Quoten- und geschlechtsspezifische Zielvorgaben bei Stellenbesetzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Aktive Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Gastaufenthalte, Vorträge, Workshops von Wissenschaftlerinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Dual Career Angebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Unterstützung von Frauen und Männern während Mutterschutz und Elternzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Individuelle Unterstützung z.B. durch Mentoring / Coaching / Networking Aktivitäten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Sauer, Tel. +43 316/875-1483, email: angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Heitzelmann, Tel. +49 30/520059-267

Gleichstellung von Männern und Frauen:

Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit?

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.

Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Durch die Gleichstellungsaktivitäten unseres EXC / unserer GSC ...	Stimme überhaupt nicht zu			Stimme voll und ganz zu			kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	
...werden Qualitätskriterien bei Stellenbesetzungen ausgebaut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...verbessert sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in meiner Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit (z.B. Sitzungszeiten, Homeoffice)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...geht es in meiner Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit mehr Frauen in Führungspositionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...bevorzugen Frauen ihre wissenschaftlichen Netzwerke besser aus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...ist das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Gleichstellung gestarkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...sind wir ein attraktiver Arbeitgeber (sicherlich) für exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Sauer, Tel. +43 3162076-1483, email: angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Henzelmann, Tel. +43 30820059-267

Gleichstellung von Männern und Frauen:

Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

Bitte bewerten Sie die folgenden Auswirkungen der Exzellenzinitiative auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

	Stimme überhaupt nicht zu			Stimme voll und ganz zu			kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	
Aus den Gleichstellungsmaßnahmen ziehe ich persönlich einen Nutzen für meine wissenschaftliche Karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Von den Gleichstellungsmaßnahmen profitieren auch Männer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Sauer, Tel. +43 3162076-1483, email: angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Henzelmann, Tel. +49 30820059-267

Vernetzung der Disziplinen:

Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GBC zur Vernetzung der Disziplinen umgesetzt?

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Maßnahmen 1) erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt, 2) im Rahmen der Förderung intensiviert, 3) gar nicht umgesetzt wurden.

Bitte beachten Sie: Zu Maßnahmen, von denen Sie angeben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt bzw. die bereits vorher vorhanden waren und im Rahmen der Förderung intensiviert wurden, werden Sie in der nächsten Frage nach den Erfolgen befragt.

	Umsetzung			kann ich nicht beurteilen
	erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt	im Rahmen der Förderung intensiviert	gar nicht umgesetzt	
Auf- bzw. Ausbau fachübergreifender Forschungsinfrastruktur (z.B. gemeinsame Labore, Räume, Geräte etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung von Lehrstühlen / Gastprofessuren an der Schnittstelle zwischen Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung von Arbeitsgruppen / Arbeitsvereinigungen mit WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Teil)Finanzierung speziell von Projekten, an denen verschiedene Disziplinen beteiligt sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehrangebote zur Vermittlung der Kenntnisse unterschiedlicher Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betreuung von Promotionen durch WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern verschiedener Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inter-/multidisziplinäre Qualifikationen als Auswahlkriterium bei Stellenbesetzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung untersuchen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Bauer, Tel: +43 316 876 1483, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanna Heinzlmann, Tel: +49 30 820056-267

Vernetzung der Disziplinen:

Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen?

Bitte bewerten Sie den Erfolg der Maßnahmen, von denen Sie in der vorigen Frage angegeben haben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt wurden, auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „überhaupt kein Erfolg“ und 7 „sehr großer Erfolg“ bedeutet.

	Erfolg							kann ich nicht beurteilen
	überhaupt kein Erfolg	1	2	3	4	5	6	
Auf- bzw. Ausbau fachübergreifender Forschungsinfrastruktur (z.B. gemeinsame Labore, Räume, Geräte etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung von Lehrstühlen / Gastprofessuren an der Schnittstelle zwischen Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung von Arbeitsgruppen / Arbeitsvereinigungen mit WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Teil)Finanzierung speziell von Projekten, an denen verschiedene Disziplinen beteiligt sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehrangebote zur Vermittlung der Kenntnisse unterschiedlicher Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betreuung von Promotionen durch WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern verschiedener Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inter- / multidisziplinäre Qualifikationen als Auswahlkriterium bei Stellenbesetzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung untersuchen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Bauer, Tel: +43 316 876 1483, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanna Heinzlmann, Tel: +49 30 820056-267

Vernetzung der Disziplinen:

Inwiefern wirkt sich die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf die disziplinenübergreifende Vernetzung Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit aus?
 Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit vor der Förderung mit der Situation im Beginn der Förderung.
 Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die...	stimme überhaupt nicht zu							kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7	
... wir jetzt häufiger Promotions gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Disziplinen betreuen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir uns jetzt häufiger Forschungsteams widmen, die an der Schnittstelle zwischen Disziplinen angesiedelt sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger in Forschungsprojekten mit Personen anderer Disziplinen zusammenarbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... in unserem EXC / unserer GSC unproduktive Kooperationen entstehen (aufgrund der Zielvorgabe, interdisziplinär zu forschen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger als bisher Lehrveranstaltungen/Seminare o.ä. gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen anderer Disziplinen anbieten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger mit Kolleginnen und Kollegen anderer Disziplinen publizieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Zusammenarbeit mit anderen Disziplinen ist für unser Forschungsprogramm nicht relevant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Bauer, Tel. +43 316 876-1483, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanna Heinselmann, Tel. +43 30 820058-267

Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen:

Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC umgesetzt, um die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu fördern?
 Bitte geben Sie an, ob die folgenden Maßnahmen 1) erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt, 2) im Rahmen der Förderung intensiviert, 3) gar nicht umgesetzt wurden.
 Bitte beachten Sie: Zu Maßnahmen, von denen Sie angeben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt bzw. sie bereits vorher vorhanden waren und im Rahmen der Förderung intensiviert wurden, werden Sie in der nächsten Frage nach den Erfolgen befragt.

	Umsetzung			kann ich nicht beurteilen
	im Rahmen der Förderung umgesetzt	im Rahmen der Förderung intensiviert	gar nicht umgesetzt	
Aufbau und Betrieb gemeinsamer Forschungsinfrastruktur (z.B. gemeinsame Labore, Räume, Geräte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Qualifizierungsprogramme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung gemeinsamer Forschungsprojekte und -programme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Veranstaltungen wie Workshops, Symposien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalaustausch und gemeinsame Prüfungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beteiligung der Partner an der Finanzierung des EXC / der GSC (z.B. Stipendien/Stellen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Betreuung von Promotionsprojekten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Bauer, Tel. +43 316 876-1483, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanna Heinselmann, Tel. +43 30 820058-267

Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen:

Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Bitte bewerten Sie den Erfolg der Maßnahmen, vor denen Sie in der vorigen Frage angegeben haben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt wurden, auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „überhaupt kein Erfolg“ und 7 „sehr großer Erfolg“ bedeutet.

	überhaupt kein Erfolg	1	2	3	4	5	6	7	sehr großer Erfolg	kann ich nicht beurteilen
Aufbau und Betrieb gemeinsamer Forschungsinfrastruktur (z.B. gemeinsame Labore, Räume, Geräte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Qualifizierungsprogramme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung gemeinsamer Forschungsprojekte und -programme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Veranstaltungen wie Workshops, Symposien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personentransfer und gemeinsame Berufungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Befähigung der Partner an der Finanzierung des EXC der GSC (z.B. Stipendien/Stellen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Betreuung von Promotionsprojekten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Betrachtung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Henzelmair, Tel: +49 30/520059-267

Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen:

Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit mit Blick auf die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.

Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Unser EXC / unsere GSC schafft Rahmenbedingungen für Kooperationen zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, so dass ...	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
... wir jetzt in der Lehre häufiger mit Personen der anderen Einrichtungen kooperieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... unsere Forschungsaktivität (erwarten) wird (aufgrund der Kooperation mit der Partnerinstitution).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger mit Kolleginnen und Kollegen, die an den anderen Einrichtungen tätig sind, publizieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir Zugang zu weiterer Infrastruktur (Geräte, Räume, Bibliotheken etc.) haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt mehr als früher gemeinsam mit Personen, die an den anderen Einrichtungen tätig sind, forschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger Promotionsprojekte gemeinsam mit Personen, die an anderen Einrichtungen tätig sind, betreuen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Betrachtung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Henzelmair, Tel: +49 30/520059-267

Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit:

Welche der folgenden Maßnahmen wurden / werden in Ihrem EXC / Ihrer QBC zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt?

Als Wissenstransfer wird eine echte Kooperation mit einer Zielgruppe außerhalb der Wissenschaft (z.B. Industrie) definiert, die einen eigenen besonderen und finanziellen Beitrag leistet.

Als Öffentlichkeitsarbeit sind Maßnahmen definiert, die zur reinen Information von Zielgruppen außerhalb der Wissenschaft dienen (z.B. allg. Öffentlichkeit, Schulen, Politik).

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Maßnahmen 1)erstmalig im Rahmen der Förderung umgesetzt, 2) im Rahmen der Förderung intensiviert, 3) gar nicht umgesetzt wurden.

Bitte beachten Sie: Zu Maßnahmen, von denen Sie angeben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt bzw. die bereits vorher vorhanden waren und im Rahmen der Förderung intensiviert wurden, werden Sie in der nächsten Frage nach dem Erfolgen befragt.

	Umsetzung			
	erstmalig im Rahmen der Förderung umgesetzt	im Rahmen der Förderung intensiviert	gar nicht umgesetzt	Kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4
Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (Kfz allg. Öffentlichkeit, Kfz Schulen, Kfz Politik, Verbände)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Vernetzung mit der Wirtschaft (Transferstellen, Messen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strategische Partnerschaften mit der Industrie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personaltreiber / Austausch von Personal mit anwendungsnahen Organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung von Verwertung und Patentierung sowie Ausgründungen / Entrepreneurship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zugang zu praxisbezogenem / praxisrelevantem Austausch, Mentoringangeboten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Bauer, Tel. +43 316 876-1483, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanna Heinzlmann, Tel. +49 30 920058-287

Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit:

Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit?

Bitte bewerten Sie den Erfolg der Maßnahmen, von denen Sie in der vorigen Frage angegeben haben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt wurden, auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „überhaupt kein Erfolg“ und 7 „sehr großer Erfolg“ bedeutet.

	Erfolg							Kann ich nicht beurteilen		
	überhaupt kein Erfolg	1	2	3	4	5	6		sehr großer Erfolg	7
Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (Kfz allg. Öffentlichkeit, Kfz Schulen, Kfz Politik, Verbände)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Vernetzung mit der Wirtschaft (Transferstellen, Messen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strategische Partnerschaften mit der Industrie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personaltreiber / Austausch von Personal mit anwendungsnahen Organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung von Verwertung und Patentierung sowie Ausgründungen / Entrepreneurship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zugang zu praxisbezogenem / praxisrelevantem Austausch, Mentoringangeboten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Bauer, Tel. +43 316 876-1483, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanna Heinzlmann, Tel. +49 30 920058-287

Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit:

Inwiefern wirken sich Aktivitäten des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit aus?
 Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.
 Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die ...	stimme überhaupt nicht zu						stimme voll und ganz zu		kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7		
... wir Zugang zu Forschungs- und Transferstruktur der Unternehmen haben (aufgrund der Zusammenarbeit mit Industrie und Wirtschaft)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... sich eine neue Kooperationspartner in der Industrie erschließen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... wir neue Partnerschaften mit Organisationen außerhalb der Wissenschaft und Wirtschaft schließen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... wir von unserer eigentlichen Forschungsarbeit abgelenkt werden (aufgrund der überklarten Betonung der Öffentlichkeitsarbeit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... wir neue Zielgruppen außerhalb der Wissenschaft und Industrie mit unseren Forschungsarbeiten ansprechen (Schulen, Museen, Politik, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... sich unsere Medienpräsenz erhöht (Presse, Radio, TV, Internet, Veröffentlichungen über wiss. Publikationen hinaus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Zurück Weiter
 Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Sauer, Tel. +43 316 876-1483, email sauer@joanneum-research.at
 Susanne Hanczleitner, Tel. +43 316 876-1487

Förderung der Profil- und Strukturbildung:

Inwiefern wirkt sich die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf die Struktur bzw. das Profil der Hochschule insgesamt aus?
 Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.
 Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC ...	stimme überhaupt nicht zu						stimme voll und ganz zu		kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7		
... bewirkt indirekt, dass mehr Personal in der grundständigen Lehre und für die Betreuung von Studierenden zur Verfügung steht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... beeinflusst die thematische Ausgestaltung von grundständigen Studiengängen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... verursacht das Problem, wie die geschaffenen finanziellen nachhaltig gesichert werden können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... führt dazu, dass Mittel aus anderen Bereichen der Hochschule nun z.T. in den Forschungsbereich des EXC / der GSC fließen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... trägt dazu bei, dass die Infrastruktur (Gebäude, Geräte, Technik) verbessert wird	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... unterstützt die Setzung wissenschaftlicher Prioritäten an unserer Hochschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... vergrößert die Kluft zwischen preisgünstiger und weniger preisgünstiger Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... trägt dazu bei, dass Verwaltungs- und Unterstützungsstrukturen der Hochschule professionalisiert werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... hat zur Verbesserung des Arbeitsklimas beigetragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... vergrößert den Wettbewerbsvorteil zwischen den fakultätsinternen Einrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Zurück Weiter
 Befragung unterbrechen

Förderung der Profil- und Strukturbildung:

Gibt es Pläne zur Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC?
Bitte kreuzen Sie das Zutreffende an

Ja
 Nein
 kann ich nicht beurteilen

Weiter

Belegung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
Angelika Säuer, Tel: +43 316079-1453, email: angelika.saeuer@joanneum-research.at
Susanne Heintzelmann, Tel: +49 30520059-207

Förderung der Profil- und Strukturbildung:

In welcher Form und Intensität ist eine Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC geplant?

Anteil der durch den EXC / die GSC eingerichteten
und zur Fortführung geplanten Stellen bzw. Gelder

	keine	weniger als 1/3	1/3 bis 2/3	mehr als 2/3	kann ich nicht beurteilen
Übernahme von Professuren in die Grundausstattung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übernahme von Strukturen und zentralen Einrichtungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in die Grundausstattung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übernahme von forschungsbegleitenden Strukturen / Stellen (Wissenschaftsmanagement / Wissenschaftler / Öffentlichkeitsarbeit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusagen zur Sicherung der Forschungsinfrastruktur und der Gebäude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feste Zusagen von Forschungsgeld über mehrere Jahre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Von wem kommen die Mittel zur Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC?

Von wem kommen die Mittel zur Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC?

Weiter

Belegung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
Angelika Säuer, Tel: +43 316079-1453, email: angelika.saeuer@joanneum-research.at
Susanne Heintzelmann, Tel: +49 30520059-207

Förderung der Profil- und Strukturbildung:

Waren Sie an der Planung des Zukunftskonzepts aktiv beteiligt?

- Ja
 Nein

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Ezcellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +43 30/520059-267

Förderung der Profil- und Strukturbildung:

In welcher Funktion waren Sie an der Planung des Zukunftskonzepts beteiligt?

Mehrfachantworten sind möglich.

- als Sprecherin oder Sprecher der Graduiertenschule
 als Sprecherin oder Sprecher des Exzellenzclusters
 als Institutsleitung
 als Dekanin oder Dekan
 als Leiterin oder Leiter einer Maßnahme im Zukunftskonzept
 sonstige Funktion:

In welchem Kontext waren Sie an der Planung des Zukunftskonzepts beteiligt?

Mehrfachantworten sind möglich.

- in einem spezifisch für das Zukunftskonzept zuständigen Planungsgremium
 in der Hochschulleitung
 im Senat
 im Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat
 im Hochschulrat
 in einem Beirat (z.B. Advisory Board)
 Sonstiges:

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Ezcellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Förderung der Profil- und Strukturbildung:

In welchen Bereichen sind die Verflechtungen bzw. ist die Zusammenarbeit zwischen Ihrem EXC / Ihrer GSC und dem Zukunftskonzept am intensivsten?

Bitte geben Sie maximal drei Bereiche an.

- Forschung
- Lehre
- Rekrutierung
- Nachwuchsförderung
- Gleichstellung
- Internationalisierung
- Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Nutzung von Infrastruktur
- Strategie- und Profilbildung der Universität
- andere Aktivitäten (bitte benennen):

Welche Anstöße bzw. Änderungen hatte das Zukunftskonzept Ihrer Meinung nach a) auf Ihren EXC / Ihre GSC sowie b) auf das Profil der Universität?

Bitte geben Sie jeweils maximal drei Anstöße bzw. Änderungen an.

	a) auf EXC / GSC	b) auf das Profil der Hochschule
1.		
2.		
3.		

Zurück

Weiter

Befragung umkreuzen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Sauer, Tel. +43 316/876-1483, email: angelika.sauer@joanneum.at
 Susanne Henzelmann, Tel. +43 30/520059-267

Zielerreichung und Evaluierung:

Wird die Umsetzung der Maßnahmen bzw. die Zielerreichung des EXC / der GSC an Ihrer Hochschule systematisch evaluiert?

Systematische Evaluierung ...	nein	ja, aber nicht zwingend	ja, verbindlich	keine Angabe
	1	2	3	0
des gesamten EXC / der gesamten GSC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
einzelner Maßnahmen / Teilbereiche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung umkreuzen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Sauer, Tel. +43 316/876-1483, email: angelika.sauer@joanneum.at
 Susanne Henzelmann, Tel. +43 30/520059-267

Zielerreichung und Evaluierung:

In welcher Form werden die Evaluierungsergebnisse verwendet?
 Mehrfachantworten sind möglich.

- zur finanziellen Kontrolle
- zur Überprüfung der Zielerreichung
- für strategische Planungen weiterer Maßnahmen und Aktivitäten
- zur Unterstützung von Entscheidungsfindungsprozessen
- für Öffentlichkeitsarbeit und Außenauftritt
- Sonstiges
- kann ich nicht beantworten

Zurück

Weiter

Beteiligung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Säuer, Tel: +43 316376-1463, email: angelika.saeuer@prognos.at
 Susanne Heinzelmair, Tel: +49 30520059-267

Zielerreichung und Evaluierung:

Was sind für Ihren EXC / Ihre GSC die drei wichtigsten Indikatoren / Kennzahlen für den Erfolg?

Welche Indikatoren bzw. Kennzahlen werden in Ihrem EXC / Ihrer GSC eingesetzt, um die Zielerreichung zu evaluieren? Bitte nennen Sie die aus Ihrer Sicht wichtigsten drei.

- Rang 1 _____
- Rang 2 _____
- Rang 3 _____

Zurück

Weiter

Beteiligung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Säuer, Tel: +43 316376-1463, email: angelika.saeuer@prognos.at
 Susanne Heinzelmair, Tel: +49 30520059-267

Bewertung des Auswahlprozesses:

Wie bewerten Sie persönlich die Auswahlkriterien und den Auswahlprozess?

Bitte bewerten Sie die folgenden Items auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet. Wenn Sie zum Zeitpunkt der Antragstellung und der Begutachtung noch nicht Sprecher bzw. Sprecherin des EXC / der GSC waren und dies daher nicht beurteilen können, dann lassen Sie bitte das Feld „kann ich nicht beurteilen“ an.

	stimme überhaupt nicht zu						stimme voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7	8
Es gab von der DFG klare Informationen über den Begutachtungs- und Entscheidungsprozess.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Auswahlkriterien waren klar definiert und nachvollziehbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Begutachtungsgruppe besaß die Kompetenz, um unseren Antrag bewerten zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es wurde im Nachgang zur Entscheidung plausibel vermittelt, welche Gründe zur Entscheidung geführt haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Persönliche Angaben:

Welches Geschlecht haben Sie?

- Mann
 Frau

Welchem Fachgebiet gemäß DFG-Fachsystematik würden Sie sich gemäß ihrer fachlichen Schwerpunktsetzungen prioritär zuordnen?

- Geisteswissenschaften
 Sozial- und Verhaltenswissenschaften
 Biologie
 Medizin
 Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin
 Chemie
 Physik
 Mathematik
 Geowissenschaften (einschl. Geographie)
 Maschinenbau und Produktionstechnik
 Wärmetechnik / Verfahrenstechnik
 Materialwissenschaft und Werkstofftechnik
 Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik
 Bauwesen und Architektur

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Anmerkungen:

Bitte führen Sie im Folgenden weitere Erfahrungen oder Hinweise auf, die Sie gerne mit uns teilen möchten.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzelmann, Tel: +49 30/520059-267

Sie haben nun alle Fragen beantwortet.

Um Änderungen vorzunehmen drücken Sie bitte „Zurück“. Dadurch gelangen Sie zur vorigen Frage.

Mit „Fragebogen unterbrechen“ können Sie auch Ihre Antworten speichern, um sie zu einem späteren Zeitpunkt nochmals aufzurufen, so lange Sie nicht „Fragebogen abschließen“ drücken.

Wir bitten Sie dennoch höflich, den Fragebogen so bald als möglich abzusenden.

Wenn Sie „Fragebogen abschließen“ drücken, schließen Sie die Befragung ab. Danach sind keine Änderungen Ihrer Angaben mehr möglich.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzelmann, Tel: +49 30/520059-267

Wir bedanken uns herzlich für Ihre wertvolle Mitarbeit und die Beantwortung des Fragebogens!

Ihre Antworten wurden gespeichert. Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzelmann, Tel: +49 30/520059-267

1.2 Fragebogen Sprecherinnen und Sprecher ohne ZUK

Befragung zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder

durchgeführt durch Prognos AG und Joanneum Research Forschungsgesellschaft
im Auftrag der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die Exzellenzinitiative zielt darauf ab, die Qualität von Forschung und Graduiertenausbildung an Universitäten nachhaltig zu verbessern und damit den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken. Zur Evaluierung des Programmes haben Bund und Länder die Deutsche Forschungsgemeinschaft und den Wissenschaftsrat gebeten, einen datengestützten Bericht über den Verlauf der Exzellenzinitiative vorzulegen.

Mit dieser Befragung wollen wir fundierte Daten über Ihre Einschätzungen zu den Zielen und den umgesetzten Maßnahmen sowie zu den Erfolgen und den Herausforderungen erheben, die mit den beiden Förderlinien Exzellenzcluster und Graduiertenschulen verbunden sind. **Daher zielt die Befragung auf Verbünde ab, die seit dem Jahr 2006 bzw. 2007 gefördert werden. An der Befragung werden zwei Gruppen mit unterschiedlichen Fragebögen beteiligt: 1) die Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen, 2) die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich im Rahmen der DFG-Stammdatenerhebung 2013 (bei den Exzellenzeinrichtungen) bereit erklärt haben, an weiteren Befragungen teilzunehmen.**

Die Beantwortung der Fragen wird **30 bis 40 Minuten** in Anspruch nehmen. Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig. Bitte unterstützen Sie uns bei diesem Vorhaben durch Ihre Bearbeitung des Fragebogens bis spätestens **05. August 2014**.

Alle Daten und Angaben werden im Sinne des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und nur in aggregierter Form veröffentlicht, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Exzellenzcluster und Graduiertenschulen oder Personen möglich sind.

Mit Hilfe des Buttons „Befragung unterbrechen“ können Sie das Ausfüllen des Online-Fragebogens unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen. Wenn Sie den Fragebogen fertig ausgefüllt haben und diesen übermitteln möchten, klicken Sie bitte auf „Fragebogen abschließen“ - danach können Sie keine Änderungen am Fragebogen mehr vornehmen.

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heintelmann, Tel: +49 30/520059-267

Bewertung des Programms Exzellenzinitiative:

Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten positiven und negativen Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?

	Positive Effekte	Negative Effekte
Rang 1:		
Rang 2:		
Rang 3:		

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heintelmann, Tel: +49 30/520059-267

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen aus Ihrer persönlichen Sicht und basierend auf Ihren Erfahrungen mit Ihrem Exzellenzcluster bzw. Ihrer Graduiertenschule.

Zielsetzungen und Fortschritte:

Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzungen innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten: Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?

Bitte bewerten Sie zuerst die Priorität der einzelnen Teilziele und dann die Fortschritte bei der Zielerreichung in diesen Teilzielen auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „überhaupt keine Fortschritte“ und 7 „sehr große Fortschritte“ bedeutet.

	Priorität			Fortschritte									
	keine/niedrig	mittel	hoch	überhaupt keine Fortschritte	1	2	3	4	5	6	7	sehr große Fortschritte	keine/nicht beurteilen
Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit													
Steigerung der Forschungsleistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit in der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wissenschaftlicher Nachwuchs													
Verbesserung der Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserung der Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlängerung der Promotionsdauer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internationalisierung													
Stärkung der Vernetzung mit internationalen Partnern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erhöhung der internationalen Mobilität (hosting and outgoing)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachübergreifende Vernetzung													
Intensivierung fachübergreifender Kooperationen in der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbau der fachübergreifenden Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtungübergreifende Kooperation													
Ausbau von Kooperationen mit außeruniversitären Forschungsanstalten in Deutschland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbau von Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbau von Kooperationen mit anderen Bereichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit													
Stärkung der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung des Technologietransfers in die Wirtschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wissenstransfer in weitere gesellschaftliche Bereiche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gleichstellung von Männern und Frauen	keine merklich mittel hoch			Überhaupt keine Fortschritte					sehr große Fortschritte beurteilen		
	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8
Verstärkte Rekrutierung von Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Attraktiver Gestaltung der Wissenschaft als Arbeitsumfeld für Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stärkung von Netzwerken und Kompetenzen von Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Beihängung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Sauer, Tel. +43 316/876-1403, email angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Heintzebaum, Tel. +49 30/52059-267



6% ausgefüllt

Herausforderungen:

Mit welchen Schwierigkeiten sind oder waren Sie in Ihrem EXC / über GSC konfrontiert?

Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Schwierigkeiten auf Sie zutreffen. Dabei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

	stimme überhaupt nicht zu					stimme voll und ganz zu		kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7	
Die Rekrutierung von hochqualifiziertem Personal ist schwierig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die interne Verteilung der bewilligten Mittel führt zu Kontroversen, die die Zusammenarbeit erschweren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist für die Hochschule schwierig, die zugesagte Infrastruktur (Arbeitsplätze, Laborsplätze etc.) bereit zu stellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Abrechnung der Mittel gegenüber der DFG ist kompliziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zu verhindern, dass hochqualifiziertes Personal von anderen abgeworben wird, ist genauso schwierig wie vor der Förderung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kooperation mit den externen Kooperationspartnern gestaltet sich schwierig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Koordination des EXC / der GSC ist mit großem administrativen Aufwand verbunden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Aufwand für die Antragstellung war hoch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist schwierig, die neu geschaffenen Strukturen langfristig zu etablieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Beihängung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Sauer, Tel. +43 316/876-1403, email angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Heintzebaum, Tel. +49 30/52059-267

Forschungsleistung, Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit:

Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationaler Sichtbarkeit umgesetzt?

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Maßnahmen 1) erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt, 2) im Rahmen der Förderung intensiviert, 3) gar nicht umgesetzt wurden.

Bitte beachten Sie, Zu Maßnahmen, von denen Sie angeben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt bzw. die bereits vorher vorhanden waren und im Rahmen der Förderung intensiviert wurden, werden Sie in der nächsten Frage nach den Erfolgen befragt.

	Umsetzung				kann ich nicht beurteilen
	erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt	im Rahmen der Förderung intensiviert	gar nicht umgesetzt		
	1	2	3	0	
Schaffung neuer / Verbesserung bestehender Infrastruktur (z.B. Institute, Labore, Geräte, Seminarkurse)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neueinstellung von Professoren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einstellung von Nachwuchsgruppen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserte internationale Recruiting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Austausch- und Besuchsprogramme mit ausländischen Einrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finanzhilfe / Unterstützung von Auslands- / Konferenzzufahrten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation internationaler Konferenzen / Workshops	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit zu Grundlagen- und Anwendungsfragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Bauer, Tel. +43 316/876-1483, email: Angelika.Bauer@joanneum.at
 Susanna Hentschmann, Tel. +49 30/820659-267

Forschungsleistung, Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit:

Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Forschung in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?

Bleiben Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.

Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die	stimme überhaupt nicht zu							stimme voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7		
wir Forschungsarbeiten schneller realisieren können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wir neue Forschungsansätze nutzen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sich für uns die Durchführung innovativer, riskanter Forschungsprojekte erleichtert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wir uns intensiver mit Forschungsteams auseinandersetzen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wir in der flexiblen Entwicklung unseres Forschungsthemas eingeschränkt sind (durch die in Antrag beschriebenen wissenschaftlichen Zielsetzungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wir internationale größere Sichtbarkeit erlangen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uns der Aufbau einer international kompetitiven Forschungsinfrastruktur ermöglicht wird	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Bauer, Tel. +43 316/876-1483, email: Angelika.Bauer@joanneum.at
 Susanna Hentschmann, Tel. +49 30/820659-267

Forschungsleistung, Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit:

Welche Auswirkungen hat die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC auf die Forschungsleistung, internationale Sichtbarkeit und internationale Kooperation Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC mit der Situation seit Beginn der Förderung und beurteilen Sie, ob durch die Förderung die folgenden Indikatoren

- gesunken sind bzw. abgenommen haben (-3 = „sehr starke Abnahme“),
- unverändert geblieben sind (0 = „Situation ist unverändert“) oder
- zugenommen haben (3 = „sehr starke Zunahme“).

	sehr starke Abnahme					sehr starke Zunahme			kann ich nicht beurteilen
	-3	-2	-1	0	1	2	3		
Hochwertige Bewerbungen aus dem Ausland für ausgeschriebene Stellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Besetzung von Professuren mit herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Anzahl von Besuchen renommierter Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler aus dem Ausland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Erfolg bei der Drittmitteleinwerbung aus weiteren Quellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ergebnisse aus der wirtschaftlichen Verwertung von Forschungserkenntnissen (Patente, Ausgründungen u.ä.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Publikationen in begutachteten Zeitschriften (peer reviewed)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Publikationen in international renommierten Zeitschriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Publikationen mit internationalen Partnern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vorträge bei international renommierten Veranstaltungen und Konferenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Einbindung in (internationale) Forschungsnetzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Bauer, Tel. +43 316/970-1483, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanna Holznermann, Tel. +43 316/920059-267



Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses umgesetzt?

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Maßnahmen 1) erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt, 2) im Rahmen der Förderung intensiviert, 3) gar nicht umgesetzt

Sie beachten Sie: Zu Maßnahmen, von denen Sie angeben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt bzw. sie bereits vorher vorhanden waren und im Rahmen der Förderung intensiviert wurden, werden Sie in der nächsten Frage nach den Erfolgen befragt

	Umsetzung			kann ich nicht beurteilen
	erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt	im Rahmen der Förderung intensiviert	gar nicht umgesetzt	
	1	2	3	0
Verbesserte Strategien bei der Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (z.B. durch neue Auswahlverfahren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einstellung von Tenure-Track-Stellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etablierung eines einheitlichen Bewertungskonzepts für Promovierende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainingsmaßnahmen im Bereich Schlüsselkompetenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wahlführer/Kurse zu fachlichen Themen und Methoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitstellung von Mitteln für eigenständige Projekte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Bauer, Tel. +43 316/970-1483, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanna Holznermann, Tel. +43 316/920059-267

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses?

Bitte bewerten Sie den Erfolg der Maßnahmen, von denen Sie in der vorigen Frage angegeben haben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt wurden, auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „überhaupt kein Erfolg“ und 7 „sehr großer Erfolg“ bedeutet.

	überhaupt kein Erfolg	1	2	3	4	5	6	sehr großer Erfolg	keine/nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Verbesserte Strategien bei Rekrutierung von Nachwuchs-wissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (z.B. durch neue Auswahlverfahren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erichtung von Tenure-Track-Stellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etablierung eines eigenen Betreuungskonzepts für Promovierende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainingsmaßnahmen im Bereich Schlüsselkompetenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voderführende Kurse zu fachlichen Themen und Methoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitstellung von Mitteln für eigenständige Projekte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Behebung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Seuer, Tel. +43 316 876-1883, email info@prognos.at
 Susanne Heitzemann, Tel. +49 30520059-267

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Hat Ihre Hochschule aufgrund der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC Änderungen der Promotionsordnung unterkommen?

- Ja
- Nein
- keine/nicht beantwortbar

Zurück

Weiter

Behebung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Seuer, Tel. +43 316 876-1883, email info@prognos.at
 Susanne Heitzemann, Tel. +49 30520059-267

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Welche Änderungen der Promotionsordnung hat Ihre Hochschule aufgrund der der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC unternommen?
Bitte klicken Sie alles Zutreffende an (Mehrfachantworten sind möglich).

- Neue Rahmenpromotionsordnung, z.B. mit konkreten Publikationsvorgaben oder Anforderungen an die Form der Betreuung
- Aufnahme von Fast Track-Möglichkeiten in die Promotionsordnungen
- Änderungen von Vorgaben für Qualifikationsarbeiten in die Promotionsordnungen
- Sonstiges:
- kann ich nicht beantworten

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.

Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Doktorandinnen und Doktoranden im EXC / in der GSC ...	stimme überhaupt nicht zu						stimme voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7	
... werden durch die intensive Betreuung später selbständig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... werden besser auf ihre wissenschaftliche Karriere vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... promovieren durchschnittlich schneller.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... erzielen qualitativ höherwertige Forschungsergebnisse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sind international mobiler (z.B. Auslandsaufenthalte, Konferenzbesuche).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... werden breiter qualifiziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Gleichstellung von Männern und Frauen:

Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen umgesetzt?

Bitte gehen Sie an, ob die folgenden Maßnahmen 1) erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt, 2) im Rahmen der Förderung intensiviert, 3) gar nicht umgesetzt wurden.

Bitte beachten Sie: Zu Maßnahmen, von denen Sie angeben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt bzw. die bereits vorher vorhanden waren und im Rahmen der Förderung intensiviert wurden, werden Sie in der nächsten Frage nach den Erfolgen befragt.

	Umsetzung			Aussch. nicht beurteilen
	erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt	im Rahmen der Förderung intensiviert	gar nicht umgesetzt	
Quoten- und geschlechtsspezifische Zielvorgaben bei Stellenbesetzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktive Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gaststipendien, Vorträge, Workshops von Wissenschaftlerinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dual Career Angebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung von Frauen und Männern während Mutterschutz und Elternzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelle Unterstützung z.B. durch Mentoring / Coaching / Networking Aktivitäten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Belegung übernehmen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Sauer, Tel. +43 316 875-1493, email: angelika.sauer@joanneum.at
 Susanne Heintzelmann, Tel. +49 30 520059-267

Gleichstellung von Männern und Frauen:

Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen?

Bitte bewerten Sie den Erfolg der Maßnahmen, von denen Sie in der vorigen Frage angegeben haben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt wurden, auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „überhaupt kein Erfolg“ und 7 „sehr großer Erfolg“ bedeutet.

	überhaupt kein Erfolg						sehr großer Erfolg		Aussch. nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7		
Quoten- und geschlechtsspezifische Zielvorgaben bei Stellenbesetzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Aktive Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Gaststipendien, Vorträge, Workshops von Wissenschaftlerinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Dual Career Angebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Unterstützung von Frauen und Männern während Mutterschutz und Elternzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Individuelle Unterstützung z.B. durch Mentoring / Coaching / Networking Aktivitäten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Zurück Weiter

Belegung übernehmen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Sauer, Tel. +43 316 875-1493, email: angelika.sauer@joanneum.at
 Susanne Heintzelmann, Tel. +49 30 520059-267

Gleichstellung von Männern und Frauen:

Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit?
Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.
Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Durch die Gleichstellungsaktivitäten unseres EXC / unserer GSC ...	stimme überhaupt nicht zu							stimme voll und ganz zu
	1	2	3	4	5	6	7	
werden Qualitätskriterien bei Stellenbesetzungen ausgehebt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
verbessert sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in meiner Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit (z.B. Sitzungszeiten, Heimarbeit).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gelangen in meiner Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit mehr Frauen in Führungspositionen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
besitzen Frauen ihre wissenschaftlichen Netzwerke besser aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Gleichstellung gestiekt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sind wir ein strukturelles Arbeitgeber:Institutionen für exzellente Wissenschaftler:innen und Wissenschaftler:innen.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter
Belegung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel +43 3162076-1403, email angelika.sauer@joanneum.at
Susanne Henzelmair, Tel +43 30520059-267

Gleichstellung von Männern und Frauen:

Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?
Bitte bewerten Sie die folgenden Auswirkungen der Exzellenzinitiative auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

	stimme überhaupt nicht zu							stimme voll und ganz zu
	1	2	3	4	5	6	7	
Aus den Gleichstellungsmaßnahmen ziehe ich persönlich einen hohen Nutzen für meine wissenschaftliche Karriere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Von den Gleichstellungsmaßnahmen profitieren auch Männer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter
Belegung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel +43 3162076-1403, email angelika.sauer@joanneum.at
Susanne Henzelmair, Tel +43 30520059-267

Vernetzung der Disziplinen:

Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXG / Ihrer GBC zur Vernetzung der Disziplinen umgesetzt?

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Maßnahmen 1) erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt, 2) im Rahmen der Förderung intensiviert, 3) gar nicht umgesetzt wurden.

Bitte beachten Sie, zu Maßnahmen, von denen Sie angeben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt bzw. die bereits vorher vorhanden waren und im Rahmen der Förderung intensiviert wurden, werden Sie in der nächsten Frage nach den Erfolgen befragt.

	Umsetzung			kein ut. nicht beurteilt
	erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt	im Rahmen der Förderung intensiviert	gar nicht umgesetzt	
Auf- bzw. Ausbau fachübergreifender Forschungsinfrastruktur (z.B. gemeinsame Labore, Räume, Geräte etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung von Lehrstühlen / Gastprofessuren an der Schnittstelle zwischen Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung von Arbeitsgruppen / Arbeitsvereinigungen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Teil)Finanzierung speziell von Projekten, an denen verschiedene Disziplinen beteiligt sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehrangebote zur Vermittlung der Kenntnisse unterschiedlicher Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betreuung von Promotionen durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inter-/multidisziplinäre Qualifikationen als Auswahlkriterium bei Stellenbesetzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Sauer, Tel. +43 316 876 1483, email: angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Hainzelmann, Tel. +43 316 820059-267

Vernetzung der Disziplinen:

Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen?

Bitte bewerten Sie den Erfolg der Maßnahmen, von denen Sie in der vorigen Frage angegeben haben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt wurden, auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „überhaupt kein Erfolg“ und 7 „sehr großer Erfolg“ bedeutet.

	Erfolg							kein ut. nicht beurteilt
	überhaupt kein Erfolg	1	2	3	4	5	6	
Auf- bzw. Ausbau fachübergreifender Forschungsinfrastruktur (z.B. gemeinsame Labore, Räume, Geräte etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung von Lehrstühlen / Gastprofessuren an der Schnittstelle zwischen Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung von Arbeitsgruppen / Arbeitsvereinigungen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Teil)Finanzierung speziell von Projekten, an denen verschiedene Disziplinen beteiligt sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehrangebote zur Vermittlung der Kenntnisse unterschiedlicher Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betreuung von Promotionen durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Disziplinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inter- / multidisziplinäre Qualifikationen als Auswahlkriterium bei Stellenbesetzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Sauer, Tel. +43 316 876 1483, email: angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Hainzelmann, Tel. +43 316 820059-267

Vernetzung der Disziplinen:

Inwiefern wirkt sich die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf die disziplinenübergreifende Vernetzung Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit aus?
 Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.
 Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die...	stimme überhaupt nicht zu						keine ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	
... wir jetzt häufiger Promotions gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Disziplinen betreuen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir uns jetzt häufiger Forschungsteams bilden, die an der Schnittstelle zwischen Disziplinen angesiedelt sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger in Forschungsteams mit Personen anderer Disziplinen zusammenarbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... in unserem EXC / unserer GSC unproduktive Kooperationen entstehen (aufgrund der Zielvorgabe, interdisziplinär zu forschen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger als bisher Lehrveranstaltungen/Seminare 2 & 4 gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen anderer Disziplinen anbieten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger mit Kolleginnen und Kollegen anderer Disziplinen kollaborieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Zusammenarbeit mit anderen Disziplinen ist für unser Forschungsprogramm nicht relevant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Abfrage übernehmen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Bauer, Tel: +43 316 876-1483, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanna Heinsalmann, Tel: +49 30 820098 287

Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen:

Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC umgesetzt, um die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu fördern?
 Bitte geben Sie an, ob die folgenden Maßnahmen 1) erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt, 2) im Rahmen der Förderung intensiviert, 3) gar nicht umgesetzt wurden.
 Bitte beachten Sie: Zu Maßnahmen, von denen Sie angeben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt bzw. sie bereits vorher vorhanden waren und im Rahmen der Förderung intensiviert wurden, werden Sie in der nächsten Frage nach den Erfolgen befragt.

	Umsetzung			keine ich nicht beurteilen
	im Rahmen der Förderung der Förderung umgesetzt	im Rahmen der Förderung intensiviert	gar nicht umgesetzt	
Aufbau und Betrieb gemeinsamer Forschungsinfrastruktur (z.B. gemeinsame Labore, Räume, Geräte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Qualifizierungsprogramme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung gemeinsamer Forschungsprojekte und -programme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Veranstaltungen wie Workshops, Symposien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalaustausch und gemeinsame Berufungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beteiligung der Partner an der Finanzierung des EXC / der GSC (z.B. Stipendien/Stellen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Betreuung von Promotionsprojekten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Abfrage übernehmen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Bauer, Tel: +43 316 876-1483, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanna Heinsalmann, Tel: +49 30 820098 287

Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen:

Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Bitte bewerten Sie den Erfolg der Maßnahmen, von denen Sie in der vorigen Frage angegeben haben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt wurden, auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „überhaupt kein Erfolg“ und 7 „sehr großer Erfolg“ bedeutet.

	überhaupt kein Erfolg	1	2	3	4	5	6	7	sehr großer Erfolg	keine ich nicht beurteilen
Aufbau und Betrieb gemeinsamer Forschungsinfrastruktur (z.B. gemeinsame Labore, Räume, Geräte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Qualifizierungsprogramme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung gemeinsamer Forschungsprojekte und -programme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Veranstaltungen wie Workshops, Symposien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalfreier und gemeinsame Berufungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beteiligung der Partner an der Finanzierung des EXC der GSC (z.B. Stipendien/Stellen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Betreuung von Promotionsprojekten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Sauer, Tel. +43 316076-1403, email angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Henzelmann, Tel. +49 30520059-267

Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen:

Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit mit Blick auf die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung mit der Situation nach Beginn der Förderung

Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet

Ihrer EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen für Kooperationen zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, so dass ...	stimme überhaupt nicht zu							keine ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7	
wir jetzt in der Lehre häufiger mit Personen der anderen Einrichtungen kooperieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
unsere Forschungstätigkeit erschwert wird (aufgrund der Kooperation mit der Partnerinstitution)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wir jetzt häufiger mit Kolleginnen und Kollegen, die an den anderen Einrichtungen tätig sind, publizieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wir Zugang zu weiteren Infrastruktur (Geräte, Räume, Dienstleister etc.) haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wir jetzt mehr als früher gemeinsam mit Personen, die an den anderen Einrichtungen tätig sind, forschen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wir jetzt häufiger Promotions gemeinsam mit Personen, die an anderen Einrichtungen tätig sind, betreuen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Sauer, Tel. +43 316076-1403, email angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Henzelmann, Tel. +49 30520059-267

Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit:

Welche der folgenden Maßnahmen wurden / werden in Ihrem EXC / Ihrer ÜBC zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt?

A) Wissenstransfer wird eine echte Kooperation mit einer Zielgruppe außerhalb der Wissenschaft (z.B. Industrie) definiert, die einen eigenen persönlichen und finanziellen Beitrag leistet

B) Öffentlichkeitsarbeit sind Maßnahmen definiert, die zur reinen Information von Zielgruppen außerhalb der Wissenschaft dienen (z.B. allg. Öffentlichkeit, Schulen, Politik)

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Maßnahmen 1)erstmal im Rahmen der Förderung umgesetzt, 2) im Rahmen der Förderung intensiviert, 3) gar nicht umgesetzt wurden.

Bitte beachten Sie: Zu Maßnahmen, von denen Sie angeben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt bzw. die bereits vorher vorhanden waren und im Rahmen der Förderung intensiviert wurden, werden Sie in der nächsten Frage nach dem Erfolgen befragt

	Umsetzung			
	erstmal im Rahmen der Förderung umgesetzt	im Rahmen der Förderung intensiviert	gar nicht umgesetzt	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4
Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit (für allg. Öffentlichkeit, für Schulen, für Politik, Verbände)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Vernetzung mit der Wirtschaft (Transferstellen, Messen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strategische Partnerschaften mit der Industrie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalaustausch / Austausch von Personal mit anwendungsnahen Organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung von Verwertung und Patentierung sowie Ausgründungen / Entrepreneurship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zugang zu praxisbezogenem / praxisrelevantem Austausch, Mentoringangeboten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Beitragung abschließen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Bauer, Tel. +43 316/576-1403, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanne Heinzelmann, Tel. +49 30/20099-287

Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit:

Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit?

Bitte bewerten Sie den Erfolg der Maßnahmen, von denen Sie in der vorigen Frage angegeben haben, dass sie erstmals im Rahmen der Förderung umgesetzt wurden, auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „überhaupt kein Erfolg“ und 7 „sehr großer Erfolg“ bedeutet.

	überhaupt kein Erfolg							sehr großer Erfolg	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7		
Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (für allg. Öffentlichkeit, für Schulen, für Politik, Verbände)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Vernetzung mit der Wirtschaft (Transferstellen, Messen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strategische Partnerschaften mit der Industrie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalaustausch / Austausch von Personal mit anwendungsnahen Organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung von Verwertung und Patentierung sowie Ausgründungen / Entrepreneurship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zugang zu praxisbezogenem / praxisrelevantem Austausch, Mentoringangeboten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Beitragung abschließen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Bauer, Tel. +43 316/576-1403, email: angelika.bauer@joanneum-research.at
 Susanne Heinzelmann, Tel. +49 30/20099-287

Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit:

Inwiefern wirken sich Aktivitäten des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit aus?
 Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.
 Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die ...	stimme überhaupt nicht zu							stimme voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7		
... wir Zugang zu Forschungs- und Teilleistungsstruktur der Unternehmen haben (aufgrund der Zusammenarbeit mit Industrie und Wirtschaft)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sich um neue Kooperationspartner in der Industrie erschließen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir neue Partnerschaften mit Organisationen außerhalb der Wissenschaft und Wirtschaft schließen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir von unserer eigentlichen Forschungsarbeit abgelenkt werden (aufgrund der überstarken Betonung der Öffentlichkeitsarbeit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir neue Zielgruppen außerhalb der Wissenschaft und Industrie mit unseren Forschungsarbeiten ansprechen (Schulen, Museen, Politik, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sich unsere Medienpräsenz erhöht (Presse, Radio, TV, Internet, Veröffentlichungen über Wissenschaft, Publikationen hinaus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter
 Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Sauer, Tel +43 316276-1433, email angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Heidekötter, Tel +43 316276-217

Förderung der Profil- und Strukturbildung:

Inwiefern wirkt sich die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf die Struktur bzw. das Profil der Hochschule insgesamt aus?
 Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.
 Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC ...	stimme überhaupt nicht zu							stimme voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7		
... bewirkt/dreht, dass mehr Personal in der grundständigen Lehre und für die Betreuung von Studierenden zur Verfügung steht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... beeinflusst die thematische Ausgestaltung von grundständigen Studiengängen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... verursacht das Problem, wie die geschaffenen Strukturen nachhaltig gesichert werden können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... führt dazu, dass Mittel aus anderen Bereichen der Hochschule nun z.T. in den Forschungsbereich des EXC / der GSC fließen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... trägt dazu bei, dass die Infrastruktur (Gebäude, Geräte, Technik) verbessert wird	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... unterstützt die Setzung wissenschaftlicher Prioritäten an unserer Hochschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... vergrößert die Kluft zwischen prestigeträchtiger und weniger prestigeträchtiger Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... trägt dazu bei, dass Verwaltungs- und Unterstützungsstrukturen der Hochschule professionalisiert werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... hat zur Verbesserung des Arbeitsklimas beigetragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... vergrößert den Wettbewerb zwischen den fakultätsinternen Einrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter
 Befragung unterbrechen

Förderung der Profil- und Strukturbildung:

Gibt es Pläne zur Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC?
Bitte kreuzen Sie das Zutreffende an

Ja
 Nein
 kann ich nicht beurteilen

Weiter

Beitragung umleiten

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Sauer, Tel: +43 316 876-1403, email: info@prognos.at
 Susanne Heintzelmann, Tel: +49 30 520059-267

Förderung der Profil- und Strukturbildung:

In welcher Form und Intensität ist eine Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC geplant?

Anteil der durch den EXC / die GSC eingerichteten
und zur Fortführung geplanten Stellen bzw. Gelder

	weniger als 1/3	1/3 bis 2/3	mehr als 2/3	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4
Übernahme von Professuren in die Grundausstattung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übernahme von Strukturen und zentralen Einrichtungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in die Grundausstattung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übernahme von forschungsbegleitenden Strukturen / Stellen (Wissenschaftsmanagement / Wissenstransfer / Öffentlichkeitsarbeit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusagen zur Sicherung der Forschungsinfrastruktur und der Gebäude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feste Zusagen von Forschungsjetzt über mehrere Jahre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Von wem kommen die Mittel zur Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC?

auch von Sonstigen

Von wem kommen die Mittel zur Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC?

von der Universität
 Zukunfts zur Verstärkung kommen überwiegend von der Universität
 Zukunfts zur Verstärkung kommen überwiegend vom Land
 Zukunfts zur Verstärkung kommen zu gleichen Teilen vom Land und von der Universität
 kann ich nicht beurteilen

Weiter

Beitragung umleiten

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Sauer, Tel: +43 316 876-1403, email: info@prognos.at
 Susanne Heintzelmann, Tel: +49 30 520059-267

Zielerreichung und Evaluierung:

Wird die Umsetzung der Maßnahmen bzw. die Zielerreichung des EXC / der GSC an Ihrer Hochschule systematisch evaluiert?

Systematische Evaluierung ...	nein	ja, aber nicht zwingend	ja, vollständig	kann ich nicht beurteilen
des gesamten EXC / der gesamten GSC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
einzelner Maßnahmen / Teilbereiche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Säuer, Tel: +43 316 876 1483, email: angelika.saeuer@joanneum.at
 Susanne Henzelmann, Tel: +43 30 520059-267

Zielerreichung und Evaluierung:

In welcher Form werden die Evaluierungsergebnisse verwendet?
 Mehrfachantworten sind möglich

- zur finanziellen Kontrolle
- zur Überprüfung der Zielerreichung
- für strategische Planungen weiterer Maßnahmen und Aktivitäten
- zur Unterstützung von Entscheidungsfindungsprozessen
- für Öffentlichkeitsarbeit und Außenauftritt
- Sonstiges
- kann ich nicht beantworten

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Säuer, Tel: +43 316 876 1483, email: angelika.saeuer@joanneum.at
 Susanne Henzelmann, Tel: +43 30 520059-267

Zielerreichung und Evaluierung:

Was sind für Ihren EXC / Ihre GSC die drei wichtigsten Indikatoren / Kennzahlen für den Erfolg?

Welche Indikatoren bzw. Kennzahlen werden in Ihrem EXC / Ihrer GSC eingesetzt, um die Zielerreichung zu evaluieren? Bitte nennen Sie die aus Ihrer Sicht wichtigsten drei.

Rang 1: _____
 Rang 2: _____
 Rang 3: _____

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Sauer, Tel: +43 316 876-1433, email: Angelika.Sauer@prognos.at
 Susanne Heitzmann, Tel: +49 30 620059-267

Bewertung des Auswahlprozesses:

Wie bewerten Sie persönlich die Auswahlkriterien und den Auswahlprozess?

Bitte bewerten Sie die folgenden Items auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „Stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „Stimme voll und ganz zu“ bedeutet. Wenn Sie zum Zeitpunkt der Antragstellung und der Begutachtung noch nicht Sprecher bzw. Sprecherin des EXC / der GSC waren und dies daher nicht beurteilen können, dann klicken Sie bitte das Feld „kann ich nicht beurteilen“ an.

	Stimme überhaupt nicht zu						Stimme voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7	
Es gab von der DFG klare Informationen über den Begutachtungs- und Entscheidungsprozess.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Auswahlkriterien waren klar definiert und nachvollziehbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Begutachtungsgruppe besaß die Kompetenz, um unseren Antrag bewerten zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es wurde im Nachgang zur Entscheidung plausibel vermittelt, welche Gründe zur Entscheidung geführt haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Sauer, Tel: +43 316 876-1433, email: Angelika.Sauer@prognos.at
 Susanne Heitzmann, Tel: +49 30 620059-267

Persönliche Angaben:

Welches Geschlecht haben Sie?

- Mann
 Frau

Welchem Fachgebiet gemäß DFG-Fachsystematik würden Sie sich gemäß ihrer fachlichen Schwerpunktsetzungen prioritär zuordnen?

- Geisteswissenschaften
 Sozial- und Verhaltenswissenschaften
 Biologie
 Medizin
 Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin
 Chemie
 Physik
 Mathematik
 Geowissenschaften (einschl. Geographie)
 Maschinenbau und Produktionstechnik
 Wärmetechnik / Verfahrenstechnik
 Materialwissenschaft und Werkstofftechnik
 Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik
 Bauwesen und Architektur

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Anmerkungen:

Bitte führen Sie im Folgenden weitere Erfahrungen oder Hinweise auf, die Sie gerne mit uns teilen möchten.

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Sie haben nun alle Fragen beantwortet.

Um Änderungen vorzunehmen drücken Sie bitte „Zurück“. Dadurch gelangen Sie zur vorigen Frage.

Mit „Fragebogen unterbrechen“ können Sie auch Ihre Antworten speichern, um sie zu einem späteren Zeitpunkt nochmals aufzurufen, so lange Sie nicht „Fragebogen abschließen“ drücken.

Wir bitten Sie dennoch höflich, den Fragebogen so bald als möglich abzusenden.

Wenn Sie „Fragebogen abschließen“ drücken, schließen Sie die Befragung ab. Danach sind keine Änderungen Ihrer Angaben mehr möglich.

Zurück

Fragebogen abschließen

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-287

Wir bedanken uns herzlich für Ihre wertvolle Mitarbeit und die Beantwortung des Fragebogens!

Ihre Antworten wurden gespeichert. Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-287

1.3 Fragebogen sonstige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Befragung zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder

durchgeführt durch Prognos AG und Joanneum Research Forschungsgesellschaft
im Auftrag der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die Exzellenzinitiative zielt darauf ab, die Qualität von Forschung und Graduiertenausbildung an Universitäten nachhaltig zu verbessern und damit den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken. Zur Evaluierung des Programmes haben Bund und Länder die Deutsche Forschungsgemeinschaft und den Wissenschaftsrat gebeten, einen datengestützten Bericht über den Verlauf der Exzellenzinitiative vorzulegen.

Mit dieser Befragung wollen wir fundierte Daten über Ihre Einschätzungen zu den Zielen und den umgesetzten Maßnahmen sowie zu den Erfolgen und den Herausforderungen erheben, die mit den beiden Förderlinien Exzellenzcluster und Graduiertenschulen verbunden sind. **Daher zielt die Befragung auf Verbände ab, die seit dem Jahr 2006 bzw. 2007 gefördert werden. An der Befragung werden zwei Gruppen mit unterschiedlichen Fragebögen beteiligt: 1) die Sprecherinnen und Sprecher der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen, 2) die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich im Rahmen der DFG-Stammdatenerhebung 2013 (bei den Exzellenzeinrichtungen) bereit erklärt haben, an weiteren Befragungen teilzunehmen.**

Die Beantwortung der Fragen wird 20 bis 40 Minuten in Anspruch nehmen. Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig. Bitte unterstützen Sie uns bei diesem Vorhaben durch Ihre Bearbeitung des Fragebogens bis spätestens 05. August 2014.

Alle Daten und Angaben werden im Sinne des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und nur in aggregierter Form veröffentlicht, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Exzellenzcluster und Graduiertenschulen oder Personen möglich sind.

Mit Hilfe des Buttons „Befragung unterbrechen“ können Sie das Ausfüllen des Online-Fragebogens unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen. Wenn Sie den Fragebogen fertig ausgefüllt haben und diesen übermitteln möchten, klicken Sie bitte auf „Fragebogen abschließen“ - danach können Sie keine Änderungen am Fragebogen mehr vornehmen.

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Einleitung:

Sind Sie Mitglied einer/eines durch die Exzellenzinitiative geförderter:

- Graduiertenschule (GSC)
 Exzellenzcluster (EXC)
 Graduiertenschule (GSC) und Exzellenzcluster (EXC)

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Einleitung:

Um den zeitlichen Aufwand für Sie möglichst gering zu halten, bitten wir Sie, Tragen für nur eine der beiden Förderlinien zu antworten. Bitte wählen Sie aus, auf welche Förderlinie sich Ihre Antworten beziehen.

- Disruptivität (DDC)
- Exzellenzcluster (EXC)

Zurück

Weiter

Beitragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Bauer, Tel. +43 316 8076-1423, email angelika.bauer@joanneum.at
 Susanne Hainzelmann, Tel. +43 30620050-267

Bewertung des Programms Exzellenzinitiative:

Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten positiven und negativen Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?

	Positive Effekte	Negative Effekte
Rang 1:		
Rang 2:		
Rang 3:		

Weiter

Beitragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
 Angelika Bauer, Tel. +43 316 8076-1423, email angelika.bauer@joanneum.at
 Susanne Hainzelmann, Tel. +43 30620050-267

Forschungsleistung, Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit:

Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Forschung in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit?

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.

Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stärkste Überlastung nicht zu“ und 7 „stärkste Überlastung ganz zu“ bedeutet.

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die	stärkste Überlastung nicht zu			stärkste Überlastung ganz zu			keine Überlastung beurteilen
	1	2	3	4	5	6	
wir Forschungsvorhaben schneller realisieren können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wir uns neuen Forschungsansätzen widmen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sich für uns die Durchführung innovativer, relevanter Forschungsprojekte erleichtert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wir uns stärker mit Forschungsfragen auseinandersetzen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wir in der flexiblen Entwicklung unserer Forschungsthemen eingeschränkt sind (durch die im Antrag beschriebenen wissenschaftlichen Zielsetzungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wir internationale größere Sichtbarkeit erlangen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uns der Aufbau einer international kompetitiven Forschungsinfrastruktur ermöglicht wird	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Beantwortung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: angelika.sauer@prognos.at
 Susanne Heinecker, Tel: +49 30/526059-267

Forschungsleistung, Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit:

Welche Auswirkungen hat die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC auf die Forschungsleistung, internationale Sichtbarkeit und internationale Kooperation Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC mit der Situation seit Beginn der Förderung und beurteilen Sie, ob durch die Förderung die folgenden Indikatoren

- gesunken sind bzw. abgenommen haben (-3 = „sehr starke Abnahme“),
- unverändert geblieben sind (0 = „Situation ist unverändert“) oder
- zugenommen haben (3 = „sehr starke Zunahme“).

	sehr starke Abnahme					sehr starke Zunahme			kann ich nicht beurteilen
	-3	-2	-1	0	1	2	3		
Hochwertige Bewerbungen aus dem Ausland für ausgeschriebene Stellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Besetzung von Professuren mit herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Anzahl von Besuchen renommierter Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler aus dem Ausland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Erfolg bei der Drittmitteleinwerbung aus weiteren Quellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ergebnisse aus der wirtschaftlichen Verwertung von Forschungserkenntnissen (Patente, Ausgründungen u.ä.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Publikationen in populärchen Zeitschriften (peer reviewed)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Publikationen in international renommierten Zeitschriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Publikationen mit internationalen Partnern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vorträge bei international renommierten Veranstaltungen und Konferenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Einbindung in internationale Forschungsnetzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Zurück

Weiter

Belegung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Bauer, Tel. +43 316/976-1483, email: Feedback_Buero@joanneum.at
 Susanna Heintzelmann, Tel. +43 30/020059-267



prognos

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.

Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimm überhaupt nicht zu“ und 7 „stimmt voll und ganz zu“ bedeutet.

Doktorandinnen und Doktoranden im EXC / in der GSC ...	stimmt überhaupt nicht zu			stimmt voll und ganz zu				kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7	
... werden durch die intensive Betreuung später leitend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... werden besser auf ihre wissenschaftliche Karriere vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... promovieren durchschnittlich schneller.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... erzielen qualitativ höherwertige Forschungsergebnisse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sind international mobil (z.B. Auslandsaufenthalte, Konferenzbesuche).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... werden breiter qualifiziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Belegung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Bauer, Tel. +43 316/976-1483, email: Feedback_Buero@joanneum.at
 Susanna Heintzelmann, Tel. +43 30/020059-267

Gleichstellung von Männern und Frauen:

Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit?
Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.
Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Durch die Gleichstellungsaktivitäten unseres EXC / unserer GSC ...	stimme überhaupt nicht zu							stimme voll und ganz zu
	1	2	3	4	5	6	7	
... werden Qualitätskriterien bei Stellenbesetzungen ausgehebelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... verbessert sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in meiner Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit (z.B. Sitzungszeiten, Heimarbeit).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gelangen in meiner Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit mehr Frauen in Führungspositionen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... bauen Frauen ihre wissenschaftlichen Netzwerke besser aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ist das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Gleichstellung gestiekt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sind wir ein attraktiver Arbeitgeber gleichermaßen für exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter
Belegung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel +43 3162076-1403, email angelika.sauer@joanneum-research.at
Susanne Henzelmann, Tel +49 30520059-267

Gleichstellung von Männern und Frauen:

Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?
Bitte bewerten Sie die folgenden Auswirkungen der Exzellenzinitiative auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

	stimme überhaupt nicht zu							stimme voll und ganz zu
	1	2	3	4	5	6	7	
Aus den Gleichstellungsmaßnahmen ziehe ich persönlich einen hohen Nutzen für meine wissenschaftliche Karriere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Von den Gleichstellungsmaßnahmen profitieren auch Männer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter
Belegung unterbrechen

Für Rückfragen bitten wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel +43 3162076-1403, email angelika.sauer@joanneum-research.at
Susanne Henzelmann, Tel +49 30520059-267

Vernetzung der Disziplinen:

Inwiefern wirkt sich die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf die disziplinenübergreifende Vernetzung Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit aus?
 Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.
 Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die...	stimme überhaupt nicht zu						stimme voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6		
... wir jetzt häufiger Promotions gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Disziplinen betreuen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir uns jetzt häufiger Forschungsbereichen nähern, die an der Schnittstelle zwischen Disziplinen angesiedelt sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger in Forschungsteams mit Personen anderer Disziplinen zusammenarbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... in unserem EXC / unserer GSC informelle Kooperationen entstehen (aufgrund der Zielvorgabe, interdisziplinär zu forschen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger als früher Lehrveranstaltungen/Eminenz 2 & 4 gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen anderer Disziplinen anbieten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger mit Kolleginnen und Kollegen anderer Disziplinen publizieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Zusammenarbeit mit anderen Disziplinen ist für unser Forschungsprogramm nicht relevant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Belegung unbenutzbar

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Seuer, Tel: +43 316 876-1483, email: angelika.seuer@joanneum-research.at
 Susanna Heinsalmann, Tel: +48 30 820098 287

Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen:

Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit mit Blick auf die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.
 Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Ihrer EXC / unsere GSC schafft Rahmenbedingungen für Kooperationen zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, so dass ...	stimme überhaupt nicht zu						stimme voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6		
... wir jetzt in der Lehre häufiger mit Personen der anderen Einrichtungen kooperieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... unsere Forschungstätigkeit erschwert wird (aufgrund der Kooperation mit der Partnerneinrichtung).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger mit Kolleginnen und Kollegen, die an den anderen Einrichtungen tätig sind, publizieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir Zugang zu weiterer Infrastruktur (Geräte, Räume, Databanken etc.) haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt mehr als früher gemeinsam mit Personen, die an den anderen Einrichtungen tätig sind, forschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir jetzt häufiger Promotions gemeinsam mit Personen, die an anderen Einrichtungen tätig sind, betreuen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Belegung unbenutzbar

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
 Angelika Seuer, Tel: +43 316 876-1483, email: angelika.seuer@joanneum-research.at
 Susanna Heinsalmann, Tel: +48 30 820098 287

Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit:

Inwiefern wirken sich Aktivitäten des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit aus?
 Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.
 Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die ...	stimme überhaupt nicht zu							stimme voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7		
... wir Zugang zu Forschungs- und Teilleistungsstruktur der Unternehmen haben (aufgrund der Zusammenarbeit mit Industrie und Wirtschaft)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sich um neue Kooperationspartner in der Industrie erschließen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir neue Partnerschaften mit Organisationen außerhalb der Wissenschaft und Wirtschaft schließen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir von unserer eigentlichen Forschungsarbeit abgelenkt werden (aufgrund der überstarken Betonung der Öffentlichkeitsarbeit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wir neue Zielgruppen außerhalb der Wissenschaft und Industrie mit unseren Forschungsarbeiten ansprechen (Schulen, Museen, Politik, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sich unsere Medienpräsenz erhöht (Print, Radio, TV, Internet, Veröffentlichungen über Wiss., Publikationen hinaus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter
 Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung
 Angelika Sauer, Tel. +43 316276-1433, email: angelika.sauer@joanneum-research.at
 Susanne Heidekötter, Tel. +49 335120258-217

Förderung der Profil- und Strukturbildung:

Inwiefern wirkt sich die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf die Struktur bzw. das Profil der Hochschule insgesamt aus?
 Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung mit der Situation seit Beginn der Förderung.
 Bitte bewerten Sie die folgenden Einflüsse der Förderung auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit auf einer Skala von 1 bis 7, wobei 1 „stimme überhaupt nicht zu“ und 7 „stimme voll und ganz zu“ bedeutet.

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC ...	stimme überhaupt nicht zu							stimme voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5	6	7		
... bewirkt/dreht, dass mehr Personal in der grundständigen Lehre und für die Betreuung von Studierenden zur Verfügung steht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... beeinflusst die thematische Ausgestaltung von grundständigen Studiengängen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... verursacht das Problem, wie die geschaffenen Strukturen nachhaltig gesichert werden können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... führt dazu, dass Mittel aus anderen Bereichen der Hochschule nun z.T. in den Forschungsschwerpunkt des EXC / der GSC fließen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... trägt dazu bei, dass die Infrastruktur (Gebäude, Geräte, Technik) verbessert wird	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... unterstützt die Setzung wissenschaftlicher Prioritäten an unserer Hochschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... vergrößert die Kluft zwischen prestigeträchtiger und weniger prestigeträchtiger Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... trägt dazu bei, dass Verwaltungs- und Unterstützungsstrukturen der Hochschule professionalisiert werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... hat zur Verbesserung des Arbeitsklimas beigetragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... vergrößert den Wettbewerb zwischen den fakultätsinternen Einrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter
 Befragung unterbrechen

Persönliche Angaben:

Welches Geschlecht haben Sie?

- Mann
 Frau

Welche Position haben Sie im EXC / in der GSC?

- Professorin / Professor
 Juniorprofessorin / Juniorprofessor
 Nachwuchsgruppenleiterin / Nachwuchsgruppenleiter
 Sonstige

Welchem Fachgebiet gemäß DFG-Fachsystematikgruppe würden Sie sich gemäß ihrer fachlichen Schwerpunktsetzungen prioritär zuordnen?

- Geisteswissenschaften
 Sozial- und Verhaltenswissenschaften
 Biologie
 Medizin
 Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin
 Chemie
 Physik
 Mathematik
 Geowissenschaften (einschl. Geographie)
 Maschinenbau und Produktionstechnik
 Wärmetechnik / Verfahrenstechnik
 Materialwissenschaft und Werkstofftechnik
 Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik
 Bauwesen und Architektur

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267

Anmerkungen:

Bitte führen Sie im Folgenden weitere Erfahrungen oder Hinweise auf, die Sie gerne mit uns teilen möchten.

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Sauer, Tel: +43 316/876-1483, email: Befragung_Exzellenzinitiative@joanneum.at
Susanne Heinzlmann, Tel: +49 30/520059-267



Sie haben nun alle Fragen beantwortet.

Um Änderungen vorzunehmen drücken Sie bitte „Zurück“. Dadurch gelangen Sie zur vorigen Frage.

Mit „Zurück“ können Sie auch Ihre Antworten späterem, um sie zu einem späteren Zeitpunkt nochmals aufzurufen, so lange Sie nicht „Fragebogen abschließen“ drücken.

Wir bitten Sie dennoch höflich, den Fragebogen so bald als möglich abzuschicken.

Wenn sie "Fragebogen abschließen" drücken, schließen sie die Befragung ab. Danach sind keine Änderungen Ihrer Angaben mehr möglich.

Zurück

Fragebogen abschließen

Befragung unterbrechen

Für Rückfragen stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Bauer, Tel. +43 316 876-1483, email angelika.bauer@joanneum.at
Susanne Heitzmann, Tel. +49 30520059-267



Wir bedanken uns herzlich für Ihre wertvolle Mitarbeit und die Beantwortung des Fragebogens!

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
Angelika Bauer, Tel. +43 316 876-1483, email angelika.bauer@joanneum.at
Susanne Heitzmann, Tel. +49 30520059-267

1.4 Abgrenzungstabellen

	Prioritäten		
Skalenwert	1	2	3
Beschreibung	niedrig	mittel	hoch
Mittelwertbereiche	1 - 1,7	1,8 - 2,3	2,4 - 3

	Fortschritte / Erfolge						
Skalenwert	1	2	3	4	5	6	7
Beschreibung	überh. keine	kleine	eher kleine	mittlere	eher große	große	sehr große
Mittelwertbereiche	1-1,7	1,8-2,6	2,7-3,5	3,6-4,4	4,5-5,3	5,4-6,2	6,3-7

	Zustimmung						
Skalenwert	1	2	3	4	5	6	7
Beschreibung	überh. Nicht	niedrig	eher niedrig	mittlere Zustimmung	eher hoch	hoch	voll u. ganz
Mittelwertbereiche	1-1,7	1,8-2,6	2,7-3,5	3,6-4,4	4,5-5,3	5,4-6,2	6,3-7

	Veränderungen						
Skalenwert	-3	-2	-1	0	1	2	3
Beschreibung	sehr starke Abnahme	starke Abnahme	eher starke Abnahme	keine Veränderung	eher starke Zunahme	starke Zunahme	sehr starke Zunahme
Mittelwertbereiche	-3 bis -2,3	-2,2 bis -1,4	-1,3 bis -0,4	-0,3 bis 0,3	0,4 bis 1,3	1,4 bis 2,2	2,3 bis 3

2 Materialien zu den Einzelinterviews

Die Einzelinterviews mit ausgewählten Sprecherinnen und Sprechern sowie Hochschulleitungen wurden leitfadengestützt nach zentralen Themenfeldern der Studie durchgeführt. Die folgenden Leitfäden sind dabei als Grundgerüst und Orientierungshilfe zu verstehen, vor deren Hintergrund die Erfahrungen und Einschätzungen der Gesprächsteilnehmenden zu den einzelnen Themen bzw. Fragestellungen in den Interviews thematisiert wurden.

2.1 Leitfragen Einzelinterviews Sprecherinnen und Sprecher

Aufstellung und Stellenwert des Verbunds in der Hochschule

- Bitte skizzieren Sie (insofern Sie damals schon beteiligt waren), wie es an Ihrer Hochschule zur Bewerbung um den Verbund kam.
- Inwiefern gab es Konkurrenzsituationen (Bewerbungsprozess, weitere Umsetzung)?

Umsetzung

- Was waren / sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen während des Betriebs der EXC/GSC?
- Wirkt sich die hohe Flexibilität der Mittelverwendung positiv auf innovative/risikoreiche Forschung aus?

Wirkungen

- Welches waren aus Ihrer Sicht die größten Erfolge bzw. Misserfolge im Rahmen der ExIn?
- Welche Ideen / Forschungsansätze sind erst durch die Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative möglich geworden?
- Welches war die größte Herausforderung für Sie als Sprecher(in)? Welches war der schönste Erfolg?
- Welchen Beitrag leistet Ihr Verbund für die übergreifenden Ziele der ExIn?
- Inwiefern gehen weiterführende Impulse für SFB/GRK o.ä. von dem Verbund aus?

Nachhaltigkeit

- Welche strukturellen Wirkungen hat die ExIn entfaltet?
- Welche konkreten Pläne bestehen an Ihrer Hochschule für das EXC / die GSC nach Auslaufen der ExIn-Förderung?

Gesamtbewertung

- Inwiefern ist durch die ExIn und ihre spezifische Umsetzung tatsächlich ein Mehrwert entstanden?
- Wer sind die Gewinner und Verlierer der ExIn?
- Hat die ExIn Ihre Erwartungen erfüllt?

Programmgestaltung und Auswahlprozess

- Wie bewerten Sie die Gestaltung der ExIn-Förderung insgesamt?
- Wie bewerten Sie im Rückblick den Antrags- und Auswahlprozess für die ExIn-Förderung? Wo sehen Sie auf Basis Ihrer Erfahrungen Verbesserungspotenziale im Antrags- und Auswahlprozess?
- Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit DFG-Geschäftsstelle?

Ergänzungen, Kommentare

Gibt es Punkte, die Sie ergänzen möchten?

2.2 Leitfragen Einzelinterviews Universitätsleitungen

Ausrichtung und Ziele

- Was sind die 1-3 wichtigsten Ziele, die die Hochschule mit den geförderten Verbänden verfolgt (hat)?
- Wie erfolgte die Auswahl zu den Anträgen?

Integration der Verbände in das Profil der Hochschule

- Wie sind die Verbände in die Hochschulstruktur und ihr Profil integriert worden?
- Inwiefern gibt / gab es Konkurrenzsituationen im Zuge der ExIn-Initiative (ExIn) an Ihrer Hochschule?

Wirkungen der ExIn-Förderung

- Welche Wirkungen sind durch die ExIn-Förderung an Ihrer Hochschule zu beobachten?
 - Forschungsleistung
 - Internationale Sichtbarkeit
- Inwiefern hat sich das Profil der Hochschule durch die Exzellenzcluster / Graduiertenschulen verändert?
- Welche weiteren bedeutenden Wirkungen gab es, die Sie hier noch einmal explizit benennen möchten?

Nachhaltigkeit

Welche Pläne bestehen an Ihrer Hochschule zur Verstetigung der geförderten Verbände und deren Strukturen?

Gesamtbewertung der ExIn-Förderung

- Welche hochschulischen Strategien waren aus Ihrer Sicht im Kontext der ExIn besonders erfolgreich?
- Was waren die größten Schwierigkeiten im Rahmen der ExIn?
- Inwiefern ist durch die ExIn und ihre spezifische Umsetzung tatsächlich ein Mehrwert entstanden?
- Welche Nachteile sind durch die ExIn entstanden?
- Hat die ExIn Ihre Erwartungen erfüllt?

Ggf. Antrags- und Auswahlprozess

- Wie bewerten Sie im Rückblick den Antrags- und Auswahlprozess für die ExIn-Förderung? Wo sehen Sie auf Basis Ihrer Erfahrungen Verbesserungspotenziale im Antrags- und Auswahlprozess?
- Welche Rolle spielt(e) das Land/Wissenschaftsministerium/Landesregierung (bei Antragstellung, in der Projektdurchführung)?

Ergänzungen, Kommentare

Gibt es Punkte, die Sie ergänzen möchten?

3 Materialien zu den Fokusgruppen

Die durchgeführten Fokusgruppen mit Sprecherinnen und Sprechern sowie Hochschulleitungen wurden als spezifische Form der Gruppendiskussion strukturiert. Die Moderation orientierte sich an folgenden Leitthemen.

3.1 Themenbereiche und Leitfragen – Fokusgruppe Sprecherinnen und Sprecher

<p>Einführung Rahmensetzung der Fokusgruppe</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hintergrund Studie ▪ Bedeutung Gespräche ▪ Weitere Schritte
<p>Wirkungen und Mehrwert, Strategische Steuerung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche intendierten sowie nicht-intendierten Wirkungen lassen sich letztlich auf die Exzellenzinitiative (ExIn) zurückführen? ▪ Inwiefern bzw. worin sehen Sie einen Mehrwert durch die Verbünde an der Hochschule, durch die ExIn insgesamt? ▪ Inwiefern sind Wirkungen / Erfolge messbar? Welche Indikatoren haben sich bewährt? Woran sind Wirkungen ggf. sonst festzumachen? ▪ Wie schätzen Sie den wissenschaftlichen Mehrwert durch die Förderung Ihres Verbundes ein? ▪ Welche Auswirkungen sehen Sie durch die ExIn auf die hochschulinterne Zusammenarbeit?
<p>Strukturen und Nachhaltigkeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche übergreifenden Auswirkungen der ExIn-Förderung auf Hochschulstrukturen und -profile gibt es? ▪ Wie schätzen Sie die Herausforderungen für die Nachhaltigkeit der aufgebauten Strukturen ein?
<p>Chancen und Grenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie bewerten Sie den Nutzen, die Potenziale und Grenzen der ExIn-Förderung? Was kann in diesem Rahmen geleistet werden, was nicht? ▪ Wie bewerten Sie die Struktur / das Format der Förderung? Was könnte man im Rahmen eines solchen Programms besser machen? ▪ Inwiefern wurden Ihre Erwartungen erfüllt?
<p>Abschluss</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ergänzungen, Kommentare

3.2 Themenbereiche und Leitfragen – Fokusgruppe Universitätsleitungen

<p>Einführung Rahmensetzung der Fokusgruppe</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hintergrund Studie ▪ Bedeutung Gespräche ▪ Weitere Schritte
<p>Wirkungen und Mehrwert, Strategische Steuerung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche intendierten sowie nicht-intendierten Wirkungen lassen sich letztlich auf die Exzellenzinitiative (ExIn) zurückführen? ▪ Inwiefern bzw. worin sehen Sie einen Mehrwert durch die Verbünde an der Hochschule, durch die ExIn insgesamt? ▪ Inwiefern sind Wirkungen / Erfolge messbar? Welche Indikatoren haben sich bewährt? Woran sind Wirkungen ggf. sonst festzumachen? ▪ Inwiefern hat die ExIn Auswirkungen auf die strategische Steuerung der Hochschule? ▪ Inwiefern gibt es Wechselwirkungen der ExIn-Förderung mit anderen Steuerungsinstrumenten? ▪ Wie bewerten Sie die Auswirkungen der ExIn auf die deutsche Hochschullandschaft insgesamt / die Stellung der deutschen Hochschulen national und international?
<p>Strukturen und Nachhaltigkeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche übergreifenden Auswirkungen der ExIn-Förderung auf Hochschulstrukturen und -profile gibt es? ▪ Wie schätzen Sie die Herausforderungen für die Nachhaltigkeit der aufgebauten Strukturen ein?
<p>Chancen und Grenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie bewerten Sie den Nutzen, die Potenziale und Grenzen der ExIn-Förderung? Was kann in diesem Rahmen geleistet werden, was nicht? ▪ Wie bewerten Sie die Struktur / das Format der Förderung? Was könnte man im Rahmen eines solchen Programms besser machen? ▪ Inwiefern wurden Ihre Erwartungen erfüllt?
<p>Abschluss</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ergänzungen, Kommentare

4 Leitfaden für Begutachtungsprotokolle

Im Leitfaden für die Begutachtungsprotokolle finden sich Kriterien nach denen die Graduiertenschulen (Forschung und Umfeld, Qualifizierungskonzept, Strukturen) respektive die Exzellenzcluster (Forschung, beteiligte Forscherinnen und Forscher sowie Strukturen) von den Gutachtern und Gutachterinnen bewertet wurden.

Leitfaden für Begutachtungsprotokolle

1. Begutachungskriterien für EXC

Forschung

1. Qualität des Forschungsprogramms im internationalen Vergleich
2. Originalität und Risikobereitschaft
3. Auswirkungen auf das Forschungsgebiet
4. Mehrwert durch Interdisziplinarität
5. Anwendungsbezug, Erkenntnistransfer und Kooperationspartner im In- und Ausland

Beteiligte Forscherinnen und Forscher

1. Qualität der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
2. Konzepte zur Nachwuchsförderung bezogen auf die wissenschaftliche Ausbildung und Karriere
3. Konzepte zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft

Strukturen

1. Auswirkungen auf die universitäre Strukturentwicklung
2. Mehrwert durch Kooperation mit weiteren Einrichtungen
3. Organisation, Management und Infrastruktur
4. Implementierung und Nachhaltigkeit des Exzellenzclusters

2. Begutachungskriterien für GSC

Forschung und Umfeld

1. Qualität der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
2. Qualität des wissenschaftlichen Umfelds
3. Fächerübergreifende Ausrichtung und Mehrwert durch Interdisziplinarität
4. Beitrag zum wissenschaftlichen Profil der Hochschule

Qualifizierungskonzept

1. Qualität und Attraktivität des Qualifizierungsprogramms
2. Rekrutierung, Betreuungskonzept und Status der Promovierenden
3. Bisherige Erfolge in der Promotionsförderung
4. Integration in das Nachwuchskonzept der Universität
5. Internationale Vernetzung
6. Konzepte zur Gleichstellung

Strukturen

1. Mehrwert durch Kooperation mit weiteren Einrichtungen
2. Organisation, Management und Infrastruktur
3. Implementierung und Nachhaltigkeit der Graduiertenschule (auch bei Neuanträgen: ggf. bisherige Anstrengungen)

5 Antragsleitfäden

Im Folgenden sind die Antragsleitfäden für Graduiertenschulen und Exzellenzcluster zu finden. Diese geben einen Überblick über Vorgaben zu Struktur, Formalia und Inhalten für die Antragsstellung der sich bewerbenden Hochschulen.

5.1 Antragsleitfaden Graduiertenschulen

Excellence Initiative by the German Federal and State Governments to Promote Science and Research at German Universities

General Information on Preparing a Proposal and Template for Initial/Renewal Proposals for a Graduate School

Second Programme Phase 2012 - 2017



1. General Information

The information contained in the proposal should provide a detailed outline of the programme (the research and research training environment, the research training concepts and the structural aspects); explanations should be concise but given in sufficient detail to aid the reviewers in their assessment.

Renewal proposals should also include the results of the first funding period.

New graduate schools are generally based on existing structures (e.g. programmes, working groups, networks, etc.). New applicants should therefore address their experience and success in working with and/or within these structures in their *initial proposals*.

In preparing the proposal, please consider the objectives contained in the programme guidelines.

2. Technical Instructions

Proposals must be submitted in English. Proposals may additionally be submitted in German on special request. Please contact the DFG Head Office in advance.

Please use the attached proposal template.

Proposals must be printed and bound in A4 format. The proposal and appendices should form one volume.

Proposals are limited to 80 pages, excluding the table of contents and chapter 6, "Appendices". Use Arial 11pt font and 1.5 line spacing for the text; tables may be formatted using Arial 9 - 11pt font and single line spacing). **Proposals exceeding 80 pages, not formatted as described or containing any appendices other than those requested cannot be accepted.**

Complete all tables in this proposal template, unless otherwise indicated. The numbering and headings of the tables may be revised and further tables may be added, if necessary, in chapters 1 – 5 (but not in the appendix).

If you use abbreviations, please include a list of abbreviations and their corresponding definitions after the table of contents.

When compiling the budget please take into account DFG rates for salary expenses: [DFG-form 60.12](#). Regarding the application of funds please consider also [DFG/WR-form exin10](#).

Please note that only published or accepted manuscripts may be cited within the proposal (cf. sections 2, 6.9 and 6.10); manuscripts at any other stage (e.g. planned, submitted, under revision, conditionally accepted, forthcoming, etc.) cannot be accepted.

3. Submission

Please send 25 copies of your proposal to the DFG's Head Office and two copies to the relevant state ministry (or ministries). Additionally, *renewal proposals* should add one copy of the graduate school's statutes (in German). *Initial proposals* may submit a concept/scheme of their statutes.

The proposal and the statutes should also be submitted electronically on CD-ROM to the DFG Head Office. The full proposal, including all appendices, should be contained in one PDF file¹.

Written approval must be obtained from all federal states in which host universities are or will be located; please submit copies with the proposal.

¹ Please combine the proposal and accompanying documents into one file (for example in Word format) and include a table of contents with bookmarks. This main file should be converted into a PDF document. When converting to PDF, please note the settings. The programme should automatically generate the table of contents in Word into bookmarks in PDF. The PDF document should not include password protection or access restrictions and should allow your documents to be read, copied and printed.

Submission Deadline: 1 September 2011. Please allow adequate time for discussion with the relevant state officials.

Submission Address:

Dr. Beate Konze-Thomas

DFG

53170 Bonn

For more information visit: <http://www.dfg.de/exzellenzinitiative>.

DFG contacts for general inquiries on graduate schools and the proposal template:

Dr. Annette Schmidtman, +49 228 885-2424, annette.schmidtman@dfg.de

Dr. Anselm Fremmer, +49 228 885-2397, anselm.fremmer@dfg.de

**Excellence Initiative by the German Federal and State Governments
to Promote Science and Research
at German Universities**

<Template>

**Initial / Renewal Proposal
for a
Graduate School**

<Text outside of tables marked in grey should be adapted by the applicants. The notes contained in angular brackets (<...>) in this sample proposal should not appear in the final version; these instructions are designed to assist you in completing the proposal.>

Graduate School

GSC XXXX

<Please enter the official DFG number of the graduate school / proposal here >

Title

Host University/Universities

<Renewal proposals only:>

First Funding Period

1 November 2006/2007 – 31 October 2012

First/Second Funding Period

1 November 2012 – 31 October 2017

Initial / Renewal Proposal for a Graduate School

"Title" <in German>

"Title" <in English>

Host university/universities:

**Rector / President of the host
university/universities:**

Coordinator of the Graduate School

Title first name surname

Title first name surname

Work address:

Work address:

Phone: Tel.

Phone: Tel.

Fax: Fax

Fax: Fax

E-Mail: E-Mail

E-Mail: E-Mail

Location, date

Location, date

Name and signature

Name and signature

Rector/ President

Coordinator

<Please highlight the speaker university/universities with an asterisk (*), and where applicable, highlight or illustrate that a joint speakership is aimed for.

Please note: Universities that graduate doctoral members of the graduate school are considered host universities.>

Contents

1	General Information	1
1.1	Brief summary	1
1.2	Key data	1
1.3	Anchoring at the institutional level	3
2	Academic Profile	3
2.1	Research priority and multidisciplinary approach	3
2.2	Academic aims and contributions to the university's strategy	3
3	Research Training	4
3.1	Admission, recruitment and status of doctoral researchers	4
3.2	Training measures and concept	5
3.3	Supervision and mentoring	5
3.4	Previous experiences in promoting doctoral researchers	5
3.5	Integration into the university's strategy to promote early career researchers	5
3.6	External visibility and networking	6
3.7	Gender equality	6
3.8	Other activities	6
4	Structure	6
4.1	Institutional status and formal requirements of the doctorate	6
4.2	Organisation and management	7
4.3	Added value through cooperation with other institutions	8
4.4	Implementation and sustainability of the graduate school	8
5	Overview of the graduate school's resources	8
5.1	Funding by the university/universities and/or other sources	8
5.2	Requested funding	9
6	Appendices	12
6.1	Five-page proposal summary (executive summary)	12
6.2	Host university/universities	12
6.3	Participating institutions and cooperation partners	12
6.4	Advisory board	13
6.5	Supervision agreements	13
6.6	Most important publications	13
6.7	Additional evidence of qualification	13
6.8	Attracted third-party funding	13
6.9	Curricula vitae and selected publications	14
6.10	Doctoral researchers	14
6.11	Funding spent during the 1 st funding period 2006/7 – 2010	16
6.12	Monitoring	17

List of Abbreviations

<If you use abbreviations, please include a list of abbreviations and their corresponding definitions after the table of contents).>

1 General Information

1.1 Brief summary

<Please provide a concise, comprehensive summary of no more than 30 lines, covering the main academic (scientific) objectives of the proposed graduate school as well as the focus and aims of the doctoral training programme. An additional version should also be provided in German, which will also be presented to the DFG's decision-making bodies. Should funding be approved, this text will be used in the DFG's internet database service (GEPRIS) to provide general information about the graduate school; the school may also choose not to have the information published.>

1.2 Key data

1.2.1 Host, speaker and participating university/universities and institutions

<Please complete the table listed below:>

Table 1: Participating institutions

Host university/universities	Location
<i>University A</i> *	
<i>University B</i>	
Participating university/universities and non-university institutions (if applicable) ¹⁾	Location

* Speaker university/universities are highlighted with an asterisk (*).

¹⁾ Institutions that will be funded by the (proposed) graduate school through the Excellence Initiative. Cooperating universities/institutions that will not be funded through the Excellence Initiative but that will contribute to the graduate school with their own resources are listed in the appendix 6.3.

<Please do not list the participating departments, institutes or other organisational subunits within each institution; a detailed list of these should be provided in the appendix 6.3.>

Please note the following definitions:

Host university: an institution that graduates doctoral members of the graduate school and is funded by the school

Participating university: an institution that is/will be funded by the (proposed) graduate school through the excellence initiative but does not graduate its members

Cooperating university/institution: an institution that contributes funding to the graduate school; do not include cooperating universities/institutions in the table listed above but instead include them in the appendix 6.3.>

1.2.2 Principal investigators

<Please complete the table listed below for the graduate school's principal investigators (PI) and include their CVs in the appendix 6.9. Restrict the number of principal investigators to a maximum of 25, even if more researchers/supervisors are or will be integrated in the graduate school.

For *renewal proposals*, please highlight PIs who were not indicated as PIs in your initial proposal with an asterisk (*).>

Table 2: Principal investigators

academic title, first name, surname,	Year of birth	Institute

* New PIs as compared to the initial proposal <only for renewal proposals>

<The year of birth is required for identification purposes.>

1.2.3 Number of participating researchers

<Please provide the (estimated) number of all academic members (supervisors, doctoral researchers and, if applicable, postdoctoral researchers or undergraduate students) in the following table (only data, rationales may be provided in the following sections where appropriate). Please also provide the percentage of graduate school supervisors and doctoral researchers in relation to all professors/doctoral researchers at the host university's participating institutes/ departments.>

Table 3: Number of participating researchers

Status	Number ¹⁾	%
Senior Professors / Supervisors (PIs) and further participating researchers)		
Junior Professors / Supervisors (PIs and further participating researchers)		
Doctoral Researchers ²⁾ (irrespective of their source of funding)		
Postdoctoral Researchers (irrespective of their source of funding)		
Undergraduate Students <if applicable>		
Further academic members <if applicable>		

<¹⁾ In case of increasing or decreasing numbers during the duration of the graduate school, please indicate the respective numbers if necessary in (a) further column(s).

<²⁾ All participating persons pursuing doctoral studies at the graduate school, irrespective of their source of funding>

1.3 Anchoring at the institutional level

<Please indicate briefly on which level the graduate school is set up (e.g. department, faculty, university).>

2 Academic Profile

2.1 Research priority and multidisciplinary approach

<Please describe and explain in particular:

- the research area(s) encompassed by the graduate school
- the multidisciplinary composition/approach
- the most significant advances (or lack thereof) in recent years characterising the general research field(s) in which the proposed graduate school is active
- current research activities in this/these field(s) by the university/universities and the institutions participating in the graduate school

The academic profile should be able to stand on its own and be understandable, coherent and assessable without the need to read additional documents. For a more comprehensive description of the current state of the art, additional papers (by the participating researchers and/or others) may be cited here (not in an additional appendix). Only published or accepted manuscripts may be cited; manuscripts at any other stage (e.g. planned, submitted, under revision, conditionally accepted, forthcoming, etc.) will not be accepted.>

2.2 Academic aims and contributions to the university's strategy

<Please describe how the graduate school will benefit the university, and the medium-term and long-term impact of the graduate school on the university's/universities' research activities and the research field in general. (Please refer to chapters 3 and 4 where appropriate.)

Renewal proposals should also include:

- the aims and effects of the graduate school in the first funding period – referring to their initial proposal. To what extent have the original aims (with respect to academic/scientific and structural aspects) been achieved or not?
- the added value for the next funding period

(These aspects may also be described in detail in the following chapters where appropriate.)

Initial proposals should highlight the added value to existing local structures and doctoral research training programmes with respect to scientific and structural aspects; this may also be described in detail in the following chapters where appropriate.

If several universities submit a joint proposal for a graduate school, they must demonstrate the synergy and structural added value the collaboration will generate at each university, as well as the institutional long-term effect the strategic collaboration is expected to have.

If necessary, consider the role of the cooperation partners with respect to the academic objectives of the graduate school along with this.>

Table 4: Major aims and measures

Aims	Measures	Results of the 1 st funding period [renewal proposals only]

<This table should be filled out for *initial* and *renewal proposals*. *Renewal proposals* should differentiate between the major aims, measures and results of the 1st funding period and the major aims and measures planned for the 2nd funding period.>

3 Research Training

3.1 Admission, recruitment and status of doctoral researchers

<Please describe:

- the recruitment strategy and process
- the status of all doctoral researchers at the graduate school, as well as their positions and integration into the research environment, the university and the graduate school itself.

If doctoral researchers will be funded from the graduate school grant: Please provide the number of doctoral researchers and justify the chosen type of support (fellowship/employment) without outlining specific thesis research projects. If feasible, provide these data in a table.

For *renewal proposals*, please also comment on:

- the previous results of recruitment for the graduate school, e.g. regarding the location (university) of the previous degree, disciplinary background, as well as composition of disciplines, number of applications, gender balance, etc. Additional tables may be included in the appendix 6.10).
- to what extent the original aims have been achieved or not

For *initial proposals*, please report on interaction with existing local structures and ongoing doctoral research training programmes and explain how these structures will be developed through the graduate school.>

3.2 Training measures and concept

<Please describe the research training strategy, also taking into account the following aspects:

- specific objectives of the doctoral training programme
- qualification measures
- the roles of all PIs/researchers/teaching staff
- professional qualification of doctoral researchers
- if applicable, the graduate school's opportunities for postdoctoral qualification
- if applicable, the non-university partners' role in the research training programme>

3.3 Supervision and mentoring

<Please describe the supervision and mentoring strategies, also taking into account the following aspects:

- measures to ensure reasonable time frames for the completion of doctoral degrees and the (anticipated) time-to-degree
- if applicable, supervision agreements between the doctoral researchers and the graduate school/supervisors. Please include examples of the agreements (in English) in appendix 6.5.>

3.4 Previous experiences in promoting doctoral researchers

<For *renewal proposals*, please describe accomplishments in research training to date and comment on the PhD balance, incl. dropout rate, and achievements of the doctoral researchers as well as their (further) success stories. If possible, include a statement about the subsequent careers of the alumni. Detailed data should be provided in tables in the appendix 6.10.

For *initial proposals*, please describe research training accomplishments within the existing structures (ongoing programmes, working groups, networks), upon which the graduate school is based.>

3.5 Integration into the university's strategy to promote early career researchers

<In this chapter you can describe:

- how the graduate school's programme interfaces with undergraduate studies in the participating disciplines within the host university's programme

- how the school adapts or integrates career strategies for the postdoctoral phase
- how the graduate school relates to other doctoral programmes at the university (integration, demarcation, synergy)

Please refer to section 2.2 and to 6.2 where appropriate.>

3.6 External visibility and networking

<Please describe national and international networking and collaborations, including benefits to doctoral researchers.

Renewal proposals should also describe the international activities of the doctoral researchers (participation in conferences, foreign research activities, etc.)

Initial proposals should comment on this aspect with regard to their experience within existing local structures and research training programmes, on which the graduate school is based.

Please describe special measures for integrating international doctoral researchers.>

3.7 Gender equality

<Describe the gender equality situation at the host university/universities within the participating departments using quantitative indicators and referring to the DFG's research-oriented standards on gender equality and to their phase of implementation. Please specify what measures will be undertaken by the graduate school to achieve its objectives. For *renewal proposals*, please describe if and how these objectives were achieved during the first funding period.>

3.8 Other activities

<If applicable, please describe further measures and activities, e.g. types of public outreach activities, additional support, strategies for creating a corporate identity or for developing and creating a doctoral culture.>

4 Structure

4.1 Institutional status and formal requirements of the doctorate

<Please describe:

- how the graduate school is integrated into the university (with reference to section 1.3)
- what degrees are or will be offered by the graduate school

- how the graduate school, the research training strategy and the status of the doctoral students (see section 3.1.) are anchored in the statutory regulations governing the university's structure and the awarding of doctoral degrees; if applicable, mention any amendments to these regulations that became necessary in accordance with the programme and structure of the graduate school
- in which languages a doctoral thesis can be submitted (and defended)
- the examination and review procedures and any additional qualifications (e.g. interim exams) if required (referring to section 3.3)>

4.2 Organisation and management

<Please describe how the graduate school is governed, organised and managed internally also taking into account the following aspects:

- the organisational structure, the decision-making processes and the respective responsibilities – if applicable, in a clearly arranged scheme
- the mechanisms for allocating central funds (e.g. general funds, funds for publications, travel, colloquia, visiting researchers and rotation positions) according to performance
- (referring to section 5.1) the staffing situation at the graduate school and its expected development in respect to the organisation and management of the graduate school; premises and infrastructure available to the graduate school (briefly); service facilities provided or incorporated
- organisation and management of cooperation and interaction between the participating institutions and their scientists
- measures enabling the research staff to conduct research training (e.g. sabbaticals, workload countable towards the university teaching load (Lehrdeputatsanrechnungen), additional professorships, etc.)>

4.2.1 New professorships and junior research groups

<If funding is requested for establishing new professorships or junior researchers (see section 5.1.1), which types will be established (new full professorship, temporary replacement for vacant professorship, early reappointment, junior professorship, independent junior research groups, etc.)?

How will the new professorships and early career researchers be integrated into the existing structure?

Please complete the following table for new professorships and early career researchers, listing the discipline, salary scale and host university/institution.>

Table 5: New professors

Salary scale ¹⁾	Discipline	University/institution
<i>professors</i>	<i>philosophy</i>	<i>A, F...</i>
<i>junior research group leader</i>	<i>molecular cell biology</i>	<i>B, E</i>
...		

¹⁾ For salary scales, see DFG rates for salary expenses (2010 / 2011): [DFG-Form 60.12](#)>

<When will the new professorships be transferred to university funding? How will this transfer take place (e.g. filling of vacant positions at an earlier date, additional professorships, etc.)?>

What measures are planned to offer outstanding early career researchers attractive prospects at the school's location, e.g. tenure-track options?>

4.3 Added value through cooperation with other institutions

<Please describe how cooperation with other institutions benefits the structural development of the host university.>

If several universities submit a joint proposal, they must demonstrate the synergy and structural added value the cooperation will generate, as well as the institutional long-term effect the strategic cooperation is expected to have.>

4.4 Implementation and sustainability of the graduate school

<Please explain the measures and plans to ensure sustainability (beyond extra funding). For *renewal proposals*, please indicate (referring to section 5.1) which DFG-funded measures (including staff) from the first funding period have been transferred to university funding.>

5 Overview of the graduate school's resources

5.1 Funding by the university/universities and/or other sources

<If applicable, please give an overview of all resources provided to the graduate school from the host university, the participating institutions and/or third parties. The overview should be restricted to those resources that will be provided directly to and be primarily utilised by the graduate school.>

5.1.1 Staff

Employees who will be working at the graduate school, but whose positions will not be financed through this programme:

<Please list the number of these employees. If necessary, please insert additional lines.>

Table 6: University staff

Non-scientific staff	Funded by the host university	Funded by participating institutions	Funded by other sources ^{<1>}
...			
...			
Total non-scientific staff			
Further scientific staff <if applicable ² >			
...			
...			
Total scientific staff			

^{<1>} For all funds from other parties please add a description of the sources and the type of funding.

² Please do not include participating individual researchers who are already listed and mentioned in sections 1.2.2 and 1.2.3.>

<For *Renewal proposals*, please highlight positions that were previously funded by the graduate school during the 1st funding period but that will subsequently be funded by the host university's/universities' core support during the proposed 2nd funding period.>

5.1.2 Premises, infrastructure and equipment

<Please describe briefly the rooming situation of the graduate school and outline the equipment that is/will be provided by the participating institutions, including central core facilities that are necessary for the graduate school (e.g. IT infrastructure, access to computational resources, if applicable special instrumentation).

Please differentiate between equipment, instrumentation and facilities that are already in place and those to be acquired by university or other sources. *Renewal proposals* should include (but not highlight) all infrastructure and equipment that was acquired through DFG-funding during the first period.>

5.2 Requested funding

<Please list the items for which DFG funding is requested. All funding amounts for the table below should be given in Euros (rounded to the nearest thousand) and include VAT. For funding positions not listed, please insert additional lines.

When compiling the budget, please note that for calendar year 2012, funds can only be requested for November and December. Conversely, for 2017, funding can only be requested for January through October. Funding beyond October 2017 cannot be requested.

Furthermore, the suggested average budget of between €1 million and €2.5 million per annum merely represents an approximate value. The amount of funding requested may be lower than this or, in justified cases, exceed it.

Finally, please note that the budget should itemise only the direct costs for the graduate school. A supplemental allowance amounting to 20% of the respective funding sum will be made available to cover indirect costs related to the project. This 20% allowance should not be included in the calculations; in case of approval, it will automatically be added to the grant.

Justification for the requested funds must be provided.

Regarding the application of funds please consider also [DFGWR-form exin10](#).>

5.2.1 Staff Funding

Table 7: Staff funding

Salary scale	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Sum
Scientific staff	Numbers ¹⁾						
Professors and equivalent ²⁾							
Junior research group leaders and equivalents ²⁾							
Postdocs and equivalent ²⁾							
Rotational positions for clinicians ("Gerok-Stelle") ²⁾							
[XY%] E13 positions for doctoral researchers							
Doctoral fellowships ³⁾							
Student assistants ²⁾ , qualification fellowships ³⁾							
...							
Total scientific staff [k€]							
Non-academic staff	Numbers ¹⁾						
E ... (central manager, administrators)							
E ... (administrators and/or secretaries)							
E ... (other non-academic staff)...							
...							
Total non-academic staff [k€]							
Total [k€]							

¹⁾ If different numbers are required for different calendar years, please provide the range (e.g. 4-6).

²⁾ Please use the DFG rates for salary expenses (2010/2011): [DFG-form 60.12](#)

³⁾ Please include the amount of doctoral scholarships provided as part of your justification (referring to section 3.1)>

5.2.2 Other costs

Table 8: Other costs

Description	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Sum
in [k€]							
...							
...							
...							
Total other costs [k€]							

5.2.3 Instrumentation

<If you plan to purchase instrumentation and other equipment, please enter the projected expenditures as follows: For all equipment between €10,000 and €150,000 per item, enter the total cost. Equipment exceeding €150,000 per item and vehicles should be listed individually. Small instruments of less than €10,000 per item are included above in table 8 as “Other costs”. All amounts for instrumentation should include VAT.>

Table 9: Instrumentation

Description	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Sum
in [k€]							
Total amount for equipment <€150,000							
Instrument A							
Instrument B							
...							
Total [k€]							

5.2.4 Total funding requested

Table 10: Total funding

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Sum
in [k€]							
Staff							
Instrumentation ¹⁾							
Other costs							
Total							

¹⁾ Total amount for all instrumentation > €10,000 per item

6 Appendices

6.1 Five-page proposal summary (executive summary)

<This summary primarily serves to acquaint members of the Grants Committee with the proposal.>

6.2 Host university/universities

<Please provide general information on the host university. This may include (but is not limited to): the faculties and disciplines, the overall number of students, the number of students graduating per year in the relevant subject area(s), the number of doctorates awarded each year in the subject area(s) covered, average duration of doctoral studies in the relevant subject areas, etc. (max. three pages in total). A concise list of the study programmes and degrees in the subject area of the graduate school should also be included (i.e. degrees offered, types of master programmes - professional vs. “scientific”/academic focus, etc.). Please summarise the status quo of doctoral training at the host university.>

6.3 Participating institutions and cooperation partners

<Please include a table listing all institutions participating in the proposed graduate school as well as all institutions (e.g. industrial, service providers, museums, schools, etc.) with which cooperation is planned. For all of these institutions – besides the host university/universities – include a statement by the partner addressing the intended participation or cooperation.

Please structure the table as follows, providing the names and locations of the individual institutions:>

Table 11: Institutions and cooperation partners

Institutes and institutions of the host university/universities ¹⁾	Location/s
if applicable: Institutes and institutions of other participating universities ¹⁾	Location/s
if applicable: Integrated non-university research institutions ¹⁾	Location/s
Cooperation partners (university and non-university institutions) ²⁾	Location/s

¹⁾ Institutions that will be funded by the (proposed) graduate school through the Excellence Initiative

²⁾ Institutions that will contribute to the graduate school with their own resources (e.g. foreign university and research institutions as well as industrial cooperation partners or other partners in the field or service providers, museums, cultural institutions, etc.)>

6.4 Advisory board

<For *renewal proposals* only. Please list the names, institutions and functions (if applicable) of the members of the advisory board.>

6.5 Supervision agreements

Renewal proposals should include samples of supervision agreements in English (if available). Initial proposals can add a concept/scheme of their supervision agreements.

6.6 Most important publications

<Please list a total of 25 publications you believe to be the most important that were authored by (for *renewal proposals*) the members of the graduate school respectively (for *initial proposals*) the group of participating researchers involved. They should be listed by the date of publication in descending order (i.e. the most recent publication first). Only published or accepted manuscripts may be cited; manuscripts at any other stage (e.g. planned, submitted, under revision, conditionally accepted, forthcoming, etc.) will not be accepted.>

6.7 Additional evidence of qualification

<Please list the 25 most important additional pieces of evidence (besides publications) that demonstrate the qualification of (for *renewal proposals*) the members of the graduate school respectively (for *initial proposals*) the group of participating researchers involved (e.g. research awards, patents, etc.).>

6.8 Attracted third-party funding

<For the host university/universities and/or other research institutions involved in the proposed graduate school: Please list what you consider to be the up to 15 most relevant coordinated research and research training projects that have been funded by the DFG or other third parties from 2006 to 15 July 2011 (regardless of whether funding started before, in or after 2006). If an individual consortium is located at several (also non-participating) universities (e.g. CRC Transregio), please only include funding allocated to researchers at institutions participating in the graduate school (listed in table 1). Please provide information on the type of funding (e.g. Research Training Groups; Collaborative Research Centres, Research Units, projects funded by the Federal Ministry of Education and Research, EU project, industry, etc.), the title of the project, the coordinator, the starting date and anticipated end date of funding (if several funding periods were involved, please state the starting and anticipated end date of the entire funding period), as well as the average amount of total funding received each year (excluding 20% sup-

plemental allowance). Please highlight also all measures and activities aimed at establishing structured doctoral training.

In addition, please sum up all individual third-party grants for all principal investigators (listed in table 2) between 2006 and 15 July 2011, only indicating the annual average.>

Table 12: Third-party funding since 2006

No.	Funding body	Type of funding	Title	Coordinator	Start	Finish	Amount (annual Ø in k€)
1							
...							
15							
Individual grants (total annual average 2006-2011 for all principal investigators)							

6.9 Curricula vitae and selected publications

<For each of the principal investigators (listed in table 2), please include a biographical sketch (in alphabetical order) briefly outlining her/his academic career, and a list of her/his 10 most relevant publications. The list of publications should start with the most recent paper. Only published or accepted manuscripts may be cited; manuscripts at any other stage (e.g. planned, submitted, under revision, conditionally accepted, forthcoming, etc.) will not be accepted. Patents may be listed in addition. The CVs and lists must not exceed two pages (Arial 11pt font and 1.0 line spacing). Please add to each CV a brief outline (limited to two pages) of the PIs' experience in supervising doctoral researchers (including information about their further careers) and a list of dissertations supervised by the respective PI within the last five years. For *renewal proposals*, provide this outline and this list only for new PIs in the graduate school who were not involved in the initial proposal. For PIs already involved in the initial proposal please provide a list of dissertations supervised outside the graduate school (if applicable). Dissertations supervised in the graduate school have to be listed in appendix 6.10.1>

6.10 Doctoral researchers

<For *renewal proposals* only:>

6.10.1 Members

<Please provide a list of all doctoral researchers who are/were members of the graduate school during the first funding period (irrespective of their source of funding). If the doctoral member was affiliated after a BA, German FH (university of applied science) or similar degree (e.g. for a fast track), please indicate it in a further column. Structure the table as follows in landscape format:>

Table 13: Doctoral researchers

No.	Name	Thesis (title)	Main supervisor ¹⁾ (names)	Co-Supervisors/ thesis committee ¹⁾ (names)	Date of last degree (diploma, BA, MA, etc.)	Member of GSC from - to (date)	(Expected) date of doctorate ²⁾ (month/ year)	Occupation following doctorate and/or current employment
1.								
2.								
...								
...								

¹⁾ Please note that the main supervisor does not have to be one of the principal investigators (listed in table 2).

²⁾ Date of final doctoral exam (e.g. "Disputatio" / "Rigorosum")

6.10.2 Origin and gender balance

<Please list the geographical origin of the graduate school's doctoral researchers (referring to the location of their last degree) by world region or (if appropriate) by country as well as the gender balance. Structure the table as follows:>

Table 14: Geographical origin of doctoral researchers

Geographical origin	Number of doctoral researchers	Percentage of all doctoral researchers	Number of female doctoral researchers	Percentage of female doctoral researchers
host university/universities				
other German universities				
world region or country				
...				

6.10.3 Achievements

<Please provide numbered lists of all publications by the doctoral researchers and a separate list of other relevant additional evidence (awards, patents, etc.) concerning them. Only published or accepted manuscripts may be cited; manuscripts at any other stage (e.g. planned, submitted, under revision, conditionally accepted, forthcoming, etc.) will not be accepted.>

6.11 Funding spent during the 1st funding period 2006/7 – 2010

<Renewal proposals only>

Table 1: Funding spent by the graduate school

	2006	2007	2008	2009	2010
in k€					
Staff					
Professors					
Junior research group leaders					
Postdocs & doctoral researchers¹⁾					
Others					
Instrumentation²⁾					
Other costs³⁾					
Total [k€]					

¹⁾ including fellowships

²⁾ instrumentation > 10 T€ per item

³⁾ including small instruments (< 10 T€ per item)

6.12 Monitoring

In accordance with stipulations by the German federal and state governments, the DFG has requested that the Institute for Research Information and Quality Assurance (IFQ) monitor the implementation of the Excellence Initiative's programmes. Findings will be shared with the programme's governmental sponsors in compliance with their reporting requirements. This monitoring requires that the IFQ view your proposal (after the final funding decision) to get information on objectives and measures you plan to achieve or have achieved in your graduate school. The IFQ will approach this confidentially and exclusively for the purposes of monitoring.

Applicants to the DFG hereby

agree

do not agree

<please select accordingly „x“>

to allow the IFQ to access this proposal for statistical analysis.

<Please do not submit any appendices other than those requested above.>

5.2 Antragsleitfaden Exzellenzcluster

**Excellence Initiative
by the German Federal and State Governments
to Promote Science and Research
at German Universities**

**General Information on Preparing a Proposal
and
Template for Initial/Renewal Proposals for a Cluster of Excellence**

Second Programme Phase 2012 - 2017



1. General Information

The information contained in the proposal should provide a detailed outline of both the research programme and the structural aspects; explanations should be concise but given in sufficient detail to aid the reviewers in their assessment.

Proposals will be evaluated with regard to the cluster as a whole, as well as to each research area.

Renewal proposals should also include the results of the first funding period. *Initial proposals* should describe their success with the existing structures (programmes, working groups, networks), on which the cluster is based. In preparing the proposal, please consider the objectives contained in the programme guidelines.

The universities, as the applicants in this programme, are expected to provide adequate core support, not including the 20% supplement to cover indirect expenses, which will be funded by this programme. The core support should be specified in the proposal.

2. Technical Instructions

Proposals must be submitted in English. Proposals may be additionally submitted in German on special request. Please contact the DFG-Head Office in advance.

Please use the attached proposal template. Proposals should be printed and bound in A4 format. The proposal and appendices should form one volume.

Proposals for clusters of excellence are limited to 120 pages (chapters 1 - 3), use Arial 11 pt font and 1.5 line spacing for the text; for the formation of tables other font size and line spacing are acceptable.

Please understand that proposals exceeding 120 pages (with respect to chapter 1 – chapter 3), or not formatted as stated above, or containing additional appendices cannot be accepted.

Complete all tables in this proposal template (for both *initial* and *renewal proposals*), unless otherwise indicated. The numbering and headings of the tables may be revised and further tables may be added in chapters 1 – 3 (but not in the appendix).

If abbreviations are used, please include a list of abbreviations and their corresponding definitions after the table of contents.

Please add two or three blank pages for reviewers' notes (preferably of a different light colour) in front of each research area. Those blank pages should not be included in the page numbering.

When compiling the budget please take into account DFG rates for salary expenses: [DFG-form 60.12](#). Regarding the application of funds please consider also [DFG/WR-form exin10](#).

Publications: The most important publications by members of the cluster should be listed in the appendix of the proposal in the sections 4.2 and 4.3 and with the CVs (sections 4.5. and 4.6). The proposal should be able to stand on its own and be understandable, coherent and assessable without the need to read additional documents. For a more comprehensive description of the current state of the art, additional papers (by the participating researchers and/or others) may be cited in the sections 1.4 and 2.3 (but not in an additional appendix). Please note that only published or accepted manuscripts may be cited within the proposal; manuscripts at any other stage (e.g. planned, submitted, under revision, conditionally accepted, forthcoming, etc.) will not be accepted.>

3. Submission

Please send 25 copies of the proposal to the DFG's Head Office and at least two copies to the relevant state ministry (or ministries).

Additionally, *renewal proposals* should add one copy of the cluster's statutes (in German). *Initial proposals* may submit a concept/scheme of their statutes.

The proposal and the statutes should also be submitted electronically on CD-ROM to the DFG's Head Office. The proposal, including all appendices, should be contained in one PDF file¹.

Written approval must be obtained from all federal states in which host university/universities are located; please submit copies with the proposal.

Submission Deadline: 1 September 2011. Please allow adequate time for discussions with the relevant state ministries officials.

Submission Address:

Dr. Beate Konze-Thomas

DFG

53170 Bonn

For more information visit

www.dfg.de/exzellenzinitiative

DFG-contacts for general inquiries on clusters of excellence and the proposal template:

Dr. Klaus Wehrberger, +49 228 885-2355, klaus.wehrberger@dfg.de

Dr. Oliver Wiegner, +49 228 885-2576, oliver.wiegner@dfg.de

¹ Please combine the proposal into one file (for example in Word format) and include a table of contents with bookmarks. This main file should be converted into a PDF document. When converting to PDF, please note the settings. The programme should automatically generate the table of contents into bookmarks in PDF. The PDF document should not include password protection or access restrictions and should allow the documents to be read, copied and printed.

**Excellence Initiative by the German Federal and State Governments
to Promote Science and Research
at German Universities**

<Template>

**Initial/Renewal Proposal
for a
Cluster of Excellence**

<Text outside of tables marked in grey should be adapted by the applicants. The text included in angular brackets “< >” provides additional information to help fill out the proposal template. It should be removed from the final proposal.>

Cluster of Excellence

EXC xxxx

<Please enter the official DFG-number of the cluster here.>

Title

Host University/Universities

<Renewal proposals only:>

First Funding Period

1 November 2006/2007 – 31 October 2012

First/Second Funding Period

1 November 2012 – 31 October 2017

Initial/Renewal Proposal for a Cluster of Excellence

"Title" <in German>

"Title" <in English>

Host **university/universities:**

Rector / President of the host **university/universities:**

Coordinator of the cluster of excellence

Title first name surname

Work address:

Phone:

Fax:

E-Mail:

Title first name surname

Work address:

Phone:

Fax:

E-Mail:

Location, date

Location, date

Signature

Signature

Rector/ President

Coordinator

* Speaker university/universities

<Please highlight the speaker university/universities with an asterisk (*), and where applicable, highlight or illustrate that a joint speakership is aimed for. Please note that additional information and justification is required in section 1.9 in those cases where a joint speakership of two or more universities is planned.>

Contents

1	General information	1
1.1	Brief summary	1
1.2	Key data	1
1.2.1	Host, speaker and other participating institutions (university and non-university)	1
1.2.2	Principal investigators	2
1.2.3	Overview of the cluster's structure	2
1.3	Overview	3
1.4	Research programme	4
1.5	Academic staff	4
1.5.1	Staffing situation	4
1.5.2	New professorships and junior research groups	6
1.6	Promotion of early career researchers	6
1.7	Promotion of gender equality	6
1.8	Organisation, management and infrastructure	7
1.9	Relationship between the cluster, the host university/universities and the participating partners	7
2	Research areas	7
A.2.1.	Research area A: Title	7
A.2.2.	Summary	8
A.2.3.	Programme of the research area	8
A.2.4.	Requested funding	8
B.2.1.	Research area B: Title	10
C.2.1.	Research area C: Title	10
Z.2.1.	Central management	10
Z.2.2.	Summary	10
Z.2.3.	Description	10
Z.2.4.	Requested funding	10
3	Overview of the cluster's resources	13
3.1	Available resources	13
3.2	Requested funding	15
3.2.1	Funding requested for each research area and the central management	15
3.2.2	Funding requested for the entire cluster (including the research areas and central management)	16
4	Appendices	18
4.1	Five-page proposal summary (executive summary)	18
4.2	Most important publications of the cluster	18
4.3	Most relevant publications of the research areas	18
4.4	Additional evidence of qualification	18

4.5	Curricula vitae and selected publications.....	19
4.6	<i>Renewal proposals only:</i> Curricula vitae and selected publications of the recruited professors and junior research group leaders.....	19
4.7	Other participating researchers	19
4.8	Participating institutions and cooperation partners	20
4.9	Letters of intent / Statements of cooperation	20
4.10	<i>Renewal proposals only:</i> Scientific advisory board	20
4.11	General information on the host university/universities.....	21
4.12	Attracted third-party funding	21
4.13	<i>Renewal proposals only:</i> Funding spent during the 1 st funding period	22
4.14	Doctoral researchers.....	23
4.15	Monitoring	24

List of abbreviations

<Please include here a list of the abbreviations used in the proposal (if applicable).>

1 General information

1.1 Brief summary

<Please provide a concise and comprehensive summary of no more than 30 lines, covering the main objectives of the proposed cluster. Please include also a German translation of this summary. These summaries will be presented to the decision-making bodies, in particular the Grants Committee. Should funding be approved, this text will be used in the DFG's internet database service (GEPRIS) to provide general information about the cluster; however, the cluster may also choose not to have the information published in GEPRIS.>

1.2 Key data

1.2.1 Host, speaker and other participating institutions (university and non-university)

Table 1: Participating institutions

Host university/universities	Location
<i>University A*</i>	
<i>University B</i>	
Participating universities ¹⁾ (if applicable)	Location
Participating non-university research institutions ¹⁾ (if applicable)	Location

* Speaker university/universities are highlighted with an asterisk (*)

1) Institutions that will be funded by the cluster. Cooperation partners that will not be funded by the cluster but will contribute their own funds to the cluster (e.g. industrial cooperation partners or other partners in the field of service providers, museums, cultural institutions, etc.) are listed in Table 20 in the appendix.

<Please **do not** include the participating departments, institutes or other organisational subunits within each institution.>

A detailed list of the participating institutions, their subunits and further cooperation partners is given in the appendix, section 4.8, Table 20.

1.2.2 Principal investigators

<Please complete the table listed below for the cluster's principal investigators (PIs) and include their CVs in the proposal's appendix (section 4.5). Restrict the number of PIs to a maximum of 25. For *renewal proposals*: Please highlight PIs who were not indicated as PIs in the initial proposal with an asterisk (*).>

Table 2: Principal investigators

	Title, first name, surname	Year of birth	Institute	Research area(s)
...				
25				

<The year of birth is required for identification purposes.>

** Renewal proposals only: new PIs compared to the initial proposal submitted 2006/2007*

Further participating researchers are listed in the appendix (section 4.7). A list of the most important publications of the cluster is contained in section 4.2, and of additional evidence of qualification in section 4.4.

1.2.3 Overview of the cluster's structure

Table 3: Structure of the cluster

	Unit (research area, platform, etc.)	Title	Academic discipline and research direction (if applicable)	Project leader, institute, location
N	A	<i>Research XY</i>		
E	B		
			
	Z	<i>Central Management</i>		

Newly included units (e.g. research areas, platforms, etc. are marked with **N**(ew). Units that will not be continued with respect to the previous funding phase are marked with **E**(nding) (*renewal proposals only*).

1.3 Overview

<*Initial proposals*: Please provide a concise description of the status quo and important objectives for the planned cluster with respect to research, people and structures.

Renewal proposals: Please provide a concise description of the cluster's major aims and achievements during the 1st funding period and important objectives for the 2nd funding period with respect to research, people and structures. The aims set in the previous proposal 2006/2007 should serve as a point of reference for the renewal proposal. To what extent have the original aims (with respect to academic and structural aspects) been achieved or not?>

Table 4: Major aims and measures

Aims	Measures	Results of the 1 st funding period (<i>renewal proposals only</i>)

<This table should be completed for *initial* and *renewal proposals*. *Renewal proposals* should differentiate between major aims, measures and results during the 1st funding period and the major aims and measures planned for the 2nd funding period.>

1.4 Research programme

<Please describe the cluster's research objectives and the proposed measures, taking into account the status quo and (*renewal proposals only*) the aims, problems and achievements of the 1st funding period. E. g. the following aspects may be included:

- Research areas to be investigated and their interconnections
- Position and impact of the cluster within the wider research field, international visibility, unique features of the cluster, differentiation from similar project consortia, international competitors
- Added value of the existing and proposed interdisciplinary cooperation
- Important national and international partnerships
- Cooperative ventures with application partners, transfer of results from basic research to applied research and application, commercial and/or social significance (if applicable)

1.5 Academic staff

1.5.1 Staffing situation

<Please describe the current staffing situation in the cluster and how it is expected to develop.

Renewal proposals only: Take into account the aims, problems and achievements of the 1st funding period. Please list and explain which cluster-funded measures and academic and non-academic staff from the 1st funding period have been or will be transferred to core support with reference to the plans of the initial proposal 2006/2007. Please distinguish between recruitments mainly financed by the resources of the cluster itself (see the following Table 5) and recruitments financed by other sources. Report on the recruitment process as well: e. g. strategies, procedures, successes and failures, planned and achieved improvements at all levels of recruitment ranging from doctoral researchers to professors.

Initial proposals only: Please describe the efforts to strengthen the academic profile with respect to the planned cluster by strategic recruitments since 2006 (see Table 5), if applicable.

Renewal and initial proposals: Measures and plans to ensure sustainability>

Table 5: Professors and junior research group leaders appointed since 2006 with respect to the cluster

Surname, first name	Sex	Previous position & location	Recruitment position	Research area	Institute (if applicable)	Date of recruitment/start in the cluster ¹⁾	Tenure-aspects ²⁾	Source of funding ^{3/4)}
<Renewal proposals only> Positions financed by the cluster ³⁾								
XY	f		professor	A...				
ZP	m		group leader	B...				
			junior group leader	D, E				
<Initial and renewal proposals> Positions financed by other resources than the cluster								

- 1) Please indicate both, the date of recruitment and the start date within in the cluster.
- 2) Tenure aspects: Please indicate whether the positions will be temporary, permanent or have a (competitive/non-competitive) tenure option.
- 3) If these positions were only partially financed by the cluster, please provide further information on the input from the cluster and from external funding sources (e.g. third party funds, donation/endowment, core support, etc.).
- 4) Please provide information on the current and future sources of funding, e.g. cluster of excellence, donation/endowment, third party funds, core support, especially concerning measures to ensure sustainability.>

<Renewal proposals only:> For CVs and publication lists by appointed researchers funded by the cluster, see appendix, section 4.6

1.5.2 New professorships and junior research groups

<Please describe the new measures and positions to be established using the requested funding, e. g.:

- New professors and junior research group leaders
- Integration of and cooperation with the new professorships and junior research groups
- Outlook, tenure aspects, plans for transferring new professorships to university funding, sustainability>

Table 6: New professors and junior research group leaders

Research area(s)	Salary category	Designation	University/Institution
A, F...	<i>Professor</i>	<i>Philosophy</i>	
B, E	<i>Junior research group leader</i>	<i>Molecular cell biology</i>	
....	...		

1.6 Promotion of early career researchers

<Please describe proposed measures to promote early career researchers (including undergraduate students/doctoral researchers, postdocs, junior group leaders): status quo and future plans, taking into account (*renewal proposals only*) the aims, measures, problems and achievements of the 1st funding period, including e. g.

- Graduate programmes
- Planned or achieved improvements in career prospects (both within and outside the host university/universities and research institutes)
- Sustainability>

Statistical data on the cluster's doctoral researchers are summarised in the appendix, section 4.14.

1.7 Promotion of gender equality

<Please describe the gender equality situation at the host university/universities and within the participating departments using quantitative indicators and referring to the DFG's research-oriented standards on gender equality and to their phase of implementation. Please specify what measures will be undertaken by the cluster to achieve its objectives. *Renewal proposals*: Please describe if and how these objectives were achieved during the 1st funding period.

1.8 Organisation, management and infrastructure

<Please describe the organisation and management of the cluster, integration into the university/universities with regard to structures and administration: status quo and future plans, taking into account (*renewal proposals only*) the aims, measures, problems and achievements of the 1st funding period, including e.g.:

- Legal status of the cluster
- Public outreach
- Transfer activities
- Data management
- Infrastructure
- Sustainability>

1.9 Relationship between the cluster, the host university/universities and the participating partners

<Please describe the research profile of the host university/universities, the role of the cluster within this profile, long-term perspectives and setting of priorities.

If several universities submit a joint proposal for a cluster of excellence, they must demonstrate the synergy and structural added value the cooperation will generate at each university, as well as the institutional long-term effect the strategic cooperation is expected to have.

If a joint speakership of two or more universities is intended, the equivalent strategic contribution of each speaker university should be explained in detail.>

2 Research areas

A.2.1. Research area A: **Title**

Leader(s) of the research area

Title, full first name, surname, date of birth <The date of birth is required for identification purposes.>

Work address <complete address of the university institute (please use the German name)>

Phone:

Fax:

E-Mail:

A.2.2. Summary

Summary

<Please provide an English summary and limit it to 20 lines.>

A.2.3. Programme of the research area

<Please describe the research area's topic, objectives and the proposed measures with respect to the status quo and (*renewal proposals only*) the aims, problems and achievements of the 1st funding period.

A.2.4. Requested funding

<Please list items for which funding is requested. When compiling the budget, please note that for calendar year 2012, funds can only be requested for November and December. For 2017, funding can only be requested for January through October. Please note that the budget should itemise only the direct costs for the cluster.

All funding amounts for the tables below should be given in k€ (rounded to the nearest thousand) and include VAT. For cost items not listed, please insert additional lines. Please note: funding for travel, visiting researchers, colloquia, publications, sabbaticals, flexible funds, etc. for the cluster as a whole should be included and justified under Z "Central management".>

Table 7: Requested funding - staff

Salary scale	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Number of positions					
Professors and equivalent						
Junior research group leaders and equivalent						
Postdocs and equivalent						
Rotational positions for clinicians ("Gerok-Stelle")						
Doctoral researchers and equivalent						
Research associates/academic staff and equivalent						
Non-academic staff (technical assistance)						
Other staff [k€]						
Total [k€]						

<Please complete the table with the requested number of positions only, except for the two last lines. The corresponding DFG rates for salary expenses can be found in [DFG-form 60.12](#).

Justification for requested staff funding should be provided here.

Please also include information on plans and measures concerning the sustainable integration of these positions (if applicable) into the core support of the host university/universities.

Renewal proposals only: Please indicate which positions should receive renewal funding and which positions are new compared to the 1st funding period, see also Table 5.>

Table 8: Requested funding – instrumentation ^{1/2)}

Description	2012	2013	2014	2015	2016	2017
in k€						
Total amount for instrumentation < €150,000 ¹⁾						
Instrument A ²⁾						
Instrument B						
...						
Total [k€]						

1) Total amount for all instrumentation between €10,000 and €150,000 per item. Small instruments (< €10,000 per item) are included in Table 9 below as “other costs”.

2) Instruments exceeding €150,000 per item and vehicles are listed individually.

<Justification for the total amount (for instrumentation between €10,000 and €150,000 per item) and for individual instruments exceeding €150,000 should be provided here.>

Table 9: Requested funding – other costs ¹⁾

Description	2012	2013	2014	2015	2016	2017
in k€						
...						
...						
...						
Total [k€]						

1) Including e. g. consumables, small instruments (< €10,000 per item), animal costs, etc.

<Justification for the requested funding should be provided here.>

<*Renewal proposals only:*

An overview on the funding spent during the 1st funding period in the different research areas and by the cluster as a whole is given in the appendix, section 4.13.>

B.2.1. Research area B: Title

C.2.1. Research area C: Title

Z.2.1. Central management

Coordinator

Title, full first name, surname, date of birth <The date of birth is required for identification purposes.>

Work address <complete address of the university institute (please use the German name)>

Phone:

Fax:

E-Mail:

Z.2.2. Summary

Summary

<Please provide an English summary and limit it to 20 lines.>

Z.2.3. Description

<Please describe the structure, objectives and proposed measures of the central management area, taking into account the status quo and (*renewal proposals only*) the aims, problems and achievements of the 1st funding period.

- Infrastructure (achievements and requirements) and central services (if applicable)
- Public outreach, networking
- Internal (flexible) funds.>

Z.2.4. Requested funding

<Please list the items for which funding is requested and consider the references concerning the compiling of the budget given in section A.2.4. Funding for travel, visiting researchers, colloquia, publications, sabbaticals, flexible funds, etc. for the cluster as a whole should be included and justified here.>

Table 10: Requested funding - staff

Salary scale	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Number of positions					
Professors and equivalents						
Junior research group leaders and equivalents						
Postdocs and equivalents						
Rotational positions for clinicians ("Gerok-Stelle")						
Doctoral researchers and equivalents						
Research associates/ academic staff and equivalents						
Non-academic staff (technical assistance)						
Other staff [k€]						
Total [k€]						

<Please complete the table with the requested number of positions only, except for the two last lines. The corresponding DFG rates for salary expenses can be found in [DFG-form 60.12](#).

Justification for requested staff funding should be provided here.

Please include information on the plans and measures concerning the sustainable integration of the positions for professors, junior research group leaders and others into the core support of the host university/universities (if applicable).

Renewal proposals only: Please indicate which positions should receive renewal funding and which positions are new compared to the 1st funding period.>

Table 11: Requested funding – instrumentation ^{1/2)}

Description	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	in k€					
Total amount for instrumentation < €150,000 ¹⁾						
Instrument A ²⁾						
Instrument B						
Total [k€]						

1) Total amount for all instrumentation between €10,000 and €150,000 per item. Small instruments (< €10,000 per item) are included in Table 12 below as "other costs".

2) Instruments exceeding €150,000 per item and vehicles are listed individually.

<Justification for the total amount (for instrumentation between €10,000 and €150,000 per item) and for individual instruments exceeding €150,000 should be provided here.>

Table 12: Requested funding – other costs ¹⁾

Description	2012	2013	2014	2015	2016	2017
in k€						
...						
...						
...						
Total [k€]						

1) Including e. g. consumables, small instruments (< €10,000 per item), animal costs, publication costs, travel, colloquia, visiting researchers, sabbaticals, flexible funds, etc.

<Justification for the requested funding should be provided here.>

<Renewal proposals only:

An overview on the funding spent during the 1st funding period in the different research areas and by the cluster as a whole is given in the appendix, section 4.13.>

3 Overview of the cluster's resources

3.1 Available resources

Staff

Employees who will be working in the cluster, but whose positions will not be financed by the funding of the cluster: <Please list the number of positions in Table 13.

Renewals proposals only. Please provide additional information on positions that were funded by the cluster during the 1st funding period but that will subsequently be funded by the host university's/universities' and the other participating institutions' core support during the proposed 2nd funding period, see also section 1.5.1 and Table 5.>

Table 13: Staff

Staff	Funded by the host university/universities	Funded by participating institutions	Funded by other sources ¹⁾
	Number of positions		
Academic staff			
Professors and equivalent			
Junior research group leaders and equivalent			
Postdocs and equivalent			
Rotational positions for clinicians ("Gerok-Stelle")			
Doctoral researchers and equivalent			
Research associates/academic staff and equivalent			
Other academic staff			
Total academic staff			
Non-academic staff			

1) For all funds from other parties please indicate the source and the type of funding.

Infrastructure

<Please describe briefly the working space and the infrastructure of the cluster.

Renewal proposals should also describe the major infrastructural measures with respect to the cluster since the start of the 1st funding period (see also section 1.8).

- Please outline the major instrumentation exceeding €150,000 per item that has been or will be provided by the host university/universities and participating institutions and which will not be / have not been funded within the Excellence Initiative (Table 14 a) and b)).
- *Renewal proposals*: Please include (Table 14 c) all instrumentation exceeding €150,000 per item that has been acquired through the cluster funds during the 1st funding period.>

Table 14: Instrumentation exceeding €150,000 per item

	Year of purchase ¹⁾	Amount [k€]
a) Instrumentation provided by the host university/universities		
	2007	
	<i>planned</i> 2012	
b) Instrumentation provided by the participating institutions		
	2009	
	<i>planned</i> 2013	
c) Instrumentation provided by the cluster during the 1 st funding period (<i>renewal proposals only</i>)		
Total		

1) Since 1.1.2006

3.2 Requested funding

<Please list the items for which DFG funding is requested. All funding amounts for the table below should be given in k€ (rounded to the nearest thousand) and include VAT. For items not listed, please insert additional lines.

When compiling the budget, please note that for calendar year 2012, funds can only be requested for November and December. For 2017, funding can only be requested for January through October.

Furthermore, the suggested average budget of between €3 million and €8 million per annum merely represents an approximate value. The amount of funding requested may be lower or higher.

Finally, please note that the budget should itemise only the direct costs for the cluster. A supplemental allowance of 20% of the respective funding sum will be made available to cover indirect costs related to the project. This 20% allowance should not be included in the calculations; in case of approval, it will automatically be added to the grant.>

3.2.1 Funding requested for each research area and the central management

<Please complete a separate table for each research area (including the central management Z).>

Table 15: Requested funding per research area

Research area A	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Sum
Staff							
Instrumentation ¹⁾							
Other costs							
Total [k€]							

1) > €10,000 per item, small instruments (< €10,000 per item) are included in other costs

Research area B, C ...Z. <Please provide identical tables for each research area and the central management.>

An overview on the funding spent during the 1st funding period is given in the appendix, section 4.13, Table 22 et seqq.

3.2.2 Funding requested for the entire cluster (including the research areas and central management)

Table 16: Total funding – staff

Salary scale	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Sum
	Number of positions						
Professors and equivalents							
Junior research group leaders and equivalents							
Postdocs and equivalents							
Rotational positions for clinicians (“Gerok-Stelle”)							
Doctoral researchers and equivalents							
Research associates/academic personnel (staff) and equivalents							
Non-academic staff (technical assistance) and equivalents							
Other staff [k€]							
Total [k€]							

<Please complete the table with the requested number of positions only, except for the two last lines. The corresponding DFG rates for salary expenses can be found in [DFG-form 60.12.](#)>

Table 17: Total funding – instrumentation ^{1/2)}

Description	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Sum
	in k€						
Total amount for instrumentation < €150,000 ¹⁾							
Instrument A ²⁾							
...							
Instrument Y							
Total [k€]							

1) Total amount for all instrumentation between €10,000 and €150,000 per item. Small instruments (< €10,000 per item) are included in Table 18 below as “other costs”.

2) Instruments exceeding €150,000 per item and vehicles are listed individually.

Table 18: Summary – total funding

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Sum
in k€							
Staff							
Instrumentation ¹⁾							
Other costs ²⁾							
Total [k€]							

1) Total amount for all instrumentation > €10,000 per item

2) Including e. g. consumables, small instruments (< €10,000), animal costs, etc.

An overview on the funding spent during the 1st funding period is given in the appendix, section 4.13, Table 22

4 Appendices

<Please do not submit any appendices other than those requested below.

Please note: Do not revise the numbering and headings in the appendix. *Initial proposals* should not delete section headings addressing renewal proposals only.

For all publications: Only published or accepted manuscripts may be cited within the proposal; manuscripts at any other stage (e. g. planned, submitted, under revision, conditionally accepted, forthcoming, etc.) will not be accepted.>

4.1 Five-page proposal summary (executive summary)

<This summary primarily serves to acquaint members of the Grants Committee with the proposal.>

4.2 Most important publications of the cluster

<Please list what you consider to be the up to 25 most relevant publications from/by the involved researchers (PIs and other participating researchers) in the cluster. *Renewal proposals only:* These publications have to report on research performed within the 1st funding period of the cluster. The list of publications should start with the most recent paper.>

4.3 Most relevant publications of the research areas

<For each research area, please include a list of the most relevant publications (up to 30) of the involved researchers (PIs and other participating researchers) in the particular research area.

- For *initial proposals* these publications should have a close thematic relation to the proposed research area.
- For *renewal proposals* these publications must report on research done within the cluster during its 1st funding period.

The list of publications should start with the most recent paper.>

4.4 Additional evidence of qualification

<Please list what you consider to be the most relevant evidence of qualification (up to 25 excluding publications) of the researchers in the cluster (e.g. research prizes, patents, etc.). This evidence of qualification does not have to be related to research done during the 1st funding period of the cluster.>

4.5 Curricula vitae and selected publications

<For each of the (up to) 25 principal investigators (in alphabetical order), please include a biographical sketch and a list of his/her 10 most relevant publications. The list of publications should start with the most recent paper. Patents may be listed in addition. The CVs and lists must not exceed two pages (Arial 11 pt font and 1.0 line spacing).

To allow reviewers to evaluate the principal investigators' research achievements in a fair manner, it is recommended that CVs mention any circumstances that may have impaired research activities, e.g. longer periods of illness, disabilities, etc. In addition, please mention childcare leaves.>

4.6 *Renewal proposals only*: Curricula vitae and selected publications of the recruited professors and junior research group leaders

<For each of these investigators funded by the cluster during the 1st funding period and not included in the list of the PIs, please include a biographical sketch and a list of his/her 10 most relevant publications. The list of publications should start with the most recent paper. Patents may be listed in addition. The CVs and lists must not exceed two pages (Arial 11 pt font and 1.0 line spacing).

To allow reviewers to evaluate the participants' research achievements in a fair manner, it is recommended that CVs mention any circumstances that may have impaired research activities, e.g. longer periods of illness, disabilities, etc. In addition, please mention childcare leaves.>

4.7 Other participating researchers

Table 19: Other participating researchers of the cluster

Title first name surname	Position (Salary category)	Year of birth	Institute	Research area(s)

<Please list other researchers involved from the participating universities and non-university research institutions ~~not~~ [geändert 27.01.11] named in Table 1, who significantly contribute to the cluster. The year of birth is required for identification purposes.>

4.8 Participating institutions and cooperation partners

<Please list in Table 20 all institutes and institutions participating in the cluster as well as the up to 10 most important partners (e. g. industry, service providers, cultural institutions, museums, schools etc.) with which cooperation is already in place or planned. For these 10 institutions – please include a statement by the partner institution addressing the intended cooperation in the appendix, section 4.9.>

Table 20: Detailed list of the participating institutions and the most important cooperation partners

Institutes and institutions of the host university/universities	Location
Institutes and institutions of the participating universities ¹⁾ (if applicable)	Location
Institutes of the non-university institutions ¹⁾ (if applicable)	Location
Most important cooperation partners ²⁾ (if applicable) (max. 10)	Location

<In comparison to Table 1 please list here the participating departments, institutes or other organisational **subunits** within each institution.>

- 1) Institutions that will be funded by the cluster.
- 2) Institutions or individuals that will not be funded by the cluster but will contribute their own resources to the cluster (e. g. research partners, industrial cooperation partners or other partners in the field of service providers, museums, cultural institutions, applications partners, etc...).

4.9 Letters of intent / Statements of cooperation

<Please include up to a maximum of 10 letters of intent / statements of cooperation by the partner institutions listed in Table 20 (if applicable).>

4.10 *Renewal proposals only*: Scientific advisory board

<Please list the names and institutions of the members of the scientific advisory board.>

4.11 General information on the host university/universities

<Please compile up to three pages of general information on each host university, its profile, including the universities' departments and subject areas and basic data on the total number of students and professors, third party funding, etc.>

4.12 Attracted third-party funding

<For the host university/universities and/or other research institutions involved in the proposed cluster: Please list what you consider to be the up to 15 most relevant coordinated research projects that have been funded by the DFG or other third parties between 2006 (regardless of whether funding started before, in or after 2006) and 15 July 2011. If a consortium is located at several (also non-participating) universities (e.g. CRC/Transregio) please only include funding allocated to researchers at institutions participating in the cluster (listed in Table 1). Please provide information on the type of funding (e.g. Research Training Groups; Collaborative Research Centres, Research Units, projects funded by the Federal Ministry of Education and Research, EU project, industry, etc.), the title of the project, the coordinator, the starting date and anticipated end date of funding. If several funding periods were involved, please state the starting and anticipated end date of the entire funding period, as well as the average amount of total funding received each year (excluding 20% supplemental allowances).

In addition, please sum up all individual third party grants for all principal investigators (listed in Table 2) between 1 January 2006 and 15 July 2011, only indicating the annual average in the last line of Table 21.>

Table 21: Attracted third party funding since 2006

No.	Funding Body	Type of Funding	Title	Coordinator	Start	Finish	Amount (annual average in k€)
1							
...							
15							
	Individual grants (total annual average 2006 - 2011 for all principal investigators)						

4.13 *Renewal proposals only*: Funding spent during the 1st funding period

Table 22: Funding spent by the whole cluster 2006/2007 - 2010

	2006	2007	2008	2009	2010
in k€					
Staff					
Professors					
Junior research group leaders					
Postdocs & doctoral researchers ¹⁾					
Others					
Instrumentation ²⁾					
Other costs ³⁾					
Total [k€]					

1) Including fellowships

2) Instrumentation > €10,000 per item

3) Including small instruments (< €10,000 per item)

Table 23: Funding spent – Research Areas and Management (A...- Z)

	2006	2007	2008	2009	2010
in k€					
Research area A					
Research area B					
Research area C					
...					
...					
...					
Central management Z					
Total [k€]					

4.14 Doctoral researchers

Table 24: *Renewal proposals only: Doctoral researchers – completed and ongoing theses*

	Doctoral theses completed within cluster ¹⁾	Thereof: (partially) financed by the cluster	Ongoing doctoral theses within the cluster	Thereof: (partially) financed by the cluster
Total [Number]				
Thereof: Females [%]				
Origin ²⁾				
in Number and %				
Host universities				
other German universities				
European				
Non-European				

1) Completed between 1 November 2006/2007 and 15 July 2011; completion is defined as the date of the final doctoral exam, e.g. “Disputatio” or “Rigorosum”.

2) Referring to the previous degree

4.15 Monitoring

In accordance with stipulations by the German federal and state governments, the DFG has requested that the Institute for Research Information and Quality Assurance (IFQ) monitor the implementation of the Excellence Initiative's programmes. Findings will be shared with the programme's governmental sponsors in compliance with their reporting requirements. This monitoring requires that the IFQ view your proposal (after the final funding decision) to get information on objectives and measures you plan to achieve or have achieved in your cluster of excellence. The IFQ will approach this confidentially and exclusively for the purposes of monitoring.

Applicants to the DFG hereby

agree

do not agree

<please select accordingly "X")>

to allow the IFQ to access this proposal for statistical analysis.

6 Tabellenband

Auswertungskonzept

Für die Analyse der Erhebungsdaten wurden die in der Tabelle dargestellten Auswertungsdimensionen festgelegt. Die vollständigen Erhebungsdaten finden sich in diesem Tabellenband. Details zur Erhebungs- und Auswertungsmethode sind im Kapitel 3.3 des Berichtsbandes zusammengefasst.

Auswertungsdimensionen	Kategorien	Begründung
1. Personenbezogene Dimensionen		
Statusgruppe	Sprecher und Sprecherinnen	Die Auswertung nach der Statusgruppe ermöglicht es zu untersuchen, ob die Bewertung der Förderung durch die Exzellenzinitiative zwischen den unterschiedlichen Hierarchiestufen variiert. Gibt es Unterschiede in der Bewertung des Erfolgs und auch der Einschätzung der Zielerreichung?
	Professorinnen und Professoren	
	Juniorprofessorinnen und -professoren	
	Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter	
Geschlecht	Mann	Können Unterschiede in der Einschätzung von Maßnahmen und in der Bewertung von Erfolgen und Auswirkungen zwischen den Geschlechtern festgestellt werden?
	Frau	
Wissenschaftsbereiche	Geistes- und Sozialwissenschaften	Durch die Auswertungsdimension „Wissenschaftsbereich“ wird untersucht ob bzw. inwiefern sich der Stellenwert der Teilziele und die Bewertung der Maßnahmen sowie der Zielerreichung zwischen den Wissenschaftsbereichen unterscheiden. Gibt es Unterschiede in der Bewertung der Teilziele und der Maßnahmen zwischen Ingenieur-, Natur-, Lebens- sowie Geistes- und Sozialwissenschaften? Werden in bestimmten Wissenschaftsbereichen Prioritäten unterschiedlich häufig angegeben?
	Lebenswissenschaften	
	Naturwissenschaften	
	Ingenieurwissenschaften	
2. Verbundbezogene Dimensionen		
Förderlinie	Graduiertenschule	Welche Unterschiede ergeben sich in den Zielen und der Umsetzung zwischen Graduiertenschulen und Exzellenzclustern? Wie unterscheidet sich die Bewertung des Erfolgs verschiedener Maßnahmen zwischen den beiden Förderlinien?
	Exzellenzcluster	
Zukunftskonzept	Universität mit ZUK	Sind Unterschiede in der Umsetzung von Maßnahmen sowie in der Einschätzung von Wirkungen zwischen Universitäten mit und ohne Zukunftskonzept zu beobachten?
	Universität ohne ZUK	
Förderentscheidung	Bewilligung	Es wurden sowohl Personen aus Exzellenzclustern und Graduiertenschulen befragt, deren Fortsetzungsanträge bewilligt wurden als auch aus jenen Verbänden, deren Fortsetzungsanträge abgelehnt worden sind.
	Ablehnung	Bei einigen Fragen, z.B. Bewertung des Programms, kann vermutet werden, dass Personen aus bewilligten und abgelehnten Fortsetzungsanträgen ein unterschiedliches Antwortverhalten zeigen.

Tabellenblatt	Beschreibung
positive & negative Effekte der Exzellenzinitiative	
Tab. 1.1	Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten positiven Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?
Tab. 1.2	Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten positiven Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?
Tab. 2.1	Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten negativen Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?
Tab. 2.2	Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten negativen Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?
Prioritäten & Fortschritte	
Tab. 3.1	Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit
Tab. 3.2	Wissenschaftlicher Nachwuchs
Tab. 3.3	Internationalisierung
Tab. 3.4	Fächerübergreifende Vernetzung
Tab. 3.5	Einrichtungübergreifende Kooperation
Tab. 3.6	Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit
Tab. 3.7	Gleichstellung von Männern und Frauen
Herausforderungen	
Tab. 4.1	Mit welchen Schwierigkeiten sind oder waren Sie in Ihrem EXC / Ihrer GSC konfrontiert?
Forschungsleistung, Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit	
Tab. 5.1	Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationalen Sichtbarkeit umgesetzt?
Tab. 5.2	Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationalen Sichtbarkeit?
Tab. 5.3	Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Forschung in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?
Tab. 5.4	Welche Auswirkungen hat die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC auf die Forschungsleistung, internationale Sichtbarkeit und internationale Kooperation Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Tab. 6.1	Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses umgesetzt?
Tab. 6.2	Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses?
Tab. 6.3	Hat Ihre Hochschule aufgrund der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC Änderungen der Promotionsordnung unternommen?
Tab. 6.4	Welche Änderungen der Promotionsordnung hat Ihre Hochschule aufgrund der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC unternommen?
Tab. 6.5	Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?

Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen

Tab. 7.1	Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen umgesetzt?
Tab. 7.2	Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen?
Tab. 7.3	Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?
Tab. 7.4	Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

Vernetzung der Disziplinen

Tab. 8.1	Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Vernetzung der Disziplinen umgesetzt?
Tab. 8.2	Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen?
Tab. 8.3	Inwiefern wirkt sich die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf die Disziplinen übergreifende Vernetzung Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit aus?
Tab. 8.4	Wie bewerten Sie die folgende Aussage?

Kooperation zwischen Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Tab. 9.1.	Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC umgesetzt, um die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu fördern?
Tab. 9.1.	Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?
Tab. 9.1.	Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit mit Blick auf die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit

Tab. 10.1	Welche der folgenden Maßnahmen wurden / werden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt?
Tab. 10.2	Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit?
Tab. 10.3	Inwiefern wirken sich Aktivitäten des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit aus?

Profil- und Strukturbildung

Tab. 11.1	Inwiefern wirkt sich die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf die Struktur bzw. das Profil der Hochschule insgesamt aus?
Tab. 11.2	Gibt es Pläne zur Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC?
Tab. 11.3	In welcher Form und Intensität ist eine Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC geplant?
Tab. 11.4	Von wem kommen die Mittel zur Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC?
Tab. 11.5	Waren Sie an der Planung des Zukunftskonzepts aktiv beteiligt?
Tab. 11.6	In welcher Funktion waren Sie an der Planung des Zukunftskonzepts beteiligt?
Tab. 11.7	In welchem Kontext waren Sie an der Planung des Zukunftskonzepts beteiligt?
Tab. 11.8	In welchen Bereichen sind die Verflechtungen bzw. ist die Zusammenarbeit zwischen Ihrem EXC / Ihrer GSC und dem Zukunftskonzept am intensivsten?
Tab. 11.9	Welche Anstöße bzw. Änderungen hatte das Zukunftskonzept Ihrer Meinung nach a) auf Ihren EXC / Ihre GSC sowie b) auf das Profil der Universität?

Zielerreichung und Evaluierung

Tab. 12.1	Wird die Umsetzung der Maßnahmen bzw. die Zielerreichung des EXC / der GSC an Ihrer Hochschule systematisch evaluiert?
Tab. 12.2	In welcher Form werden die Evaluierungsergebnisse verwendet?
Tab. 12.3	Was sind für Ihren EXC / Ihre GSC die drei wichtigsten Indikatoren / Kennzahlen für den Erfolg?

Bewertung des Auswahlprozesses

Tab. 13.1	Wie bewerten Sie persönlich die Auswahlkriterien und den Auswahlprozess?
-----------	--

Tab. 1.1: Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten positiven Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?
Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)*

Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Gesamt	Geschlecht				Statusgruppe					Wissenschaftsbereiche				
	Mann	Frau	Sprecher/in	Professor/in	Junior-professor/in	Nachwuchsgruppen-leiter/in	Geistes- und Sozialwissen-schaften	Lebenswissen-schaften	Naturwissen-schaften	Ingenieur-wissen-schaften				
Nachwuchsförderung	36,2%	46,6%	47,1%	35,0%	39,1%	37,5%	47,8%	34,4%	32,1%	27,7%				
Gleichstellung	,5%	,6%	0,0%	,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	,3%	,9%				
Internationalisierung	32,7%	34,2%	60,8%	32,0%	23,9%	28,3%	38,9%	29,0%	29,5%	38,4%				
Forschungsleistung/-bedingungen	83,8%	82,6%	88,2%	82,2%	73,9%	95,0%	71,7%	95,8%	84,4%	79,5%				
Interdisziplinarität	26,3%	37,9%	19,6%	26,4%	39,1%	23,3%	40,1%	14,7%	22,1%	34,8%				
Kooperation	32,7%	32,9%	13,7%	33,4%	28,3%	38,3%	25,5%	41,7%	30,2%	33,0%				
Öffentlichkeitsarbeit	3,1%	3,1%	3,9%	2,5%	4,3%	5,8%	2,0%	2,3%	4,9%	2,7%				
Profil- und Strukturbildung	51,8%	34,8%	76,5%	52,6%	39,1%	41,7%	41,3%	57,5%	55,5%	52,7%				
keine	,9%	3,1%	0,0%	1,0%	2,2%	0,0%	,4%	,8%	1,3%	,9%				
Anzahl Befragte	932	161	51	715	46	120	247	259	308	112				

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

* Nennungen wurden zu Kategorien zusammengefasst

Tab.1.1: Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten positiven Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?

Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)*
 Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
Nachwuchsförderung	36,2%	47,0%	28,9%	46,8%	35,2%	36,4%	35,9%	
Gleichstellung	,5%	,5%	0,0%	,6%	,7%			
Internationalisierung	32,7%	34,9%	24,1%	33,5%	31,8%	33,6%		
Forschungsleistung/-bedingungen	83,8%	76,3%	88,6%	83,4%	88,5%	79,3%		
Interdisziplinarität	26,3%	15,9%	25,3%	26,4%	29,0%			
Kooperation	32,7%	25,0%	25,3%	33,4%	29,6%			
Öffentlichkeitsarbeit	3,1%	2,7%	3,8%	3,0%	3,1%			
Profil- und Strukturbildung	51,8%	55,6%	49,4%	52,1%	51,8%			
keine	,9%	1,6%	1,3%	,8%	,9%			
Anzahl Befragte	932	372	560	79	853	453	479	

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

* Nennungen wurden zu Kategorien zusammengefasst

Tab.1.2: Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten positiven Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?
 Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)*
 Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

	Wissenschaftsbereiche										
	Geschlecht					Statusgruppe					
	Mann	Frau	Sprecher/in	Professor/in	Junior-professor/in	Nachwuchsgruppen-leiter/in	Geistes- und Sozialwissen-schaften	Lebenswissen-schaften	Naturwissen-schaften	Ingenieur-wissen-schaften	
Förderung von Diversity und Gleichstellung	Gesamt										
	0,5%	0,3%	0,6%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,3%	0,9%
Forschungsleistung	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%
	2,0%	1,8%	3,1%	5,9%	1,8%	0,0%	2,8%	2,3%	1,6%	0,9%	
	2,1%	2,3%	0,6%	3,9%	1,7%	4,2%	1,2%	3,5%	2,3%	0,9%	
	2,3%	1,9%	3,7%	2,0%	2,2%	3,3%	2,4%	3,9%	1,0%	0,9%	
	3,2%	3,2%	3,7%	3,9%	3,5%	1,7%	4,9%	2,7%	1,9%	4,5%	
	3,3%	2,9%	5,0%	3,9%	3,2%	1,7%	1,6%	4,2%	4,9%	0,9%	
	5,3%	5,6%	5,0%	5,9%	5,2%	6,7%	0,4%	9,3%	6,5%	3,6%	
	5,6%	4,6%	6,8%	3,9%	4,8%	8,3%	5,3%	5,0%	5,2%	8,9%	
	9,5%	9,8%	11,2%	21,6%	9,1%	9,2%	8,9%	10,0%	10,1%	8,0%	
	9,9%	9,0%	11,8%	15,7%	10,2%	8,3%	4,5%	11,2%	9,4%	18,8%	
	16,4%	16,3%	15,5%	11,8%	15,9%	21,7%	15,8%	18,1%	14,6%	18,8%	
	25,2%	27,6%	16,1%	9,8%	25,5%	33,3%	24,3%	27,4%	27,6%	15,2%	
Förderung der Interdisziplinarität	1,0%	0,9%	1,2%	2,0%	1,0%	0,8%	0,8%	0,0%	0,6%	4,5%	
	4,6%	4,4%	6,2%	11,8%	4,3%	2,5%	6,9%	2,7%	2,9%	8,9%	
	20,7%	18,4%	30,4%	5,9%	21,1%	20,0%	32,4%	12,0%	18,5%	21,4%	

Internationale Rekrutierung	2,0%	1,9%	2,5%	5,9%	1,7%	2,2%	2,5%	1,2%	3,5%	1,3%	2,7%
erhöhte internationale Ausrichtung und Vernetzung	3,4%	3,2%	5,6%	2,0%	4,2%	0,0%	0,8%	6,9%	1,5%	2,9%	1,8%
erhöhte internationale Wettbewerbsfähigkeit	5,4%	5,4%	5,0%	11,8%	4,8%	6,5%	5,8%	4,0%	7,3%	5,5%	3,6%
Internationalisierung allgm.	6,8%	6,2%	8,1%	7,8%	6,9%	8,7%	5,0%	13,8%	4,2%	3,6%	6,3%
erhöhte internationale Sichtbarkeit	15,1%	16,2%	13,0%	33,3%	14,5%	6,5%	14,2%	13,0%	12,4%	16,2%	24,1%
Kooperation lokal/regional	1,8%	1,9%	0,6%	0,0%	2,0%	4,3%	0,8%	0,4%	2,3%	2,3%	2,7%
Kooperation Universitäten mit außeruniversitären Einrichtungen	3,2%	3,7%	1,9%	7,8%	3,4%	4,3%	0,0%	3,6%	4,2%	2,3%	2,7%
Kooperation innerhalb der Universität	3,5%	3,7%	3,1%	0,0%	3,9%	2,2%	3,3%	1,6%	4,6%	2,9%	7,1%
Kooperation allgemein	24,1%	22,9%	27,3%	5,9%	24,2%	17,4%	34,2%	19,8%	30,5%	22,7%	20,5%
bessere Verknüpfung von Ausbildung und Forschung	0,5%	0,6%	0,6%	0,0%	0,6%	0,0%	0,8%	0,4%	0,4%	1,0%	0,0%
Ausbildung hervorragender WissenschaftlerInnen	1,2%	1,2%	0,6%	0,0%	1,3%	4,3%	0,0%	2,4%	0,4%	0,6%	1,8%
Internationalisierung der Ausbildung	1,3%	1,2%	1,9%	0,0%	1,5%	0,0%	0,8%	1,6%	2,3%	0,6%	0,0%
Förderung der Eigenständigkeit des wiss. Nachwuchses	1,4%	1,2%	2,5%	0,0%	1,1%	2,2%	3,3%	2,4%	0,8%	1,6%	0,0%
verbesserte Vernetzung und Integration des wiss. Nachwuchses	1,8%	1,8%	1,9%	0,0%	2,2%	0,0%	0,8%	2,0%	1,2%	1,9%	2,7%
erhöhte Attraktivität für (exzellente) Nachwuchs	2,6%	2,3%	1,9%	2,0%	2,8%	0,0%	2,5%	1,2%	5,0%	2,3%	0,9%
verbesserte Karrierechancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs	3,6%	3,4%	5,6%	3,9%	2,8%	6,5%	7,5%	4,5%	3,9%	2,9%	3,6%
Förderung strukturierter Promotionsprogramme/Graduiertenschulen	4,4%	3,4%	8,1%	7,8%	4,5%	6,5%	1,7%	6,9%	5,4%	1,9%	3,6%
Qualitätssteigerung der Ausbildung	4,7%	4,3%	6,2%	7,8%	4,3%	13,0%	2,5%	6,9%	3,5%	4,5%	3,6%
verbesserte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	13,7%	13,2%	16,1%	25,5%	12,7%	6,5%	17,5%	18,6%	11,2%	13,0%	11,6%
mehr Stipendien	0,9%	0,7%	1,2%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,8%	0,4%	1,6%	0,0%

QA	erhöhte mediale Aufmerksamkeit	3,1%	3,5%	3,1%	3,9%	2,5%	4,3%	5,8%	2,0%	2,3%	4,9%	2,7%
	erhöhte Attraktivität von Forschung als Berufsfeld	0,4%	0,6%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,8%	0,0%	0,8%	0,6%	0,0%
	Initiierung strategischer Planungen	0,5%	0,7%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	1,0%	0,9%
	Stärkung der Universitäten insgesamt	1,0%	1,0%	0,0%	2,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,4%	0,4%	1,6%	1,8%
	(Selbst)Reflexion	1,4%	1,2%	1,2%	3,9%	1,3%	0,0%	1,7%	1,2%	1,9%	1,6%	0,0%
	Differenzierung des Wissenschaftssystems	2,3%	2,5%	0,0%	2,0%	2,7%	0,0%	0,8%	2,8%	2,3%	1,9%	1,8%
	Profibildung	5,5%	5,7%	6,2%	19,6%	5,3%	2,2%	1,7%	5,3%	6,6%	4,9%	4,5%
	Veränderung universitärer Strukturen	6,4%	6,6%	4,3%	13,7%	6,6%	4,3%	3,3%	4,5%	7,7%	6,5%	8,0%
	Intensivierung des Wettbewerbs	7,0%	7,3%	4,3%	9,8%	7,6%	4,3%	3,3%	9,3%	4,2%	7,5%	7,1%
	Ausbildung von Leuchttürmen und Fokussierung der Forschung auf Schwerpunktthemen	26,2%	29,1%	18,6%	25,5%	26,0%	28,3%	26,7%	17,0%	31,3%	29,2%	26,8%
Keine	keine positiven Effekte	0,9%	0,4%	3,1%	0,0%	1,0%	2,2%	0,0%	0,4%	0,8%	1,3%	0,9%
	Anzahl Befragte	932	681	161	51	715	46	120	247	259	308	112

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

* Nennungen wurden zu Kategorien zusammengefasst

Tab.1.2: Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten positiven Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?
 Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)
 Befragte: SprecherInnen und Sprecher sowie weitere WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
Förderung von Diversity und Gleichstellung	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,0%	0,6%	0,7%	0,4%
Forschungsleistung	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%
	2,0%	0,9%	3,8%	3,8%	5,1%	1,8%	2,6%	1,5%
	2,1%	2,5%	1,6%	3,8%	3,8%	2,0%	2,6%	1,7%
	2,3%	3,4%	0,5%	1,3%	1,3%	2,3%	2,6%	1,9%
	3,2%	2,0%	5,1%	10,1%	10,1%	2,6%	2,4%	4,0%
	3,3%	4,1%	2,2%	2,5%	2,5%	3,4%	3,8%	2,9%
	5,3%	7,0%	2,7%	1,3%	1,3%	5,6%	7,5%	3,1%
	5,6%	5,0%	6,5%	5,1%	5,1%	5,6%	3,8%	7,3%
	9,5%	12,9%	4,6%	8,9%	8,9%	9,6%	10,8%	8,4%
	9,9%	8,4%	12,1%	16,5%	16,5%	9,3%	9,3%	10,4%
	16,4%	19,3%	12,1%	11,4%	11,4%	16,9%	15,7%	17,1%
	25,2%	24,5%	26,3%	24,1%	24,1%	25,3%	28,5%	22,1%
	1,0%	0,4%	1,9%	2,5%	2,5%	0,8%	1,1%	0,8%
	4,6%	6,1%	2,4%	5,1%	5,1%	4,6%	4,6%	4,6%
	20,7%	26,8%	11,6%	17,7%	17,7%	21,0%	17,7%	23,6%
Förderung der Interdisziplinarität								
Förderung der Interdisziplinarität in der Ausbildung								
Förderung der Interdisziplinarität in der Forschung								
Förderung der Interdisziplinarität allgm.								

Internationale Rekrutierung	2,0%	2,5%	1,3%	3,8%	1,9%	1,8%	2,3%
erhöhte internationale Ausrichtung und Vernetzung	3,4%	3,6%	3,2%	2,5%	3,5%	3,8%	3,1%
erhöhte internationale Wettbewerbsfähigkeit	5,4%	5,4%	5,4%	3,8%	5,5%	4,9%	5,8%
Internationalisierung allgm.	6,8%	4,6%	9,9%	3,8%	7,0%	6,4%	7,1%
erhöhte internationale Sichtbarkeit	15,1%	15,2%	15,1%	10,1%	15,6%	15,0%	15,2%
Kooperation lokal/regional	1,8%	2,1%	1,3%	2,5%	1,8%	2,2%	1,5%
Kooperation Universitäten mit außeruniversitären Einrichtungen	3,2%	4,3%	1,6%	1,3%	3,4%	5,1%	1,5%
Kooperation innerhalb der Universität	3,5%	3,4%	3,8%	5,1%	3,4%	3,5%	3,5%
Kooperation allgemein	24,1%	28,0%	18,3%	16,5%	24,9%	25,2%	23,2%
bessere Verknüpfung von Ausbildung und Forschung	0,5%	0,4%	0,8%	1,3%	0,5%	0,9%	0,2%
mehr Stipendien	1,2%	0,2%	1,9%	2,5%	0,7%	1,3%	0,4%
Ausbildung hervorragender WissenschaftlerInnen	1,3%	0,2%	2,7%	1,3%	1,2%	0,7%	1,7%
Internationalisierung der Ausbildung	1,4%	1,1%	1,6%	0,0%	1,4%	1,5%	1,0%
Förderung der Eigenständigkeit des wiss. Nachwuchses	1,8%	1,1%	1,9%	1,3%	1,4%	1,8%	1,0%
verbesserte Vernetzung und Integration des wiss. Nachwuchses	2,6%	0,9%	3,2%	1,3%	1,9%	1,8%	1,9%
erhöhte Attraktivität für (exzellente) Nachwuchs	3,6%	2,1%	3,2%	5,1%	2,3%	2,6%	2,5%
verbesserte Karrierechancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs	4,4%	4,5%	2,4%	6,3%	3,4%	4,4%	2,9%
Förderung strukturierter Promotionsprogramme/Graduiertenschulen	4,7%	1,6%	8,6%	7,6%	4,1%	5,1%	3,8%
Qualitätssteigerung der Ausbildung	13,7%	2,0%	8,9%	10,1%	4,2%	4,4%	5,0%
verbesserte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	0,9%	15,0%	11,8%	10,1%	14,1%	11,9%	15,4%

QA	erhöhte mediale Aufmerksamkeit	3,1%	3,4%	2,7%	3,8%	3,0%	3,1%	3,1%
	erhöhte Attraktivität von Forschung als Berufsfeld	0,4%	0,4%	0,5%	1,3%	0,4%	0,0%	0,8%
	Initiierung strategischer Planungen	0,5%	0,2%	1,1%	0,0%	0,6%	0,4%	0,6%
	Stärkung der Universitäten insgesamt	1,0%	1,3%	0,5%	0,0%	1,1%	0,9%	1,0%
	(Selbst)Reflexion	1,4%	1,1%	1,9%	0,0%	1,5%	2,0%	0,8%
	Differenzierung des Wissenschaftssystems	2,3%	1,4%	3,5%	3,8%	2,1%	2,0%	2,5%
	Profibildung	5,5%	4,5%	7,0%	10,1%	5,0%	5,5%	5,4%
	Veränderung universitärer Strukturen	6,4%	6,3%	6,7%	5,1%	6,6%	8,4%	4,6%
	Intensivierung des Wettbewerbs	7,0%	5,4%	9,4%	6,3%	7,0%	7,7%	6,3%
	Ausbildung von Leuchttürmen und Fokussierung der Forschung auf Schwerpunktthemen	26,2%	27,7%	23,9%	21,5%	26,6%	23,8%	28,4%
	keine positiven Effekte	0,9%	0,4%	1,6%	1,3%	0,8%	0,9%	0,8%
	Anzahl Befragte	932	560	372	79	853	453	479

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher und sonstiger WissenschaftlerInnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

* Nennungen wurden zu Kategorien zusammengefasst

Tab.2.1: Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten negativen Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?
 Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)*
 Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

	Geschlecht				Statusgruppe							Wissenschaftsbereiche		
	Mann	Frau	Sprecher/in	Professor/in	Junior- professor/in	Nachwuchs- gruppen- leiter/in	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften	Gesamt			
im Nachwuchsbereich	21,2%	43,6%	13,6%	24,2%	66,7%	21,9%	37,1%	19,0%	19,2%	29,6%				
im Bereich der Profil- und Strukturbildung	107,8%	111,4%	129,5%	104,6%	95,2%	126,7%	108,4%	112,4%	105,3%	105,1%				
Kritik an Auswahlprozess und Förderung	66,4%	53,7%	72,7%	67,9%	50,0%	33,3%	64,1%	56,6%	69,4%	56,1%				
Kritik an der Umsetzung der Interdisziplinarität	1,8%	2,0%	0,0%	1,8%	7,1%	0,0%	4,6%	0,0%	,7%	2,0%				
im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit	2,4%	3,4%	4,5%	2,1%	2,4%	2,9%	2,5%	1,3%	2,8%	3,1%				
im Forschungsbereich	17,3%	12,8%	4,5%	17,7%	11,9%	22,9%	15,6%	18,6%	21,7%	7,1%				
im Bereich der Gleichstellung	0,2%	1,3%	2,3%	0,0%	0,0%	1,0%	,4%	,4%	0,0%	0,0%				
sonstige Nennungen	1,1%	0,0%	2,3%	1,2%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	,7%	3,1%				
keine negativen Effekte	3,8%	3,4%	2,3%	4,0%	0,0%	4,8%	1,7%	7,1%	2,5%	4,1%				
Anzahl Befragte	848	614	44	657	42	105	237	226	281	98				

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

* Nennungen wurden zu Kategorien zusammengefasst

Tab.2.1: Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten negativen Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem? Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)*

Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	ja	nein
im Nachwuchsbereich	25,5%	21,6%	31,1%	32,9%	24,7%	25,5%	25,4%	25,4%
im Bereich der Profil- und Strukturbildung	108,1%	112,4%	102,0%	100,0%	108,9%	114,1%	102,5%	102,5%
Kritik an Auswahlprozess und Förderung	63,0%	57,5%	70,9%	71,1%	62,2%	65,0%	61,1%	61,1%
Kritik an der Umsetzung der Interdisziplinarität	1,8%	1,7%	1,7%	5,3%	1,4%	1,2%	2,3%	2,3%
im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit	2,4%	2,6%	2,0%	1,3%	2,5%	2,2%	2,5%	2,5%
im Forschungsbereich	17,3%	16,8%	18,2%	11,8%	17,9%	12,9%	21,5%	21,5%
im Bereich der Gleichstellung	0,2%	,4%	0,0%	0,0%	,3%	0,0%	,5%	,5%
sonstige Nennungen	1,1%	1,0%	1,2%	1,3%	1,0%	0,0%	2,1%	2,1%
keine negativen Effekte	3,8%	3,6%	4,0%	3,9%	3,8%	4,4%	3,2%	3,2%
Anzahl Befragte	848	501	347	76	772	411	437	437

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

* Nennungen wurden zu Kategorien zusammengefasst

**Tab.2.2: Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten negativen Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?
Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)*
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler**

	Geschlecht				Statusgruppe				Wissenschaftsbereiche				
	Mann	Frau	Sprecher/in	Professor/in	Junior- professor/in	Nachwuchs- gruppen- leiter/in	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften			
Gesamt													
Förderung des wissenschaftlichen Mainstreams/keine Risikoforschung	5,0%	4,0%	0,0%	5,3%	2,4%	5,7%	2,1%	6,6%	7,1%	2,0%			
Politisierung der Wissenschaft	3,4%	2,7%	0,0%	3,8%	0,0%	3,8%	3,0%	3,5%	4,3%	2,0%			
Neoliberalisierung der Forschung	2,2%	3,4%	0,0%	1,5%	7,1%	5,7%	3,0%	1,3%	2,8%	1,0%			
Stärkung der Abhängigkeit von Drittmitteln	2,0%	1,3%	2,3%	2,3%	2,4%	0,0%	3,8%	0,9%	2,1%	0,0%			
Einschränkung der Forschungsfreiheit	1,2%	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	1,0%	0,8%	0,9%	1,8%	1,0%			
zu hohe Anwendungsnähe/orientierung einseitige Bevorzugung bestimmter Disziplinen	1,1%	0,0%	2,3%	0,9%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%	1,8%	0,0%			
zu wenige exzellente WissenschaftlerInnen konnten rekrutiert werden	0,9%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	1,0%	1,7%	0,9%	0,7%	0,0%			
mangelnde internationale Ausrichtung	0,7%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,4%	0,9%	0,7%	1,0%			
geringe Chancen für Newcomer	0,6%	1,3%	0,0%	0,3%	0,0%	2,9%	0,4%	1,3%	0,4%	0,0%			
mangelnde Unterstützung für Gleichstellung	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	1,0%	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%			
mangelnde Unterstützung für Gleichstellung	0,2%	1,3%	2,3%	0,0%	0,0%	1,0%	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%			

hoher Administrativer Aufwand/ Bürokratisierung	35,6%	36,8%	34,9%	38,6%	40,5%	16,7%	11,4%	43,9%	22,6%	41,3%	28,6%
Exzellenzinitiative bindet Mittel für andere Förderungen (bspw. Einzelförderung, SFB)	10,6%	11,9%	6,7%	11,4%	11,3%	7,1%	7,6%	4,2%	18,6%	10,0%	10,2%
Förderzeitraum ist zu kurz	5,2%	4,9%	4,7%	11,4%	4,0%	11,9%	7,6%	6,8%	4,0%	4,6%	5,1%
Ineffizienz des Mitteleinsatzes	2,9%	3,6%	0,7%	4,5%	3,2%	0,0%	1,9%	2,5%	3,1%	2,8%	4,1%
nicht nur exzellente Forschung/WissenschaftlerInnen wurden gefördert / Trittbrettfahrer	2,9%	3,3%	1,3%	0,0%	3,3%	4,8%	1,0%	2,1%	2,2%	3,6%	5,1%
mangelnde Flexibilität der Förderung	2,5%	2,8%	2,7%	2,3%	2,4%	4,8%	1,9%	1,7%	2,2%	3,9%	1,0%
Intransparenz der Mittelvergabe	1,8%	1,6%	2,0%	4,5%	1,8%	0,0%	1,0%	2,1%	2,2%	1,4%	1,0%
fehlende Vereinheitlichung der Qualitätsstandards/erfolg schwer evaluierbar	0,9%	1,3%	0,0%	0,0%	0,9%	2,4%	1,0%	0,4%	0,9%	1,4%	1,0%
finanzielle Ressourcen zu gering	0,5%	0,3%	0,7%	0,0%	0,5%	2,4%	0,0%	0,4%	0,9%	0,4%	0,0%
Vernachlässigung der Interdisziplinarität	1,8%	2,0%	2,0%	0,0%	1,8%	7,1%	0,0%	4,6%	0,0%	0,7%	2,0%
Verlust an Vielfalt und Breite in der Ausbildung	7,5%	6,5%	8,1%	2,3%	8,1%	11,9%	4,8%	7,6%	10,6%	5,0%	7,1%
DoktorandInnen-Schwemme	6,4%	4,2%	14,8%	6,8%	5,9%	19,0%	3,8%	15,2%	1,3%	3,6%	4,1%
hauptsächlich befristete Stellen geschaffen	5,8%	5,0%	12,1%	2,3%	4,1%	23,8%	10,5%	6,3%	4,4%	6,4%	6,1%
Verschulung	1,7%	1,8%	1,3%	0,0%	1,8%	0,0%	1,9%	2,1%	0,9%	1,4%	3,1%
Überlastung und hohe Anforderungen der DoktorandInnen	1,2%	1,0%	2,7%	0,0%	1,1%	7,1%	0,0%	2,1%	0,0%	0,7%	3,1%
zu kurze Promotionsdauer	0,9%	1,0%	0,7%	0,0%	1,1%	2,4%	0,0%	0,8%	0,4%	1,4%	1,0%
mangelnde soziale Absicherung der NachwuchswissenschaftlerInnen	0,9%	1,1%	0,7%	2,3%	0,8%	2,4%	1,0%	0,4%	0,4%	0,4%	5,1%
Zwei Klassensystem in der DoktorandInnen-Ausbildung	0,7%	0,3%	2,7%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	2,1%	0,4%	0,0%	0,0%
Ausschluss der Studierenden	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,4%	0,0%
zu starke Spezialisierung bereits des wiss. Nachwuchses	0,1%	0,0%	0,7%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%

Kritik an Auswahlprozess und Förderung

im Nachwuchsbereich

Q:	Wissenschaft wird zu Marketing	2,4%	2,3%	3,4%	4,5%	2,1%	2,4%	2,9%	2,5%	1,3%	2,8%	3,1%
	ungesicherte Versteigerung/Nachhaltigkeit	28,3%	27,5%	32,2%	52,3%	25,4%	26,2%	37,1%	24,9%	27,9%	30,6%	30,6%
	Benachteiligung kleinerer, nicht-exzellenter Unis/Forschung	14,7%	15,0%	14,1%	25,0%	13,5%	14,3%	18,1%	7,2%	14,6%	20,6%	16,3%
	Monopolisierung/Konzentration/Umwertung	13,8%	14,7%	10,1%	2,3%	14,8%	11,9%	13,3%	12,7%	19,5%	10,7%	13,3%
	Einführung eines zwei Klassen Systems in Deutschland	13,2%	12,4%	14,1%	15,9%	11,7%	19,0%	19,0%	14,8%	12,8%	12,8%	12,2%
	erhöhter (interner) Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck um finanzielle Ressourcen	9,7%	9,1%	12,8%	13,6%	9,4%	7,1%	10,5%	10,5%	7,1%	7,8%	17,3%
	Benachteiligung der Lehre	6,0%	5,5%	7,4%	9,1%	5,6%	9,5%	5,7%	11,4%	5,8%	2,8%	2,0%
	Reduktion der finanziellen Grundaussstattung der Universitäten	5,1%	5,5%	4,0%	4,5%	5,3%	2,4%	4,8%	5,5%	5,8%	4,6%	4,1%
	hohe Kosten der Versteigerung	2,9%	3,7%	0,7%	0,0%	3,7%	0,0%	1,0%	3,8%	3,5%	2,1%	2,0%
	Größe der Verbände ist problematisch	2,8%	2,9%	2,7%	4,5%	2,6%	0,0%	4,8%	3,4%	2,2%	3,6%	1,0%
	Benachteiligung exzellenter EinzelforscherInnen	2,6%	2,6%	2,0%	0,0%	2,7%	4,8%	1,9%	3,0%	3,1%	1,8%	3,1%
	Parallelität von (alten und neuen) Strukturen	2,4%	2,1%	3,4%	0,0%	2,7%	0,0%	1,9%	5,9%	1,3%	1,1%	0,0%
	Abkoppelung der Forschung von der Lehre	2,1%	2,1%	2,7%	0,0%	2,6%	0,0%	1,0%	2,5%	1,8%	1,8%	3,1%
	uninterne Intransparente Entscheidungsprozesse	1,7%	1,3%	3,4%	0,0%	1,7%	0,0%	2,9%	1,7%	2,7%	1,4%	0,0%
	Machtzuwachs der Hochschulleitungen, d.h. Zentralisierung; Entdemokratisierung des Wissenschaftssystem	1,5%	2,1%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	1,0%	0,8%	1,8%	2,5%	0,0%
	Ver/Behinderung von Kooperationen	0,7%	0,7%	0,7%	2,3%	0,3%	0,0%	2,9%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%
	Zerstörung gewachsener Strukturen/Aushöhlung der klassischen Fächer	0,6%	0,5%	1,3%	0,0%	0,6%	0,0%	1,0%	0,4%	0,4%	1,1%	0,0%
sonstige	ZUK Kritik	0,8%	1,1%	0,0%	2,3%	0,9%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,7%	2,0%
	weniger Wettbewerb	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	1,0%
Keine	Keine	3,8%	3,6%	3,4%	2,3%	4,0%	0,0%	4,8%	1,7%	7,1%	2,5%	4,1%
	Anzahl Befragte	848	614	149	44	657	42	105	237	226	281	98

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher und sonstiger WissenschaftlerInnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

* Nennungen wurden zu Kategorien zusammengefasst

**Tab.2.2: Was sind aus Ihrer persönlichen Sicht die drei wichtigsten negativen Effekte der Exzellenzinitiative auf das deutsche Wissenschaftssystem?
Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)*
Befragte: SprecherInnen und Sprecher sowie weitere WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler**

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
Förderung des wissenschaftlichen Mainstreams/keine Risikoforschung	5,0%	4,8%	4,8%	5,2%	5,3%	4,9%	3,6%	6,2%
Politisierung der Wissenschaft	3,4%	3,4%	3,4%	3,5%	2,6%	3,5%	2,9%	3,9%
Neoliberalisierung der Forschung	2,2%	2,4%	2,4%	2,0%	1,3%	2,3%	2,2%	2,3%
Stärkung der Abhängigkeit von Drittmitteln	2,0%	1,2%	1,2%	3,2%	2,6%	1,9%	1,5%	2,5%
Einschränkung der Forschungsfreiheit	1,2%	0,8%	0,8%	1,7%	0,0%	1,3%	0,5%	1,8%
zu hohe Anwendungsnähe/orientierung	1,1%	1,6%	1,6%	0,3%	0,0%	1,2%	0,5%	1,6%
einseitige Bevorzugung bestimmter Disziplinen	0,9%	1,0%	1,0%	0,9%	0,0%	1,0%	0,7%	1,1%
zu wenige exzellente WissenschaftlerInnen konnten rekrutiert werden	0,7%	0,8%	0,8%	0,6%	0,0%	0,8%	0,2%	1,1%
mangelnde internationale Ausrichtung	0,6%	0,4%	0,4%	0,9%	0,0%	0,6%	0,5%	0,7%
geringe Chancen für Newcomer	0,2%	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%	0,3%	0,2%	0,2%
mangelnde Unterstützung für Gleichstellung	0,2%	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,5%

hoher Administrativer Aufwand/ Bürokratisierung	35,6%	31,3%	41,8%	32,9%	35,9%	38,9%	32,5%
Exzellenzinitiative bindet Mittel für andere Förderungen (bspw. Einzelförderung, SFB)	10,6%	9,8%	11,8%	13,2%	10,4%	10,7%	10,5%
Förderzeitraum ist zu kurz	5,2%	4,6%	6,1%	9,2%	4,8%	4,1%	6,2%
Ineffizienz des Mitteleinsatzes	2,9%	3,0%	2,9%	3,9%	2,8%	3,2%	2,7%
nicht nur exzellente Forschung/WissenschaftlerInnen wurden/n gefördert / Trittbrettfahrer	2,9%	3,0%	2,9%	1,3%	3,1%	1,7%	4,1%
mangelnde Flexibilität der Förderung	2,5%	2,8%	2,0%	2,6%	2,5%	2,7%	2,3%
Intransparenz der Mittelvergabe	1,8%	1,4%	2,3%	6,6%	1,3%	1,5%	2,1%
fehlende Vereinheitlichung der Qualitätsstandards/erfolg schwer evaluierbar	0,9%	1,0%	0,9%	1,3%	0,9%	1,2%	0,7%
finanzielle Ressourcen zu gering	0,5%	0,6%	0,3%	0,0%	0,5%	1,0%	0,0%
Vernachlässigung der Interdisziplinarität	1,8%	1,8%	1,7%	5,3%	1,4%	1,2%	2,3%
Kritik an Auswahlprozess und Förderung							
Nachwuchs							
Verlust an Vielfalt und Breite in der Ausbildung	7,5%	7,6%	7,5%	9,2%	7,4%	7,1%	8,0%
DoktorandInnen-Schwemme	6,4%	5,6%	7,5%	7,9%	6,2%	5,4%	7,3%
hauptsächlich befristete Stellen geschaffen	5,8%	5,8%	5,8%	6,6%	5,7%	6,3%	5,3%
Verschulung	1,7%	0,4%	3,5%	0,0%	1,8%	2,2%	1,1%
Überlastung und hohe Anforderungen der DoktorandInnen	1,2%	1,0%	1,4%	2,6%	1,0%	1,7%	0,7%
zu kurze Promotionsdauer	0,9%	0,4%	1,7%	1,3%	0,9%	1,0%	0,9%
mangelnde soziale Absicherung der NachwuchswissenschaftlerInnen	0,9%	0,2%	2,0%	5,3%	0,5%	0,5%	1,4%
Zwei Klassensystem in der DoktorandInnen-Ausbildung	0,7%	0,4%	1,2%	0,0%	0,8%	0,7%	0,7%
Ausschluss der Studierenden zu starke Spezialisierung bereits des wiss. Nachwuchses	0,2%	0,0%	0,6%	0,0%	0,3%	0,5%	0,0%
	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%

OA	Wissenschaft wird zu Marketing	2,4%	2,6%	2,0%	1,3%	2,5%	2,2%	2,5%
	ungesicherte Verfestigung/Nachhaltigkeit	28,3%	29,7%	26,2%	27,6%	28,4%	29,2%	27,5%
	Benachteiligung kleinerer, nicht-exzellenter Unis/Forschung	14,7%	16,2%	12,7%	11,8%	15,0%	14,8%	14,6%
	Monopolisierung/Konzentration/Umverteilung	13,8%	13,4%	14,4%	7,9%	14,4%	14,1%	13,5%
	Einführung eines zwei Klassen Systems in Deutschland	13,2%	12,6%	14,1%	11,8%	13,3%	13,6%	12,8%
	erhöhter (interner) Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck um finanzielle Ressourcen	9,7%	10,6%	8,4%	9,2%	9,7%	10,9%	8,5%
	Benachteiligung der Lehre	6,0%	5,4%	6,9%	7,9%	5,8%	7,3%	4,8%
	Reduktion der finanziellen Grundausrüstung der Universitäten	5,1%	4,8%	5,5%	6,6%	4,9%	4,6%	5,5%
	hohe Kosten der Verfestigung	2,9%	3,6%	2,0%	3,9%	2,8%	2,2%	3,7%
	Größe der Verbände ist problematisch	2,8%	3,2%	2,3%	2,6%	2,8%	4,4%	1,4%
	Benachteiligung exzellenter Einzelforscherinnen	2,6%	2,8%	2,3%	3,9%	2,5%	2,4%	2,7%
	Parallelität von (alten und neuen) Strukturen	2,4%	2,8%	1,7%	1,3%	2,5%	2,4%	2,3%
	Abkoppelung der Forschung von der Lehre	2,1%	2,4%	1,7%	2,6%	2,1%	2,9%	1,4%
	uninterne Intransparente Entscheidungsprozesse	1,7%	1,6%	1,7%	1,3%	1,7%	2,4%	0,9%
	Machtzuwachs der Hochschulleitungen, d.h. Zentralisierung, Entdemokratisierung des Wissenschaftssystem	1,5%	2,0%	0,9%	1,3%	1,6%	1,2%	1,8%
	Ver/Behinderung von Kooperationen	0,7%	0,6%	0,9%	0,0%	0,8%	1,2%	0,2%
	Zerstörung gewachsener Strukturen/Aushöhlung der klassischen Fächer	0,6%	0,8%	0,3%	0,0%	0,6%	0,2%	0,9%
sonstige Nennungen	ZUK Kritik	0,8%	0,8%	0,9%	1,3%	0,8%	0,0%	1,6%
	weniger Wettbewerb	0,2%	0,2%	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%	0,5%
keine	Keine	3,8%	3,6%	4,0%	3,9%	3,8%	4,4%	3,2%
	Anzahl Befragte	848	501	347	76	772	411	437

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

* Nennungen wurden zu Kategorien zusammengefasst

Tab.3.1: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit	Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche			
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften
keine/ niedrig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittel	15,7%	12,2%	33,3%	30,0%	6,3%	14,3%	20,0%
hoch	84,3%	87,8%	66,7%	70,0%	93,8%	85,7%	80,0%
Anzahl	51	41	9	10	16	14	10
Mittelwert	2,8	2,9	2,7	2,7	2,9	2,9	2,8
Standardabweichung	,4	,3	,5	,5	,3	,4	,4
überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	3,8%	2,3%	11,1%	18,2%	0,0%	0,0%	0,0%
5	7,5%	7,0%	11,1%	0,0%	12,5%	14,3%	0,0%
6	58,5%	65,1%	33,3%	36,4%	56,3%	57,1%	81,8%
sehr große Fortschritte	30,2%	25,6%	44,4%	45,5%	31,3%	28,6%	18,2%
Anzahl	53	43	9	11	16	14	11
Mittelwert	6,2	6,1	6,1	6,1	6,2	6,1	6,2
Standardabweichung	,7	,6	1,1	1,1	,7	,7	,4

Priorität. Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit in der Forschung	keine/ niedrig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	mittel	3,9%	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%
	hoch	96,1%	95,1%	100,0%	100,0%	100,0%	93,8%	100,0%	100,0%	100,0%	90,0%	0,0%
	Anzahl	51	41	9	10	16	14	10	14	14	10	10
	Mittelwert	3,0	3,0	3,0	3,0	2,9	3,0	3,0	3,0	3,0	2,9	2,9
	Standardabweichung	,2	,2	0,0	0,0	,3	0,0	0,0	0,0	0,0	,3	,3
	überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	4	3,8%	2,4%	11,1%	18,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	5	9,6%	9,5%	11,1%	9,1%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	18,2%	0,0%
	6	36,5%	40,5%	22,2%	27,3%	31,3%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	45,5%	0,0%
	sehr große Fortschritte	50,0%	47,6%	55,6%	45,5%	56,3%	57,1%	57,1%	57,1%	57,1%	36,4%	0,0%
	Anzahl	52	42	9	11	16	14	14	14	14	11	11
	Mittelwert	6,3	6,3	6,2	6,0	6,4	6,6	6,6	6,6	6,6	6,2	6,2
	Standardabweichung	,8	,8	1,1	1,2	,7	,5	,5	,5	,5	,8	,8

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.3.1: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Forschungsleistung und internationale Sichtbarkeit	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
keine/ niedrig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittel	15,7%	0,0%	27,6%	14,3%	15,9%	16,7%	14,8%
hoch	84,3%	100,0%	72,4%	85,7%	84,1%	83,3%	85,2%
Anzahl	51	22	29	7	44	24	27
Mittelwert	2,8	3,0	2,7	2,9	2,8	2,8	2,9
Standardabweichung	,4	0,0	,5	,4	,4	,4	,4
überhaupt keine Fortschritte							
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	3,8%	0,0%	6,9%	0,0%	4,3%	3,8%	3,7%
5	7,5%	4,2%	10,3%	14,3%	6,5%	3,8%	11,1%
6	58,5%	62,5%	55,2%	57,1%	58,7%	65,4%	51,9%
sehr große Fortschritte	30,2%	33,3%	27,6%	28,6%	30,4%	26,9%	33,3%
Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
Mittelwert	6,2	6,3	6,0	6,1	6,2	6,2	6,1
Standardabweichung	,7	,6	,8	,7	,7	,7	,8

	keine/ niedrig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Priorität: Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit in der Forschung	mittel	3,9%	4,5%	3,4%	0,0%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,4%
	hoch	96,1%	95,5%	96,6%	100,0%	100,0%	95,5%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	92,6%
	Anzahl	51	22	29	7	44	24	27				
	Mittelwert	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0				2,9
	Standardabweichung	,2	,2	,2	0,0	,2	0,0	,3				,3
	überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	4	3,8%	0,0%	7,1%	0,0%	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,4%
	5	9,6%	8,3%	10,7%	14,3%	8,9%	8,0%	11,1%				
	6	36,5%	50,0%	25,0%	71,4%	31,1%	36,0%	37,0%				
	sehr große Fortschritte	50,0%	41,7%	57,1%	14,3%	55,6%	56,0%	44,4%				
	Anzahl	52	24	28	7	45	25	27				
	Mittelwert	6,3	6,3	6,3	6,0	6,4	6,5	6,2				
	Standardabweichung	,8	,6	,9	,6	,8	,7	,9				

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.3.2: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Wissenschaftlicher Nachwuchs	Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche								
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften					
Priorität: Verbesserung der Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden												
keine/niedrig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittel	19,6%	22,0%	11,1%	0,0%	0,0%	25,0%	35,7%	10,0%	10,0%	10,0%	10,0%	10,0%
hoch	80,4%	78,0%	88,9%	100,0%	75,0%	75,0%	64,3%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%
Anzahl	51	41	9	10	16	14	14	10	10	14	14	10
Mittelwert	2,8	2,8	2,9	3,0	2,8	2,6	2,6	2,9	2,9	2,6	2,6	2,9
Standardabweichung	,4	,4	,3	0,0	,4	,5	,5	,3	,3	,4	,5	,3
überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	3,8%	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	9,1%	0,0%	7,1%	7,1%	9,1%
4	3,8%	4,7%	0,0%	0,0%	6,3%	7,1%	7,1%	0,0%	6,3%	7,1%	7,1%	0,0%
5	15,1%	14,0%	22,2%	18,2%	25,0%	0,0%	0,0%	18,2%	25,0%	0,0%	0,0%	18,2%
6	26,4%	32,6%	0,0%	9,1%	18,8%	28,6%	28,6%	45,5%	18,8%	28,6%	28,6%	45,5%
sehr große Fortschritte	50,9%	44,2%	77,8%	72,7%	50,0%	57,1%	57,1%	27,3%	50,0%	57,1%	57,1%	27,3%
Anzahl	53	43	9	11	16	14	14	11	16	14	14	11
Mittelwert	6,2	6,1	6,6	6,5	6,1	6,2	6,2	5,8	6,1	6,2	6,2	5,8
Standardabweichung	1,1	1,1	,9	,8	1,0	1,3	1,3	1,2	1,0	1,3	1,3	1,2

	keine/ niedrig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Priorität: Verbesserung der Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern	mittel	16,7%	15,4%	25,0%	25,0%	25,0%	12,5%	14,3%	22,2%	14,3%	14,3%	22,2%
	hoch	83,3%	84,6%	75,0%	75,0%	75,0%	87,5%	85,7%	77,8%	85,7%	85,7%	77,8%
	Anzahl	48	39	8	8	8	16	14	9	14	14	9
	Mittelwert	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,9	2,9	2,8	2,9	2,9	2,8
	Standardabweichung	,4	,4	,5	,5	,5	,3	,4	,4	,4	,4	,4
	überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3		3,8%	0,0%	22,2%	18,2%	18,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4		11,3%	14,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	7,1%	18,2%	7,1%	18,2%	18,2%
5		15,1%	16,3%	11,1%	11,1%	18,2%	6,3%	14,3%	27,3%	14,3%	27,3%	27,3%
6		26,4%	30,2%	11,1%	11,1%	27,3%	18,8%	28,6%	36,4%	28,6%	36,4%	36,4%
	sehr große Fortschritte	43,4%	39,5%	55,6%	36,4%	36,4%	62,5%	50,0%	18,2%	50,0%	50,0%	18,2%
	Anzahl	53	43	9	11	11	16	14	11	14	14	11
	Mittelwert	5,9	6,0	5,8	5,6	5,6	6,3	6,2	5,5	6,2	6,2	5,5
	Standardabweichung	1,2	1,1	1,7	1,5	1,5	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
	keine/ niedrig	33,3%	35,9%	25,0%	12,5%	12,5%	43,8%	35,7%	33,3%	35,7%	35,7%	33,3%
	mittel	47,9%	46,2%	50,0%	50,0%	50,0%	31,3%	57,1%	66,7%	57,1%	57,1%	66,7%
	hoch	18,8%	17,9%	25,0%	37,5%	37,5%	25,0%	7,1%	0,0%	7,1%	7,1%	0,0%
	Anzahl	48	39	8	8	8	16	14	9	14	14	9
	Mittelwert	1,9	1,8	2,0	2,3	2,3	1,8	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
	Standardabweichung	,7	,7	,8	,7	,7	,8	,6	,5	,6	,6	,5
	überhaupt keine Fortschritte	5,8%	4,8%	11,1%	0,0%	0,0%	13,3%	7,1%	0,0%	7,1%	7,1%	0,0%
2		11,5%	11,9%	0,0%	0,0%	0,0%	13,3%	7,1%	27,3%	7,1%	7,1%	27,3%
3		9,6%	9,5%	11,1%	9,1%	9,1%	20,0%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%
4		15,4%	11,9%	33,3%	27,3%	27,3%	6,7%	14,3%	18,2%	14,3%	14,3%	18,2%
5		30,8%	33,3%	22,2%	18,2%	18,2%	33,3%	28,6%	45,5%	28,6%	28,6%	45,5%
6		15,4%	16,7%	11,1%	18,2%	18,2%	6,7%	35,7%	0,0%	35,7%	35,7%	0,0%
	sehr große Fortschritte	11,5%	11,9%	11,1%	27,3%	27,3%	6,7%	7,1%	0,0%	7,1%	7,1%	0,0%
	Anzahl	52	42	9	11	11	15	14	11	14	14	11
	Mittelwert	4,5	4,5	4,3	5,3	5,3	3,8	4,9	3,8	4,9	4,9	3,8
	Standardabweichung	1,7	1,7	1,7	1,4	1,4	1,8	1,7	1,3	1,7	1,7	1,3

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab. 3.2: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Wissenschaftlicher Nachwuchs	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
keine/ niedrig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittel	19,6%	40,9%	3,4%	28,6%	18,2%	25,0%	14,8%
hoch	80,4%	59,1%	96,6%	71,4%	81,8%	75,0%	85,2%
Anzahl	51	22	29	7	44	24	27
Mittelwert	2,8	2,6	3,0	2,7	2,8	2,8	2,9
Standardabweichung	,4	,5	,2	,5	,4	,4	,4
überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	3,8%	8,3%	0,0%	14,3%	2,2%	3,8%	3,7%
4	3,8%	8,3%	0,0%	14,3%	2,2%	3,8%	3,7%
5	15,1%	25,0%	6,9%	0,0%	17,4%	23,1%	7,4%
6	26,4%	29,2%	24,1%	0,0%	30,4%	34,6%	18,5%
sehr große Fortschritte	50,9%	29,2%	69,0%	71,4%	47,8%	34,6%	66,7%
Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
Mittelwert	6,2	5,6	6,6	6,0	6,2	5,9	6,4
Standardabweichung	1,1	1,2	,6	1,7	1,0	1,1	1,0

	keine/ niedrig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Priorität: Verbesserung der Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern	mittel	16,7%	18,2%	15,4%	0,0%	0,0%	19,5%	18,2%	15,4%	18,2%	15,4%	15,4%
	hoch	83,3%	81,8%	84,6%	100,0%	100,0%	80,5%	81,8%	84,6%	81,8%	84,6%	84,6%
	Anzahl	48	22	26	7	41	22	22	26	22	26	26
	Mittelwert	2,8	2,8	2,8	3,0	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8
	Standardabweichung	,4	,4	,4	0,0	,4	,4	,4	,4	,4	,4	,4
	überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3		3,8%	4,2%	3,4%	0,0%	4,3%	4,3%	0,0%	7,4%	0,0%	7,4%	7,4%
4		11,3%	12,5%	10,3%	0,0%	13,0%	13,0%	19,2%	3,7%	19,2%	3,7%	3,7%
5		15,1%	8,3%	20,7%	14,3%	15,2%	11,5%	11,5%	18,5%	11,5%	18,5%	18,5%
6		26,4%	37,5%	17,2%	42,9%	23,9%	26,9%	26,9%	25,9%	26,9%	25,9%	25,9%
	sehr große Fortschritte	43,4%	37,5%	48,3%	42,9%	43,5%	42,3%	42,3%	44,4%	42,3%	44,4%	44,4%
	Anzahl	53	24	29	7	46	26	26	27	26	27	27
	Mittelwert	5,9	5,9	6,0	6,3	5,9	5,9	5,9	6,0	5,9	6,0	6,0
	Standardabweichung	1,2	1,2	1,2	,8	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
	keine/ niedrig	33,3%	54,5%	15,4%	28,6%	34,1%	36,4%	36,4%	30,8%	36,4%	30,8%	30,8%
	mittel	47,9%	40,9%	53,8%	71,4%	43,9%	36,4%	36,4%	57,7%	36,4%	57,7%	57,7%
	hoch	18,8%	4,5%	30,8%	0,0%	22,0%	27,3%	27,3%	11,5%	27,3%	11,5%	11,5%
	Anzahl	48	22	26	7	41	22	22	26	22	26	26
	Mittelwert	1,9	1,5	2,2	1,7	1,9	1,9	1,9	1,8	1,9	1,8	1,8
	Standardabweichung	,7	,6	,7	,5	,7	,8	,8	,6	,8	,6	,6
	überhaupt keine Fortschritte	5,8%	13,0%	0,0%	0,0%	6,7%	8,0%	8,0%	3,7%	8,0%	3,7%	3,7%
2		11,5%	17,4%	6,9%	28,6%	8,9%	16,0%	16,0%	7,4%	16,0%	7,4%	7,4%
3		9,6%	13,0%	6,9%	14,3%	8,9%	4,0%	4,0%	14,8%	4,0%	14,8%	14,8%
4		15,4%	21,7%	10,3%	14,3%	15,6%	16,0%	16,0%	14,8%	16,0%	14,8%	14,8%
5		30,8%	17,4%	41,4%	14,3%	33,3%	32,0%	32,0%	29,6%	32,0%	29,6%	29,6%
6		15,4%	17,4%	13,8%	28,6%	13,3%	8,0%	8,0%	22,2%	8,0%	22,2%	22,2%
	sehr große Fortschritte	11,5%	0,0%	20,7%	0,0%	13,3%	16,0%	16,0%	7,4%	16,0%	7,4%	7,4%
	Anzahl	52	23	29	7	45	25	25	27	25	27	27
	Mittelwert	4,5	3,7	5,1	4,0	4,5	4,4	4,4	4,6	4,4	4,6	4,6
	Standardabweichung	1,7	1,7	1,4	1,7	1,7	1,9	1,9	1,6	1,9	1,6	1,6

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.3.3: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Internationalisierung	Gesamt	Geschlecht			Wissenschaftsbereiche			
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften	
keine/ niedrig	4,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	10,0%	
mittel	22,0%	22,5%	22,2%	30,0%	37,5%	7,7%	10,0%	
hoch	74,0%	72,5%	77,8%	70,0%	62,5%	84,6%	80,0%	
Anzahl	50	40	9	10	16	13	10	
Mittelwert	2,7	2,7	2,8	2,7	2,6	2,8	2,7	
Standardabweichung	,5	,6	,4	,5	,5	,6	,7	
überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
2	2,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	
3	3,9%	4,8%	0,0%	10,0%	0,0%	7,7%	0,0%	
4	7,8%	9,5%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	9,1%	
5	13,7%	9,5%	25,0%	20,0%	25,0%	0,0%	9,1%	
6	33,3%	33,3%	37,5%	20,0%	12,5%	46,2%	63,6%	
sehr große Fortschritte	39,2%	40,5%	37,5%	50,0%	50,0%	38,5%	18,2%	
Anzahl	51	42	8	10	16	13	11	
Mittelwert	5,9	5,9	6,1	6,0	6,0	5,8	5,9	
Standardabweichung	1,2	1,3	,8	1,3	1,2	1,6	,8	

Priorität: Erhöhung der internationalen Mobilität (Incoming und Outgoing)	keine/ niedrig	2,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%
	mittel	38,0%	41,5%	25,0%	22,2%	31,3%	35,7%	70,0%
	hoch	60,0%	56,1%	75,0%	77,8%	68,8%	57,1%	30,0%
	Anzahl	50	41	8	9	16	14	10
	Mittelwert	2,6	2,5	2,8	2,8	2,7	2,5	2,3
	Standardabweichung	,5	,6	,5	,4	,5	,7	,5
überhaupt keine Fortschritte								
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	2,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%
	4	5,9%	7,1%	0,0%	10,0%	6,7%	7,1%	0,0%
	5	3,9%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	9,1%
	6	35,3%	35,7%	25,0%	20,0%	46,7%	21,4%	54,5%
	sehr große Fortschritte	31,4%	26,2%	62,5%	20,0%	33,3%	42,9%	18,2%
		21,6%	23,8%	12,5%	50,0%	13,3%	21,4%	9,1%
Anzahl								
	Mittelwert	51	42	8	10	15	14	11
	Standardabweichung	5,5	5,5	5,9	6,0	5,5	5,6	5,0
		1,2	1,3	,6	1,3	1,0	1,2	1,3

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.3.3: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Internationalisierung	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	ja	nein
keine/ niedrig	4,0%	4,8%	3,4%	14,3%	2,3%	4,2%	3,8%	3,8%
mittel	22,0%	19,0%	24,1%	14,3%	23,3%	25,0%	19,2%	19,2%
hoch	74,0%	76,2%	72,4%	71,4%	74,4%	70,8%	76,9%	76,9%
Anzahl	50	21	29	7	43	24	26	26
Mittelwert	2,7	2,7	2,7	2,6	2,7	2,7	2,7	2,7
Standardabweichung	,5	,6	,5	,8	,5	,6	,5	,5
überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	2,0%	4,3%	0,0%	14,3%	0,0%	4,0%	0,0%	0,0%
3	3,9%	0,0%	7,1%	14,3%	2,3%	4,0%	3,8%	3,8%
4	7,8%	8,7%	7,1%	0,0%	9,1%	12,0%	3,8%	3,8%
5	13,7%	8,7%	17,9%	0,0%	15,9%	12,0%	15,4%	15,4%
6	33,3%	34,8%	32,1%	28,6%	34,1%	48,0%	19,2%	19,2%
sehr große Fortschritte	39,2%	43,5%	35,7%	42,9%	38,6%	20,0%	57,7%	57,7%
Anzahl	51	23	28	7	44	25	26	26
Mittelwert	5,9	6,0	5,8	5,4	6,0	5,6	6,2	6,2
Standardabweichung	1,2	1,3	1,2	2,1	1,1	1,3	1,1	1,1
Fortschritte: Stärkung der Vernetzung mit internationalen Partnern								

	keine/ niedrig	2,0%	4,5%	0,0%	14,3%	0,0%	4,3%	0,0%
Priorität: Erhöhung der internationalen Mobilität (Incoming und Outgoing)	mittel	38,0%	50,0%	28,6%	57,1%	34,9%	39,1%	37,0%
	hoch	60,0%	45,5%	71,4%	28,6%	65,1%	56,5%	63,0%
	Anzahl	50	22	28	7	43	23	27
	Mittelwert	2,6	2,4	2,7	2,1	2,7	2,5	2,6
	Standardabweichung	,5	,6	,5	,7	,5	,6	,5
	überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	2,0%	4,2%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	3,7%
	3	5,9%	8,3%	3,7%	28,6%	2,3%	4,2%	7,4%
	4	3,9%	8,3%	0,0%	0,0%	4,5%	8,3%	0,0%
	5	35,3%	37,5%	33,3%	28,6%	36,4%	37,5%	33,3%
	6	31,4%	25,0%	37,0%	14,3%	34,1%	41,7%	22,2%
	sehr große Fortschritte	21,6%	16,7%	25,9%	14,3%	22,7%	8,3%	33,3%
	Anzahl	51	24	27	7	44	24	27
	Mittelwert	5,5	5,2	5,8	4,4	5,7	5,4	5,6
	Standardabweichung	1,2	1,3	1,0	1,8	1,0	,9	1,4

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.3.4: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Fächerübergreifende Vernetzung	Gesamt		Geschlecht				Wissenschaftsbereiche			
			Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften		
keine/ niedrig	2,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%		
mittel	25,5%	29,3%	11,1%	11,1%	20,0%	25,0%	28,6%	20,0%		
hoch	72,5%	68,3%	88,9%	88,9%	80,0%	75,0%	71,4%	70,0%		
Anzahl	51	41	9	9	10	16	14	10		
Mittelwert	2,7	2,7	2,9	2,9	2,8	2,8	2,7	2,6		
Standardabweichung	,5	,5	,3	,3	,4	,4	,5	,7		
Überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
3	5,7%	7,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	7,1%	0,0%		
4	3,8%	0,0%	22,2%	22,2%	9,1%	6,3%	0,0%	0,0%		
5	20,8%	23,3%	11,1%	11,1%	18,2%	12,5%	21,4%	36,4%		
6	18,9%	18,6%	11,1%	11,1%	18,2%	31,3%	21,4%	0,0%		
sehr große Fortschritte	50,9%	51,2%	55,6%	55,6%	54,5%	43,8%	50,0%	63,6%		
Anzahl	53	43	9	9	11	16	14	11		
Mittelwert	6,1	6,1	6,0	6,0	6,2	6,0	6,1	6,3		
Standardabweichung	1,2	1,2	1,3	1,3	1,1	1,2	1,2	1,0		

Priorität: Ausbau der fächerübergreifenden Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses	keine/ niedrig	4,2%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	10,0%
	mittel	45,8%	50,0%	25,0%	55,6%	28,6%	50,0%	50,0%
	hoch	50,0%	45,0%	75,0%	44,4%	71,4%	42,9%	40,0%
	Anzahl	48	40	8	9	14	14	10
	Mittelwert	2,5	2,4	2,8	2,4	2,7	2,4	2,3
	Standardabweichung	,6	,6	,5	,5	,5	,6	,7
überhaupt keine								
	Fortschritte	1,9%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	1,9%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%
	3	3,8%	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	9,1%
	4	17,0%	18,6%	11,1%	0,0%	31,3%	28,6%	0,0%
	5	20,8%	20,9%	22,2%	27,3%	6,3%	21,4%	36,4%
	6	26,4%	25,6%	22,2%	45,5%	31,3%	14,3%	18,2%
	sehr große Fortschritte	28,3%	25,6%	44,4%	27,3%	31,3%	28,6%	27,3%
Anzahl								
	Mittelwert	5,5	5,3	6,0	6,0	5,6	5,3	5,3
	Standardabweichung	1,4	1,5	1,1	,8	1,3	1,4	1,6

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.3.4: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Fächerübergreifende Vernetzung	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
keine/ niedrig	2,0%	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%	2,3%	0,0%	3,7%
mittel	25,5%	22,7%	22,7%	27,6%	28,6%	25,0%	25,0%	25,9%
hoch	72,5%	77,3%	77,3%	69,0%	71,4%	72,7%	75,0%	70,4%
Anzahl	51	22	22	29	7	44	24	27
Mittelwert	2,7	2,8	2,8	2,7	2,7	2,7	2,8	2,7
Standardabweichung	,5	,4	,4	,6	,5	,5	,4	,6
überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	5,7%	4,2%	4,2%	6,9%	0,0%	6,5%	11,5%	0,0%
4	3,8%	4,2%	4,2%	3,4%	0,0%	4,3%	3,8%	3,7%
5	20,8%	12,5%	12,5%	27,6%	28,6%	19,6%	15,4%	25,9%
6	18,9%	16,7%	16,7%	20,7%	14,3%	19,6%	19,2%	18,5%
sehr große Fortschritte	50,9%	62,5%	62,5%	41,4%	57,1%	50,0%	50,0%	51,9%
Anzahl	53	24	24	29	7	46	26	27
Mittelwert	6,1	6,3	6,3	5,9	6,3	6,0	5,9	6,2
Standardabweichung	1,2	1,1	1,1	1,2	1,0	1,2	1,4	1,0

	keine/ niedrig	4,2%	0,0%	7,7%	0,0%	4,9%	4,8%	3,7%
Priorität: Ausbau der fächerübergreifenden Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses	mittel	45,8%	54,5%	38,5%	57,1%	43,9%	47,6%	44,4%
	hoch	50,0%	45,5%	53,8%	42,9%	51,2%	47,6%	51,9%
	Anzahl	48	22	26	7	41	21	27
	Mittelwert	2,5	2,5	2,5	2,4	2,5	2,4	2,5
	Standardabweichung	,6	,5	,6	,5	,6	,6	,6
	überhaupt keine Fortschritte	1,9%	0,0%	3,4%	0,0%	2,2%	3,8%	0,0%
Fortschritte: Ausbau der fächerübergreifenden Qualifizierung des wiss. Nachwuchses	2	1,9%	4,2%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	3,7%
	3	3,8%	0,0%	6,9%	0,0%	4,3%	3,8%	3,7%
	4	17,0%	29,2%	6,9%	14,3%	17,4%	34,6%	0,0%
	5	20,8%	20,8%	20,7%	28,6%	19,6%	7,7%	33,3%
	6	26,4%	29,2%	24,1%	28,6%	26,1%	15,4%	37,0%
	sehr große Fortschritte	28,3%	16,7%	37,9%	14,3%	30,4%	34,6%	22,2%
	Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
	Mittelwert	5,5	5,2	5,7	5,0	5,5	5,3	5,6
	Standardabweichung	1,4	1,3	1,5	1,6	1,4	1,6	1,2

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.3.5: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Einrichtungübergreifende Kooperation	Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche				
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften	
Priorität: Ausbau von Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland	5,9%	4,9%	11,1%	20,0%	0,0%	7,1%	0,0%	
keiner/ niedrig	33,3%	26,8%	66,7%	50,0%	18,8%	14,3%	60,0%	
mittel	60,8%	68,3%	22,2%	30,0%	81,3%	78,6%	40,0%	
hoch	Anzahl	51	41	9	10	16	14	10
	Mittelwert	2,5	2,6	2,1	2,1	2,8	2,7	2,4
	Standardabweichung	,6	,6	,6	,7	,4	,6	,5
überhaupt keine Fortschritte	1,9%	2,3%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	1,9%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%
3	5,7%	4,7%	11,1%	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%
4	7,5%	9,3%	0,0%	9,1%	12,5%	0,0%	9,1%	9,1%
5	26,4%	18,6%	66,7%	27,3%	18,8%	21,4%	45,5%	45,5%
6	24,5%	25,6%	11,1%	27,3%	25,0%	28,6%	18,2%	18,2%
sehr große Fortschritte	32,1%	37,2%	11,1%	18,2%	43,8%	50,0%	9,1%	9,1%
Anzahl	53	43	9	11	16	14	11	11
Mittelwert	5,6	5,7	5,1	5,0	6,0	6,3	4,8	4,8
Standardabweichung	1,4	1,5	1,1	1,8	1,1	,8	1,4	1,4

Priorität: Ausbau von Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie	keine/ niedrig	24,0%	22,0%	37,5%	55,6%	0,0%	42,9%	10,0%
	mittel	60,0%	58,5%	62,5%	33,3%	81,3%	42,9%	70,0%
	hoch	16,0%	19,5%	0,0%	11,1%	18,8%	14,3%	20,0%
	Anzahl	50	41	8	9	16	14	10
	Mittelwert	1,9	2,0	1,6	1,6	2,2	1,7	2,1
	Standardabweichung	,6	,7	,5	,7	,4	,7	,6
	überhaupt keine							
	Fortschritte	9,6%	7,1%	22,2%	36,4%	0,0%	7,1%	0,0%
	2	9,6%	9,5%	11,1%	9,1%	13,3%	7,1%	9,1%
	3	9,6%	9,5%	11,1%	9,1%	13,3%	14,3%	0,0%
Fortschritte: Ausbau von Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie	4	26,9%	31,0%	0,0%	9,1%	40,0%	28,6%	27,3%
	5	21,2%	19,0%	33,3%	18,2%	6,7%	28,6%	36,4%
	6	15,4%	16,7%	11,1%	0,0%	26,7%	7,1%	27,3%
	sehr große Fortschritte	7,7%	7,1%	11,1%	18,2%	0,0%	7,1%	0,0%
	Anzahl	52	42	9	11	15	14	11
	Mittelwert	4,2	4,2	3,9	3,4	4,2	4,1	4,7
	Standardabweichung	1,7	1,6	2,2	2,4	1,4	1,6	1,2
	keine/ niedrig	36,0%	35,0%	44,4%	55,6%	25,0%	28,6%	50,0%
	mittel	46,0%	47,5%	44,4%	33,3%	62,5%	42,9%	40,0%
	hoch	18,0%	17,5%	11,1%	11,1%	12,5%	28,6%	10,0%
Priorität: Ausbau von Kooperationen mit anderen Bereichen	Anzahl	50	40	9	9	16	14	10
	Mittelwert	1,8	1,8	1,7	1,6	1,9	2,0	1,6
	Standardabweichung	,7	,7	,7	,7	,6	,8	,7
	überhaupt keine							
	Fortschritte	10,0%	9,8%	12,5%	20,0%	6,7%	7,1%	10,0%
	2	12,0%	12,2%	12,5%	10,0%	13,3%	14,3%	10,0%
	3	10,0%	4,9%	37,5%	20,0%	6,7%	7,1%	10,0%
	4	22,0%	22,0%	25,0%	20,0%	20,0%	14,3%	40,0%
	5	10,0%	9,8%	12,5%	0,0%	20,0%	7,1%	10,0%
	6	22,0%	24,4%	0,0%	20,0%	20,0%	28,6%	10,0%
sehr große Fortschritte	14,0%	17,1%	0,0%	10,0%	13,3%	21,4%	10,0%	
Fortschritte: Ausbau von Kooperationen mit weiteren Bereichen	Anzahl	50	41	8	10	15	14	10
	Mittelwert	4,3	4,5	3,1	3,7	4,5	4,7	4,0
	Standardabweichung	1,9	2,0	1,2	2,1	1,8	2,1	1,8

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.3.5: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Einrichtungübergreifende Kooperation	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
keine/ niedrig	5,9%	0,0%	10,3%	14,3%	4,5%	4,2%	7,4%
mittel	33,3%	27,3%	37,9%	28,6%	34,1%	25,0%	40,7%
hoch	60,8%	72,7%	51,7%	57,1%	61,4%	70,8%	51,9%
Anzahl	51	22	29	7	44	24	27
Mittelwert	2,5	2,7	2,4	2,4	2,6	2,7	2,4
Standardabweichung	,6	,5	,7	,8	,6	,6	,6
überhaupt keine Fortschritte	1,9%	0,0%	3,4%	14,3%	0,0%	0,0%	3,7%
2	1,9%	4,2%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	3,7%
3	5,7%	4,2%	6,9%	0,0%	6,5%	3,8%	7,4%
4	7,5%	4,2%	10,3%	0,0%	8,7%	3,8%	11,1%
5	26,4%	25,0%	27,6%	42,9%	23,9%	26,9%	25,9%
6	24,5%	16,7%	31,0%	14,3%	26,1%	34,6%	14,8%
sehr große Fortschritte	32,1%	45,8%	20,7%	14,3%	34,8%	30,8%	33,3%
Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
Mittelwert	5,6	5,8	5,3	4,4	5,7	5,8	5,3
Standardabweichung	1,4	1,4	1,4	2,1	1,2	1,0	1,7

Priorität: Ausbau von Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie	keine/ niedrig	24,0%	22,7%	25,0%	28,6%	23,3%	21,7%	25,9%
	mittel	60,0%	63,6%	57,1%	57,1%	60,5%	56,5%	63,0%
	hoch	16,0%	13,6%	17,9%	14,3%	16,3%	21,7%	11,1%
	Anzahl	50	22	28	7	43	23	27
Fortschritte: Ausbau von Kooperationen mit Wirtschaft und Industrie	Mittelwert	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	1,9
	Standardabweichung	,6	,6	,7	,7	,6	,7	,6
	überhaupt keine Fortschritte	9,6%	8,7%	10,3%	14,3%	8,9%	8,0%	11,1%
	2	9,6%	17,4%	3,4%	28,6%	6,7%	12,0%	7,4%
sehr große Fortschritte	3	9,6%	8,7%	10,3%	0,0%	11,1%	12,0%	7,4%
	4	26,9%	17,4%	34,5%	28,6%	26,7%	28,0%	25,9%
	5	21,2%	17,4%	24,1%	28,6%	20,0%	16,0%	25,9%
	6	15,4%	26,1%	6,9%	0,0%	17,8%	12,0%	18,5%
Priorität: Ausbau von Kooperationen mit anderen Bereichen	sehr große Fortschritte	7,7%	4,3%	10,3%	0,0%	8,9%	12,0%	3,7%
	Anzahl	52	23	29	7	45	25	27
	Mittelwert	4,2	4,1	4,2	3,3	4,3	4,2	4,2
	Standardabweichung	1,7	1,8	1,6	1,6	1,7	1,8	1,7
Fortschritte: Ausbau von Kooperationen mit weiteren Bereichen	keine/ niedrig	36,0%	36,4%	35,7%	57,1%	32,6%	29,2%	42,3%
	mittel	46,0%	50,0%	42,9%	42,9%	46,5%	41,7%	50,0%
	hoch	18,0%	13,6%	21,4%	0,0%	20,9%	29,2%	7,7%
	Anzahl	50	22	28	7	43	24	26
sehr große Fortschritte	Mittelwert	1,8	1,8	1,9	1,4	1,9	2,0	1,7
	Standardabweichung	,7	,7	,8	,5	,7	,8	,6
	überhaupt keine Fortschritte	10,0%	18,2%	3,6%	28,6%	7,0%	8,0%	12,0%
	2	12,0%	9,1%	14,3%	28,6%	9,3%	8,0%	16,0%
sehr große Fortschritte	3	10,0%	9,1%	10,7%	28,6%	7,0%	8,0%	12,0%
	4	22,0%	9,1%	32,1%	14,3%	23,3%	24,0%	20,0%
	5	10,0%	4,5%	14,3%	0,0%	11,6%	16,0%	4,0%
	6	22,0%	36,4%	10,7%	0,0%	25,6%	20,0%	24,0%
Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014	sehr große Fortschritte	14,0%	13,6%	14,3%	0,0%	16,3%	16,0%	12,0%
	Anzahl	50	22	28	7	43	25	25
	Mittelwert	4,3	4,4	4,3	2,3	4,7	4,6	4,1
	Standardabweichung	1,9	2,2	1,7	1,1	1,8	1,8	2,0

Tab.3.6: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit	Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche			
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften
keiner/ niedrig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittel	60,8%	58,5%	66,7%	50,0%	62,5%	50,0%	80,0%
hoch	39,2%	41,5%	33,3%	50,0%	37,5%	50,0%	20,0%
Anzahl	51	41	9	10	16	14	10
Mittelwert	2,4	2,4	2,3	2,5	2,4	2,5	2,2
Standardabweichung	,5	,5	,5	,5	,5	,5	,4
überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	11,3%	9,3%	11,1%	9,1%	25,0%	7,1%	0,0%
4	13,2%	16,3%	0,0%	18,2%	12,5%	14,3%	9,1%
5	26,4%	20,9%	55,6%	36,4%	31,3%	7,1%	36,4%
6	28,3%	30,2%	22,2%	9,1%	18,8%	35,7%	45,5%
sehr große Fortschritte	20,8%	23,3%	11,1%	27,3%	12,5%	35,7%	9,1%
Anzahl	53	43	9	11	16	14	11
Mittelwert	5,3	5,4	5,2	5,3	4,8	5,8	5,5
Standardabweichung	1,3	1,3	1,1	1,3	1,4	1,3	,8

	keine/ niedrig	38,0%	34,1%	50,0%	100,0%	12,5%	35,7%	20,0%
	mittel	48,0%	51,2%	37,5%	0,0%	75,0%	50,0%	50,0%
	hoch	14,0%	14,6%	12,5%	0,0%	12,5%	14,3%	30,0%
	Anzahl	50	41	8	9	16	14	10
	Mittelwert	1,8	1,8	1,6	1,0	2,0	1,8	2,1
	Standardabweichung	,7	,7	,7	0,0	,5	,7	,7
	überhaupt keine Fortschritte	7,7%	7,1%	11,1%	20,0%	0,0%	7,1%	0,0%
	2	15,4%	11,9%	22,2%	30,0%	25,0%	7,1%	0,0%
	3	13,5%	11,9%	22,2%	20,0%	18,8%	14,3%	0,0%
	4	23,1%	26,2%	11,1%	0,0%	18,8%	28,6%	45,5%
	5	13,5%	14,3%	11,1%	0,0%	12,5%	14,3%	27,3%
	6	13,5%	14,3%	11,1%	0,0%	25,0%	0,0%	27,3%
	sehr große Fortschritte	13,5%	14,3%	11,1%	30,0%	0,0%	28,6%	0,0%
	Anzahl	52	42	9	10	16	14	11
	Mittelwert	4,1	4,3	3,7	3,5	3,9	4,5	4,8
	Standardabweichung	1,8	1,8	2,0	2,5	1,6	2,0	,9
	keine/ niedrig	22,0%	22,0%	12,5%	11,1%	18,8%	21,4%	40,0%
	mittel	52,0%	51,2%	62,5%	66,7%	56,3%	42,9%	50,0%
	hoch	26,0%	26,8%	25,0%	22,2%	25,0%	35,7%	10,0%
	Anzahl	50	41	8	9	16	14	10
	Mittelwert	2,0	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	1,7
	Standardabweichung	,7	,7	,6	,6	,7	,8	,7
	überhaupt keine Fortschritte	1,9%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%
	2	9,4%	9,3%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	9,1%
	3	18,9%	20,9%	11,1%	18,2%	31,3%	14,3%	9,1%
	4	17,0%	16,3%	22,2%	18,2%	12,5%	7,1%	36,4%
	5	22,6%	20,9%	33,3%	36,4%	12,5%	14,3%	36,4%
	6	15,1%	16,3%	11,1%	0,0%	12,5%	35,7%	0,0%
	sehr große Fortschritte	15,1%	14,0%	22,2%	27,3%	6,3%	21,4%	9,1%
	Anzahl	53	43	9	11	16	14	11
	Mittelwert	4,5	4,5	5,1	5,0	3,8	5,1	4,4
	Standardabweichung	1,6	1,7	1,4	1,5	1,6	1,8	1,3

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.3.6: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
keine/ niedrig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittel	60,8%	54,5%	65,5%	85,7%	56,8%	79,2%	44,4%
hoch	39,2%	45,5%	34,5%	14,3%	43,2%	20,8%	55,6%
Anzahl	51	22	29	7	44	24	27
Mittelwert	2,4	2,5	2,3	2,1	2,4	2,2	2,6
Standardabweichung	,5	,5	,5	,4	,5	,4	,5
überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	11,3%	16,7%	6,9%	28,6%	8,7%	19,2%	3,7%
4	13,2%	12,5%	13,8%	28,6%	10,9%	7,7%	18,5%
5	26,4%	20,8%	31,0%	14,3%	28,3%	38,5%	14,8%
6	28,3%	20,8%	34,5%	28,6%	28,3%	23,1%	33,3%
sehr große Fortschritte	20,8%	29,2%	13,8%	0,0%	23,9%	11,5%	29,6%
Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
Mittelwert	5,3	5,3	5,3	4,4	5,5	5,0	5,7
Standardabweichung	1,3	1,5	1,1	1,3	1,2	1,3	1,2

	keine/ niedrig	38,0%	31,8%	42,9%	28,6%	39,5%	34,8%	40,7%
	mittel	48,0%	45,5%	50,0%	71,4%	44,2%	52,2%	44,4%
	hoch	14,0%	22,7%	7,1%	0,0%	16,3%	13,0%	14,8%
	Anzahl	50	22	28	7	43	23	27
	Mittelwert	1,8	1,9	1,6	1,7	1,8	1,8	1,7
	Standardabweichung	,7	,8	,6	,5	,7	,7	,7
	überhaupt keine Fortschritte	7,7%	8,3%	7,1%	14,3%	6,7%	7,7%	7,7%
	2	15,4%	12,5%	17,9%	14,3%	15,6%	19,2%	11,5%
	3	13,5%	16,7%	10,7%	0,0%	15,6%	15,4%	11,5%
	4	23,1%	16,7%	28,6%	42,9%	20,0%	15,4%	30,8%
	5	13,5%	12,5%	14,3%	28,6%	11,1%	11,5%	15,4%
	6	13,5%	25,0%	3,6%	0,0%	15,6%	11,5%	15,4%
	sehr große Fortschritte	13,5%	8,3%	17,9%	0,0%	15,6%	19,2%	7,7%
	Anzahl	52	24	28	7	45	26	26
	Mittelwert	4,1	4,2	4,1	3,6	4,2	4,2	4,1
	Standardabweichung	1,8	1,8	1,9	1,5	1,9	2,0	1,7
	keine/ niedrig	22,0%	22,7%	21,4%	28,6%	20,9%	34,8%	11,1%
	mittel	52,0%	45,5%	57,1%	71,4%	48,8%	43,5%	59,3%
	hoch	26,0%	31,8%	21,4%	0,0%	30,2%	21,7%	29,6%
	Anzahl	50	22	28	7	43	23	27
	Mittelwert	2,0	2,1	2,0	1,7	2,1	1,9	2,2
	Standardabweichung	,7	,8	,7	,5	,7	,8	,6
	überhaupt keine Fortschritte	1,9%	4,2%	0,0%	0,0%	2,2%	3,8%	0,0%
	2	9,4%	8,3%	10,3%	14,3%	8,7%	11,5%	7,4%
	3	18,9%	20,8%	17,2%	57,1%	13,0%	23,1%	14,8%
	4	17,0%	16,7%	17,2%	14,3%	17,4%	11,5%	22,2%
	5	22,6%	20,8%	24,1%	0,0%	26,1%	23,1%	22,2%
	6	15,1%	12,5%	17,2%	14,3%	15,2%	15,4%	14,8%
	sehr große Fortschritte	15,1%	16,7%	13,8%	0,0%	17,4%	11,5%	18,5%
	Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
	Mittelwert	4,5	4,5	4,6	3,4	4,7	4,3	4,8
	Standardabweichung	1,6	1,7	1,6	1,3	1,6	1,7	1,6

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.3.7: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher

Gleichstellung von Männern und Frauen	Gesamt	Geschlecht				Wissenschaftsbereiche			
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebens- wissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften		
keine/ niedrig	3,9%	2,4%	11,1%	10,0%	6,3%	0,0%	0,0%		
mittel	35,3%	29,3%	55,6%	60,0%	31,3%	28,6%	30,0%		
hoch	60,8%	68,3%	33,3%	30,0%	62,5%	71,4%	70,0%		
Priorität: Verstärkte Rekrutierung von Frauen									
Anzahl	51	41	9	10	16	14	10		
Mittelwert	2,6	2,7	2,2	2,2	2,6	2,7	2,7		
Standardabweichung	,6	,5	,7	,6	,6	,5	,5		
überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
2	1,9%	0,0%	11,1%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%		
3	9,4%	11,6%	0,0%	18,2%	6,3%	0,0%	18,2%		
4	11,3%	14,0%	0,0%	0,0%	25,0%	7,1%	9,1%		
5	17,0%	16,3%	11,1%	0,0%	31,3%	21,4%	9,1%		
6	26,4%	25,6%	33,3%	18,2%	18,8%	35,7%	36,4%		
sehr große Fortschritte	34,0%	32,6%	44,4%	54,5%	18,8%	35,7%	27,3%		
Priorität: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie									
Anzahl	53	43	9	11	16	14	11		
Mittelwert	5,6	5,5	5,9	5,6	5,2	6,0	5,5		
Standardabweichung	1,4	1,4	1,6	2,0	1,2	1,0	1,5		
keine/ niedrig	3,9%	2,4%	11,1%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
mittel	21,6%	19,5%	33,3%	40,0%	12,5%	14,3%	20,0%		
hoch	74,5%	78,0%	55,6%	40,0%	87,5%	85,7%	80,0%		
Anzahl	51	41	9	10	16	14	10		
Mittelwert	2,7	2,8	2,4	2,2	2,9	2,9	2,8		
Standardabweichung	,5	,5	,7	,8	,3	,4	,4		
überhaupt keine Fortschritte	3,8%	2,3%	11,1%	9,1%	6,3%	0,0%	0,0%		
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
3	11,3%	14,0%	0,0%	9,1%	6,3%	7,1%	27,3%		
4	13,2%	11,6%	22,2%	27,3%	6,3%	0,0%	18,2%		
5	22,6%	25,6%	11,1%	18,2%	25,0%	35,7%	9,1%		
6	32,1%	34,9%	22,2%	0,0%	50,0%	35,7%	36,4%		
sehr große Fortschritte	17,0%	11,6%	33,3%	36,4%	6,3%	21,4%	9,1%		
Priorität: Verstärkte Rekrutierung von Frauen									
Anzahl	53	43	9	11	16	14	11		
Mittelwert	5,2	5,1	5,2	4,9	5,2	5,6	4,8		
Standardabweichung	1,5	1,4	2,0	2,0	1,5	1,1	1,5		

Priorität: Attraktive Gestaltung der Wissenschaft als Arbeitsumfeld für Frauen	keine/ niedrig	7,8%	7,3%	11,1%	30,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	mittel	39,2%	39,0%	33,3%	30,0%	43,8%	28,6%	50,0%
	hoch	52,9%	53,7%	55,6%	40,0%	56,3%	71,4%	40,0%
	Anzahl	51	41	9	10	16	14	10
	Mittelwert	2,5	2,5	2,4	2,1	2,6	2,7	2,3
	Standardabweichung	,6	,6	,7	,9	,5	,5	,7
Fortschritte: Wissenschaft als Arbeitsumfeld für Frauen attraktiver gestalten	überhaupt keine Fortschritte	5,7%	4,7%	11,1%	18,2%	6,3%	0,0%	0,0%
	2	1,9%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%
	3	11,3%	11,6%	11,1%	9,1%	18,8%	7,1%	9,1%
	4	20,8%	20,9%	11,1%	18,2%	18,8%	14,3%	36,4%
	5	26,4%	27,9%	22,2%	18,2%	37,5%	21,4%	27,3%
	6	18,9%	20,9%	11,1%	9,1%	18,8%	35,7%	9,1%
sehr große Fortschritte	15,1%	11,6%	33,3%	27,3%	0,0%	21,4%	9,1%	
Priorität: Stärkung von Netzwerken und Kompetenzen von Frauen	Anzahl	53	43	9	11	16	14	11
	Mittelwert	4,8	4,7	5,0	4,5	4,4	5,5	4,5
	Standardabweichung	1,6	1,5	2,1	2,2	1,4	1,2	1,4
	keine/ niedrig	5,9%	7,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%
	mittel	49,0%	43,9%	66,7%	70,0%	62,5%	28,6%	40,0%
	hoch	45,1%	48,8%	33,3%	30,0%	37,5%	71,4%	40,0%
Fortschritte: Netzwerke und Kompetenzen von Frauen stärken	Anzahl	51	41	9	10	16	14	10
	Mittelwert	2,4	2,4	2,3	2,3	2,4	2,7	2,2
	Standardabweichung	,6	,6	,5	,5	,5	,5	,8
	überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	3,8%	4,7%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	9,1%
	3	15,1%	16,3%	11,1%	9,1%	12,5%	14,3%	27,3%
4	22,6%	20,9%	22,2%	27,3%	37,5%	0,0%	27,3%	
5	18,9%	18,6%	22,2%	27,3%	18,8%	14,3%	18,2%	
6	22,6%	20,9%	33,3%	18,2%	25,0%	28,6%	18,2%	
sehr große Fortschritte	17,0%	18,6%	11,1%	18,2%	0,0%	42,9%	0,0%	
Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014	Anzahl	53	43	9	11	16	14	11
	Mittelwert	4,9	4,9	5,1	5,1	4,4	5,9	4,1
	Standardabweichung	1,5	1,5	1,3	1,3	1,2	1,4	1,3

Tab.3.7: Wenn Sie sich die Schwerpunktsetzung innerhalb Ihres EXC / Ihrer GSC vor Augen halten. Welche Priorität haben die folgenden Ziele für den Erfolg Ihres Vorhabens? Wie bewerten Sie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher

Gleichstellung von Männern und Frauen	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
keine/ niedrig	3,9%	0,0%	6,9%	14,3%	2,3%	4,2%	3,7%
mittel	35,3%	27,3%	41,4%	57,1%	31,8%	37,5%	33,3%
hoch	60,8%	72,7%	51,7%	28,6%	65,9%	58,3%	63,0%
Priorität: Verstärkte Rekrutierung von Frauen							
Anzahl	51	22	29	7	44	24	27
Mittelwert	2,6	2,7	2,4	2,1	2,6	2,5	2,6
Standardabweichung	,6	,5	,6	,7	,5	,6	,6
überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	1,9%	4,2%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	3,7%
3	9,4%	8,3%	10,3%	28,6%	6,5%	7,7%	11,1%
4	11,3%	12,5%	10,3%	14,3%	10,9%	15,4%	7,4%
5	17,0%	20,8%	13,8%	14,3%	17,4%	26,9%	7,4%
6	26,4%	25,0%	27,6%	14,3%	28,3%	23,1%	29,6%
sehr große Fortschritte	34,0%	29,2%	37,9%	28,6%	34,8%	26,9%	40,7%
Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
Mittelwert	5,6	5,4	5,7	5,0	5,7	5,5	5,7
Standardabweichung	1,4	1,5	1,4	1,7	1,4	1,3	1,5
keine/ niedrig	3,9%	0,0%	6,9%	0,0%	4,5%	4,2%	3,7%
mittel	21,6%	22,7%	20,7%	28,6%	20,5%	20,8%	22,2%
hoch	74,5%	77,3%	72,4%	71,4%	75,0%	75,0%	74,1%
Priorität: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie							
Anzahl	51	22	29	7	44	24	27
Mittelwert	2,7	2,8	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7
Standardabweichung	,5	,4	,6	,5	,6	,6	,5
überhaupt keine Fortschritte	3,8%	8,3%	0,0%	0,0%	4,3%	3,8%	3,7%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	11,3%	16,7%	6,9%	14,3%	10,9%	11,5%	11,1%
4	13,2%	4,2%	20,7%	0,0%	15,2%	15,4%	11,1%
5	22,6%	25,0%	20,7%	14,3%	23,9%	30,8%	14,8%
6	32,1%	33,3%	31,0%	57,1%	28,3%	26,9%	37,0%
sehr große Fortschritte	17,0%	12,5%	20,7%	14,3%	17,4%	11,5%	22,2%
Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
Mittelwert	5,2	4,9	5,4	5,6	5,1	5,0	5,3
Standardabweichung	1,5	1,7	1,2	1,3	1,5	1,4	1,5

Priorität: Attraktive Gestaltung der Wissenschaft als Arbeitsumfeld für Frauen	keine/ niedrig	7,8%	4,5%	10,3%	28,6%	4,5%	0,0%	14,8%
	mittel	39,2%	27,3%	48,3%	42,9%	38,6%	54,2%	25,9%
	hoch	52,9%	68,2%	41,4%	28,6%	56,8%	45,8%	59,3%
	Anzahl	51	22	29	7	44	24	27
	Mittelwert	2,5	2,6	2,3	2,0	2,5	2,5	2,4
	Standardabweichung	,6	,6	,7	,8	,6	,5	,8
Fortschritte: Wissenschaft als Arbeitsumfeld für Frauen attraktiver gestalten	überhaupt keine Fortschritte	5,7%	8,3%	3,4%	14,3%	4,3%	3,8%	7,4%
	2	1,9%	4,2%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	3,7%
	3	11,3%	16,7%	6,9%	0,0%	13,0%	15,4%	7,4%
	4	20,8%	12,5%	27,6%	28,6%	19,6%	26,9%	14,8%
	5	26,4%	16,7%	34,5%	0,0%	30,4%	38,5%	14,8%
	6	18,9%	29,2%	10,3%	42,9%	15,2%	7,7%	29,6%
Priorität: Stärkung von Netzwerken und Kompetenzen von Frauen	sehr große Fortschritte	15,1%	12,5%	17,2%	0,0%	17,4%	7,7%	22,2%
	Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
	Mittelwert	4,8	4,6	4,9	4,1	4,9	4,5	5,0
	Standardabweichung	1,6	1,8	1,4	2,0	1,5	1,3	1,8
	keine/ niedrig	5,9%	4,5%	6,9%	14,3%	4,5%	8,3%	3,7%
	mittel	49,0%	45,5%	51,7%	71,4%	45,5%	50,0%	48,1%
hoch	45,1%	50,0%	41,4%	14,3%	50,0%	41,7%	48,1%	
Fortschritte: Netzwerke und Kompetenzen von Frauen stärken	sehr große Fortschritte	17,0%	12,5%	20,7%	0,0%	19,6%	15,4%	18,5%
	Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
	Mittelwert	4,9	4,7	5,1	4,3	5,0	4,6	5,2
	Standardabweichung	1,5	1,5	1,4	1,5	1,4	1,5	1,3
	überhaupt keine Fortschritte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	3,8%	8,3%	0,0%	14,3%	2,2%	3,8%	3,7%
3	15,1%	16,7%	13,8%	14,3%	15,2%	26,9%	3,7%	
4	22,6%	16,7%	27,6%	28,6%	21,7%	19,2%	25,9%	
5	18,9%	29,2%	10,3%	14,3%	19,6%	19,2%	18,5%	
6	22,6%	16,7%	27,6%	28,6%	21,7%	15,4%	29,6%	

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.4.1: Mit welchen Schwierigkeiten sind oder waren Sie in Ihrem EXC / Ihrer GSC konfrontiert?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Geschlecht				Wissenschaftsbereiche						
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissenschaften		Lebenswissenschaften		Naturwissenschaften		Ingenieurwissenschaften		
stimme überhaupt nicht zu	13,2%	14,0%	11,1%	9,1%	18,8%	14,3%	14,3%	9,1%	18,2%	14,3%	14,3%	9,1%
2	18,9%	16,3%	22,2%	18,2%	31,3%	14,3%	14,3%	9,1%	31,3%	14,3%	14,3%	9,1%
3	9,4%	9,3%	11,1%	27,3%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
4	5,7%	7,0%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	18,2%
5	13,2%	14,0%	11,1%	9,1%	6,3%	14,3%	14,3%	27,3%	6,3%	14,3%	14,3%	27,3%
6	24,5%	25,6%	22,2%	27,3%	18,8%	35,7%	35,7%	18,2%	18,8%	35,7%	35,7%	18,2%
stimme voll und ganz zu	15,1%	14,0%	22,2%	9,1%	6,3%	21,4%	21,4%	18,2%	6,3%	21,4%	21,4%	18,2%
Anzahl	53	43	9	11	16	14	14	11	16	14	14	11
Mittelwert	4,2	4,2	4,3	4,0	3,3	4,8	4,8	4,7	3,3	4,8	4,8	4,7
Standardabweichung	2,1	2,1	2,3	2,0	2,1	2,3	2,3	1,9	2,1	2,3	2,3	1,9
stimme überhaupt nicht zu	24,5%	25,0%	12,5%	27,3%	21,4%	30,8%	30,8%	18,2%	21,4%	30,8%	30,8%	18,2%
2	18,4%	17,5%	25,0%	9,1%	28,6%	7,7%	7,7%	27,3%	28,6%	7,7%	7,7%	27,3%
3	12,2%	12,5%	12,5%	9,1%	7,1%	15,4%	15,4%	18,2%	7,1%	15,4%	15,4%	18,2%
4	8,2%	10,0%	0,0%	9,1%	7,1%	15,4%	15,4%	0,0%	7,1%	15,4%	15,4%	0,0%
5	12,2%	12,5%	12,5%	0,0%	21,4%	0,0%	0,0%	27,3%	21,4%	0,0%	0,0%	27,3%
6	16,3%	15,0%	25,0%	27,3%	14,3%	15,4%	15,4%	9,1%	14,3%	15,4%	15,4%	9,1%
stimme voll und ganz zu	8,2%	7,5%	12,5%	18,2%	0,0%	15,4%	15,4%	0,0%	0,0%	15,4%	15,4%	0,0%
Anzahl	49	40	8	11	14	13	13	11	14	13	13	11
Mittelwert	3,5	3,4	4,0	4,0	3,2	3,5	3,5	3,2	3,2	3,5	3,5	3,2
Standardabweichung	2,1	2,1	2,3	2,5	1,9	2,3	2,3	1,8	1,9	2,3	2,3	1,8
stimme überhaupt nicht zu	32,7%	34,1%	14,3%	25,0%	43,8%	38,5%	38,5%	9,1%	43,8%	38,5%	38,5%	9,1%
2	32,7%	29,3%	57,1%	50,0%	25,0%	30,8%	30,8%	36,4%	25,0%	30,8%	30,8%	36,4%
3	12,2%	9,8%	28,6%	12,5%	12,5%	7,7%	7,7%	18,2%	12,5%	7,7%	7,7%	18,2%
4	12,2%	14,6%	0,0%	12,5%	6,3%	7,7%	7,7%	27,3%	6,3%	7,7%	7,7%	27,3%
5	2,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%
6	6,1%	7,3%	0,0%	0,0%	12,5%	7,7%	7,7%	0,0%	12,5%	7,7%	7,7%	0,0%
stimme voll und ganz zu	2,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%	0,0%
Anzahl	49	41	7	8	16	13	13	11	16	13	13	11
Mittelwert	2,4	2,5	2,1	2,1	2,3	2,5	2,5	2,9	2,3	2,5	2,5	2,9
Standardabweichung	1,6	1,7	1,7	1,0	1,7	2,0	2,0	1,2	1,7	2,0	2,0	1,2

stimme überhaupt nicht										
zu	7,5%	7,0%	11,1%	0,0%	6,3%	14,3%	9,1%			
2	7,5%	7,0%	11,1%	9,1%	12,5%	7,1%	0,0%			
3	1,9%	2,3%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%			
4	9,4%	11,6%	0,0%	9,1%	12,5%	7,1%	9,1%			
5	9,4%	11,6%	0,0%	0,0%	31,3%	0,0%	0,0%			
6	26,4%	27,9%	22,2%	9,1%	18,8%	28,6%	54,5%			
stimme voll und ganz zu	37,7%	32,6%	55,6%	72,7%	12,5%	42,9%	27,3%			
Anzahl	53	43	9	11	16	14	11			
Mittelwert	5,4	5,3	5,6	6,2	4,6	5,3	5,6			
Standardabweichung	1,9	1,9	2,4	1,7	1,8	2,3	1,7			
stimme überhaupt nicht										
zu	11,3%	9,3%	22,2%	27,3%	12,5%	7,1%	0,0%			
2	18,9%	18,6%	22,2%	18,2%	18,8%	28,6%	9,1%			
3	20,8%	16,3%	33,3%	27,3%	12,5%	28,6%	18,2%			
4	11,3%	11,6%	11,1%	9,1%	25,0%	0,0%	9,1%			
5	24,5%	30,2%	0,0%	0,0%	25,0%	28,6%	36,4%			
6	9,4%	9,3%	11,1%	18,2%	6,3%	0,0%	18,2%			
stimme voll und ganz zu	3,8%	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	9,1%			
Anzahl	53	43	9	11	16	14	11			
Mittelwert	3,6	3,8	2,8	2,9	3,5	3,4	4,6			
Standardabweichung	1,7	1,7	1,6	1,8	1,5	1,7	1,5			
stimme überhaupt nicht										
zu	17,6%	16,7%	25,0%	30,0%	6,3%	35,7%	0,0%			
2	31,4%	31,0%	37,5%	20,0%	43,8%	21,4%	30,0%			
3	21,6%	23,8%	12,5%	30,0%	25,0%	14,3%	20,0%			
4	7,8%	7,1%	12,5%	10,0%	0,0%	7,1%	20,0%			
5	11,8%	14,3%	0,0%	10,0%	12,5%	7,1%	20,0%			
6	3,9%	4,8%	0,0%	0,0%	6,3%	7,1%	0,0%			
stimme voll und ganz zu	5,9%	2,4%	12,5%	0,0%	6,3%	7,1%	10,0%			
Anzahl	51	42	8	10	16	14	10			
Mittelwert	3,0	3,0	2,8	2,5	3,1	2,8	3,7			
Standardabweichung	1,7	1,6	2,0	1,4	1,7	2,0	1,6			

Der Aufwand für die
Antragstellung war hoch.

Die Rekrutierung von
hochqualifiziertem Personal ist
schwierig.

Zu verhindern, dass
hochqualifiziertes Personal von
anderen abgeworben wird, ist
genauso schwierig wie vor der
Förderung.

stimme überhaupt nicht										
zu	9,4%	11,6%	0,0%	18,2%	0,0%	7,1%	18,2%	0,0%	7,1%	18,2%
2	7,5%	7,0%	11,1%	9,1%	6,3%	14,3%	9,1%	6,3%	14,3%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	15,1%	14,0%	22,2%	9,1%	18,8%	21,4%	9,1%	18,8%	21,4%	9,1%
5	22,6%	25,6%	0,0%	9,1%	18,8%	28,6%	9,1%	18,8%	28,6%	27,3%
6	18,9%	16,3%	33,3%	27,3%	18,8%	7,1%	27,3%	18,8%	7,1%	27,3%
stimme voll und ganz zu	26,4%	25,6%	33,3%	27,3%	37,5%	21,4%	27,3%	37,5%	21,4%	18,2%
Anzahl	53	43	9	11	16	14	11	16	14	11
Mittelwert	5,0	4,9	5,4	4,7	5,6	4,6	4,7	5,6	4,6	4,8
Standardabweichung	1,9	2,0	1,7	2,4	1,5	1,9	2,4	1,5	1,9	2,1
stimme überhaupt nicht										
zu	40,4%	38,1%	44,4%	54,5%	25,0%	46,2%	54,5%	25,0%	46,2%	45,5%
2	38,5%	45,2%	11,1%	18,2%	56,3%	38,5%	18,2%	56,3%	38,5%	27,3%
3	11,5%	9,5%	22,2%	0,0%	12,5%	15,4%	0,0%	12,5%	15,4%	18,2%
4	3,8%	4,8%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%
5	3,8%	2,4%	11,1%	9,1%	6,3%	0,0%	9,1%	6,3%	0,0%	0,0%
6	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
stimme voll und ganz zu	1,9%	0,0%	11,1%	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl	52	42	9	11	16	13	11	16	13	11
Mittelwert	2,0	1,9	2,7	2,4	2,1	1,7	2,4	2,1	1,7	1,9
Standardabweichung	1,2	,9	2,1	2,1	1,0	,8	2,1	1,0	,8	1,0
stimme überhaupt nicht										
zu	28,8%	28,6%	22,2%	9,1%	43,8%	28,6%	9,1%	43,8%	28,6%	20,0%
2	48,1%	47,6%	55,6%	54,5%	37,5%	57,1%	54,5%	37,5%	57,1%	50,0%
3	1,9%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%
4	7,7%	9,5%	0,0%	18,2%	0,0%	7,1%	18,2%	0,0%	7,1%	10,0%
5	1,9%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%
6	7,7%	4,8%	22,2%	9,1%	12,5%	7,1%	9,1%	12,5%	7,1%	0,0%
stimme voll und ganz zu	3,8%	4,8%	0,0%	9,1%	6,3%	0,0%	9,1%	6,3%	0,0%	0,0%
Anzahl	52	42	9	11	16	14	11	16	14	10
Mittelwert	2,4	2,4	2,7	3,1	2,4	2,1	3,1	2,4	2,1	2,4
Standardabweichung	1,7	1,7	1,9	1,9	2,0	1,4	1,9	2,0	1,4	1,3

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.4.1: Mit welchen Schwierigkeiten sind oder waren Sie in Ihrem EXC / Ihrer GSC konfrontiert?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
			EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
stimme überhaupt nicht zu	13,2%	12,5%	13,8%	0,0%	0,0%	15,2%	15,4%	11,1%
2	18,9%	8,3%	27,6%	28,6%	17,4%	17,4%	19,2%	18,5%
3	9,4%	4,2%	13,8%	0,0%	0,0%	10,9%	11,5%	7,4%
4	5,7%	4,2%	6,9%	0,0%	0,0%	6,5%	11,5%	0,0%
5	13,2%	16,7%	10,3%	0,0%	0,0%	15,2%	7,7%	18,5%
6	24,5%	29,2%	20,7%	42,9%	21,7%	21,7%	23,1%	25,9%
stimme voll und ganz zu	15,1%	25,0%	6,9%	28,6%	13,0%	13,0%	11,5%	18,5%
Anzahl	53	24	29	7	46	26	26	27
Mittelwert	4,2	4,9	3,6	5,1	4,1	3,9	3,9	4,5
Standardabweichung	2,1	2,1	2,0	2,2	2,1	2,1	2,1	2,2
stimme überhaupt nicht zu	24,5%	14,3%	32,1%	28,6%	23,8%	23,8%	21,7%	26,9%
2	18,4%	19,0%	17,9%	14,3%	19,0%	19,0%	21,7%	15,4%
3	12,2%	14,3%	10,7%	42,9%	7,1%	7,1%	8,7%	15,4%
4	8,2%	9,5%	7,1%	0,0%	9,5%	9,5%	8,7%	7,7%
5	12,2%	9,5%	14,3%	0,0%	14,3%	14,3%	17,4%	7,7%
6	16,3%	23,8%	10,7%	0,0%	19,0%	19,0%	13,0%	19,2%
stimme voll und ganz zu	8,2%	9,5%	7,1%	14,3%	7,1%	7,1%	8,7%	7,7%
Anzahl	49	21	28	7	42	23	23	26
Mittelwert	3,5	3,9	3,1	2,9	3,6	3,5	3,5	3,4
Standardabweichung	2,1	2,1	2,1	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1
stimme überhaupt nicht zu	32,7%	30,4%	34,6%	0,0%	36,4%	37,5%	37,5%	28,0%
2	32,7%	30,4%	34,6%	40,0%	31,8%	33,3%	33,3%	32,0%
3	12,2%	13,0%	11,5%	20,0%	11,4%	16,7%	16,7%	8,0%
4	12,2%	13,0%	11,5%	20,0%	11,4%	8,3%	8,3%	16,0%
5	2,0%	4,3%	0,0%	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	4,0%
6	6,1%	4,3%	7,7%	20,0%	4,5%	4,2%	4,2%	8,0%
stimme voll und ganz zu	2,0%	4,3%	0,0%	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	4,0%
Anzahl	49	23	26	5	44	24	24	25
Mittelwert	2,4	2,6	2,3	3,4	2,3	2,1	2,1	2,8
Standardabweichung	1,6	1,7	1,5	1,7	1,5	1,3	1,3	1,8

stimme überhaupt nicht										
zu	7,5%	8,3%	6,9%	0,0%	8,7%	7,7%	7,4%			
2	7,5%	4,2%	10,3%	14,3%	6,5%	3,8%	11,1%			
3	1,9%	0,0%	3,4%	0,0%	2,2%	3,8%	0,0%			
4	9,4%	8,3%	10,3%	0,0%	10,9%	3,8%	14,8%			
5	9,4%	16,7%	3,4%	0,0%	10,9%	11,5%	7,4%			
6	26,4%	41,7%	13,8%	28,6%	26,1%	30,8%	22,2%			
stimme voll und ganz zu	37,7%	20,8%	51,7%	57,1%	34,8%	38,5%	37,0%			
Anzahl	53	24	29	7	46	26	27			
Mittelwert	5,4	5,3	5,4	6,0	5,3	5,5	5,2			
Standardabweichung	1,9	1,8	2,1	1,8	2,0	1,9	2,0			
stimme überhaupt nicht										
zu	11,3%	8,3%	13,8%	0,0%	13,0%	11,5%	11,1%			
2	18,9%	16,7%	20,7%	14,3%	19,6%	19,2%	18,5%			
3	20,8%	25,0%	17,2%	28,6%	19,6%	23,1%	18,5%			
4	11,3%	8,3%	13,8%	0,0%	13,0%	7,7%	14,8%			
5	24,5%	29,2%	20,7%	42,9%	21,7%	26,9%	22,2%			
6	9,4%	8,3%	10,3%	14,3%	8,7%	7,7%	11,1%			
stimme voll und ganz zu	3,8%	4,2%	3,4%	0,0%	4,3%	3,8%	3,7%			
Anzahl	53	24	29	7	46	26	27			
Mittelwert	3,6	3,8	3,5	4,1	3,5	3,6	3,7			
Standardabweichung	1,7	1,6	1,7	1,5	1,7	1,7	1,7			
stimme überhaupt nicht										
zu	17,6%	20,8%	14,8%	16,7%	17,8%	20,0%	15,4%			
2	31,4%	25,0%	37,0%	16,7%	33,3%	20,0%	42,3%			
3	21,6%	20,8%	22,2%	33,3%	20,0%	28,0%	15,4%			
4	7,8%	8,3%	7,4%	0,0%	8,9%	12,0%	3,8%			
5	11,8%	20,8%	3,7%	16,7%	11,1%	8,0%	15,4%			
6	3,9%	4,2%	3,7%	0,0%	4,4%	8,0%	0,0%			
stimme voll und ganz zu	5,9%	0,0%	11,1%	16,7%	4,4%	4,0%	7,7%			
Anzahl	51	24	27	6	45	25	26			
Mittelwert	3,0	3,0	3,0	3,5	2,9	3,1	2,9			
Standardabweichung	1,7	1,6	1,8	2,2	1,7	1,7	1,7			

Der Aufwand für die
Antragstellung war hoch.

Die Rekrutierung von
hochqualifiziertem Personal ist
schwierig.

Zu verhindern, dass
hochqualifiziertes Personal von
anderen abgeworben wird, ist
genauso schwierig wie vor der
Förderung.

	stimme überhaupt nicht zu	9,4%	4,2%	13,8%	28,6%	6,5%	0,0%	18,5%
	2	7,5%	8,3%	6,9%	0,0%	8,7%	0,0%	14,8%
	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	4	15,1%	12,5%	17,2%	14,3%	15,2%	19,2%	11,1%
	5	22,6%	29,2%	17,2%	14,3%	23,9%	30,8%	14,8%
	6	18,9%	29,2%	10,3%	14,3%	19,6%	15,4%	22,2%
	stimme voll und ganz zu	26,4%	16,7%	34,5%	28,6%	26,1%	34,6%	18,5%
	Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
	Mittelwert	5,0	5,1	4,9	4,4	5,0	5,7	4,3
	Standardabweichung	1,9	1,6	2,2	2,6	1,8	1,2	2,3
	stimme überhaupt nicht zu	40,4%	26,1%	51,7%	71,4%	35,6%	30,8%	50,0%
	2	38,5%	52,2%	27,6%	14,3%	42,2%	50,0%	26,9%
	3	11,5%	13,0%	10,3%	0,0%	13,3%	11,5%	11,5%
	4	3,8%	4,3%	3,4%	14,3%	2,2%	3,8%	3,8%
	5	3,8%	0,0%	6,9%	0,0%	4,4%	3,8%	3,8%
	6	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	stimme voll und ganz zu	1,9%	4,3%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	3,8%
	Anzahl	52	23	29	7	45	26	26
	Mittelwert	2,0	2,2	1,9	1,6	2,1	2,0	2,0
	Standardabweichung	1,2	1,3	1,2	1,1	1,3	1,0	1,5
	stimme überhaupt nicht zu	28,8%	30,4%	27,6%	33,3%	28,3%	34,6%	23,1%
	2	48,1%	34,8%	58,6%	50,0%	47,8%	46,2%	50,0%
	3	1,9%	4,3%	0,0%	0,0%	2,2%	3,8%	0,0%
	4	7,7%	13,0%	3,4%	16,7%	6,5%	3,8%	11,5%
	5	1,9%	0,0%	3,4%	0,0%	2,2%	3,8%	0,0%
	6	7,7%	13,0%	3,4%	0,0%	8,7%	7,7%	7,7%
	stimme voll und ganz zu	3,8%	4,3%	3,4%	0,0%	4,3%	0,0%	7,7%
	Anzahl	52	23	29	6	46	26	26
	Mittelwert	2,4	2,7	2,2	2,0	2,5	2,2	2,7
	Standardabweichung	1,7	1,9	1,5	1,1	1,7	1,5	1,9

Es ist schwierig, die neu geschaffenen Strukturen langfristig zu etablieren.

Die interne Verteilung der bewilligten Mittel führt zu Kontroversen, die die Zusammenarbeit erschweren.

Die Abrechnung der Mittel gegenüber der DFG ist kompliziert.

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.5.1: Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationalen Sichtbarkeit umgesetzt?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Geschlecht				Wissenschaftsbereiche							
		Mann		Frau		Geistes- und Sozialwissenschaften		Lebenswissenschaften		Naturwissenschaften		Ingenieurwissenschaften	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Schaffung neuer / Verbesserung bestehender Infrastruktur		52	40,4%	42	33,3%	9	45,5%	11	37,5%	16	50,0%	14	20,0%
erstmalig umgesetzt													
intensiviert													
gar nicht umgesetzt													
Anzahl		52		42	9	11	16	14	10				
Neueinrichtung von Professuren		52,9%	54,8%	44,4%	72,7%	33,3%	71,4%	30,0%					
erstmalig umgesetzt													
intensiviert		25,5%	26,2%	22,2%	18,2%	26,7%	14,3%	50,0%					
gar nicht umgesetzt		21,6%	19,0%	33,3%	9,1%	40,0%	14,3%	20,0%					
Anzahl		51	42	9	11	15	14	10					
Einrichtung von Nachwuchsgruppen		41,7%	46,2%	22,2%	33,3%	20,0%	50,0%	66,7%					
erstmalig umgesetzt													
intensiviert		33,3%	35,9%	22,2%	11,1%	46,7%	42,9%	22,2%					
gar nicht umgesetzt		25,0%	17,9%	55,6%	55,6%	33,3%	7,1%	11,1%					
Anzahl		48	39	9	9	15	14	9					
Verstärkte internationale Rekrutierung		30,2%	30,2%	33,3%	36,4%	31,3%	42,9%	9,1%					
erstmalig umgesetzt													
intensiviert		69,8%	69,8%	66,7%	63,6%	68,8%	57,1%	90,9%					
gar nicht umgesetzt		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%					
Anzahl		53	43	9	11	16	14	11					
Austausch- und Besuchsprogramme mit ausländischen Einrichtungen		13,2%	11,6%	22,2%	18,2%	6,3%	28,6%	0,0%					
erstmalig umgesetzt													
intensiviert		81,1%	83,7%	66,7%	81,8%	81,3%	71,4%	90,9%					
gar nicht umgesetzt		5,7%	4,7%	11,1%	0,0%	12,5%	0,0%	9,1%					
Anzahl		53	43	9	11	16	14	11					

Finanzielle Unterstützung von Auslands- / Konferenzzufenthalten	erstmalig umgesetzt	30,2%	27,9%	44,4%	27,3%	18,8%	57,1%	18,2%
	intensiviert	67,9%	69,8%	55,6%	72,7%	75,0%	42,9%	81,8%
	gar nicht umgesetzt	1,9%	2,3%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%
	Anzahl	53	43	9	11	16	14	11
Organisation internationaler Konferenzen / Workshops	erstmalig umgesetzt	17,0%	16,3%	22,2%	9,1%	18,8%	21,4%	18,2%
	intensiviert	79,2%	79,1%	77,8%	90,9%	75,0%	78,6%	72,7%
	gar nicht umgesetzt	3,8%	4,7%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	9,1%
	Anzahl	53	43	9	11	16	14	11
Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit zu Grundlagen- und Anwendungsfragen	erstmalig umgesetzt	13,3%	13,2%	16,7%	0,0%	13,3%	27,3%	10,0%
	intensiviert	75,6%	73,7%	83,3%	88,9%	73,3%	54,5%	90,0%
	gar nicht umgesetzt	11,1%	13,2%	0,0%	11,1%	13,3%	18,2%	0,0%
	Anzahl	45	38	6	9	15	11	10

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.5.1: Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationalen Sichtbarkeit umgesetzt?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK		
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	
Schaffung neuer / Verbesserung bestehender Infrastruktur	erstmalig umgesetzt	40,4%	54,2%	28,6%	33,3%	41,3%	38,5%	42,3%
	intensiviert	50,0%	45,8%	53,6%	66,7%	47,8%	53,8%	46,2%
	gar nicht umgesetzt	9,6%	0,0%	17,9%	0,0%	10,9%	7,7%	11,5%
Anzahl	52	24	28	6	46	26	26	26
Neueinrichtung von Professuren	erstmalig umgesetzt	52,9%	58,3%	48,1%	50,0%	53,3%	56,0%	50,0%
	intensiviert	25,5%	41,7%	11,1%	16,7%	26,7%	28,0%	23,1%
	gar nicht umgesetzt	21,6%	0,0%	40,7%	33,3%	20,0%	16,0%	26,9%
Anzahl	51	24	27	6	45	25	25	26
Einrichtung von Nachwuchsgruppen	erstmalig umgesetzt	41,7%	62,5%	20,8%	40,0%	41,9%	41,7%	41,7%
	intensiviert	33,3%	37,5%	29,2%	60,0%	30,2%	37,5%	29,2%
	gar nicht umgesetzt	25,0%	0,0%	50,0%	0,0%	27,9%	20,8%	29,2%
Anzahl	48	24	24	5	43	24	24	24
Verstärkte internationale Rekrutierung	erstmalig umgesetzt	30,2%	37,5%	24,1%	0,0%	34,8%	38,5%	22,2%
	intensiviert	69,8%	62,5%	75,9%	100,0%	65,2%	61,5%	77,8%
	gar nicht umgesetzt	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl	53	24	29	7	46	26	27	27
Austausch- und Besuchsprogramme mit ausländischen Einrichtungen	erstmalig umgesetzt	13,2%	12,5%	13,8%	0,0%	15,2%	19,2%	7,4%
	intensiviert	81,1%	79,2%	82,8%	100,0%	78,3%	73,1%	88,9%
	gar nicht umgesetzt	5,7%	8,3%	3,4%	0,0%	6,5%	7,7%	3,7%
Anzahl	53	24	29	7	46	26	27	27

Finanzielle Unterstützung von Auslands- / Konferenzaufenthalten	erstmalig umgesetzt	30,2%	29,2%	31,0%	14,3%	32,6%	42,3%	18,5%
	intensiviert	67,9%	66,7%	69,0%	85,7%	65,2%	53,8%	81,5%
	gar nicht umgesetzt	1,9%	4,2%	0,0%	0,0%	2,2%	3,8%	0,0%
	Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
Organisation internationaler Konferenzen / Workshops	erstmalig umgesetzt	17,0%	20,8%	13,8%	14,3%	17,4%	23,1%	11,1%
	intensiviert	79,2%	75,0%	82,8%	85,7%	78,3%	73,1%	85,2%
	gar nicht umgesetzt	3,8%	4,2%	3,4%	0,0%	4,3%	3,8%	3,7%
	Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit zu Grundlagen- und Anwendungsfragen	erstmalig umgesetzt	13,3%	25,0%	0,0%	16,7%	12,8%	19,0%	8,3%
	intensiviert	75,6%	66,7%	85,7%	83,3%	74,4%	61,9%	87,5%
	gar nicht umgesetzt	11,1%	8,3%	14,3%	0,0%	12,8%	19,0%	4,2%
	Anzahl	45	24	21	6	39	21	24

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Committee Prinzip in der Doktorandenbetreuung

sonstige durchgeführte Maßnahmen zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationalen Sichtbarkeit*	Etablierung unabhängiger Nachwuchsforschergруппen Flexible Mittelbereitstellung zur Förderung neuer Initiativen Professionelles Management an Universitäten Zusammenarbeit mit der Industrie Betreuung von Doktorarbeiten Kolloquien mit mehreren Hochschullehrern Karriereförderprogramme für Doktoranden
--	--

* von den befragten Personen eingetragene Einzelnennungen

**Tab.5.2: Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationalen Sichtbarkeit?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher**

	Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche						
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften		Lebenswissen- schaften		Naturwissen- schaften		Ingenieur- wissen- schaften
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	7,7%	8,8%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%
5	7,7%	5,9%	25,0%	14,3%	10,0%	10,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%
6	43,6%	44,1%	25,0%	14,3%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	55,6%	55,6%
sehr großer Erfolg	41,0%	41,2%	50,0%	71,4%	30,0%	30,0%	41,7%	41,7%	33,3%	33,3%
Anzahl	39	34	4	7	10	12	9	12	9	9
Mittelwert	6,2	6,2	6,3	6,6	6,0	6,3	6,1	6,3	6,1	6,1
Standardabweichung	,9	,9	1,0	,8	,9	,7	,9	,7	,9	,9
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	2,9%	3,3%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	2,9%	3,3%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	8,8%	6,7%	25,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%
6	35,3%	36,7%	25,0%	25,0%	42,9%	36,4%	42,9%	36,4%	42,9%	42,9%
sehr großer Erfolg	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	42,9%	63,6%	42,9%	63,6%	42,9%	42,9%
Anzahl	34	30	4	8	7	11	7	11	7	7
Mittelwert	6,3	6,3	6,3	6,0	6,1	6,6	6,3	6,6	6,3	6,3
Standardabweichung	1,0	1,0	1,0	1,4	1,1	,5	,8	,5	,8	,8

Einrichtung von Nachwuchsgruppen	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	4	3,4%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%
	5	20,7%	19,2%	33,3%	33,3%	33,3%	14,3%	14,3%	18,2%	18,2%	14,3%	14,3%	14,3%
	6	24,1%	26,9%	0,0%	33,3%	33,3%	42,9%	42,9%	18,2%	18,2%	14,3%	14,3%	14,3%
	sehr großer Erfolg	51,7%	50,0%	66,7%	33,3%	33,3%	42,9%	42,9%	63,6%	63,6%	57,1%	57,1%	57,1%
	Anzahl	29	26	3	3	6,0	7	11	7	11	7	7	7
	Mittelwert	6,2	6,2	6,3	6,3	6,0	6,3	6,5	6,1	6,5	6,1	6,1	6,1
	Standardabweichung	,9	,9	1,2	1,0	1,0	,8	,8	1,2	,8	1,2	1,2	1,2
Verstärkte internationale Rekrutierung	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	4,8%	2,9%	14,3%	11,1%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	4,8%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%	9,1%	11,1%	11,1%	11,1%
	4	11,9%	14,7%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	9,1%	9,1%	16,7%	22,2%	22,2%	22,2%
	5	23,8%	29,4%	0,0%	33,3%	33,3%	16,7%	18,2%	18,2%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
	6	21,4%	17,6%	42,9%	22,2%	22,2%	25,0%	18,2%	18,2%	22,2%	22,2%	22,2%	22,2%
	sehr großer Erfolg	33,3%	29,4%	42,9%	33,3%	33,3%	41,7%	45,5%	45,5%	45,5%	41,7%	41,7%	41,7%
	Anzahl	42	34	7	9	5,6	12	11	9	11	9	9	9
	Mittelwert	5,5	5,4	5,9	5,6	5,6	5,9	5,8	5,0	5,8	5,0	5,0	5,0
	Standardabweichung	1,4	1,4	1,8	1,6	1,6	1,2	1,4	1,2	1,4	1,2	1,2	1,2
Austausch- u. Besuchsprogramme mit ausländischen Einrichtungen	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	7,5%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	8,3%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%
	3	2,5%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	4	7,5%	6,1%	16,7%	12,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	22,2%	22,2%	22,2%
	5	22,5%	18,2%	50,0%	25,0%	25,0%	20,0%	33,3%	33,3%	33,3%	11,1%	11,1%	11,1%
	6	35,0%	33,3%	33,3%	37,5%	37,5%	40,0%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
	sehr großer Erfolg	25,0%	30,3%	0,0%	25,0%	25,0%	30,0%	25,0%	25,0%	25,0%	22,2%	22,2%	22,2%
	Anzahl	40	33	6	8	5,8	10	12	9	12	9	9	9
	Mittelwert	5,5	5,5	5,2	5,8	5,8	5,8	5,6	5,2	5,6	5,2	5,2	5,2
	Standardabweichung	1,4	1,5	,8	1,0	1,0	1,2	1,4	1,2	1,4	1,2	1,2	1,2

überhaupt kein Erfolg										
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	2,5%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	5,0%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	11,1%
5	7,5%	6,3%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%
6	40,0%	34,4%	57,1%	50,0%	50,0%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
sehr großer Erfolg	45,0%	50,0%	28,6%	50,0%	50,0%	30,0%	58,3%	58,3%	44,4%	44,4%
Anzahl	40	32	7	8	10	12	9	12	10	9
Mittelwert	6,2	6,2	6,1	6,5	5,9	6,4	6,1	6,4	5,9	6,1
Standardabweichung	1,0	1,0	,7	,5	1,2	,9	1,1	,9	1,2	1,1
überhaupt kein Erfolg										
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	5,1%	6,5%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	12,8%	12,9%	14,3%	0,0%	10,0%	8,3%	25,0%	8,3%	10,0%	25,0%
6	35,9%	32,3%	42,9%	37,5%	40,0%	33,3%	37,5%	33,3%	40,0%	37,5%
sehr großer Erfolg	46,2%	48,4%	42,9%	62,5%	30,0%	58,3%	37,5%	58,3%	30,0%	37,5%
Anzahl	39	31	7	8	10	12	8	12	10	8
Mittelwert	6,2	6,2	6,3	6,6	5,6	6,5	6,1	6,5	5,6	6,1
Standardabweichung	1,0	1,1	,8	,5	1,5	,7	,8	,7	1,5	,8
überhaupt kein Erfolg										
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	6,3%	7,4%	0,0%	16,7%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%
4	9,4%	11,1%	0,0%	16,7%	11,1%	12,5%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%
5	18,8%	14,8%	25,0%	16,7%	11,1%	12,5%	33,3%	12,5%	11,1%	33,3%
6	28,1%	25,9%	50,0%	16,7%	22,2%	37,5%	33,3%	37,5%	22,2%	33,3%
sehr großer Erfolg	37,5%	40,7%	25,0%	33,3%	44,4%	37,5%	33,3%	37,5%	44,4%	33,3%
Anzahl	32	27	4	6	9	8	9	8	9	9
Mittelwert	5,8	5,8	6,0	5,3	5,8	6,0	6,0	6,0	5,8	6,0
Standardabweichung	1,2	1,3	,8	1,6	1,5	1,1	,9	1,1	1,5	,9

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.5.2: Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Forschungsleistung, Internationalisierung und internationalen Sichtbarkeit?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein		
Schaffung neuer / Verbesserung bestehender Infrastruktur	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	4	7,7%	17,6%	0,0%	8,6%	15,0%	0,0%	0,0%
	5	7,7%	5,9%	0,0%	8,6%	5,0%	10,5%	10,5%
	6	43,6%	41,2%	50,0%	42,9%	50,0%	36,8%	36,8%
	sehr großer Erfolg	41,0%	35,3%	50,0%	40,0%	30,0%	52,6%	52,6%
Anzahl	39	22	17	4	35	20	19	
Mittelwert	6,2	6,4	5,9	6,5	6,1	6,0	6,4	
Standardabweichung	,9	,7	1,1	,6	,9	1,0	,7	
Neueinrichtung von Professuren	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	2,9%	8,3%	0,0%	3,3%	0,0%	5,6%	5,6%
	4	2,9%	4,5%	0,0%	3,3%	6,3%	0,0%	0,0%
	5	8,8%	9,1%	8,3%	10,0%	12,5%	5,6%	5,6%
	6	35,3%	22,7%	50,0%	33,3%	43,8%	27,8%	27,8%
	sehr großer Erfolg	50,0%	63,6%	50,0%	50,0%	50,0%	37,5%	61,1%
Anzahl	34	22	12	4	30	16	18	
Mittelwert	6,3	6,5	5,9	6,5	6,2	6,1	6,4	
Standardabweichung	1,0	,9	1,1	,6	1,0	,9	1,0	
Einrichtung von Nachwuchsgruppen	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	4	3,4%	4,5%	0,0%	3,8%	6,3%	0,0%	0,0%
	5	20,7%	18,2%	28,6%	33,3%	19,2%	25,0%	15,4%
	6	24,1%	27,3%	33,3%	23,1%	25,0%	23,1%	23,1%
	sehr großer Erfolg	51,7%	50,0%	57,1%	33,3%	53,8%	43,8%	61,5%
Anzahl	29	22	7	3	26	16	13	
Mittelwert	6,2	6,2	6,3	6,0	6,3	6,1	6,5	
Standardabweichung	,9	,9	1,0	1,0	,9	1,0	,8	

	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	4,8%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	5,4%	5,3%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	4,8%	4,5%	5,0%	0,0%	0,0%	5,4%	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	4	11,9%	18,2%	5,0%	40,0%	0,0%	8,1%	10,5%	13,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	5	23,8%	27,3%	20,0%	40,0%	0,0%	21,6%	21,1%	26,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	6	21,4%	18,2%	25,0%	20,0%	0,0%	21,6%	10,5%	30,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	sehr großer Erfolg	33,3%	31,8%	35,0%	0,0%	0,0%	37,8%	42,1%	26,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Anzahl	42	22	20	5	37	19	19	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
	Mittelwert	5,5	5,5	5,5	4,8	5,6	5,5	5,5	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6
	Standardabweichung	1,4	1,3	1,6	,8	1,5	1,6	1,6	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	7,5%	4,8%	10,5%	25,0%	5,6%	5,3%	5,3%	9,5%	9,5%	9,5%	9,5%	9,5%	9,5%	9,5%	9,5%	9,5%	9,5%	9,5%
	3	2,5%	4,8%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%
	4	7,5%	4,8%	10,5%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%
	5	22,5%	28,6%	15,8%	50,0%	19,4%	31,6%	31,6%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
	6	35,0%	38,1%	31,6%	0,0%	38,9%	36,8%	36,8%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
	sehr großer Erfolg	25,0%	19,0%	31,6%	25,0%	25,0%	26,3%	26,3%	23,8%	23,8%	23,8%	23,8%	23,8%	23,8%	23,8%	23,8%	23,8%	23,8%	23,8%
	Anzahl	40	21	19	4	36	19	19	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Mittelwert	5,5	5,5	5,5	4,8	5,6	5,7	5,7	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3
	Standardabweichung	1,4	1,3	1,6	2,1	1,3	1,2	1,2	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	2,5%	4,8%	0,0%	0,0%	2,7%	0,0%	0,0%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%
	4	5,0%	9,5%	0,0%	66,7%	0,0%	5,3%	5,3%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%
	5	7,5%	9,5%	5,3%	0,0%	8,1%	10,5%	10,5%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%
	6	40,0%	42,9%	36,8%	33,3%	40,5%	36,8%	36,8%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%
	sehr großer Erfolg	45,0%	33,3%	57,9%	0,0%	48,6%	47,4%	47,4%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%
	Anzahl	40	21	19	3	37	19	19	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Mittelwert	6,2	5,9	6,5	4,7	6,3	6,3	6,3	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1
	Standardabweichung	1,0	1,1	,6	1,2	,9	,9	,9	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1

überhaupt kein Erfolg										
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	5,1%	9,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%	5,0%	5,3%	5,3%
4	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	12,8%	14,3%	11,1%	66,7%	8,3%	10,0%	8,3%	10,0%	15,8%	15,8%
6	35,9%	33,3%	38,9%	33,3%	36,1%	40,0%	36,1%	40,0%	31,6%	31,6%
sehr großer Erfolg	46,2%	42,9%	50,0%	0,0%	50,0%	45,0%	50,0%	45,0%	47,4%	47,4%
Anzahl	39	21	18	3	36	20	19	20	19	19
Mittelwert	6,2	6,0	6,4	5,3	6,3	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2
Standardabweichung	1,0	1,2	,7	,6	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1
überhaupt kein Erfolg										
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	6,3%	5,3%	7,7%	0,0%	7,1%	7,1%	7,1%	7,1%	5,6%	5,6%
4	9,4%	10,5%	7,7%	0,0%	10,7%	14,3%	10,7%	14,3%	5,6%	5,6%
5	18,8%	15,8%	23,1%	25,0%	17,9%	14,3%	17,9%	14,3%	22,2%	22,2%
6	28,1%	42,1%	7,7%	50,0%	25,0%	28,6%	25,0%	28,6%	27,8%	27,8%
sehr großer Erfolg	37,5%	26,3%	53,8%	25,0%	39,3%	35,7%	39,3%	35,7%	38,9%	38,9%
Anzahl	32	19	13	4	28	14	18	14	18	18
Mittelwert	5,8	5,7	5,9	6,0	5,8	5,7	5,9	5,8	5,9	5,9
Standardabweichung	1,2	1,1	1,4	,8	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2
Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit zu Grundlagen- und Anwendungsfragen										

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.5.3: Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Forschung in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher sowie weitere WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft die Rahmenbedingungen, durch die ...	Geschlecht				Statusgruppe				Wissenschaftsbereiche									
	Mann		Frau		Sprecher/in		Junior-professor/in		Nachwuchsgruppenleiter/in		Geistes- und Sozialwissenschaften		Lebenswissenschaften		Naturwissenschaften		Ingenieurwissenschaften	
	Anzahl	Standardabwe	Anzahl	Standardabwe	Anzahl	Standardabwe	Anzahl	Standardabwe	Anzahl	Standardabwe	Anzahl	Standardabwe	Anzahl	Standardabwe	Anzahl	Standardabwe	Anzahl	Standardabwe
stimme überhaupt nicht zu	6,7%	8,9%	6,7%	8,1%	0,0%	8,1%	6,1%	6,1%	0,8%	11,0%	5,2%	5,4%	4,3%	4,3%	4,3%	4,3%	4,3%	4,3%
2	8,9%	11,1%	8,2%	11,1%	3,9%	9,7%	9,7%	9,7%	6,7%	6,7%	8,6%	8,6%	7,0%	7,0%	8,9%	8,9%	7,0%	
3	6,2%	6,0%	6,0%	5,6%	2,0%	6,8%	4,1%	5,0%	5,0%	5,9%	5,2%	7,3%	4,3%	4,3%	7,3%	4,3%	4,3%	
4	13,6%	14,3%	14,3%	9,9%	5,9%	14,6%	14,3%	10,1%	16,9%	12,0%	13,3%	10,4%	10,4%	10,4%	13,3%	10,4%	10,4%	
5	17,8%	18,3%	18,3%	13,6%	11,8%	18,5%	12,2%	18,5%	16,1%	19,5%	16,8%	21,7%	21,7%	21,7%	16,8%	21,7%	21,7%	
6	24,9%	25,8%	25,8%	27,2%	31,4%	22,3%	30,6%	36,1%	22,4%	25,6%	25,1%	28,7%	28,7%	28,7%	25,1%	28,7%	28,7%	
stimme voll und ganz zu	21,9%	20,6%	20,6%	25,9%	45,1%	19,9%	26,5%	22,7%	18,0%	23,6%	23,2%	23,5%	23,5%	23,5%	23,2%	23,5%	23,5%	
Anzahl	957	697	697	163	51	740	50	116	258	262	317	114	114	114	258	317	114	
Mittelwert	4,9	4,9	4,9	4,9	5,9	4,7	4,9	5,5	4,7	5,1	4,8	5,1	4,8	5,1	4,7	4,8	5,1	
Standardabwe	1,8	1,8	1,8	1,9	1,2	1,9	1,9	1,4	2,0	1,7	1,8	1,7	1,8	1,7	1,7	1,8	1,7	
stimme überhaupt nicht zu	5,6%	9,1%	5,2%	7,4%	0,0%	6,9%	6,0%	0,0%	8,9%	5,0%	4,7%	2,6%	2,6%	2,6%	5,0%	4,7%	2,6%	
2	9,1%	9,2%	9,2%	9,2%	0,0%	10,3%	8,0%	6,0%	11,2%	6,5%	9,5%	9,6%	9,6%	9,6%	6,5%	9,5%	9,6%	
3	7,4%	7,4%	7,2%	6,1%	3,9%	8,0%	10,0%	4,3%	7,0%	6,5%	9,8%	3,5%	3,5%	3,5%	6,5%	9,8%	3,5%	
4	13,6%	14,1%	14,1%	11,7%	11,8%	15,4%	10,0%	6,0%	14,7%	11,8%	13,9%	15,8%	15,8%	15,8%	11,8%	13,9%	15,8%	
5	18,4%	18,9%	18,9%	20,2%	17,6%	17,2%	20,0%	25,9%	13,2%	20,2%	20,8%	17,5%	17,5%	17,5%	20,2%	20,8%	17,5%	
6	23,0%	23,4%	23,4%	21,5%	25,5%	21,9%	20,0%	30,2%	22,9%	25,6%	20,5%	25,4%	25,4%	25,4%	22,9%	20,5%	25,4%	
stimme voll und ganz zu	22,7%	22,1%	22,1%	23,9%	41,2%	20,4%	26,0%	27,6%	22,1%	24,4%	20,8%	25,4%	25,4%	25,4%	22,1%	24,4%	20,8%	
Anzahl	957	697	697	163	51	740	50	116	258	262	317	114	114	114	258	317	114	
Mittelwert	4,9	4,9	4,9	4,9	5,9	4,7	4,9	5,5	4,7	5,1	4,8	5,1	4,8	5,1	4,7	4,8	5,1	
Standardabwe	1,8	1,8	1,8	1,9	1,2	1,9	1,9	1,4	2,0	1,7	1,8	1,7	1,8	1,7	1,7	1,8	1,7	
stimme überhaupt nicht zu	10,8%	11,4%	11,0%	11,5%	0,0%	12,8%	6,4%	5,2%	18,8%	8,0%	8,6%	7,0%	7,0%	7,0%	8,0%	8,6%	7,0%	
2	11,4%	10,4%	10,4%	11,5%	8,0%	12,2%	6,4%	9,5%	13,9%	10,6%	10,2%	8,8%	8,8%	8,8%	10,2%	10,6%	8,8%	
3	8,3%	8,0%	8,0%	10,3%	2,0%	8,8%	8,5%	7,8%	8,6%	8,0%	8,9%	6,1%	6,1%	6,1%	8,0%	8,9%	6,1%	
4	12,2%	12,6%	12,6%	8,3%	10,0%	12,5%	10,6%	12,1%	11,0%	10,6%	14,1%	14,0%	14,0%	14,0%	10,6%	14,1%	14,0%	
5	16,7%	16,0%	16,0%	16,6%	8,0%	17,1%	23,4%	14,7%	19,6%	16,3%	14,4%	18,4%	18,4%	18,4%	16,3%	14,4%	18,4%	
6	19,6%	21,5%	21,5%	16,0%	32,0%	18,2%	17,0%	24,1%	23,1%	23,1%	21,4%	20,2%	20,2%	20,2%	23,1%	21,4%	20,2%	
stimme voll und ganz zu	21,0%	20,5%	20,5%	23,7%	40,0%	18,4%	27,7%	26,7%	14,3%	23,5%	22,4%	25,4%	25,4%	25,4%	23,5%	22,4%	25,4%	
Anzahl	942	689	689	156	50	729	47	116	245	264	313	114	114	114	245	264	114	
Mittelwert	4,6	4,6	4,6	4,5	5,7	4,4	5,0	5,0	4,0	4,8	4,7	4,9	4,9	4,9	4,0	4,8	4,9	
Standardabwe	2,0	2,0	2,0	2,1	1,5	2,0	1,8	1,9	2,1	1,9	2,0	1,9	2,0	2,0	1,9	2,0	1,9	

stimme überhaupt nicht zu	3,3%	3,1%	1,8%	0,0%	4,0%	0,0%	1,7%	5,0%	3,0%	2,8%	1,7%
2	3,6%	4,0%	3,0%	0,0%	4,1%	2,0%	2,5%	2,7%	3,0%	4,4%	5,2%
3	3,7%	2,7%	5,4%	1,9%	3,5%	8,2%	4,2%	3,5%	3,7%	3,8%	3,4%
4	6,6%	6,1%	6,0%	1,9%	6,6%	12,2%	6,8%	5,2%	6,0%	6,9%	6,9%
5	14,5%	15,4%	15,0%	7,7%	14,2%	16,3%	18,6%	15,4%	11,0%	18,1%	18,1%
6	29,2%	30,1%	25,7%	28,8%	28,4%	28,6%	34,7%	23,1%	32,2%	32,5%	26,7%
stimme voll und ganz zu	39,0%	38,5%	43,1%	55,6%	39,2%	32,7%	31,4%	40,8%	37,5%	39,4%	37,9%
Anzahl	966	701	167	52	747	49	118	260	267	317	116
Mittelwert	5,7	5,7	5,8	6,4	5,6	5,6	5,7	5,6	5,7	5,7	5,7
Standardabwe	1,6	1,5	1,5	,9	1,6	1,4	1,4	1,7	1,5	1,6	1,5
stimme überhaupt nicht zu	4,7%	4,0%	4,2%	0,0%	5,6%	6,3%	0,0%	7,4%	3,7%	4,1%	2,6%
2	5,6%	5,3%	6,7%	2,0%	6,7%	4,2%	,9%	9,8%	3,4%	4,1%	6,1%
3	4,7%	5,0%	3,0%	2,0%	4,8%	4,2%	5,1%	7,0%	2,2%	5,7%	2,6%
4	9,1%	9,2%	6,1%	3,9%	9,7%	8,3%	7,7%	9,4%	7,5%	9,8%	9,6%
5	16,7%	16,5%	20,6%	17,6%	16,8%	20,8%	13,7%	16,0%	16,9%	15,2%	20,9%
6	26,0%	27,6%	23,5%	23,5%	24,9%	22,9%	35,9%	22,7%	27,3%	26,9%	28,7%
stimme voll und ganz zu	33,2%	32,3%	35,8%	51,0%	31,5%	33,3%	36,8%	27,7%	39,0%	34,2%	29,6%
Anzahl	960	696	165	51	744	48	117	256	267	316	115
Mittelwert	5,4	5,4	5,5	6,1	5,3	5,4	5,9	5,0	5,7	5,5	5,4
Standardabwe	1,7	1,7	1,7	1,2	1,8	1,8	1,2	1,9	1,6	1,7	1,6
stimme überhaupt nicht zu	7,3%	6,9%	9,3%	1,9%	8,3%	8,2%	2,5%	10,0%	6,4%	6,0%	7,0%
2	8,1%	8,7%	5,6%	5,8%	8,9%	6,1%	5,1%	11,6%	4,2%	8,2%	8,7%
3	7,6%	7,4%	6,8%	7,7%	7,8%	4,1%	7,6%	7,2%	6,8%	7,9%	7,8%
4	15,9%	15,4%	14,9%	5,8%	17,2%	20,4%	10,2%	20,5%	11,3%	13,9%	22,6%
5	19,8%	20,5%	18,6%	17,3%	19,9%	22,4%	18,6%	17,3%	21,5%	19,9%	20,0%
6	23,4%	24,0%	24,8%	34,6%	22,0%	22,4%	28,0%	20,9%	27,2%	23,4%	21,7%
stimme voll und ganz zu	18,0%	17,2%	19,9%	26,9%	15,8%	16,3%	28,0%	12,4%	22,6%	20,6%	12,2%
Anzahl	951	683	161	52	732	49	118	249	265	316	115
Mittelwert	4,8	4,7	4,8	5,4	4,6	4,8	5,3	4,4	5,1	4,9	4,5
Standardabwe	1,8	1,8	1,9	1,6	1,8	1,8	1,6	1,9	1,7	1,8	1,7
stimme überhaupt nicht zu	23,6%	25,0%	20,1%	52,0%	22,5%	24,4%	18,1%	20,6%	24,4%	26,7%	20,9%
2	25,4%	26,5%	22,6%	22,0%	24,4%	26,7%	32,8%	21,9%	22,5%	26,7%	35,7%
3	12,1%	12,5%	10,7%	14,0%	12,6%	6,7%	10,3%	11,3%	13,4%	11,3%	13,0%
4	12,6%	12,7%	13,8%	6,0%	12,1%	13,3%	19,0%	14,2%	12,6%	12,5%	10,4%
5	9,9%	9,0%	11,3%	2,0%	11,2%	11,1%	4,3%	10,7%	10,7%	9,6%	6,1%
6	10,4%	10,8%	8,2%	2,0%	10,5%	13,3%	12,1%	12,6%	9,9%	10,4%	10,4%
stimme voll und ganz zu	6,0%	3,5%	13,2%	2,0%	6,7%	4,4%	3,4%	8,1%	6,5%	3,9%	3,5%
Anzahl	941	687	159	50	730	45	116	247	282	311	115
Mittelwert	3,1	3,0	3,5	2,0	3,2	3,2	3,1	3,4	3,2	3,0	2,9
Standardabwe	1,9	1,8	2,1	1,4	1,9	1,9	1,8	2,0	1,9	1,8	1,7

Quelle: Online-Befragung der Sprechinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.5.3: Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Forschung in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft die Rahmenbedingungen, durch die ...	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	Ab Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	ja	nein
... wir uns neuen Forschungsansätzen widmen können.								
stimme überhaupt nicht zu	6,7%	5,2%	9,0%	9,8%	6,4%	7,2%	6,2%	11,1%
2	8,9%	5,2%	14,6%	13,4%	8,4%	6,5%	6,8%	6,8%
3	6,2%	5,2%	7,7%	7,3%	6,1%	5,4%	12,8%	14,3%
4	13,8%	10,5%	16,3%	15,9%	13,4%	12,8%	18,7%	17,1%
5	17,8%	18,3%	17,2%	17,9%	17,9%	18,7%	24,9%	24,9%
6	24,9%	29,7%	17,7%	19,5%	25,5%	24,9%	24,5%	19,5%
stimme voll und ganz zu	21,9%	26,0%	15,6%	17,1%	22,4%	24,5%	24,5%	19,5%
Anzahl	958	580	378	82	876	461	497	497
Mittelwert	4,9	5,2	4,4	4,4	4,9	5,0	4,8	4,8
Standardabwe	1,8	1,7	1,9	2,0	1,8	1,8	1,8	1,8
... wir uns intensiv mit Forschungsfragen auseinandersetzen können.								
stimme überhaupt nicht zu	5,6%	4,0%	8,2%	8,6%	5,4%	6,1%	5,3%	11,3%
2	9,1%	6,9%	12,4%	11,1%	8,9%	6,7%	9,5%	5,5%
3	7,4%	5,9%	9,8%	6,2%	7,5%	9,5%	14,1%	13,5%
4	13,8%	11,2%	17,7%	13,6%	13,8%	14,1%	17,5%	19,2%
5	18,4%	17,5%	19,8%	22,2%	18,0%	17,5%	23,2%	22,0%
6	23,0%	26,5%	17,7%	19,8%	23,3%	22,7%	23,4%	22,0%
stimme voll und ganz zu	22,7%	28,0%	14,5%	18,5%	23,1%	23,4%	22,0%	22,0%
Anzahl	957	578	379	81	876	462	495	495
Mittelwert	4,9	5,2	4,4	4,6	4,9	4,9	4,9	4,9
Standardabwe	1,8	1,7	1,8	1,9	1,8	1,8	1,8	1,8
... sich für uns die Durchführung innovativer, risikoreicher Forschungsprojekte erleichtert.								
stimme überhaupt nicht zu	10,8%	7,3%	16,4%	16,3%	10,3%	10,8%	10,9%	13,5%
2	11,4%	9,5%	14,2%	16,3%	10,9%	9,0%	8,8%	8,8%
3	8,5%	6,8%	10,7%	7,5%	8,4%	7,7%	12,6%	11,9%
4	12,2%	9,9%	15,8%	11,3%	12,3%	12,6%	15,2%	18,0%
5	16,7%	17,4%	15,6%	15,0%	16,8%	16,8%	21,8%	17,6%
6	19,6%	22,0%	15,8%	21,3%	19,5%	21,8%	22,9%	19,3%
stimme voll und ganz zu	21,0%	27,1%	11,5%	12,5%	21,8%	22,9%	22,9%	19,3%
Anzahl	942	576	366	80	862	454	488	488
Mittelwert	4,6	4,9	3,9	4,1	4,6	4,7	4,4	4,4
Standardabwe	2,0	1,9	2,0	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0

stimme überhaupt nicht zu	3,3%	3,1%	3,6%	4,8%	3,2%	3,4%	3,2%
2	3,6%	4,0%	3,1%	2,4%	3,7%	2,8%	4,4%
3	3,7%	3,5%	4,1%	10,7%	3,1%	2,4%	5,0%
4	6,6%	6,7%	6,5%	9,5%	6,3%	8,2%	5,2%
5	14,5%	13,1%	16,5%	19,0%	14,1%	14,4%	14,5%
6	29,2%	28,7%	30,0%	25,0%	29,6%	31,0%	27,5%
stimme voll und ganz zu	39,0%	40,9%	36,2%	26,6%	40,0%	37,7%	40,2%
Anzahl	966	579	387	84	682	464	502
Mittelwert	5,7	5,7	5,6	5,3	5,7	5,7	5,7
Standardabwe	1,6	1,6	1,6	1,7	1,5	1,5	1,6

... wir international größere Sichtbarkeit erlangen.

stimme überhaupt nicht zu	4,7%	3,3%	6,8%	6,1%	4,6%	5,0%	4,4%
2	5,6%	5,3%	6,1%	3,7%	5,8%	5,0%	6,2%
3	4,7%	4,8%	4,5%	3,7%	4,8%	4,8%	4,6%
4	9,1%	8,4%	10,0%	14,6%	8,5%	8,9%	9,2%
5	16,7%	15,9%	17,9%	26,8%	15,7%	15,6%	17,7%
6	26,0%	24,3%	28,7%	22,0%	26,4%	27,7%	24,5%
stimme voll und ganz zu	33,2%	37,9%	26,1%	23,2%	34,2%	33,1%	33,3%
Anzahl	960	690	380	82	678	462	498
Mittelwert	5,4	5,5	5,2	5,1	5,4	5,4	5,4
Standardabwe	1,7	1,7	1,8	1,7	1,7	1,7	1,7

... uns der Aufbau einer international kompetitiven Forschungsinfrastruktur ermöglicht wird.

stimme überhaupt nicht zu	7,3%	4,1%	12,2%	11,0%	6,9%	6,5%	7,9%
2	8,1%	6,0%	11,4%	11,0%	7,8%	7,6%	8,5%
3	7,6%	6,7%	8,9%	6,1%	7,7%	7,8%	7,3%
4	15,9%	16,2%	15,4%	13,4%	16,1%	14,6%	17,1%
5	19,8%	18,8%	21,4%	20,7%	19,7%	18,7%	20,7%
6	23,4%	26,2%	19,2%	30,5%	22,8%	25,3%	21,7%
stimme voll und ganz zu	18,0%	22,0%	11,6%	7,3%	19,0%	19,4%	16,7%
Anzahl	951	681	370	82	689	459	492
Mittelwert	4,8	5,1	4,3	4,4	4,8	4,8	4,7
Standardabwe	1,8	1,7	1,9	1,9	1,8	1,8	1,8

... wir Forschungsvorhaben schneller realisieren können.

stimme überhaupt nicht zu	23,6%	22,9%	24,7%	18,8%	24,0%	25,5%	21,8%
2	25,4%	26,4%	23,8%	21,3%	25,8%	25,5%	25,3%
3	12,1%	12,6%	11,4%	17,5%	11,6%	11,0%	13,2%
4	12,6%	11,7%	14,1%	12,5%	12,7%	14,1%	11,3%
5	9,9%	10,5%	8,9%	15,0%	9,4%	8,1%	11,5%
6	10,4%	10,5%	10,3%	8,8%	10,6%	9,2%	11,5%
stimme voll und ganz zu	6,0%	5,4%	6,8%	6,3%	5,9%	6,6%	5,3%
Anzahl	941	572	369	80	661	465	486
Mittelwert	3,1	3,1	3,2	3,4	3,1	3,1	3,2
Standardabwe	1,9	1,9	1,9	1,8	1,9	1,9	1,9

... wir in der flexiblen Entwicklung unseres Forschungsthemas eingeschränkt sind (durch die im Antr...

stimme überhaupt nicht zu	23,6%	22,9%	24,7%	18,8%	24,0%	25,5%	21,8%
2	25,4%	26,4%	23,8%	21,3%	25,8%	25,5%	25,3%
3	12,1%	12,6%	11,4%	17,5%	11,6%	11,0%	13,2%
4	12,6%	11,7%	14,1%	12,5%	12,7%	14,1%	11,3%
5	9,9%	10,5%	8,9%	15,0%	9,4%	8,1%	11,5%
6	10,4%	10,5%	10,3%	8,8%	10,6%	9,2%	11,5%
stimme voll und ganz zu	6,0%	5,4%	6,8%	6,3%	5,9%	6,6%	5,3%
Anzahl	941	572	369	80	661	465	486
Mittelwert	3,1	3,1	3,2	3,4	3,1	3,1	3,2
Standardabwe	1,9	1,9	1,9	1,8	1,9	1,9	1,9

Quelle: Online-Befragung der Sprechinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

...interdisziplinäre Forschungsfelder entwickeln können

die Numerifizierung von Leistungen an die DDR erinnert.

Lokale Verbesserung der Kommunikation verschiedener Institutionen

wir eine professionelle Verwaltungsstruktur erhalten

eine allgemeine Beschleunigung zu Lasten der Tiefe einsetzt

internationale Sichtbarkeit*

Förderung der Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsgruppen

vor Ort

der Vorrang des Kurzfristigen zunimmt.

* von den beteiligten Personen eingetragene Einzelnennungen

Tab.5.4: Welche Auswirkungen hat die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC auf die Forschungsleistung, internationale Sichtbarkeit und internationale Kooperation Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit vor der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC mit der Situation seit Beginn der Förderung und beurteilen Sie, ob durch die Förderung die folgenden

Indikatoren:
 - gesunken sind bzw. abgenommen haben (-3 = "sehr starke Abnahme")
 - unverändert geblieben sind (0 = "Situation ist unverändert") oder
 - zugenommen haben (3 = "sehr starke Zunahme")

	Gesamt				Geschlecht				Statusgruppe				Wissenschaftsbereiche			
	Mann	Frau	Sprecher/in	Professur/in	Junior-professor/in	Nachwuchsgruppenleiter/in	Geläutes- und Sozialwissen-schaftler/in	Lebenswissen-schaftler	Naturwissen-schaftler	Ingenieur-wissen-schaftler						
sehr starke Abnahme	1%	2%	0,0%	0,0%	1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%			
-2	4%	3%	1,3%	0,0%	4%	2,3%	0,0%	4%	4%	7%	0,0%	0,0%	0,0%			
-1	14,5%	1,5%	1,3%	0,0%	1,1%	2,3%	3,9%	1,2%	2,4%	1,7%	1,8%	2,4%	1,8%			
0	27,6%	27,2%	30,4%	11,5%	28,9%	25,5%	27,2%	26,7%	28,0%	24,3%	24,3%	24,3%	24,3%			
1	27,4%	28,7%	23,4%	30,8%	25,6%	46,5%	30,1%	26,7%	28,0%	26,6%	28,8%	28,8%	28,8%			
2	30,5%	29,3%	29,7%	30,8%	31,2%	18,6%	31,1%	29,2%	30,0%	34,9%	23,4%	23,4%	23,4%			
sehr starke Zunahme	12,5%	12,8%	13,9%	26,9%	12,6%	4,7%	7,8%	15,6%	11,2%	12,6%	9,0%	9,0%	9,0%			
Anzahl	910	662	158	52	712	43	103	243	250	301	111	111	111			
Mittelwert	1,2	1,2	1,2	1,7	1,2	9	1,1	1,3	1,2	1,3	1,0	1,0	1,0			
Standardabweichung	1,1	1,1	1,1	1,0	1,1	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0			
sehr starke Abnahme	5%	5%	0,7%	0,0%	4%	0,0%	1,1%	0,4%	4%	7%	0,0%	0,0%	0,0%			
-2	11,1%	9%	2,7%	0,0%	10%	2,6%	2,2%	1,3%	8%	10%	2,0%	2,0%	2,0%			
-1	2,7%	3,0%	3,4%	0,0%	2,4%	7,9%	4,5%	4,2%	2,0%	2,7%	1,0%	1,0%	1,0%			
0	25,5%	24,9%	27,7%	12,8%	26,6%	23,7%	24,7%	32,8%	23,4%	20,5%	27,7%	27,7%	27,7%			
1	24,6%	25,5%	18,9%	17,0%	25,6%	21,1%	22,5%	21,4%	19,7%	32,1%	22,8%	22,8%	22,8%			
2	31,4%	32,8%	27,0%	48,9%	29,3%	39,5%	36,0%	27,7%	36,9%	27,3%	36,6%	36,6%	36,6%			
sehr starke Zunahme	14,1%	12,4%	19,6%	21,3%	14,7%	5,3%	9,8%	12,2%	16,8%	15,7%	7,9%	7,9%	7,9%			
Anzahl	881	643	148	47	707	38	89	238	244	283	101	101	101			
Mittelwert	1,2	1,2	1,2	1,8	1,2	1,0	1,1	1,1	1,4	1,3	1,2	1,2	1,2			
Standardabweichung	1,2	1,1	1,3	9	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1			
sehr starke Abnahme	0%	0%	0,0%	0,0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%			
-2	2%	3%	0,0%	0,0%	0%	0,0%	1,8%	0,0%	8%	0%	0%	0%	0%			
-1	8%	9%	1,2%	0,0%	9%	0%	9%	1,1%	1,2%	3%	9%	9%	9%			
0	14,5%	15,0%	12,1%	0,0%	15,5%	10,9%	16,7%	8,4%	17,8%	14,8%	21,1%	21,1%	21,1%			
1	22,0%	22,0%	21,2%	21,2%	22,1%	19,6%	22,8%	15,3%	26,4%	22,3%	26,3%	26,3%	26,3%			
2	36,9%	37,9%	33,9%	44,2%	35,3%	50,0%	38,6%	37,9%	34,5%	39,4%	32,5%	32,5%	32,5%			
sehr starke Zunahme	25,5%	23,9%	31,5%	34,6%	26,2%	19,6%	19,3%	37,2%	19,4%	23,2%	19,3%	19,3%	19,3%			
Anzahl	949	686	165	52	737	46	114	281	258	310	114	114	114			
Mittelwert	1,7	1,7	1,8	2,1	1,7	1,8	1,5	2,0	1,5	1,7	1,5	1,5	1,5			
Standardabweichung	1,0	1,0	1,0	7	1,0	9	1,1	1,0	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1			

Erfolg bei der Drittmitteleinwerbung aus weiteren Quellen	sehr starke Abnahme	1,5%	1,6%	1,3%	1,9%	1,6%	0,0%	1,0%	0,4%	1,6%	2,1%	1,8%
	-2	3,7%	3,4%	4,6%	3,8%	3,6%	2,3%	6,1%	3,1%	3,6%	4,1%	3,6%
	-1	7,2%	8,1%	5,2%	0,0%	6,8%	7,9%	6,1%	4,0%	4,0%	7,1%	8,0%
sehr starke Zunahme	0	30,0%	30,0%	28,1%	7,5%	31,9%	22,7%	31,3%	33,6%	24,1%	34,7%	24,1%
	1	25,3%	25,6%	26,8%	28,3%	25,9%	22,7%	21,2%	26,1%	26,8%	23,0%	26,8%
	2	23,0%	22,7%	24,2%	41,5%	20,2%	38,6%	25,3%	23,0%	26,5%	18,6%	27,7%
sehr starke Zunahme	Zunahme	888	644	153	53	692	44	99	226	253	291	112
	Mittelwert	,8	,8	,9	1,5	,7	1,1	,8	,9	,9	,6	,9
	Standardabweichung	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,3	1,2	1,3	1,3	1,3
Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Verwertung von Forschungserkenntnissen (Patente, Ausgründung...	sehr starke Abnahme	1,3%	1,1%	2,1%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	1,1%	1,0%	1,5%	2,0%
	-2	4,0%	4,6%	3,2%	2,7%	4,0%	4,3%	5,1%	5,6%	3,0%	4,5%	4,0%
	-1	2,4%	2,5%	2,1%	0,0%	2,1%	8,7%	3,4%	0,0%	1,5%	3,0%	5,0%
Publikationen in begutachteten Zeitschriften (peer reviewed)	0	66,0%	67,8%	62,8%	64,9%	67,2%	56,2%	61,0%	80,0%	58,9%	71,4%	56,0%
	1	18,0%	17,6%	14,9%	16,2%	17,7%	17,4%	22,0%	8,9%	23,3%	13,6%	25,0%
	2	6,4%	5,3%	12,8%	8,1%	5,9%	8,7%	8,5%	2,2%	9,9%	5,0%	6,0%
sehr starke Zunahme	Zunahme	594	438	94	37	475	23	59	90	202	199	100
	Mittelwert	,2	,2	,3	,5	,2	,3	,3	,1	,4	,1	,2
	Standardabweichung	,9	,9	1,0	1,0	,9	1,1	,9	,8	1,0	,9	1,0
Publikationen in international renommierten Zeitschriften	sehr starke Abnahme	,4%	,4%	0,7%	0,0%	,4%	2,2%	0,0%	1,7%	,0%	,0%	0,0%
	-2	,9%	,9%	1,3%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	2,6%	,4%	0,0%	,9%
	-1	,9%	,7%	2,0%	0,0%	1,0%	0,0%	,9%	1,7%	1,1%	,3%	0,0%
sehr starke Zunahme	0	33,5%	33,7%	34,0%	7,7%	36,1%	30,4%	29,7%	36,8%	27,1%	40,1%	25,0%
	1	27,4%	26,9%	24,8%	25,0%	27,3%	32,6%	27,0%	27,8%	26,7%	27,8%	25,9%
	2	26,4%	27,9%	24,2%	46,2%	24,1%	23,9%	33,3%	21,4%	31,7%	22,2%	36,3%
sehr starke Zunahme	Zunahme	920	673	153	52	711	46	111	234	262	302	116
	Mittelwert	1,1	1,1	1,1	1,8	1,0	1,1	1,2	,8	1,3	1,0	1,3
	Standardabweichung	1,1	1,1	1,2	,9	1,1	1,2	1,0	1,2	1,1	1,0	1,0
Publikationen in international renommierten Zeitschriften	sehr starke Abnahme	4%	4%	0,6%	0,0%	4%	2,2%	0,0%	1,7%	,0%	,0%	0,0%
	-2	1,0%	1,0%	1,3%	0,0%	1,1%	2,2%	0,0%	3,0%	,4%	0,0%	,9%
	-1	1,0%	,9%	1,9%	0,0%	1,1%	0,0%	,9%	1,7%	1,2%	,7%	0,0%
sehr starke Zunahme	0	34,4%	34,8%	32,9%	5,8%	37,0%	39,1%	29,5%	36,0%	28,8%	41,8%	26,1%
	1	26,5%	26,3%	25,2%	28,8%	25,9%	23,9%	30,4%	25,8%	25,0%	25,7%	30,4%
	2	26,4%	27,1%	26,5%	42,3%	24,8%	21,7%	31,3%	22,9%	31,2%	24,0%	29,6%
sehr starke Zunahme	Zunahme	821	672	155	52	711	46	112	236	260	304	115
	Mittelwert	1,1	1,0	1,1	1,8	1,0	,9	1,2	,9	1,3	1,0	1,3
	Standardabweichung	1,1	1,1	1,2	,9	1,1	1,3	1,0	1,2	1,1	1,0	1,0

sehr starke Abnahme	.2%	.2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	.4%	.0%	0,0%
-2	.8%	.9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	.8%	0,0%	.9%
-1	1,1%	1,1%	.6%	0,0%	2,3%	1,0%	1,3%	1,2%	1,9%	1,2%	1,0%	.9%
0	40,4%	41,9%	34,4%	13,7%	42,6%	45,5%	36,4%	33,5%	38,8%	38,8%	46,7%	42,2%
1	27,2%	26,5%	31,8%	31,4%	26,1%	31,8%	30,6%	29,3%	27,2%	27,3%	21,6%	21,6%
2	22,4%	22,5%	22,7%	39,2%	21,7%	15,9%	21,5%	24,3%	22,8%	22,8%	19,7%	25,0%
sehr starke Zunahme	7,9%	6,9%	9,7%	15,7%	7,3%	4,5%	9,3%	9,6%	8,8%	8,8%	5,3%	9,5%
Zunahme	911	663	154	51	709	44	107	239	250	300	300	116
Mittelwert	.9	1,0	1,0	1,6	.9	.8	1,0	1,0	1,0	1,0	.8	1,0
Standardabweichung	1,0	1,0	1,0	.9	1,0	.9	1,0	1,1	1,1	1,1	.9	1,1
sehr starke Abnahme	.0%	.0%	0,0%	0,0%	.0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	.0%	.0%	0,0%
-2	.4%	.4%	.6%	0,0%	.5%	0,0%	0,0%	.4%	.4%	.4%	.3%	.9%
-1	.7%	.9%	.6%	0,0%	.8%	2,2%	0,0%	1,6%	.4%	.7%	.7%	0,0%
0	34,3%	36,2%	27,8%	5,7%	37,1%	22,2%	33,9%	28,2%	36,2%	38,1%	32,2%	32,2%
1	26,2%	26,9%	23,5%	30,2%	24,8%	33,3%	30,3%	23,0%	27,7%	29,0%	22,6%	22,6%
2	27,6%	25,6%	34,6%	35,8%	26,9%	28,9%	27,5%	31,3%	24,2%	25,1%	33,9%	33,9%
sehr starke Zunahme	10,9%	10,0%	13,0%	28,3%	9,8%	13,3%	8,3%	15,5%	11,2%	6,8%	10,4%	10,4%
Zunahme	940	683	162	53	733	45	109	252	260	307	307	115
Mittelwert	1,1	1,1	1,3	1,9	1,1	1,3	1,1	1,3	1,1	1,0	1,0	1,2
Standardabweichung	1,1	1,0	1,1	.9	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,1
sehr starke Abnahme	.3%	.4%	0,0%	0,0%	.4%	0,0%	0,0%	0,0%	.4%	.7%	.7%	0,0%
-2	.6%	.4%	1,3%	0,0%	.7%	2,2%	0,0%	.8%	.8%	.7%	.7%	0,0%
-1	1,3%	1,5%	.6%	0,0%	1,4%	2,2%	.9%	1,6%	1,2%	1,0%	.9%	.9%
0	29,7%	31,1%	24,2%	15,7%	31,2%	23,9%	28,4%	24,0%	31,5%	31,6%	34,2%	34,2%
1	31,1%	32,5%	26,8%	25,5%	31,1%	43,5%	28,4%	28,6%	30,4%	33,3%	28,9%	28,9%
2	26,7%	25,5%	33,8%	37,3%	25,3%	19,6%	33,9%	28,4%	27,2%	24,9%	27,2%	27,2%
sehr starke Zunahme	10,3%	8,6%	13,4%	21,6%	9,9%	8,7%	8,3%	15,6%	8,6%	7,7%	8,8%	8,8%
Zunahme	924	671	157	51	718	46	109	250	257	297	297	114
Mittelwert	1,1	1,1	1,3	1,6	1,1	1,0	1,2	1,3	1,1	1,0	1,0	1,1
Standardabweichung	1,1	1,0	1,1	1,0	1,1	1,0	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0

Quelle: Online-Befragung der Sprechern/Sprecher und sonstiger Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / boantrum Research 2014

Tab.5.4: Welche Auswirkungen hat die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC auf die Forschungsleistung, internationale Sichtbarkeit und internationale

Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Bitte vergleichen Sie hierzu die Situation in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit vor der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC mit der Situation seit Beginn der Förderung und beurteilen Sie, ob durch die Förderung die folgenden Indikatoren:

- gesunken sind bzw. abgenommen haben (-3 = "sehr starke Abnahme")

- unverändert geblieben sind (0 = "Situation ist unverändert") oder

- zugenommen haben (3 = "sehr starke Zunahme")

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK		
	EXC	GSC	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	
sehr starke Abnahme	.1%	.2%	.2%	0,0%	0,0%	0,0%	.1%	.0%	.2%
-2	.4%	.6%	.3%	0,0%	0,0%	0,0%	.5%	.5%	.4%
-1	1,4%	1,1%	1,1%	1,9%	0,0%	1,6%	1,8%	1,8%	1,1%
0	27,6%	28,6%	26,1%	34,2%	34,2%	27,0%	26,2%	26,2%	28,8%
Hochwertige Bewerbungen aus dem Ausland für ausgeschriebene Stellen	27,4%	27,7%	26,9%	35,5%	35,5%	26,6%	29,0%	29,0%	25,9%
2	30,5%	29,6%	32,0%	27,6%	27,6%	30,8%	31,5%	31,5%	29,7%
sehr starke Zunahme	12,5%	12,3%	12,9%	2,6%	2,6%	13,4%	11,0%	11,0%	13,9%
Zunahme	910	538	372	76	834	435	475	435	475
Anzahl	1,2	1,3	1,0	1,3	1,0	1,3	1,2	1,2	1,2
Mittelwert	1,1	1,1	1,1	,9	1,1	1,0	1,0	1,0	1,1
Standardabwe									
sehr starke Abnahme	.5%	.4%	.6%	0,0%	0,0%	.5%	.4%	.5%	.4%
-2	1,1%	1,5%	.6%	1,3%	1,3%	1,1%	.9%	.9%	1,3%
-1	2,7%	2,5%	3,1%	1,3%	2,9%	2,8%	3,5%	3,5%	2,0%
0	25,5%	20,0%	33,9%	38,2%	38,2%	24,3%	25,7%	25,7%	25,4%
Besetzung von Professuren mit herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	24,6%	22,8%	27,4%	28,9%	28,9%	24,2%	24,5%	24,5%	24,7%
2	31,4%	34,7%	26,5%	25,0%	25,0%	32,0%	31,1%	31,1%	31,7%
sehr starke Zunahme	14,1%	18,1%	8,0%	5,3%	14,9%	13,7%	14,4%	14,4%	14,4%
Zunahme	881	530	351	76	805	424	457	424	457
Anzahl	1,2	1,4	1,0	,9	1,3	1,2	1,2	1,2	1,3
Mittelwert	1,2	1,2	1,1	1,0	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
Standardabwe									
sehr starke Abnahme	.0%	.0%	.0%	0,0%	0,0%	.0%	.0%	.0%	.0%
-2	.2%	.0%	.5%	0,0%	0,0%	.2%	.4%	.4%	0,0%
-1	.8%	.7%	1,1%	0,0%	0,0%	.9%	1,1%	1,1%	.6%
0	14,5%	12,3%	18,0%	19,8%	14,1%	15,8%	13,4%	13,4%	13,4%
Anzahl von Besuchern renommierter Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler aus dem Ausland	22,0%	21,5%	22,8%	24,7%	21,8%	23,9%	20,3%	20,3%	20,3%
1	36,9%	37,3%	36,2%	39,5%	36,6%	40,4%	33,1%	33,1%	40,4%
2	25,5%	28,2%	21,4%	16,0%	26,4%	25,7%	25,4%	25,4%	25,4%
sehr starke Zunahme	949	571	378	81	868	456	483	456	483
Zunahme	1,7	1,8	1,6	1,5	1,7	1,7	1,8	1,7	1,8
Mittelwert	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	1,1	1,0
Standardabwe									

sehr starke Abnahme	1,5%	2,1%	0,6%	0,0%	1,6%	1,6%	1,3%
	3,7%	3,6%	4,0%	6,5%	3,7%	3,7%	3,7%
-2	-1	7,2%	7,9%	6,2%	10,4%	6,9%	7,0%
0	30,0%	27,9%	33,1%	27,3%	30,2%	29,4%	30,4%
1	25,3%	24,9%	26,0%	31,2%	24,8%	26,2%	24,6%
2	23,0%	21,9%	24,6%	22,1%	23,1%	22,0%	23,9%
sehr starke Zunahme	9,3%	11,8%	5,6%	2,6%	10,0%	10,0%	6,7%
Anzahl	888	534	354	77	811	428	460
Mittelwert	,8	,8	,8	,6	,8	,8	,8
Standardabwe...	1,3	1,4	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3
sehr starke Abnahme	1,3%	1,4%	1,2%	1,6%	1,3%	1,1%	1,6%
-2	4,0%	3,2%	5,3%	3,3%	4,1%	3,6%	4,4%
-1	2,4%	2,6%	2,0%	4,9%	2,1%	2,5%	2,2%
0	66,0%	63,2%	69,9%	68,9%	67,4%	67,4%	64,5%
1	18,0%	18,7%	17,1%	19,7%	17,8%	15,8%	20,0%
2	6,4%	8,0%	4,1%	1,6%	6,9%	6,1%	6,7%
sehr starke Zunahme	1,9%	2,9%	,4%	0,0%	2,1%	3,6%	,3%
Anzahl	594	348	246	61	533	279	315
Mittelwert	,2	,3	,1	,1	,2	,3	,2
Standardabwe...	,9	1,0	,8	,8	,9	1,0	,9
sehr starke Abnahme	,4%	,5%	0,3%	1,2%	,4%	,9%	,0%
-2	,9%	,5%	1,3%	3,7%	,6%	1,1%	,6%
-1	,9%	,5%	1,3%	1,2%	,8%	1,3%	,4%
0	33,5%	29,1%	39,9%	35,4%	33,3%	31,5%	35,4%
1	27,4%	28,6%	25,6%	22,0%	27,9%	29,7%	25,3%
2	26,4%	28,4%	23,5%	29,3%	26,1%	24,7%	28,0%
sehr starke Zunahme	10,5%	12,2%	8,1%	7,3%	10,9%	10,8%	10,3%
Anzahl	920	549	371	82	838	445	475
Mittelwert	1,1	1,2	,9	,9	1,1	1,1	1,1
Standardabwe...	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1	1,1	1,1
sehr starke Abnahme	4%	,5%	0,3%	1,2%	,4%	,9%	,0%
-2	1,0%	,7%	1,4%	3,7%	,7%	1,1%	,8%
-1	1,0%	,5%	1,6%	1,2%	1,0%	1,6%	,4%
0	34,4%	30,5%	40,3%	32,1%	34,6%	32,6%	36,2%
1	26,5%	27,8%	24,5%	23,5%	26,8%	27,9%	25,2%
2	26,4%	27,8%	24,3%	30,9%	26,0%	24,6%	28,1%
sehr starke Zunahme	10,3%	12,1%	7,6%	7,4%	10,6%	11,4%	9,3%
Anzahl	921	554	367	81	840	448	473
Mittelwert	1,1	1,2	,9	1,0	1,1	1,0	1,1
Standardabwe...	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1	1,2	1,1

sehr starke Abnahme	,2%	,2%	0,3%	0,0%	,2%	,2%	,2%
-2	,8%	,4%	1,4%	2,4%	,6%	,9%	,6%
-1	1,1%	,5%	1,9%	2,4%	1,0%	,7%	1,5%
0	40,4%	38,5%	43,3%	43,9%	40,0%	39,3%	41,4%
1	27,2%	28,1%	25,9%	22,0%	27,7%	29,0%	25,6%
2	22,4%	22,8%	21,8%	22,0%	22,4%	21,2%	23,5%
sehr starke Zunahme	7,9%	9,5%	5,5%	7,3%	8,0%	8,7%	7,2%
Anzahl	911	548	363	82	829	438	473
Mittelwert	,9	1,0	,8	,8	,9	,9	,9
Standardabweichung	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0
sehr starke Abnahme	,0%	,0%	0,0%	0,0%	,0%	,0%	,0%
-2	,4%	,2%	,8%	0,0%	,5%	,2%	,6%
-1	,7%	,5%	1,1%	2,4%	,6%	,7%	,8%
0	34,3%	32,5%	36,9%	39,0%	33,8%	34,2%	34,3%
1	26,2%	27,0%	24,9%	24,4%	26,3%	27,9%	24,6%
2	27,6%	27,2%	28,1%	25,6%	27,7%	24,6%	30,4%
sehr starke Zunahme	10,9%	12,6%	8,2%	8,5%	11,1%	12,5%	9,3%
Anzahl	940	563	377	82	858	456	484
Mittelwert	1,1	1,2	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1
Standardabweichung	1,1	1,1	1,0	1,0	1,1	1,1	1,0
sehr starke Abnahme	,3%	,5%	0,0%	0,0%	,4%	,2%	,4%
-2	,6%	,4%	1,1%	0,0%	,7%	,9%	,4%
-1	1,3%	,9%	1,9%	1,3%	1,3%	,7%	1,9%
0	29,7%	27,6%	32,7%	43,8%	28,3%	28,9%	30,4%
1	31,1%	30,9%	31,4%	27,5%	31,4%	33,1%	29,1%
2	26,7%	28,3%	24,4%	22,5%	27,1%	25,3%	28,1%
sehr starke Zunahme	10,3%	11,4%	8,6%	5,0%	10,8%	11,0%	9,6%
Anzahl	924	551	373	80	844	447	477
Mittelwert	1,1	1,2	1,0	,9	1,1	1,1	1,1
Standardabweichung	1,1	1,1	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1

Quelle: Online-Befragung der Sprechern/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

sonstige benannte Auswirkungen der Förderung auf die Erhöhung der Forschungsinnovation durch internationale Gäste

Forschungsleistung, Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit*

Berufung ausl. WissenschaftlerInnen

* von den befragten Personen eingetragene Einzelnennungen

**Tab.6.1: Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses umgesetzt?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche				
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Ingenieurwissenschaften		
Verbesserte Strategien bei der Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern	erstmalig umgesetzt	33,3%	29,3%	44,4%	63,6%	25,0%	35,7%	11,1%
	intensiviert	60,8%	63,4%	55,6%	36,4%	75,0%	50,0%	77,8%
	gar nicht umgesetzt	5,9%	7,3%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	11,1%
Anzahl	51	41	9	11	16	14	9	
Einrichtung von Tenure-Track-Stellen	erstmalig umgesetzt	36,0%	37,5%	22,2%	36,4%	26,7%	50,0%	30,0%
	intensiviert	30,0%	27,5%	44,4%	36,4%	33,3%	21,4%	30,0%
	gar nicht umgesetzt	34,0%	35,0%	33,3%	27,3%	40,0%	28,6%	40,0%
Anzahl	50	40	9	11	15	14	10	
Etablierung eines einheitlichen Betreuungskonzepts für Promovierende	erstmalig umgesetzt	51,9%	52,4%	44,4%	54,5%	37,5%	57,1%	70,0%
	intensiviert	40,4%	38,1%	55,6%	45,5%	56,3%	28,6%	20,0%
	gar nicht umgesetzt	7,7%	9,5%	0,0%	0,0%	6,3%	14,3%	10,0%
Anzahl	52	42	9	11	16	14	10	
Trainingsmaßnahmen im Bereich Schlüsselkompetenzen	erstmalig umgesetzt	32,1%	30,2%	33,3%	45,5%	31,3%	35,7%	18,2%
	intensiviert	67,9%	69,8%	66,7%	54,5%	68,8%	64,3%	81,8%
	gar nicht umgesetzt	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl	53	43	9	11	16	14	11	
Weiterführende Kurse zu fachlichen Themen und Methoden	erstmalig umgesetzt	28,3%	25,6%	33,3%	36,4%	25,0%	35,7%	18,2%
	intensiviert	69,8%	72,1%	66,7%	63,6%	75,0%	64,3%	72,7%
	gar nicht umgesetzt	1,9%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%
Anzahl	53	43	9	11	16	14	11	
Bereitstellung von Mitteln für eigenständige Projekte	erstmalig umgesetzt	54,9%	51,2%	66,7%	54,5%	46,7%	64,3%	50,0%
	intensiviert	39,2%	41,5%	33,3%	45,5%	46,7%	21,4%	50,0%
	gar nicht umgesetzt	5,9%	7,3%	0,0%	0,0%	6,7%	14,3%	0,0%
Anzahl	51	41	9	11	15	14	10	

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.6.1: Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses umgesetzt?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
Verbesserte Strategien bei der Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern	33,3%	21,7%	42,9%	20,0%	34,8%	34,6%	32,0%
erstmalig umgesetzt	60,8%	73,9%	50,0%	80,0%	58,7%	53,8%	68,0%
intensiviert	5,9%	4,3%	7,1%	0,0%	6,5%	11,5%	0,0%
gar nicht umgesetzt	51	23	28	5	46	26	25
Anzahl							
Einrichtung von Tenure-Track-Stellen	36,0%	37,5%	34,6%	33,3%	36,4%	41,7%	30,8%
erstmalig umgesetzt	30,0%	45,8%	15,4%	16,7%	31,8%	25,0%	34,6%
intensiviert	34,0%	16,7%	50,0%	50,0%	31,8%	33,3%	34,6%
gar nicht umgesetzt	50	24	26	6	44	24	26
Anzahl							
Etablierung eines einheitlichen Betreuungskonzepts für Promovierende	51,9%	34,8%	65,5%	28,6%	55,6%	52,0%	51,9%
erstmalig umgesetzt	40,4%	47,8%	34,5%	57,1%	37,8%	36,0%	44,4%
intensiviert	7,7%	17,4%	0,0%	14,3%	6,7%	12,0%	3,7%
gar nicht umgesetzt	52	23	29	7	45	25	27
Anzahl							
Trainingsmaßnahmen im Bereich Schlüsselkompetenzen	32,1%	12,5%	48,3%	28,6%	32,6%	34,6%	29,6%
erstmalig umgesetzt	67,9%	87,5%	51,7%	71,4%	67,4%	65,4%	70,4%
intensiviert	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
gar nicht umgesetzt	53	24	29	7	46	26	27
Anzahl							
Weiterführende Kurse zu fachlichen Themen und Methoden	28,3%	16,7%	37,9%	14,3%	30,4%	34,6%	22,2%
erstmalig umgesetzt	69,8%	79,2%	62,1%	85,7%	67,4%	61,5%	77,8%
intensiviert	1,9%	4,2%	0,0%	0,0%	2,2%	3,8%	0,0%
gar nicht umgesetzt	53	24	29	7	46	26	27
Anzahl							
Bereitstellung von Mitteln für eigenständige Projekte	54,9%	47,8%	60,7%	71,4%	52,3%	66,7%	44,4%
erstmalig umgesetzt	39,2%	47,8%	32,1%	14,3%	43,2%	29,2%	48,1%
intensiviert	5,9%	4,3%	7,1%	14,3%	4,5%	4,2%	7,4%
gar nicht umgesetzt	51	23	28	7	44	24	27
Anzahl							

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

sonstige durchgeführte Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*	Einrichtung von Pre-Doc Stipendien Karrierefördermassnahmen (Karriereabende, individuelles Mentoring)
---	--

* von den befragten Personen eingetragene Einzelnenennungen

**Tab.6.2: Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Geschlecht				Wissenschaftsbereiche						
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften					
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	2,4%	0,0%	20,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	12,2%	14,3%	0,0%	12,5%	7,1%	18,2%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%
5	22,0%	22,9%	20,0%	20,0%	0,0%	35,7%	9,1%	28,6%	28,6%	28,6%	28,6%	28,6%
6	36,6%	40,0%	20,0%	50,0%	21,4%	54,5%	54,5%	28,6%	28,6%	28,6%	28,6%	28,6%
sehr großer Erfolg	26,8%	22,9%	40,0%	25,0%	35,7%	18,2%	28,6%	28,6%	28,6%	28,6%	28,6%	28,6%
Anzahl	41	35	5	8	14	11	7	7	7	7	7	7
Mittelwert	5,7	5,7	5,4	5,5	5,9	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7
Standardabwei	1,1	1,0	2,1	1,7	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	10,7%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	3,6%	0,0%	25,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	7,1%	8,7%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	25,0%	26,1%	25,0%	16,7%	25,0%	25,0%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
6	39,3%	43,5%	25,0%	33,3%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
sehr großer Erfolg	14,3%	13,0%	25,0%	16,7%	12,5%	12,5%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%
Anzahl	28	23	4	6	8	8	6	6	6	6	6	6
Mittelwert	5,2	5,3	5,3	5,2	5,4	4,6	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8
Standardabwei	1,5	1,3	1,7	1,5	1,5	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	2,5%	3,0%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	17,5%	15,2%	33,3%	22,2%	23,1%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%
6	50,0%	48,5%	50,0%	33,3%	38,5%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
sehr großer Erfolg	30,0%	33,3%	16,7%	44,4%	30,8%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%
Anzahl	40	33	6	9	13	10	7	7	7	7	7	7
Mittelwert	6,1	6,1	5,8	6,2	5,9	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1
Standardabwei	,8	,8	,8	,8	,8	,7	,4	,4	,4	,4	,4	,4

überhaupt kein Erfolg												
2		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3		2,4%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%
4		4,9%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	8,3%	8,3%	0,0%
5		9,8%	8,8%	16,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%
6	Trainingsmaßnahmen im Bereich Schlüsselkompetenzen	19,5%	23,5%	0,0%	11,1%	11,1%	15,4%	30,8%	33,3%	33,3%	33,3%	57,1%
	sehr großer Erfolg	26,8%	23,5%	33,3%	22,2%	46,2%					16,7%	14,3%
	Anzahl	41	34	6	9	13	12	7				
	Mittelwert	5,6	5,5	6,0	5,4	6,1	5,3	5,7				
	Standardabweichung	1,3	1,3	1,1	1,2	1,2	1,5	1,0				
überhaupt kein Erfolg												
2		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4		2,3%	2,8%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5		9,3%	11,1%	0,0%	11,1%	7,1%	8,3%	12,5%				
6	Weiterführende Kurse zu fachlichen Themen und Methoden	20,9%	22,2%	16,7%	0,0%	28,6%	25,0%	25,0%				
	sehr großer Erfolg	34,9%	30,6%	66,7%	66,7%	7,1%	33,3%	50,0%				
	Anzahl	32,6%	33,3%	16,7%	22,2%	50,0%	33,3%	12,5%				
	Mittelwert	43	36	6	9	14	12	8				
	Standardabweichung	5,9	5,8	6,0	6,0	5,9	5,9	5,6				
überhaupt kein Erfolg												
2		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4		14,3%	14,7%	0,0%	11,1%	30,8%	9,1%	0,0%				
5		19,0%	20,6%	14,3%	11,1%	23,1%	27,3%	12,5%				
6	Bereitstellung von Mitteln für eigenständige Projekte	38,1%	35,3%	57,1%	22,2%	15,4%	36,4%	87,5%				
	sehr großer Erfolg	28,6%	29,4%	28,6%	55,6%	30,8%	27,3%	0,0%				
	Anzahl	42	34	7	9	13	11	8				
	Mittelwert	5,8	5,8	6,1	6,2	5,5	5,8	5,9				
	Standardabweichung	1,0	1,0	,7	1,1	1,3	1,0	,4				

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.6.2: Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
überhaupt kein								
Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	2,4%	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	2,6%	0,0%	4,5%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	12,2%	15,0%	9,5%	66,7%	7,9%	15,8%	9,1%	18,2%
5	22,0%	20,0%	23,8%	0,0%	23,7%	26,3%	18,2%	45,5%
6	36,6%	45,0%	28,6%	33,3%	36,8%	26,3%	45,5%	22,7%
sehr großer Erfolg	26,8%	20,0%	33,3%	0,0%	28,9%	31,6%	22,7%	
Anzahl	41	20	21	3	38	19	22	
Mittelwert	5,7	5,7	5,7	4,7	5,8	5,7	5,7	
Standardabweichung	1,1	1,0	1,3	1,2	1,1	1,1	1,2	
überhaupt kein								
Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	10,7%	5,0%	25,0%	33,3%	8,0%	27,3%	0,0%	0,0%
3	3,6%	5,0%	0,0%	0,0%	4,0%	0,0%	5,9%	
4	7,1%	5,0%	12,5%	66,7%	0,0%	0,0%	11,8%	
5	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	28,0%	27,3%	23,5%	
6	39,3%	45,0%	25,0%	0,0%	44,0%	36,4%	41,2%	
sehr großer Erfolg	14,3%	15,0%	12,5%	0,0%	16,0%	9,1%	17,6%	
Anzahl	28	20	8	3	25	11	17	
Mittelwert	5,2	5,5	4,6	3,3	5,4	4,7	5,5	
Standardabweichung	1,5	1,3	1,8	1,2	1,4	1,8	1,1	
überhaupt kein								
Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	2,5%	5,6%	0,0%	0,0%	2,6%	5,6%	0,0%	0,0%
5	17,5%	22,2%	13,6%	0,0%	18,4%	16,7%	18,2%	
6	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	
sehr großer Erfolg	30,0%	22,2%	36,4%	50,0%	28,9%	27,8%	31,8%	
Anzahl	40	18	22	2	38	18	22	
Mittelwert	6,1	5,9	6,2	6,5	6,1	6,0	6,1	
Standardabweichung	0,8	0,8	0,7	0,7	0,8	0,8	0,7	

überhaupt kein Erfolg												
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	2,4%	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%	2,6%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	4,9%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	9,8%	15,0%	4,8%	33,3%	7,9%	5,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
6	19,5%	25,0%	14,3%	33,3%	18,4%	20,0%	19,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bereitschaft Schlüsselkompetenzen												
sehr großer Erfolg	36,6%	45,0%	28,6%	0,0%	39,5%	35,0%	38,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sehr großer Erfolg	26,8%	5,0%	47,6%	33,3%	26,3%	25,0%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl	41	20	21	3	38	20	21	3	38	20	21	3
Mittelwert	5,6	5,2	6,0	5,3	5,7	5,5	5,8	5,3	5,7	5,5	5,8	5,3
Standardabweichung	1,3	1,1	1,3	1,5	1,3	1,5	1,0	1,5	1,3	1,5	1,0	1,0
überhaupt kein Erfolg												
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	2,3%	4,5%	0,0%	0,0%	2,5%	5,0%	0,0%	0,0%	2,5%	5,0%	0,0%	0,0%
5	9,3%	18,2%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%	8,7%	0,0%	10,0%	10,0%	0,0%	0,0%
6	20,9%	31,8%	9,5%	33,3%	20,0%	25,0%	17,4%	0,0%	20,0%	25,0%	0,0%	0,0%
Weiterführende Kurse zu fachlichen Themen und Methoden												
sehr großer Erfolg	34,9%	27,3%	42,9%	0,0%	37,5%	20,0%	47,8%	0,0%	37,5%	20,0%	47,8%	0,0%
sehr großer Erfolg	32,6%	18,2%	47,6%	66,7%	30,0%	40,0%	26,1%	66,7%	30,0%	40,0%	26,1%	66,7%
Anzahl	43	22	21	3	40	20	23	3	40	20	23	3
Mittelwert	5,9	5,4	6,4	6,3	5,8	5,8	5,9	6,3	5,8	5,8	5,9	6,3
Standardabweichung	1,1	1,1	,7	1,2	1,1	1,2	,9	1,2	1,1	1,2	,9	1,2
überhaupt kein Erfolg												
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	14,3%	10,0%	18,2%	0,0%	16,2%	26,3%	4,3%	0,0%	16,2%	26,3%	4,3%	0,0%
5	19,0%	20,0%	18,2%	20,0%	18,9%	21,1%	17,4%	20,0%	18,9%	21,1%	17,4%	20,0%
6	38,1%	35,0%	40,9%	60,0%	35,1%	36,8%	39,1%	60,0%	35,1%	36,8%	39,1%	60,0%
Bereitstellung von Mitteln für eigenständige Projekte												
sehr großer Erfolg	28,6%	35,0%	22,7%	20,0%	29,7%	15,8%	39,1%	20,0%	29,7%	15,8%	39,1%	20,0%
sehr großer Erfolg	28,6%	35,0%	22,7%	20,0%	29,7%	15,8%	39,1%	20,0%	29,7%	15,8%	39,1%	20,0%
Anzahl	42	20	22	5	37	19	23	5	37	19	23	5
Mittelwert	5,8	6,0	5,7	6,0	5,8	5,4	6,1	6,0	5,8	5,4	6,1	6,0
Standardabweichung	1,0	1,0	1,0	0,7	1,1	1,1	,9	0,7	1,1	1,1	,9	0,7

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.6.3: Hat Ihre Hochschule aufgrund der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC Änderungen der Promotionsordnung unternommen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche			
	Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften
Ja	53,5%	77,8%	54,5%	62,5%	57,1%	45,5%
Nein	41,9%	11,1%	36,4%	31,3%	42,9%	45,5%
kann ich nicht beantworten	4,7%	11,1%	9,1%	6,3%	0,0%	9,1%
Anzahl	53	43	9	11	16	14

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.6.3: Hat Ihre Hochschule aufgrund der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC Änderungen der Promotionsordnung unternommen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
Ja	37,5%	72,4%	28,6%	60,9%	57,7%	55,6%
Nein	54,2%	24,1%	57,1%	34,8%	34,6%	40,7%
kann ich nicht beantworten	8,3%	3,4%	14,3%	4,3%	7,7%	3,7%
Anzahl	53	24	29	7	46	27

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.6.4: Welche Änderungen der Promotionsordnung hat Ihre Hochschule aufgrund der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC unternommen?
Basis: Änderungen der Promotionsordnung wurden unternommen
Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche			
			Geistes- und Sozialwissenschaften		Naturwissenschaften	
	Mann	Frau	Lebenswissenschaften	Geistes- und Sozialwissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften
Gesamt	65,2%	57,1%	83,3%	70,0%	37,5%	60,0%
Neue Rahmenpromotionsordnung, z.B. mit konkreten Publikationsvorgaben oder Anforderungen an die Form der Betreuung	63,3%	57,1%	83,3%	70,0%	37,5%	60,0%
Aufnahme von Fast Track-Möglichkeiten in die Promotionsordnungen	50,0%	71,4%	50,0%	40,0%	75,0%	20,0%
Änderungen von Vorgaben für Qualifikationsarbeiten in die Promotionsordnungen	36,7%	57,1%	66,7%	40,0%	12,5%	20,0%
Sonstiges	23,3%	28,6%	16,7%	20,0%	25,0%	40,0%
kann ich nicht beantworten	3,3%	14,3%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Befragte	30	23	6	10	8	5

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.6.4: Welche Änderungen der Promotionsordnung hat Ihre Hochschule aufgrund der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC unternommen?
Basis: Änderungen der Promotionsordnung wurden unternommen
Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

	Gesamt	Programm			Förderentscheidung			Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein		
Neue Rahmenpromotionsordnung, z.B. mit konkreten Publikationsvorgaben oder Anforderungen an die Form der Betreuung	63,3%	55,6%	66,7%	0,0%	67,9%	73,3%	53,3%		
Aufnahme von Fast Track-Möglichkeiten in die Promotionsordnungen	50,0%	44,4%	52,4%	50,0%	50,0%	46,7%	53,3%		
Änderungen von Vorgaben für Qualifikationsarbeiten in die Promotionsordnungen	36,7%	22,2%	42,9%	0,0%	39,3%	40,0%	33,3%		
Sonstiges	23,3%	0,0%	33,3%	100,0%	17,9%	20,0%	26,7%		
kann ich nicht beantworten	3,3%	11,1%	0,0%	0,0%	3,6%	6,7%	0,0%		
Anzahl Befragte	30	9	21	2	28	15	15		

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Anderung des Rigorosums (Thesis Defense statt Prüfung)

Aufnahme von Absolventen der EXC/GSC als weitere
Zulassungsvoraussetzung zur Promotion
Einheitliche Verfahrensvorgaben, interdisziplinäre Promotionen,
Doktorandendatenbank

Ersatz des Rigorosums durch 10 benotete CP (Prüfung), die im Rahmen von
wissenschaftlichen Modulen erzielt wurden

sonstige benannte Änderungen der Promotionsordnung*

regelmäßige Berichtspflicht der Promovierenden, Fortschrittskontrolle

Sprachregelung

Verleihung des Titels PhD

* von den befragten Personen eingetragene Einzelnennungen

**Tab.6.5: Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher sowie weitere WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler**

Doktorandinnen und Doktoranden im EXC / in der GSC ...	Gesamt	Geschlecht		Statusgruppe				Wissenschaftsbereiche				
		Mann	Frau	Sprecher/in	Professor/in	Junior-professor/in	Nachwuchsgruppen-leiter/in	Geistes- und Sozialwissen-schaften	Lebenswissen-schaften	Naturwissen-schaften	Ingenieur-wissen-schaften	
		Anzahl	Mittelwert	Standardabweichun	Anzahl	Mittelwert	Standardabweichun	Anzahl	Mittelwert	Standardabweichun	Anzahl	Mittelwert
... sind international mobiler	stimme überhaupt nicht zu	4,5%	2,4%	1,9%	5,0%	6,0%	1,7%	2,7%	6,1%	3,4%	7,0%	
	2	4,5%	5,4%	5,8%	4,6%	2,0%	4,3%	3,1%	4,2%	5,0%	7,0%	
	3	5,5%	7,2%	1,9%	6,2%	4,0%	3,5%	4,3%	6,1%	5,3%	7,0%	
	4	11,9%	11,4%	3,8%	12,0%	14,0%	13,9%	8,6%	15,7%	9,4%	18,4%	
... werden breiter qualifiziert	5	21,9%	22,3%	13,5%	22,0%	18,0%	27,0%	19,5%	25,7%	21,9%	18,4%	
	6	28,1%	19,9%	26,9%	27,4%	30,0%	32,2%	28,1%	24,9%	31,9%	24,6%	
	stimme voll und ganz zu	23,5%	31,3%	46,2%	22,7%	26,0%	17,4%	33,6%	17,2%	23,1%	17,5%	
	Anzahl	957	694	166	740	50	115	256	261	320	114	
... werden besser auf ihre wissenschaftliche Karriere vorbereitet	Mittelwert	5,2	5,3	5,9	5,1	5,3	5,3	5,6	4,9	5,3	4,8	
	Standardabweichun	1,6	1,6	1,5	1,7	1,7	1,4	1,5	1,6	1,6	1,8	
	stimme überhaupt nicht zu	5,1%	4,7%	0,0%	5,3%	10,0%	4,3%	7,4%	4,9%	3,4%	5,3%	
	2	5,9%	6,0%	0,0%	6,6%	6,0%	4,3%	7,4%	3,8%	5,3%	9,7%	
... sind international mobiler	3	6,8%	10,2%	9,8%	7,0%	4,0%	5,1%	7,8%	5,3%	6,2%	8,0%	
	4	13,0%	8,4%	3,9%	12,8%	16,0%	17,1%	13,3%	13,7%	13,7%	9,7%	
	5	23,8%	24,4%	19,6%	23,3%	18,0%	30,8%	17,6%	24,0%	27,4%	24,8%	
	6	26,8%	25,9%	23,5%	27,7%	24,0%	23,9%	25,0%	28,5%	26,8%	28,3%	
... werden besser auf ihre wissenschaftliche Karriere vorbereitet	stimme voll und ganz zu	18,6%	22,3%	43,1%	17,3%	22,0%	14,5%	21,5%	19,8%	17,1%	14,2%	
	Anzahl	959	698	166	741	50	117	256	263	321	113	
	Mittelwert	5,0	5,0	5,9	4,9	4,9	5,0	4,9	5,1	5,1	4,8	
	Standardabweichun	1,7	1,6	1,3	1,7	1,9	1,5	1,8	1,6	1,5	1,7	
... sind international mobiler	stimme überhaupt nicht zu	5,5%	4,8%	0,0%	6,0%	6,1%	4,4%	6,7%	5,0%	3,8%	8,8%	
	2	4,7%	3,7%	3,8%	4,8%	4,1%	5,3%	3,2%	3,8%	6,6%	5,3%	
	3	7,5%	7,3%	0,0%	7,6%	18,4%	5,3%	5,9%	8,0%	6,6%	11,5%	
	4	14,9%	15,3%	5,8%	14,9%	18,4%	17,5%	16,2%	10,7%	16,5%	16,8%	
... werden besser auf ihre wissenschaftliche Karriere vorbereitet	5	22,7%	22,6%	15,4%	21,8%	14,3%	35,1%	19,8%	24,9%	22,8%	21,2%	
	6	27,9%	26,2%	36,5%	28,5%	24,5%	21,9%	24,9%	31,8%	28,8%	24,8%	
	stimme voll und ganz zu	16,9%	20,7%	38,5%	16,5%	14,3%	10,5%	23,3%	15,7%	14,9%	11,5%	
	Anzahl	949	688	164	734	49	114	253	261	316	113	
... sind international mobiler	Mittelwert	5,0	5,0	6,0	4,9	4,6	4,8	5,1	5,0	4,9	4,6	
	Standardabweichun	1,6	1,7	1,2	1,7	1,7	1,5	1,7	1,6	1,6	1,8	

stimme überhaupt													
nicht zu	27,3%	28,4%	23,9%	48,0%	27,3%	25,0%	18,3%	26,1%	26,1%	27,7%	31,5%		
2	22,3%	21,2%	24,5%	12,0%	22,1%	25,0%	26,6%	19,8%	23,7%	24,4%	19,8%		
3	9,9%	9,8%	11,9%	14,0%	9,1%	14,6%	11,0%	10,9%	10,0%	10,4%	5,4%		
4	16,6%	16,6%	15,1%	12,0%	16,1%	20,8%	20,2%	18,7%	12,0%	16,9%	19,8%		
5	11,4%	11,3%	10,7%	6,0%	11,8%	10,4%	11,9%	11,3%	11,6%	11,1%	11,7%		
6	8,8%	8,9%	8,8%	2,0%	10,1%	2,1%	6,4%	8,9%	12,9%	6,5%	6,3%		
stimme voll und ganz zu	3,8%	3,7%	5,0%	6,0%	3,5%	2,1%	5,5%	4,3%	3,7%	2,9%	5,4%		
Anzahl	921	673	159	50	714	48	109	241	241	307	111		
Mittelwert	3,0	3,0	3,1	2,5	3,1	2,8	3,2	3,1	3,1	2,9	3,0		
Standardabweichun	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,6	1,8	1,9	1,9	1,7	1,9		
stimme überhaupt													
nicht zu	13,1%	12,2%	14,2%	11,3%	14,0%	14,9%	6,8%	12,0%	12,0%	11,7%	18,0%		
2	12,8%	13,3%	11,0%	9,4%	12,6%	12,8%	15,5%	10,4%	10,4%	12,0%	16,2%		
3	11,7%	11,3%	14,2%	5,7%	11,6%	10,6%	15,5%	13,3%	13,3%	11,0%	8,1%		
4	28,4%	30,1%	21,3%	24,5%	28,6%	25,5%	30,1%	22,4%	22,4%	33,1%	25,2%		
5	17,0%	17,2%	16,8%	24,5%	17,4%	8,5%	14,6%	16,6%	16,6%	17,2%	19,8%		
6	13,3%	12,5%	15,5%	17,0%	12,3%	21,3%	14,6%	19,1%	19,1%	12,7%	9,0%		
stimme voll und ganz zu	3,8%	3,3%	7,1%	7,5%	3,5%	6,4%	2,9%	6,2%	6,2%	3,6%	3,6%		
Anzahl	917	670	155	53	714	47	103	241	241	308	111		
Mittelwert	3,8	3,8	3,9	4,2	3,7	3,9	3,9	4,0	4,0	3,8	3,5		
Standardabweichun	1,7	1,6	1,8	1,8	1,7	1,9	1,5	1,8	1,8	1,7	1,7		
stimme überhaupt													
nicht zu	8,8%	8,1%	10,6%	3,8%	9,4%	12,8%	5,3%	11,6%	11,6%	7,6%	12,4%		
2	6,8%	7,3%	6,3%	3,8%	7,4%	8,5%	3,5%	7,2%	7,2%	7,6%	6,2%		
3	7,3%	6,8%	11,3%	5,8%	7,6%	4,3%	7,0%	9,6%	9,6%	6,7%	8,8%		
4	22,2%	21,5%	23,8%	7,7%	21,1%	23,4%	35,1%	17,2%	17,2%	25,8%	16,8%		
5	23,7%	24,5%	19,4%	17,3%	24,0%	23,4%	24,6%	20,8%	20,8%	20,7%	26,5%		
6	21,7%	22,2%	18,8%	42,3%	21,1%	14,9%	18,4%	21,2%	21,2%	23,9%	20,4%		
stimme voll und ganz zu	9,6%	9,6%	10,0%	19,2%	9,3%	12,8%	6,1%	12,4%	12,4%	9,9%	8,8%		
Anzahl	946	689	160	52	733	47	114	250	250	314	113		
Mittelwert	4,5	4,5	4,3	5,3	4,4	4,3	4,5	4,4	4,4	4,5	4,4		
Standardabweichun	1,7	1,7	1,8	1,5	1,7	1,9	1,4	1,9	1,9	1,5	1,8		

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.6.5: Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?

Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Doktorandinnen und Doktoranden im EXC / in der GSC ...	Gesamt	Programme		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
stimme überhaupt nicht zu	4,5%	5,3%	3,4%	6,0%	4,4%	3,3%	5,6%
	4,5%	5,4%	3,1%	10,7%	3,9%	5,0%	4,0%
	5,5%	6,5%	4,1%	4,8%	5,6%	4,8%	6,3%
	11,9%	14,4%	8,2%	13,1%	11,8%	12,1%	11,7%
5	21,9%	22,8%	20,6%	21,4%	22,0%	22,6%	21,4%
6	28,1%	27,4%	29,1%	19,0%	29,0%	28,0%	28,2%
stimme voll und ganz zu	23,5%	18,1%	31,4%	25,0%	23,4%	24,3%	22,8%
Anzahl	957	569	388	84	873	461	496
Mittelwert	5,2	5,0	5,5	4,9	5,2	5,3	5,1
Standardabweichun	1,6	1,7	1,5	1,9	1,6	1,6	1,7
stimme überhaupt nicht zu	5,1%	5,8%	4,1%	7,1%	4,9%	5,8%	4,5%
	5,9%	5,6%	6,4%	8,3%	5,7%	4,7%	7,1%
	6,8%	7,4%	5,9%	8,3%	6,6%	5,6%	7,9%
	13,0%	14,9%	10,3%	11,9%	13,1%	13,3%	12,8%
5	23,8%	24,9%	22,2%	23,8%	23,8%	25,3%	22,3%
6	26,8%	25,7%	28,4%	19,0%	27,5%	29,2%	24,5%
stimme voll und ganz zu	18,6%	15,8%	22,7%	21,4%	18,3%	16,1%	20,9%
Anzahl	959	571	388	84	875	466	493
Mittelwert	5,0	4,9	5,2	4,8	5,0	5,0	5,0
Standardabweichun	1,7	1,7	1,7	1,8	1,6	1,6	1,7
stimme überhaupt nicht zu	5,5%	5,9%	4,9%	8,3%	5,2%	5,2%	5,7%
	4,7%	5,5%	3,6%	8,3%	4,4%	4,1%	5,3%
	7,5%	8,7%	5,7%	9,5%	7,3%	7,4%	7,6%
	14,9%	16,2%	12,9%	13,1%	15,0%	14,4%	15,3%
5	22,7%	23,8%	20,9%	21,4%	22,8%	24,6%	20,8%
6	27,9%	25,8%	31,0%	25,0%	28,2%	29,2%	26,7%
stimme voll und ganz zu	16,9%	14,1%	20,9%	14,3%	17,1%	15,0%	18,6%
Anzahl	949	562	387	84	865	459	490
Mittelwert	5,0	4,8	5,2	4,6	5,0	5,0	4,9
Standardabweichun	1,6	1,7	1,6	1,8	1,6	1,6	1,7

	stimme überhaupt											
	nicht zu	27,3%	27,2%	27,3%	25,3%	27,4%	27,0%	27,4%	27,0%	27,4%	27,0%	27,4%
2		22,3%	23,9%	19,9%	16,9%	22,8%	23,2%	22,8%	23,2%	22,8%	23,2%	21,4%
3		9,9%	10,1%	9,5%	8,4%	10,0%	9,1%	10,0%	9,1%	10,0%	9,1%	10,6%
4		16,6%	17,6%	15,1%	16,9%	16,6%	17,7%	16,6%	17,7%	16,6%	17,7%	15,6%
5		11,4%	9,7%	13,8%	13,3%	11,2%	11,1%	11,2%	11,1%	11,2%	11,1%	11,6%
6		8,8%	8,3%	9,5%	12,0%	8,5%	8,4%	8,5%	8,4%	8,5%	8,4%	9,1%
	stimme voll und ganz zu	3,8%	3,1%	4,8%	7,2%	3,5%	3,4%	3,5%	3,4%	3,5%	3,4%	4,2%
	Anzahl	921	544	377	83	838	440	838	440	838	440	481
	Mittelwert	3,0	3,0	3,2	3,4	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,1
	Standardabweichun	1,8	1,8	1,9	2,0	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,9
	stimme überhaupt											
	nicht zu	13,1%	14,9%	10,6%	16,7%	12,7%	12,6%	12,7%	12,6%	12,7%	12,6%	13,5%
2		12,8%	14,7%	10,0%	11,9%	12,8%	13,1%	12,8%	13,1%	12,8%	13,1%	12,4%
3		11,7%	12,5%	10,6%	8,3%	12,0%	12,9%	12,0%	12,9%	12,0%	12,9%	10,5%
4		28,4%	33,3%	21,4%	28,6%	28,3%	31,6%	28,3%	31,6%	28,3%	31,6%	25,3%
5		17,0%	14,3%	20,8%	15,5%	17,2%	13,8%	17,2%	13,8%	17,2%	13,8%	20,0%
6		13,3%	8,2%	20,6%	14,3%	13,2%	12,6%	13,2%	12,6%	13,2%	12,6%	13,9%
	stimme voll und ganz zu	3,8%	2,2%	6,1%	4,8%	3,7%	3,4%	3,7%	3,4%	3,7%	3,4%	4,2%
	Anzahl	917	538	379	84	833	443	833	443	833	443	474
	Mittelwert	3,8	3,5	4,2	3,8	3,8	3,7	3,8	3,7	3,8	3,7	3,8
	Standardabweichun	1,7	1,6	1,7	1,8	1,7	1,6	1,7	1,6	1,7	1,6	1,7
	stimme überhaupt											
	nicht zu	8,8%	8,5%	9,1%	10,8%	8,6%	8,3%	8,6%	8,3%	8,6%	8,3%	9,2%
2		6,8%	7,7%	5,5%	8,4%	6,6%	6,8%	6,6%	6,8%	6,6%	6,8%	6,8%
3		7,3%	8,4%	5,7%	6,0%	7,4%	6,3%	7,4%	6,3%	7,4%	6,3%	8,2%
4		22,2%	21,5%	23,2%	24,1%	22,0%	24,2%	22,0%	24,2%	22,0%	24,2%	20,3%
5		23,7%	22,6%	25,3%	22,9%	23,8%	22,9%	23,8%	22,9%	23,8%	22,9%	24,4%
6		21,7%	22,6%	20,3%	13,3%	22,5%	24,5%	22,5%	24,5%	22,5%	24,5%	19,1%
	stimme voll und ganz zu	9,6%	8,7%	10,9%	14,5%	9,2%	7,0%	9,2%	7,0%	9,2%	7,0%	12,1%
	Anzahl	946	562	384	83	863	458	863	458	863	458	488
	Mittelwert	4,5	4,4	4,5	4,4	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
	Standardabweichun	1,7	1,7	1,7	1,8	1,7	1,6	1,7	1,6	1,7	1,6	1,7

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

sonstige benannte
Wirkungen auf den
Bereich Förderung des
wissenschaftlichen
Nachwuchses*

* von den befragten Personen eingetragene Einzelnennungen

**Tab.7.1: Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen umgesetzt?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Geschlecht				Wissenschaftsbereiche							
		Mann		Frau		Geistes- und Sozialwissen- schaften		Lebenswissen- schaften		Naturwissen- schaften		Ingenieur- wissen- schaften	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Quoten- und geschlechtsspezifische Zielvorgaben bei Stellenbesetzungen	erstmalig umgesetzt	50	10,0%	41	12,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	21,4%	18,2%		
	intensiviert		48,0%		43,9%	62,5%	44,4%	40,0%	50,0%	54,5%			
	gar nicht umgesetzt		42,0%		43,9%	37,5%	55,6%	60,0%	28,6%	27,3%			
	Anzahl	50		41		8	9	15	14	11			
Aktive Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen	erstmalig umgesetzt	16,0%		19,5%	0,0%	10,0%	28,6%	18,2%					
	intensiviert	70,0%		68,3%	75,0%	40,0%	78,6%	71,4%	81,8%				
	gar nicht umgesetzt	14,0%		12,2%	25,0%	50,0%	14,3%	0,0%	0,0%				
	Anzahl	50		41		8	10	14	14	11			
Gastaufenthalte, Vorträge, Workshops von Wissenschaftlerinnen	erstmalig umgesetzt	10,0%		12,2%	0,0%	10,0%	28,6%	0,0%					
	intensiviert	82,0%		80,5%	87,5%	70,0%	86,7%	71,4%	100,0%				
	gar nicht umgesetzt	8,0%		7,3%	12,5%	20,0%	13,3%	0,0%	0,0%				
	Anzahl	50		41		8	10	15	14	10			
Dual Career Angebote	erstmalig umgesetzt	27,7%		32,5%	0,0%	14,3%	20,0%	50,0%	20,0%				
	intensiviert	53,2%		50,0%	66,7%	28,6%	66,7%	35,7%	70,0%				
	gar nicht umgesetzt	19,1%		17,5%	33,3%	57,1%	13,3%	14,3%	10,0%				
	Anzahl	47		40		6	7	15	14	10			
Unterstützung von Frauen und Männern während Mutterschutz und Elternzeit	erstmalig umgesetzt	34,0%		32,6%	33,3%	45,5%	18,8%	64,3%	9,1%				
	intensiviert	60,4%		60,5%	66,7%	54,5%	68,8%	28,6%	90,9%				
	gar nicht umgesetzt	5,7%		7,0%	0,0%	0,0%	12,5%	7,1%	0,0%				
	Anzahl	53		43		9	11	16	14	11			
Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten	erstmalig umgesetzt	39,2%		35,7%	50,0%	40,0%	25,0%	85,7%	0,0%				
	intensiviert	54,9%		59,5%	37,5%	50,0%	62,5%	14,3%	100,0%				
	gar nicht umgesetzt	5,9%		4,8%	12,5%	10,0%	12,5%	0,0%	0,0%				
	Anzahl	51		42		8	10	16	14	10			
Individuelle Unterstützung z.B. durch Mentoring / Coaching / Networking Aktivitäten	erstmalig umgesetzt	26,9%		25,6%	25,0%	50,0%	12,5%	42,9%	9,1%				
	intensiviert	69,2%		69,8%	75,0%	40,0%	81,3%	57,1%	90,9%				
	gar nicht umgesetzt	3,8%		4,7%	0,0%	10,0%	6,3%	0,0%	0,0%				
	Anzahl	52		43		8	10	16	14	11			

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.7.1: Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen umgesetzt?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher**

	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK		
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	
Quoten- und geschlechtsspezifische Zielvorgaben bei Stellenbesetzungen	erstmals umgesetzt	10,0%	16,7%	3,8%	14,3%	9,3%	12,0%	8,0%
	intensiviert	48,0%	45,8%	50,0%	42,9%	48,8%	36,0%	60,0%
	gar nicht umgesetzt	42,0%	37,5%	46,2%	42,9%	41,9%	52,0%	32,0%
	Anzahl	50	24	26	7	43	25	25
Aktive Rekrutierung von exzellenten WissenschaftlerInnen	erstmals umgesetzt	16,0%	20,8%	11,5%	28,6%	14,0%	12,5%	19,2%
	intensiviert	70,0%	79,2%	61,5%	57,1%	72,1%	75,0%	65,4%
	gar nicht umgesetzt	14,0%	0,0%	26,9%	14,3%	14,0%	12,5%	15,4%
	Anzahl	50	24	26	7	43	24	26
Gastaufenthalte, Vorträge, Workshops von WissenschaftlerInnen	erstmals umgesetzt	10,0%	12,5%	7,7%	16,7%	9,1%	8,0%	12,0%
	intensiviert	82,0%	87,5%	76,9%	50,0%	86,4%	88,0%	76,0%
	gar nicht umgesetzt	8,0%	0,0%	15,4%	33,3%	4,5%	4,0%	12,0%
	Anzahl	50	24	26	6	44	25	25
Dual Career Angebote	erstmals umgesetzt	27,7%	40,9%	16,0%	28,6%	27,5%	39,1%	16,7%
	intensiviert	53,2%	59,1%	48,0%	42,9%	55,0%	52,2%	54,2%
	gar nicht umgesetzt	19,1%	0,0%	36,0%	28,6%	17,5%	8,7%	29,2%
	Anzahl	47	22	25	7	40	23	24
Unterstützung von Frauen und Männern während Mutterschutz und Elternzeit	erstmals umgesetzt	34,0%	25,0%	41,4%	42,9%	32,6%	46,2%	22,2%
	intensiviert	60,4%	66,7%	55,2%	42,9%	63,0%	53,8%	66,7%
	gar nicht umgesetzt	5,7%	8,3%	3,4%	14,3%	4,3%	0,0%	11,1%
	Anzahl	53	24	29	7	46	26	27
Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten	erstmals umgesetzt	39,2%	33,3%	44,4%	33,3%	40,0%	46,2%	32,0%
	intensiviert	54,9%	58,3%	51,9%	50,0%	55,6%	50,0%	60,0%
	gar nicht umgesetzt	5,9%	8,3%	3,7%	16,7%	4,4%	3,8%	8,0%
	Anzahl	51	24	27	6	45	26	25
Individuelle Unterstützung z.B. durch Mentoring / Coaching / Networking Aktivitäten	erstmals umgesetzt	26,9%	25,0%	28,6%	14,3%	28,9%	19,2%	34,6%
	intensiviert	69,2%	70,8%	67,9%	71,4%	68,9%	76,9%	61,5%
	gar nicht umgesetzt	3,8%	4,2%	3,6%	14,3%	2,2%	3,8%	3,8%
	Anzahl	52	24	28	7	45	26	26

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Anmerkung: Einrichtung zusätzl. Kinderbetreuungsangebote hier an fehlender Unterstützung der institutionellen Strukturen gescheitert, trotz Angebot einer durch die EXC-Förderung möglichen finanziellen Unterstützung

sonstige durchgeführte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen

Betreuung und Aufklärung von Schülern

* von den befragten Personen eingetragene Einzelnennungen

Tab.7.2: Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

	Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche				
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	
Quoten- und geschlechtsspezifische Zielvorgaben bei Stellenbesetzungen	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	4,3%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	26,1%	16,7%	50,0%	33,3%	60,0%	11,1%	20,0%
	4	13,0%	16,7%	0,0%	33,3%	0,0%	11,1%	20,0%
5	30,4%	33,3%	25,0%	33,3%	20,0%	33,3%	20,0%	
6	8,7%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	22,2%	0,0%	
sehr großer Erfolg	17,4%	16,7%	25,0%	0,0%	0,0%	22,2%	40,0%	
Anzahl	23	18	4	3	5	9	5	
Mittelwert	4,7	4,8	4,5	4,0	3,2	5,3	5,2	
Standardabweichung	1,5	1,5	1,9	1,0	1,1	1,3	1,8	
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	2	2,9%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	
	3	14,3%	13,8%	20,0%	25,0%	10,0%	8,3%	
	4	28,6%	27,6%	40,0%	50,0%	50,0%	16,7%	
5	17,1%	13,8%	20,0%	0,0%	30,0%	8,3%		
6	22,9%	27,6%	0,0%	0,0%	10,0%	50,0%		
sehr großer Erfolg	14,3%	13,8%	20,0%	25,0%	0,0%	8,3%		
Anzahl	35	29	5	4	10	12	9	
Mittelwert	4,9	4,9	4,6	4,5	4,4	5,1	5,2	
Standardabweichung	1,4	1,4	1,5	1,7	,8	1,5	1,6	
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	2	2,7%	3,2%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	
	3	2,7%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	
	4	16,2%	12,9%	20,0%	33,3%	30,0%	8,3%	
5	40,5%	38,7%	60,0%	33,3%	50,0%	41,7%		
6	21,6%	25,8%	0,0%	16,7%	10,0%	25,0%		
sehr großer Erfolg	16,2%	16,1%	20,0%	16,7%	0,0%	25,0%		
Anzahl	37	31	5	6	10	12	8	
Mittelwert	5,2	5,3	5,2	5,2	4,5	5,7	5,5	
Standardabweichung	1,2	1,2	1,1	1,2	1,1	1,0	1,3	
Gastaufenthalte, Vorträge, Workshops von Wissenschaftlerinnen	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	2	2,7%	3,2%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	
	3	2,7%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	
	4	16,2%	12,9%	20,0%	33,3%	30,0%	8,3%	
5	40,5%	38,7%	60,0%	33,3%	50,0%	41,7%		
6	21,6%	25,8%	0,0%	16,7%	10,0%	25,0%		
sehr großer Erfolg	16,2%	16,1%	20,0%	16,7%	0,0%	25,0%		
Anzahl	37	31	5	6	10	12	8	
Mittelwert	5,2	5,3	5,2	5,2	4,5	5,7	5,5	
Standardabweichung	1,2	1,2	1,1	1,2	1,1	1,0	1,3	

Dual Career Angebote	überhaupt kein Erfolg	3,4%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	3,4%	0,0%	33,3%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	4	24,1%	24,0%	0,0%	100,0%	30,0%	0,0%	9,1%	33,3%	30,0%	0,0%	18,2%	16,7%	16,7%
	5	17,2%	16,0%	33,3%	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%	18,2%	33,3%	0,0%	45,5%	33,3%	33,3%
	6	34,5%	40,0%	0,0%	0,0%	30,0%	0,0%	30,0%	45,5%	33,3%	0,0%	27,3%	16,7%	16,7%
	sehr großer Erfolg	17,2%	16,0%	33,3%	0,0%	10,0%	0,0%	27,3%	16,7%	16,7%	10,0%	11	11	6
Anzahl	29	25	3	1	10	5,0	1,2	5,0	5,3	1,2	5,9	9	5,3	
Mittelwert	5,2	5,3	5,0	4,0	5,0	5,0	5,3	5,0	5,3	5,0	5,9	9	5,3	
Standardabweichung	1,4	1,4	2,0	2,0	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,2	1,2	
Unterstützung von Frauen und Männern während Mutterschutz und Elternzeit	überhaupt kein Erfolg	2,7%	3,2%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	3	2,7%	0,0%	20,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	4	18,9%	22,6%	0,0%	16,7%	16,7%	18,2%	14,3%	14,3%	16,7%	18,2%	18,2%	14,3%	
	5	24,3%	22,6%	40,0%	33,3%	25,0%	27,3%	14,3%	14,3%	33,3%	27,3%	27,3%	14,3%	
	6	27,0%	25,8%	20,0%	16,7%	41,7%	9,1%	42,9%	42,9%	41,7%	9,1%	42,9%	14,3%	
	sehr großer Erfolg	24,3%	25,8%	20,0%	16,7%	8,3%	45,5%	28,6%	28,6%	20,0%	8,3%	45,5%	28,6%	
Anzahl	37	31	5	6	12	11	11	11	11	11	11	7		
Mittelwert	5,4	5,4	5,2	5,0	5,1	5,8	5,9	5,8	5,9	5,8	5,8	5,9		
Standardabweichung	1,4	1,4	1,5	1,4	1,6	1,3	1,1	1,3	1,1	1,3	1,3	1,1		
Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	3	2,4%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	4	19,5%	23,5%	0,0%	14,3%	30,8%	7,7%	14,3%	14,3%	30,8%	7,7%	38,5%	14,3%	
	5	26,8%	29,4%	16,7%	28,6%	23,1%	38,5%	14,3%	14,3%	23,1%	38,5%	57,1%	14,3%	
	6	26,8%	23,5%	50,0%	28,6%	15,4%	23,1%	57,1%	57,1%	23,1%	23,1%	57,1%	14,3%	
	sehr großer Erfolg	24,4%	20,6%	33,3%	28,6%	30,8%	30,8%	0,0%	0,0%	30,8%	30,8%	30,8%	0,0%	
Anzahl	41	34	6	7	13	13	13	13	13	13	13	7		
Mittelwert	5,5	5,4	6,2	5,7	5,5	5,8	5,1	5,1	5,8	5,5	5,8	5,1		
Standardabweichung	1,1	1,2	,8	1,1	1,3	1,0	1,2	1,0	1,2	1,3	1,0	1,2		
Individuelle Unterstützung z.B. durch Mentoring / Coaching / Networking Aktivitäten	überhaupt kein Erfolg	2,6%	3,2%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	4	13,2%	12,9%	16,7%	14,3%	7,7%	9,1%	28,6%	28,6%	16,7%	7,7%	9,1%	28,6%	
	5	28,9%	32,3%	16,7%	14,3%	38,5%	18,2%	42,9%	42,9%	28,9%	38,5%	18,2%	42,9%	
	6	34,2%	32,3%	33,3%	42,9%	30,8%	45,5%	14,3%	14,3%	34,2%	30,8%	45,5%	14,3%	
	sehr großer Erfolg	21,1%	19,4%	33,3%	28,6%	15,4%	27,3%	14,3%	14,3%	21,1%	15,4%	27,3%	14,3%	
Anzahl	38	31	6	7	13	11	11	11	11	13	11	7		
Mittelwert	5,5	5,5	5,8	5,9	5,2	5,9	5,1	5,1	5,8	5,5	5,9	5,1		
Standardabweichung	1,2	1,3	1,2	1,1	1,5	1,5	1,1	1,1	1,2	1,3	1,5	1,1		

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.7.2: Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
			EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
Quoten- und geschlechtsspezifische Zielvorgaben bei Stellenbesetzungen	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	4,3%	8,3%	0,0%	0,0%	4,8%	11,1%	0,0%
	3	26,1%	33,3%	18,2%	100,0%	19,0%	22,2%	28,6%
	4	13,0%	0,0%	27,3%	0,0%	14,3%	22,2%	7,1%
Aktive Rekrutierung von exzellenten WissenschaftlerInnen	5	30,4%	25,0%	36,4%	0,0%	33,3%	22,2%	35,7%
	6	8,7%	16,7%	0,0%	0,0%	9,5%	0,0%	14,3%
	sehr großer Erfolg	17,4%	16,7%	18,2%	0,0%	19,0%	22,2%	14,3%
	Anzahl	23	12	11	2	21	9	14
Mittelwert	4,7	4,6	4,7	3,0	4,8	4,4	4,8	
Standardabweichung	1,5	1,7	1,3	0,0	1,5	1,7	1,4	
Gastaufenthalte, Vorträge, Workshops von WissenschaftlerInnen	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	2,9%	0,0%	7,7%	0,0%	3,1%	5,9%	0,0%
	3	14,3%	18,2%	7,7%	0,0%	15,6%	23,5%	5,6%
	4	28,6%	22,7%	38,5%	33,3%	28,1%	29,4%	27,8%
Dual Career Angebote	5	17,1%	13,6%	23,1%	33,3%	15,6%	23,5%	11,1%
	6	22,9%	27,3%	15,4%	33,3%	21,9%	5,9%	38,9%
	sehr großer Erfolg	14,3%	18,2%	7,7%	0,0%	15,6%	11,8%	16,7%
	Anzahl	35	22	13	3	32	17	18
Mittelwert	4,9	5,0	4,5	5,0	4,8	4,4	5,3	
Standardabweichung	1,4	1,4	1,3	1,0	1,4	1,4	1,2	
Gastaufenthalte, Vorträge, Workshops von WissenschaftlerInnen	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	2,7%	4,8%	0,0%	0,0%	2,9%	5,6%	0,0%
	3	2,7%	0,0%	6,3%	0,0%	2,9%	5,6%	0,0%
	4	16,2%	14,3%	18,8%	0,0%	17,1%	22,2%	10,5%
Dual Career Angebote	5	40,5%	42,9%	37,5%	100,0%	37,1%	33,3%	47,4%
	6	21,6%	19,0%	25,0%	0,0%	22,9%	27,8%	15,8%
	sehr großer Erfolg	16,2%	19,0%	12,5%	0,0%	17,1%	5,6%	26,3%
	Anzahl	37	21	16	2	35	18	19
Mittelwert	5,2	5,3	5,2	5,0	5,3	4,9	5,6	
Standardabweichung	1,2	1,2	1,1	0,0	1,2	1,2	1,0	
Gastaufenthalte, Vorträge, Workshops von WissenschaftlerInnen	überhaupt kein Erfolg	3,4%	0,0%	10,0%	0,0%	3,7%	6,3%	0,0%
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	3,4%	0,0%	10,0%	0,0%	3,7%	0,0%	7,7%
	4	24,1%	31,6%	10,0%	0,0%	25,9%	18,8%	30,8%
Dual Career Angebote	5	17,2%	10,6%	30,0%	50,0%	14,8%	25,0%	7,7%
	6	34,5%	31,6%	40,0%	50,0%	33,3%	37,5%	30,8%
	sehr großer Erfolg	17,2%	26,3%	0,0%	0,0%	18,5%	12,5%	23,1%
	Anzahl	29	19	10	2	27	16	13
Mittelwert	5,2	5,5	4,7	5,5	5,2	5,2	5,3	
Standardabweichung	1,4	1,2	1,6	0,7	1,5	1,5	1,4	

Unterstützung von Frauen und Männern während Mutterschutz und Elternzeit	überhaupt kein Erfolg	2,7%	5,6%	0,0%	0,0%	2,9%	5,0%	0,0%
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	2,7%	0,0%	5,3%	0,0%	2,9%	0,0%	5,9%
	4	18,9%	11,1%	26,3%	33,3%	17,6%	30,0%	5,9%
	5	24,3%	27,8%	21,1%	0,0%	26,5%	10,0%	41,2%
	6	27,0%	27,8%	26,3%	33,3%	26,5%	35,0%	17,6%
	sehr großer Erfolg	24,3%	27,8%	21,1%	33,3%	23,5%	20,0%	29,4%
	Anzahl	37	18	19	3	34	20	17
	Mittelwert	5,4	5,5	5,3	5,7	5,4	5,3	5,6
	Standardabweichung	1,4	1,5	1,2	1,5	1,4	1,5	1,2
Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	2,4%	5,6%	0,0%	0,0%	2,7%	4,8%	0,0%
	4	19,5%	11,1%	26,1%	0,0%	21,6%	33,3%	5,0%
	5	26,8%	33,3%	21,7%	75,0%	21,6%	14,3%	40,0%
	6	26,8%	22,2%	30,4%	25,0%	27,0%	19,0%	35,0%
	sehr großer Erfolg	24,4%	27,8%	21,7%	0,0%	27,0%	28,6%	20,0%
	Anzahl	41	18	23	4	37	21	20
	Mittelwert	5,5	5,6	5,5	5,3	5,5	5,3	5,7
	Standardabweichung	1,1	1,2	1,1	0,5	1,2	1,4	0,9
Individuelle Unterstützung z.B. durch Mentoring / Coaching / Networking Aktivitäten	überhaupt kein Erfolg	2,6%	5,3%	0,0%	0,0%	2,9%	5,6%	0,0%
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	4	13,2%	5,3%	21,1%	33,3%	11,4%	22,2%	5,0%
	5	28,9%	47,4%	10,5%	0,0%	31,4%	27,8%	30,0%
	6	34,2%	26,3%	42,1%	66,7%	31,4%	22,2%	45,0%
	sehr großer Erfolg	21,1%	15,8%	26,3%	0,0%	22,9%	22,2%	20,0%
	Anzahl	38	19	19	3	35	18	20
	Mittelwert	5,5	5,3	5,7	5,3	5,5	5,2	5,8
	Standardabweichung	1,2	1,3	1,1	1,2	1,2	1,5	0,8

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.7.3: Inwiefern beeinflusst die Förderung ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler**

Durch die Gleichstellungsaktivitäten unseres EXC / unserer GSC ...	Gesamt	Geschlecht				Statusgruppe				Wissenschaftsbereiche			
		Mann		Frau		Sprecher/in	Professor/in	Junior- professor/in	Nachwuchs- gruppen- leiter/in	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften
		Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert
stimme überhaupt nicht zu	14,7%	14,5%	16,9%	5,7%	14,8%	22,0%	15,7%	17,4%	12,0%	14,7%	15,2%		
	11,5%	11,2%	12,2%	1,9%	11,8%	17,1%	12,7%	10,5%	10,4%	13,3%	12,1%		
	9,4%	8,9%	10,1%	7,5%	9,5%	7,3%	10,8%	12,3%	8,4%	8,0%	9,1%		
	23,0%	22,8%	23,6%	15,1%	24,0%	22,0%	20,6%	22,8%	24,4%	20,6%	27,3%		
	18,2%	19,8%	14,2%	18,9%	18,6%	12,2%	17,6%	13,7%	18,8%	21,3%	17,2%		
	16,8%	17,2%	14,2%	26,4%	16,3%	14,6%	15,7%	16,0%	20,0%	15,4%	14,1%		
stimme voll und ganz zu	6,4%	5,6%	8,8%	24,5%	5,0%	4,9%	6,9%	7,3%	6,0%	6,6%	5,1%		
Anzahl	858	627	148	53	662	41	102	219	250	286	99		
Mittelwert	3,9	4,0	3,8	5,2	3,9	3,5	3,9	3,8	4,1	3,9	3,8		
Standardabweichung	1,8	1,8	1,9	1,7	1,8	1,9	1,9	1,9	1,8	1,8	1,8		
stimme überhaupt nicht zu	7,8%	7,3%	10,1%	0,0%	7,9%	9,8%	9,8%	8,2%	8,2%	6,5%	9,6%		
	5,6%	5,1%	8,2%	0,0%	6,1%	4,9%	5,9%	5,6%	4,3%	6,5%	6,7%		
	4,8%	4,2%	7,0%	0,0%	5,5%	4,9%	2,9%	4,8%	5,5%	4,4%	4,8%		
	18,6%	19,3%	15,2%	13,2%	19,1%	22,0%	16,7%	19,9%	14,5%	20,1%	21,2%		
	19,3%	20,1%	16,5%	30,2%	18,4%	26,8%	16,7%	17,7%	21,2%	19,8%	17,3%		
	23,9%	24,3%	20,9%	22,6%	23,3%	19,5%	30,4%	21,6%	27,1%	24,2%	18,3%		
stimme voll und ganz zu	20,0%	19,8%	22,2%	34,0%	19,8%	12,2%	17,6%	22,1%	19,2%	18,4%	22,1%		
Anzahl	888	643	158	53	692	41	102	231	255	293	104		
Mittelwert	4,9	4,9	4,7	5,8	4,8	4,6	4,9	4,9	4,9	4,9	4,7		
Standardabweichung	1,8	1,7	2,0	1,1	1,8	1,7	1,8	1,8	1,8	1,7	1,9		
stimme überhaupt nicht zu	18,8%	17,2%	24,7%	6,1%	20,4%	18,9%	14,4%	16,8%	18,3%	19,3%	22,1%		
	11,7%	12,0%	12,0%	10,2%	11,3%	10,8%	15,6%	10,9%	11,1%	11,9%	13,7%		
	7,8%	7,4%	6,7%	10,2%	7,3%	8,1%	10,0%	6,8%	7,7%	8,5%	8,4%		
	28,8%	30,8%	24,0%	24,5%	28,9%	29,7%	30,0%	26,8%	31,1%	29,3%	26,3%		
	15,2%	14,8%	16,7%	12,2%	15,9%	16,2%	11,1%	18,2%	10,6%	15,9%	17,9%		
	12,6%	13,1%	10,0%	22,4%	11,9%	13,5%	12,2%	15,0%	15,3%	10,4%	7,4%		
stimme voll und ganz zu	5,2%	4,7%	6,0%	14,3%	4,5%	2,7%	6,7%	5,5%	6,0%	4,8%	4,2%		
Anzahl	824	594	150	49	648	37	90	220	235	270	95		
Mittelwert	3,7	3,7	3,5	4,5	3,6	3,6	3,7	3,9	3,7	3,6	3,4		
Standardabweichung	1,8	1,8	1,9	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8		

stimme überhaupt nicht												
zu	9,3%	9,2%	11,0%	2,0%	9,5%	9,8%	12,2%	8,9%	9,1%	9,2%	10,5%	
2	8,2%	7,4%	9,0%	6,1%	8,5%	17,1%	3,3%	8,9%	6,1%	9,2%	9,5%	
3	7,4%	7,0%	9,0%	6,1%	7,2%	7,3%	10,0%	4,9%	9,1%	7,3%	9,5%	
4	22,1%	23,4%	21,9%	16,3%	22,1%	22,0%	25,6%	25,1%	24,2%	17,3%	24,2%	
5	24,0%	24,5%	20,6%	20,4%	24,7%	26,8%	20,0%	21,2%	20,3%	29,6%	23,2%	
6	19,3%	20,3%	16,8%	28,6%	18,5%	14,6%	22,2%	18,7%	23,4%	16,9%	16,8%	
stimme voll und ganz	9,6%	8,3%	11,6%	20,4%	9,6%	2,4%	6,7%	12,3%	7,8%	10,4%	6,3%	
zu	792	556	155	49	612	41	90	203	231	260	95	
Anzahl	4,4	4,4	4,3	5,1	4,4	3,9	4,3	4,5	4,4	4,4	4,2	
Mittelwert	1,7	1,7	1,8	1,6	1,7	1,7	1,7	1,8	1,7	1,7	1,7	
Standardabweichung	stimme überhaupt nicht											
zu	9,1%	9,5%	10,1%	1,9%	10,1%	11,9%	5,5%	12,4%	7,9%	7,0%	11,4%	
2	7,7%	7,8%	8,2%	0,0%	7,7%	14,3%	8,3%	9,3%	7,5%	6,7%	7,6%	
3	5,5%	5,1%	5,7%	5,8%	6,0%	4,8%	2,8%	7,1%	5,6%	4,0%	6,7%	
4	19,2%	19,2%	19,0%	11,5%	18,7%	23,8%	23,9%	19,0%	23,4%	17,0%	15,2%	
5	20,4%	20,3%	22,2%	23,1%	20,9%	19,0%	16,5%	20,4%	18,3%	20,0%	26,7%	
6	23,8%	24,7%	17,1%	26,9%	21,8%	21,4%	35,8%	19,0%	23,4%	29,7%	17,1%	
stimme voll und ganz	14,3%	13,5%	17,7%	30,8%	14,8%	4,8%	7,3%	12,8%	13,9%	15,7%	15,2%	
zu	887	645	158	52	684	42	109	226	252	300	105	
Anzahl	4,6	4,6	4,6	5,6	4,6	4,1	4,7	4,3	4,6	4,9	4,5	
Mittelwert	1,8	1,8	1,9	1,4	1,8	1,8	1,6	1,9	1,8	1,7	1,9	
Standardabweichung	stimme überhaupt nicht											
zu	37,7%	33,6%	54,9%	60,0%	37,5%	34,1%	28,9%	47,4%	33,8%	31,0%	44,3%	
2	17,2%	17,4%	16,0%	20,0%	17,3%	12,2%	16,5%	21,9%	15,8%	13,9%	18,6%	
3	5,8%	7,3%	2,1%	6,0%	6,1%	4,9%	4,1%	3,1%	6,7%	7,3%	6,2%	
4	15,4%	15,5%	15,3%	4,0%	15,2%	26,8%	17,5%	13,2%	17,9%	16,4%	12,4%	
5	9,1%	10,1%	3,5%	4,0%	9,6%	2,4%	11,3%	3,9%	9,6%	13,6%	6,2%	
6	7,9%	7,9%	5,6%	4,0%	7,9%	14,6%	7,2%	5,7%	8,3%	9,4%	7,2%	
stimme voll und ganz	6,9%	8,1%	2,8%	2,0%	6,3%	4,9%	14,4%	4,8%	7,9%	8,4%	5,2%	
zu	857	631	144	50	669	41	97	228	240	287	97	
Anzahl	2,9	3,1	2,2	1,9	2,9	3,1	3,5	2,4	3,1	3,3	2,6	
Mittelwert	2,0	2,0	1,7	1,5	2,0	2,0	2,2	1,8	2,0	2,0	1,9	
Standardabweichung	Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014											

Tab.7.3: Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit?

Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Durch die Gleichstellungsaktivitäten unseres EXC / unserer GSC ...	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
stimme überhaupt nicht zu	14,7%	13,3%	16,8%	17,1%	14,5%	13,9%	15,4%
2	11,5%	12,5%	10,1%	9,2%	11,8%	10,2%	12,8%
3	9,4%	8,4%	11,0%	14,5%	9,0%	8,5%	10,3%
4	23,0%	23,0%	22,9%	23,7%	22,9%	20,7%	25,1%
5	18,2%	19,9%	15,7%	15,8%	18,4%	21,2%	15,4%
6	16,8%	16,2%	17,7%	13,2%	17,1%	18,5%	15,2%
stimme voll und ganz zu	6,4%	6,8%	5,8%	6,6%	6,4%	7,1%	5,8%
Anzahl	858	513	345	76	782	411	447
Mittelwert	3,9	4,0	3,9	3,8	4,0	4,1	3,8
Standardabweichung	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8
stimme überhaupt nicht zu	7,8%	6,6%	9,6%	7,7%	7,8%	6,9%	8,6%
2	5,6%	4,7%	7,0%	7,7%	5,4%	4,8%	6,4%
3	4,8%	4,3%	5,6%	7,7%	4,6%	5,5%	4,2%
4	18,6%	16,9%	21,1%	26,9%	17,8%	17,0%	20,1%
5	19,3%	19,3%	19,2%	20,5%	19,1%	20,7%	17,9%
6	23,9%	25,9%	20,8%	14,1%	24,8%	24,6%	23,2%
stimme voll und ganz zu	20,0%	22,3%	16,6%	15,4%	20,5%	20,5%	19,6%
Anzahl	888	533	355	78	810	435	453
Mittelwert	4,9	5,0	4,6	4,5	4,9	5,0	4,8
Standardabweichung	1,8	1,7	1,8	1,7	1,8	1,7	1,8
stimme überhaupt nicht zu	18,8%	15,7%	23,3%	25,7%	18,1%	18,8%	18,9%
2	11,7%	11,1%	12,4%	9,5%	11,9%	10,5%	12,7%
3	7,8%	9,1%	5,9%	10,8%	7,5%	8,3%	7,3%
4	28,8%	28,9%	28,6%	28,4%	28,8%	27,0%	30,4%
5	15,2%	14,2%	16,5%	17,6%	14,9%	17,0%	13,4%
6	12,6%	14,6%	9,7%	6,8%	13,2%	13,0%	12,3%
stimme voll und ganz zu	5,2%	6,4%	3,5%	1,4%	5,6%	5,5%	5,0%
Anzahl	824	485	339	74	750	400	424
Mittelwert	3,7	3,8	3,5	3,3	3,7	3,7	3,6
Standardabweichung	1,8	1,8	1,8	1,7	1,8	1,8	1,8

stimme überhaupt nicht												
zu	9,3%	7,4%	12,3%	12,5%	9,0%	9,4%	9,3%					
2	8,2%	8,9%	7,2%	6,9%	8,3%	8,9%	7,6%					
3	7,4%	6,3%	9,1%	15,3%	6,7%	6,3%	8,5%					
4	22,1%	23,8%	19,5%	27,8%	21,5%	23,3%	21,0%					
5	24,0%	22,4%	26,4%	23,6%	24,0%	25,4%	22,7%					
6	19,3%	20,9%	17,0%	11,1%	20,1%	17,3%	21,2%					
stimme voll und ganz												
zu	9,6%	10,3%	8,5%	2,8%	10,3%	9,4%	9,8%					
Anzahl	792	474	318	72	720	382	410					
Mittelwert	4,4	4,5	4,3	3,9	4,4	4,4	4,4					
Standardabweichung	1,7	1,7	1,8	1,6	1,7	1,7	1,7					
stimme überhaupt nicht												
zu	9,1%	7,0%	12,2%	15,2%	8,5%	8,6%	9,6%					
2	7,7%	6,9%	8,8%	7,6%	7,7%	7,4%	7,9%					
3	5,5%	5,5%	5,5%	3,8%	5,7%	4,6%	6,4%					
4	19,2%	19,8%	18,2%	27,8%	18,3%	19,0%	19,3%					
5	20,4%	18,7%	22,9%	21,5%	20,3%	19,3%	21,5%					
6	23,8%	26,1%	20,4%	16,5%	24,5%	28,1%	19,7%					
stimme voll und ganz												
zu	14,3%	16,0%	11,9%	7,6%	15,0%	13,0%	15,6%					
Anzahl	887	525	362	79	808	431	456					
Mittelwert	4,6	4,8	4,4	4,1	4,7	4,7	4,6					
Standardabweichung	1,8	1,7	1,9	1,8	1,8	1,8	1,8					
stimme überhaupt nicht												
zu	37,7%	35,1%	41,4%	40,5%	37,4%	39,1%	36,3%					
2	17,2%	17,4%	16,9%	9,5%	17,9%	18,8%	15,6%					
3	5,8%	5,5%	6,3%	8,1%	5,6%	6,0%	5,6%					
4	15,4%	16,6%	13,7%	21,6%	14,8%	13,3%	17,4%					
5	9,1%	8,7%	9,7%	8,1%	9,2%	9,7%	8,6%					
6	7,9%	8,9%	6,6%	6,8%	8,0%	6,8%	9,0%					
stimme voll und ganz												
zu	6,9%	7,9%	5,4%	5,4%	7,0%	6,3%	7,4%					
Anzahl	857	507	350	74	783	414	443					
Mittelwert	2,9	3,0	2,7	2,9	2,9	2,8	3,0					
Standardabweichung	2,0	2,0	1,9	1,9	2,0	2,0	2,0					

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.7.4: Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler**

	Gesamt	Geschlecht				Statusgruppe						Wissenschaftsbereiche							
		Mann		Frau		Sprecher/in	Professor/in	Junior- professor/in	Nachwuchs- gruppen- leiter/in	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften	Naturwissen- schaften		Ingenieur- wissen- schaften			
		Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert
stimme überhaupt nicht zu	53,4%	57,6%	34,9%	50,0%	55,3%	37,0%	50,5%	52,6%	50,0%	56,9%	53,2%	52,6%	50,0%	56,9%	53,2%	52,6%	50,0%	56,9%	53,2%
2	14,3%	14,8%	12,1%	19,0%	13,7%	23,9%	11,7%	13,1%	15,1%	12,4%	21,3%	13,1%	15,1%	12,4%	21,3%	13,1%	15,1%	12,4%	21,3%
3	5,9%	5,6%	6,0%	7,1%	5,5%	8,7%	6,3%	4,7%	4,6%	7,8%	6,4%	4,7%	4,6%	7,8%	6,4%	4,7%	4,6%	7,8%	6,4%
4	15,9%	15,9%	18,1%	11,9%	16,6%	17,4%	12,6%	18,8%	16,0%	14,8%	12,8%	18,8%	16,0%	14,8%	12,8%	18,8%	16,0%	14,8%	12,8%
5	5,0%	3,0%	13,4%	7,1%	4,7%	6,5%	5,4%	5,2%	6,3%	4,2%	3,2%	5,2%	6,3%	4,2%	3,2%	5,2%	6,3%	4,2%	3,2%
6	3,0%	2,2%	6,0%	4,8%	2,4%	2,2%	6,3%	3,3%	4,6%	1,8%	2,1%	3,3%	4,6%	1,8%	2,1%	3,3%	4,6%	1,8%	2,1%
stimme voll und ganz zu	2,5%	8%	9,4%	0,0%	1,7%	4,3%	7,2%	2,3%	3,4%	2,1%	1,1%	2,3%	3,4%	2,1%	1,1%	2,3%	3,4%	2,1%	1,1%
Anzahl	832	602	149	42	633	46	111	213	238	283	94	213	238	283	94	213	238	283	94
Mittelwert	2,2	2,0	3,2	2,2	2,2	2,6	2,6	2,3	2,4	2,1	2,0	2,3	2,4	2,1	2,0	2,3	2,4	2,1	2,0
Standardabweichung	1,7	1,4	2,1	1,6	1,6	1,7	2,0	1,7	1,8	1,6	1,4	1,7	1,8	1,6	1,4	1,7	1,8	1,6	1,4
stimme überhaupt nicht zu	34,8%	38,2%	14,3%	14,9%	35,9%	28,9%	39,3%	32,3%	34,9%	36,5%	34,7%	32,3%	34,9%	36,5%	34,7%	32,3%	34,9%	36,5%	34,7%
2	14,8%	16,4%	7,1%	14,9%	14,5%	21,1%	14,0%	16,1%	14,8%	13,5%	15,3%	16,1%	14,8%	13,5%	15,3%	16,1%	14,8%	13,5%	15,3%
3	7,9%	7,6%	8,7%	6,4%	7,4%	13,2%	9,3%	8,1%	7,0%	8,2%	9,2%	8,1%	7,0%	8,2%	9,2%	8,1%	7,0%	8,2%	9,2%
4	16,1%	14,7%	22,2%	14,9%	16,9%	18,4%	11,2%	16,7%	15,3%	16,0%	16,3%	16,7%	15,3%	16,0%	16,3%	16,7%	15,3%	16,0%	16,3%
5	10,1%	8,8%	18,3%	17,0%	9,7%	5,3%	11,2%	9,1%	10,5%	9,2%	13,3%	9,1%	10,5%	9,2%	13,3%	9,1%	10,5%	9,2%	13,3%
6	9,3%	8,8%	11,9%	8,5%	9,2%	10,5%	9,3%	11,3%	9,6%	8,9%	6,1%	11,3%	9,6%	8,9%	6,1%	11,3%	9,6%	8,9%	6,1%
stimme voll und ganz zu	7,1%	5,6%	17,5%	23,4%	6,4%	2,6%	5,6%	6,5%	7,9%	7,8%	5,1%	6,5%	7,9%	7,8%	5,1%	6,5%	7,9%	7,8%	5,1%
Anzahl	800	605	126	47	608	38	107	186	229	282	98	186	229	282	98	186	229	282	98
Mittelwert	3,1	2,9	4,3	4,2	3,0	2,9	2,9	3,1	3,1	3,1	3,0	3,1	3,1	3,1	3,0	3,1	3,1	3,1	3,0
Standardabweichung	2,0	2,0	2,0	2,2	2,0	1,8	2,0	2,0	2,1	2,0	1,9	2,0	2,1	2,0	1,9	2,0	2,1	2,0	1,9

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.7.4: Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler**

	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
stimme überhaupt nicht zu	53,4%	50,9%	56,9%	47,3%	54,0%	47,8%	58,6%
2	14,3%	14,3%	14,3%	21,6%	13,6%	13,9%	14,7%
3	5,9%	5,7%	6,1%	4,1%	6,1%	6,7%	5,1%
4	15,9%	16,6%	14,9%	14,9%	16,0%	18,9%	13,0%
5	5,0%	4,9%	5,2%	8,1%	4,7%	5,7%	4,4%
6	3,0%	4,1%	1,5%	1,4%	3,2%	3,0%	3,0%
stimme voll und ganz zu	2,5%	3,5%	1,2%	2,7%	2,5%	4,0%	1,2%
Anzahl	832	489	343	74	758	402	430
Mittelwert	2,2	2,4	2,1	2,3	2,2	2,5	2,0
Standardabweichung	1,7	1,8	1,5	1,6	1,7	1,8	1,5
stimme überhaupt nicht zu	34,8%	34,2%	35,5%	29,7%	35,3%	29,4%	39,7%
2	14,8%	15,4%	13,7%	18,9%	14,3%	13,8%	15,6%
3	7,9%	7,5%	8,4%	9,5%	7,7%	7,3%	8,4%
4	16,1%	16,7%	15,3%	17,6%	16,0%	19,3%	13,2%
5	10,1%	9,6%	10,9%	13,5%	9,8%	13,3%	7,2%
6	9,3%	9,4%	9,0%	8,1%	9,4%	10,4%	8,2%
stimme voll und ganz zu	7,1%	7,1%	7,2%	2,7%	7,6%	6,5%	7,7%
Anzahl	800	479	321	74	726	384	416
Mittelwert	3,1	3,1	3,1	3,0	3,1	3,3	2,9
Standardabweichung	2,0	2,0	2,0	1,8	2,0	2,0	2,0

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.8.1: Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Vernetzung der Disziplinen umgesetzt?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher**

	Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche				
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften		Naturwissen- schaften		Ingenieur- wissen- schaften
erstmalig umgesetzt	32,0%	31,7%	37,5%	50,0%	18,8%	42,9%	22,2%	
intensiviert	56,0%	56,1%	50,0%	30,0%	68,8%	50,0%	77,8%	
gar nicht umgesetzt	12,0%	12,2%	12,5%	20,0%	12,5%	7,1%	0,0%	
Anzahl	50	41	8	10	16	14	9	
erstmalig umgesetzt	40,8%	41,5%	42,9%	60,0%	21,4%	71,4%	10,0%	
intensiviert	32,7%	31,7%	28,6%	10,0%	64,3%	7,1%	50,0%	
gar nicht umgesetzt	26,5%	26,8%	28,6%	30,0%	14,3%	21,4%	40,0%	
Anzahl	49	41	7	10	14	14	10	
erstmalig umgesetzt	36,7%	41,5%	14,3%	70,0%	14,3%	50,0%	20,0%	
intensiviert	55,1%	51,2%	71,4%	20,0%	78,6%	42,9%	70,0%	
gar nicht umgesetzt	8,2%	7,3%	14,3%	10,0%	7,1%	7,1%	10,0%	
Anzahl	49	41	7	10	14	14	10	
erstmalig umgesetzt	38,0%	33,3%	71,4%	40,0%	26,7%	42,9%	50,0%	
intensiviert	54,0%	57,1%	28,6%	50,0%	66,7%	50,0%	40,0%	
gar nicht umgesetzt	8,0%	9,5%	0,0%	10,0%	6,7%	7,1%	10,0%	
Anzahl	50	42	7	10	15	14	10	
erstmalig umgesetzt	29,4%	29,3%	33,3%	54,5%	26,7%	21,4%	20,0%	
intensiviert	64,7%	63,4%	66,7%	45,5%	66,7%	78,6%	70,0%	
gar nicht umgesetzt	5,9%	7,3%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	10,0%	
Anzahl	51	41	9	11	15	14	10	

Betreuung von Promotionen durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verschiedener Disziplinen	erstmalig umgesetzt	32,7%	33,3%	33,3%	37,5%	21,4%	20,0%
	intensiviert	59,6%	57,1%	66,7%	56,3%	64,3%	80,0%
	gar nicht umgesetzt	7,7%	9,5%	0,0%	6,3%	14,3%	0,0%
	Anzahl	52	42	9	16	14	10
Inter-/multidisziplinäre Qualifikationen als Auswahlkriterium bei Stellenbesetzungen	erstmalig umgesetzt	20,0%	21,6%	14,3%	7,7%	33,3%	11,1%
	intensiviert	60,0%	56,8%	71,4%	76,9%	41,7%	77,8%
	gar nicht umgesetzt	20,0%	21,6%	14,3%	15,4%	25,0%	11,1%
	Anzahl	45	37	7	13	12	9

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.8.1: Welche der folgenden Maßnahmen wurden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Vernetzung der Disziplinen umgesetzt?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK		
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	
Auf- bzw. Ausbau fächerübergreifender Forschungsinfrastruktur	erstmalig umgesetzt	32,0%	47,8%	18,5%	33,3%	31,8%	28,0%	36,0%
	intensiviert	56,0%	52,2%	59,3%	50,0%	56,8%	60,0%	52,0%
	gar nicht umgesetzt	12,0%	0,0%	22,2%	16,7%	11,4%	12,0%	12,0%
	Anzahl	50	23	27	6	44	25	25
Einrichtung von Lehrstühlen / Gastprofessuren an der Schnittstelle zwischen Disziplinen	erstmalig umgesetzt	40,8%	45,8%	36,0%	33,3%	41,9%	40,0%	41,7%
	intensiviert	32,7%	41,7%	24,0%	33,3%	32,6%	36,0%	29,2%
	gar nicht umgesetzt	26,5%	12,5%	40,0%	33,3%	25,6%	24,0%	29,2%
	Anzahl	49	24	25	6	43	25	24
Einrichtung von Arbeitsgruppen / Arbeitseinheiten mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus unterschiedlichen Disziplinen	erstmalig umgesetzt	36,7%	37,5%	36,0%	50,0%	34,9%	28,0%	45,8%
	intensiviert	55,1%	62,5%	48,0%	50,0%	55,8%	64,0%	45,8%
	gar nicht umgesetzt	8,2%	0,0%	16,0%	0,0%	9,3%	8,0%	8,3%
	Anzahl	49	24	25	6	43	25	24
(Teil)Finanzierung speziell von Projekten, an denen verschiedene Disziplinen beteiligt sind	erstmalig umgesetzt	38,0%	45,8%	30,8%	33,3%	38,6%	38,5%	37,5%
	intensiviert	54,0%	54,2%	53,8%	66,7%	52,3%	57,7%	50,0%
	gar nicht umgesetzt	8,0%	0,0%	15,4%	0,0%	9,1%	3,8%	12,5%
	Anzahl	50	24	26	6	44	26	24
Lehrangebote zur Vermittlung der Kenntnisse unterschiedlicher Disziplinen	erstmalig umgesetzt	29,4%	21,7%	35,7%	16,7%	31,1%	36,0%	23,1%
	intensiviert	64,7%	73,9%	57,1%	83,3%	62,2%	56,0%	73,1%
	gar nicht umgesetzt	5,9%	4,3%	7,1%	0,0%	6,7%	8,0%	3,8%
	Anzahl	51	23	28	6	45	25	26

Betreuung von Promotionen durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verschiedener Disziplinen	erstmalig umgesetzt	32,7%	21,7%	41,4%	42,9%	31,1%	28,0%	37,0%
	intensiviert	59,6%	65,2%	55,2%	28,6%	64,4%	64,0%	55,6%
	gar nicht umgesetzt	7,7%	13,0%	3,4%	28,6%	4,4%	8,0%	7,4%
	Anzahl	52	23	29	7	45	25	27
Inter-/multidisziplinäre Qualifikationen als Auswahlkriterium bei Stellenbesetzungen	erstmalig umgesetzt	20,0%	22,7%	17,4%	33,3%	17,9%	18,2%	21,7%
	intensiviert	60,0%	63,6%	56,5%	50,0%	61,5%	59,1%	60,9%
	gar nicht umgesetzt	20,0%	13,6%	26,1%	16,7%	20,5%	22,7%	17,4%
	Anzahl	45	22	23	6	39	22	23

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.8.2: Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher

	Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche				
		Mann	Frau	Geläutes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften	
überhaupt kein Erfolg	2,6%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%
2	2,6%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	10,5%	9,4%	20,0%	14,3%	8,3%	18,2%	18,2%	0,0%
5	15,8%	18,8%	0,0%	14,3%	16,7%	9,1%	9,1%	25,0%
6	31,6%	31,3%	40,0%	42,9%	25,0%	27,3%	27,3%	37,5%
sehr großer Erfolg	36,8%	34,4%	40,0%	28,6%	50,0%	27,3%	27,3%	37,5%
Anzahl	38	32	5	7	12	11	11	8
Mittelwert	5,8	5,7	6,0	5,9	6,2	5,0	5,0	6,1
Standardabweichung	1,4	1,5	1,2	1,1	1,0	2,0	2,0	,8
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	3,3%	4,0%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%
4	10,0%	12,0%	0,0%	0,0%	18,2%	11,1%	0,0%	0,0%
5	20,0%	20,0%	25,0%	20,0%	45,5%	0,0%	0,0%	0,0%
6	26,7%	20,0%	50,0%	20,0%	27,3%	22,2%	40,0%	40,0%
sehr großer Erfolg	40,0%	44,0%	25,0%	60,0%	0,0%	66,7%	60,0%	60,0%
Anzahl	30	25	4	5	11	9	5	5
Mittelwert	5,9	5,9	6,0	6,4	4,9	6,4	6,6	6,6
Standardabweichung	1,2	1,2	,8	,9	,9	1,0	,5	,5
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	5,3%	6,1%	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%	0,0%	0,0%
4	5,3%	6,1%	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%	0,0%	0,0%
5	21,1%	21,2%	25,0%	14,3%	18,2%	18,2%	25,0%	25,0%
6	34,2%	36,4%	0,0%	28,6%	54,5%	27,3%	25,0%	25,0%
sehr großer Erfolg	34,2%	30,3%	75,0%	57,1%	9,1%	36,4%	50,0%	50,0%
Anzahl	38	33	4	7	11	11	8	8
Mittelwert	5,9	5,8	6,5	6,4	5,5	5,7	6,3	6,3
Standardabweichung	1,1	1,1	1,0	,8	1,1	1,3	,9	,9

überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
2	2,9%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%
3	2,9%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%
4	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	22,9%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%	23,3%
6	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%
sehr großer Erfolg	31,4%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%
Anzahl	35	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Mittelwert	5,9	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8
Standardabweichung	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	2,8%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%
3	8,3%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%	6,9%
4	2,8%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%
5	22,2%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%
6	38,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%
sehr großer Erfolg	25,0%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%	24,1%
Anzahl	36	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Mittelwert	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6
Standardabweichung	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	7,7%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%	6,3%
5	15,4%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%
6	43,6%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%	43,8%
sehr großer Erfolg	33,3%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%	34,4%
Anzahl	39	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Mittelwert	6,0	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1
Standardabweichung	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9	,9
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	3,4%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%
3	6,9%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%
4	10,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%
5	20,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%
6	31,0%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
sehr großer Erfolg	27,6%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%	29,2%
Anzahl	29	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Mittelwert	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5
Standardabweichung	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.8.2: Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Disziplinen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
überhaupt kein Erfolg	2,6%	0,0%	5,9%	0,0%	2,9%	5,9%	0,0%
2	2,6%	0,0%	5,9%	0,0%	2,9%	5,9%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	10,5%	9,5%	11,8%	0,0%	11,8%	5,9%	14,3%
5	15,8%	14,3%	17,6%	0,0%	17,6%	23,5%	9,5%
6	31,6%	33,3%	29,4%	50,0%	29,4%	29,4%	33,3%
sehr großer Erfolg	36,8%	42,9%	29,4%	50,0%	35,3%	29,4%	42,9%
Anzahl	38	21	17	4	34	17	21
Mittelwert	5,8	6,1	5,4	6,5	5,7	5,4	6,0
Standardabweichung	1,4	1,0	1,8	0,6	1,5	1,7	1,1
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	3,3%	5,6%	0,0%	0,0%	3,8%	6,7%	0,0%
4	10,0%	16,7%	0,0%	25,0%	7,7%	13,3%	6,7%
5	20,0%	11,1%	33,3%	25,0%	19,2%	20,0%	20,0%
6	26,7%	11,1%	50,0%	0,0%	30,8%	40,0%	13,3%
sehr großer Erfolg	40,0%	55,6%	16,7%	50,0%	38,5%	20,0%	60,0%
Anzahl	30	18	12	4	26	15	15
Mittelwert	5,9	5,9	5,8	5,8	5,9	5,5	6,3
Standardabweichung	1,2	1,4	,7	1,5	1,1	1,2	1,0
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	5,3%	9,1%	0,0%	0,0%	5,9%	10,5%	0,0%
4	5,3%	4,5%	6,3%	0,0%	5,9%	5,3%	5,3%
5	21,1%	18,2%	25,0%	25,0%	20,6%	26,3%	15,8%
6	34,2%	36,4%	31,3%	75,0%	29,4%	31,6%	36,8%
sehr großer Erfolg	34,2%	31,8%	37,5%	0,0%	38,2%	26,3%	42,1%
Anzahl	38	22	16	4	34	19	19
Mittelwert	5,9	5,8	6,0	5,8	5,9	5,6	6,2
Standardabweichung	1,1	1,2	1,0	,5	1,2	1,3	,9
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	2,9%	0,0%	7,1%	0,0%	3,2%	5,6%	0,0%
3	2,9%	4,8%	0,0%	0,0%	3,2%	5,6%	0,0%
4	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	22,9%	19,0%	28,6%	25,0%	22,6%	33,3%	11,8%
6	40,0%	42,9%	35,7%	50,0%	38,7%	38,9%	41,2%
sehr großer Erfolg	31,4%	33,3%	28,6%	25,0%	32,3%	16,7%	47,1%
Anzahl	35	21	14	4	31	18	17
Mittelwert	5,9	6,0	5,7	6,0	5,9	5,4	6,4
Standardabweichung	1,1	1,0	1,3	,8	1,2	1,3	,7

Tab.8.3: Inwiefern wirkt sich die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf die Disziplinen übergreifende Vernetzung Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit aus?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher sowie weitere WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die ...	Gesamt		Geschlecht				Statusgruppe				Wissenschaftsbereiche							
	stimme überhaupt nicht zu	stimme voll und ganz zu	Mann		Frau		Sprecher/in	Professor/in	Juniorprofessor/in	Nachwuchsgruppenleiter/in	Geistes- und Sozialwissenschaften		Lebenswissenschaften		Naturwissenschaften		Ingenieurwissenschaften	
			Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert					Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert		Anzahl
... wir uns jetzt häufiger an der Schnittstelle zwischen Disziplinen angesiedelt sind	7,1%	95,7	6,6%	7,1%	0,0%	8,3%	4,0%	4,2%	7,3%	7,9%	3,5%	4,3%	3,0%	5,5%	7,7%	5,5%	4,3%	3,5%
... wir jetzt häufiger als früher Lehreinrichtungen/Seminare o.ä. gemeinsam mit KollegInnen und Kollegen anderer Disziplinen anbieten	4,7%	5,1	5,1%	3,0%	0,0%	5,3%	4,0%	3,4%	5,4%	3,0%	5,5%	4,3%	3,0%	5,5%	7,7%	5,5%	4,3%	3,5%
... wir jetzt häufiger in Forschungsprojekten mit Personen anderer Disziplinen zusammenarbeiten	5,0%	12,1	13,0%	9,5%	11,5%	12,8%	6,0%	10,9%	10,0%	13,1%	13,9%	9,6%	10,0%	13,1%	19,1%	22,6%	20,0%	20,0%
stimme voll und ganz zu	28,4%	28,1	28,2%	28,1%	25,0%	27,3%	34,0%	34,5%	28,4%	32,6%	30,4%	30,4%	27,2%	18,0%	21,9%	27,0%	27,0%	27,0%
zu	22,8%	21,6	21,6%	28,0%	44,2%	21,5%	30,0%	18,5%	27,2%	18,0%	21,9%	27,0%	18,0%	21,9%	27,0%	27,0%	27,0%	27,0%
stimme überhaupt nicht zu	11,6%	10,9%	10,9%	9,7%	1,9%	13,7%	8,5%	4,4%	14,1%	9,0%	10,6%	13,8%	10,2%	9,3%	10,6%	10,6%	13,8%	13,8%
... wir jetzt häufiger als früher Lehreinrichtungen/Seminare o.ä. gemeinsam mit KollegInnen und Kollegen anderer Disziplinen anbieten	9,5%	9,5%	9,5%	11,5%	3,8%	10,4%	6,4%	7,9%	9,3%	10,2%	9,3%	9,5%	10,2%	9,3%	10,2%	10,6%	13,8%	13,8%
... wir jetzt häufiger als früher Lehreinrichtungen/Seminare o.ä. gemeinsam mit KollegInnen und Kollegen anderer Disziplinen anbieten	7,7%	8,3%	8,3%	4,2%	11,5%	7,3%	10,6%	7,0%	6,5%	8,6%	7,0%	10,3%	8,6%	7,0%	8,6%	7,0%	10,3%	10,3%
... wir jetzt häufiger als früher Lehreinrichtungen/Seminare o.ä. gemeinsam mit KollegInnen und Kollegen anderer Disziplinen anbieten	19,0%	19,2%	19,2%	20,6%	11,5%	20,0%	12,8%	18,4%	17,3%	19,2%	21,2%	16,4%	17,3%	19,2%	21,2%	20,2%	16,4%	16,4%
... wir jetzt häufiger als früher Lehreinrichtungen/Seminare o.ä. gemeinsam mit KollegInnen und Kollegen anderer Disziplinen anbieten	22,0%	21,7%	21,7%	24,2%	15,4%	22,0%	21,3%	25,4%	23,4%	20,2%	25,0%	25,0%	23,4%	19,2%	19,2%	17,2%	17,2%	17,2%
... wir jetzt häufiger als früher Lehreinrichtungen/Seminare o.ä. gemeinsam mit KollegInnen und Kollegen anderer Disziplinen anbieten	18,4%	18,9%	18,9%	18,2%	28,8%	16,4%	21,3%	24,6%	17,3%	19,2%	19,2%	17,2%	17,3%	19,2%	19,2%	12,6%	7,8%	7,8%
stimme voll und ganz zu	11,8%	11,5%	11,5%	11,5%	26,9%	10,2%	19,1%	12,3%	12,1%	12,4%	12,6%	7,8%	12,1%	12,4%	12,6%	12,6%	7,8%	7,8%
zu	937	165	677	165	52	724	47	114	248	266	302	116	248	266	302	116	116	116
stimme überhaupt nicht zu	4,3	4,4	4,3	4,4	5,3	4,2	4,7	4,8	4,3	4,4	4,4	4,1	4,3	4,4	4,4	4,4	4,1	4,1
Standardabweichung	1,8	1,8	1,8	1,8	1,6	1,9	1,9	1,6	1,9	1,8	1,8	1,8	1,9	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8
stimme überhaupt nicht zu	6,0%	5,5%	5,5%	7,2%	0,0%	6,8%	6,3%	3,4%	6,9%	7,1%	6,2%	0,9%	6,9%	7,1%	6,2%	6,2%	0,9%	0,9%
... wir jetzt häufiger in Forschungsprojekten mit Personen anderer Disziplinen zusammenarbeiten	6,4%	5,9%	5,9%	7,2%	0,0%	7,5%	2,1%	4,2%	7,7%	4,8%	6,5%	5,2%	7,7%	4,8%	6,5%	6,5%	5,2%	5,2%
... wir jetzt häufiger in Forschungsprojekten mit Personen anderer Disziplinen zusammenarbeiten	5,3%	5,5%	5,5%	4,2%	2,0%	6,0%	2,1%	4,2%	5,0%	5,6%	6,9%	1,7%	5,0%	5,6%	6,9%	6,9%	1,7%	1,7%
... wir jetzt häufiger in Forschungsprojekten mit Personen anderer Disziplinen zusammenarbeiten	11,1%	12,3%	12,3%	8,4%	13,7%	11,7%	8,3%	7,6%	10,8%	11,5%	10,8%	12,1%	10,8%	11,5%	10,8%	10,8%	12,1%	12,1%
... wir jetzt häufiger in Forschungsprojekten mit Personen anderer Disziplinen zusammenarbeiten	21,8%	23,0%	23,0%	16,2%	15,7%	22,5%	18,8%	21,0%	19,2%	19,3%	23,9%	27,6%	19,2%	19,3%	23,9%	23,9%	27,6%	27,6%
... wir jetzt häufiger in Forschungsprojekten mit Personen anderer Disziplinen zusammenarbeiten	25,8%	25,5%	25,5%	26,7%	25,5%	24,0%	29,2%	35,3%	24,6%	32,7%	20,3%	26,7%	24,6%	32,7%	20,3%	20,3%	26,7%	26,7%
... wir jetzt häufiger in Forschungsprojekten mit Personen anderer Disziplinen zusammenarbeiten	23,7%	22,3%	22,3%	31,1%	43,1%	21,6%	33,3%	24,4%	25,8%	19,0%	25,5%	25,9%	25,8%	19,0%	25,5%	25,5%	25,9%	25,9%
zu	955	167	691	167	51	737	48	119	260	269	306	116	260	269	306	116	116	116
stimme voll und ganz zu	5,1	5,1	5,1	5,2	5,9	4,9	5,5	5,4	5,0	5,1	5,0	5,4	5,0	5,1	5,0	5,0	5,4	5,4
Standardabweichung	1,7	1,7	1,7	1,9	1,2	1,8	1,7	1,5	1,8	1,7	1,8	1,4	1,8	1,7	1,8	1,8	1,4	1,4

stimme überhaupt nicht											
zu	9,0%	6,5%	11,5%	2,0%	10,6%	4,1%	4,4%	11,4%	9,2%	9,2%	3,4%
2	7,9%	8,3%	4,2%	3,9%	9,3%	2,0%	2,6%	9,8%	3,8%	10,5%	5,2%
3	6,7%	6,9%	5,5%	5,9%	6,5%	10,2%	7,0%	7,1%	6,1%	6,9%	6,0%
4	15,6%	15,4%	18,8%	11,8%	17,0%	10,2%	10,5%	18,5%	16,4%	15,1%	8,6%
5	22,7%	23,5%	20,0%	19,6%	22,1%	22,4%	28,1%	20,1%	20,6%	22,6%	33,6%
6	21,2%	21,3%	21,2%	21,6%	19,5%	30,6%	28,1%	16,5%	28,2%	18,4%	23,3%
stimme voll und ganz	16,9%	16,1%	18,8%	35,3%	15,0%	20,4%	19,3%	16,5%	15,6%	17,4%	19,8%
zu	942	684	165	51	728	49	114	254	262	305	116
Anzahl	4,7	4,7	4,7	5,5	4,5	5,2	5,2	4,4	4,8	4,5	5,1
Mittelwert	1,8	1,8	1,9	1,6	1,9	1,6	1,5	1,9	1,8	1,9	1,5
Standardabweichung	stimme überhaupt nicht										
zu	8,6%	7,9%	9,1%	1,9%	9,8%	6,4%	4,5%	7,5%	9,5%	9,9%	4,5%
2	8,1%	8,8%	4,8%	3,8%	8,2%	4,3%	11,6%	9,9%	4,6%	8,9%	10,7%
3	5,9%	5,6%	4,8%	3,8%	6,4%	6,4%	3,6%	6,7%	6,1%	6,3%	2,7%
4	15,3%	15,9%	13,9%	13,2%	16,2%	10,6%	12,5%	13,5%	13,3%	19,2%	14,3%
5	21,0%	23,0%	15,2%	17,0%	21,6%	12,8%	22,3%	14,7%	25,1%	20,2%	26,8%
6	23,4%	22,8%	27,3%	26,4%	21,9%	34,0%	27,7%	26,6%	23,6%	21,2%	22,3%
stimme voll und ganz	17,7%	16,3%	24,8%	34,0%	15,9%	25,5%	17,9%	21,0%	17,9%	14,2%	18,8%
zu	934	674	165	53	722	47	112	252	263	302	112
Anzahl	4,7	4,7	5,0	5,5	4,6	5,2	4,9	4,8	4,8	4,5	4,9
Mittelwert	1,8	1,8	1,9	1,5	1,9	1,8	1,7	1,9	1,8	1,8	1,7
Standardabweichung	stimme überhaupt nicht										
zu	35,4%	36,2%	32,7%	71,2%	34,9%	18,4%	29,5%	28,7%	36,4%	37,5%	39,3%
2	22,6%	23,2%	21,8%	23,1%	21,8%	24,5%	26,8%	23,1%	21,7%	22,8%	24,1%
3	8,1%	8,1%	8,5%	1,9%	8,6%	10,2%	7,1%	8,0%	10,9%	6,8%	6,3%
4	10,3%	10,3%	10,9%	0,0%	11,1%	12,2%	8,9%	10,0%	8,5%	12,1%	10,7%
5	11,9%	12,0%	10,3%	0,0%	12,6%	14,3%	11,6%	13,5%	12,0%	10,7%	11,6%
6	7,9%	6,9%	10,9%	1,9%	7,5%	14,3%	10,7%	10,4%	7,0%	7,2%	7,1%
stimme voll und ganz	3,8%	3,2%	4,8%	1,9%	3,5%	6,1%	5,4%	6,4%	3,5%	2,9%	,9%
zu	933	677	165	52	720	49	112	251	258	307	112
Anzahl	2,8	2,7	3,0	1,5	2,8	3,5	3,0	3,1	2,7	2,7	2,6
Mittelwert	1,9	1,8	2,0	1,1	1,9	1,9	2,0	2,0	1,8	1,8	1,7
Standardabweichung	Quelle: Online-Befragung der Sprechinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014										

Tab.8.3: inwiefern wirkt sich die Förderung Ihres EXC /Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf die Disziplinen übergreifende Vernetzung Ihrer Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit aus?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die ...	Gesamt		EXC		Programm		GSC		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	stimme überhaupt nicht zu	stimme voll und ganz zu	stimme überhaupt nicht zu	stimme voll und ganz zu	stimme überhaupt nicht zu	stimme voll und ganz zu	stimme überhaupt nicht zu	stimme voll und ganz zu	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
1	7,1%	4,5%	10,9%	8,4%	7,0%	7,7%	6,5%					
2	4,7%	3,0%	7,3%	4,5%	3,0%	6,3%						
3	5,0%	3,7%	7,0%	4,6%	4,5%	5,5%						
4	12,1%	10,1%	15,1%	20,5%	11,3%	12,2%						
5	19,9%	20,5%	18,0%	20,3%	21,7%	18,1%						
6	28,4%	32,2%	22,9%	25,3%	28,7%	30,5%						
7	22,8%	26,0%	17,9%	13,3%	23,7%	20,8%						
Anzahl	957	572	385	83	874	466	491					
Mittelwert	5,1	5,4	4,6	4,6	5,1	5,2	5,0					
Standardabweichung	1,8	1,6	1,9	1,8	1,7	1,7	1,8					
... wir uns jetzt häufiger an der Schnittstelle zwischen Disziplinen angesiedelt sind	11,6%	10,3%	13,6%	12,2%	11,6%	10,6%						
1	9,5%	8,6%	10,9%	15,9%	8,9%	10,8%						
2	7,7%	7,3%	8,2%	6,1%	7,8%	8,3%						
3	19,0%	18,7%	19,4%	17,1%	19,2%	17,2%						
4	22,0%	22,6%	21,0%	26,8%	21,5%	23,4%						
5	18,4%	18,5%	18,1%	15,9%	18,6%	18,9%						
6	11,8%	13,9%	8,8%	6,1%	12,4%	10,8%						
Anzahl	937	561	376	82	855	455	482					
Mittelwert	4,3	4,5	4,1	4,0	4,4	4,3	4,3					
Standardabweichung	1,8	1,8	1,9	1,8	1,9	1,8	1,8					
... wir jetzt häufiger in Forschungsprojekten mit Personen anderer Disziplinen zusammenarbeiten	6,0%	3,7%	9,4%	7,3%	5,8%	6,1%						
1	6,4%	4,0%	10,0%	9,8%	6,1%	6,9%						
2	5,3%	5,4%	5,2%	11,0%	4,8%	5,1%						
3	11,1%	9,2%	13,9%	9,8%	11,2%	10,2%						
4	21,8%	19,0%	26,0%	23,2%	21,6%	22,0%						
5	25,8%	30,0%	19,4%	24,4%	25,9%	25,1%						
6	23,7%	28,7%	16,0%	14,6%	24,5%	24,5%						
Anzahl	965	574	381	82	873	465	490					
Mittelwert	5,1	5,4	4,6	4,6	5,1	5,1	5,1					
Standardabweichung	1,7	1,6	1,9	1,8	1,7	1,7	1,7					

stimme überhaupt nicht	9,0%	5,6%	14,2%	10,8%	8,8%	9,2%	8,9%
zu	2	7,9%	5,1%	12,0%	9,6%	7,7%	7,2%
3	6,7%	5,8%	8,0%	3,6%	7,0%	5,9%	7,4%
4	15,6%	13,2%	19,3%	22,9%	14,9%	15,7%	15,5%
5	22,7%	24,1%	20,6%	25,3%	22,3%	22,3%	23,1%
6	21,2%	24,5%	16,3%	13,3%	22,0%	21,8%	20,7%
stimme voll und ganz	16,9%	21,7%	9,6%	14,5%	17,1%	17,9%	15,9%
zu	Anzahl	942	568	374	83	859	458
	Mittelwert	4,7	5,1	4,1	4,4	4,7	4,7
	Standardabweichung	1,8	1,7	1,9	1,8	1,8	1,8
stimme überhaupt nicht	8,6%	6,9%	11,0%	7,2%	8,7%	9,4%	7,7%
zu	2	8,1%	6,0%	11,3%	13,3%	7,6%	5,5%
3	5,9%	7,1%	4,2%	3,6%	6,1%	6,6%	5,2%
4	15,3%	14,1%	17,1%	15,7%	15,3%	15,6%	15,1%
5	21,0%	22,6%	18,6%	24,1%	20,7%	20,4%	21,5%
6	23,4%	25,5%	20,5%	23,7%	24,3%	24,3%	22,6%
stimme voll und ganz	17,7%	17,9%	17,3%	15,7%	17,9%	18,2%	17,2%
zu	Anzahl	934	553	381	83	851	478
	Mittelwert	4,7	4,9	4,5	4,6	4,7	4,8
	Standardabweichung	1,8	1,7	1,9	1,8	1,8	1,8
stimme überhaupt nicht	35,4%	32,4%	38,9%	18,5%	37,0%	40,2%	30,8%
zu	2	22,6%	23,7%	20,9%	18,5%	23,0%	21,3%
3	8,1%	9,7%	5,7%	7,4%	8,2%	7,3%	9,0%
4	10,3%	9,9%	10,9%	18,5%	9,5%	9,5%	11,1%
5	11,9%	11,9%	12,0%	19,8%	11,2%	11,2%	12,6%
6	7,9%	8,0%	7,9%	11,1%	7,6%	6,8%	9,0%
stimme voll und ganz	3,8%	4,4%	2,7%	6,2%	3,5%	3,7%	3,8%
zu	Anzahl	933	565	368	81	852	455
	Mittelwert	2,8	2,9	2,7	3,6	2,7	2,7
	Standardabweichung	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Jeanneum Research 2014

**Tab.8.4: Wie bewerten Sie die folgende Aussage?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler**

	Geschlecht		Statusgruppe					Wissenschaftsbereiche				
	Gesamt		Mann	Frau	Sprecher/in	Professor/in	Junior-professor/in	Nachwuchsgruppenleiter/in	Geistes- und Sozialwissen-schaften	Lebenswissen-schaften	Naturwissen-schaften	Ingenieur-wissen-schaften
	stimme überhaupt nicht zu	stimme voll und ganz zu										
2	68,7%	13,1%	66,6%	76,0%	80,4%	65,9%	85,4%	73,3%	69,3%	75,1%	58,1%	79,4%
3	5,0%	6,7%	5,7%	3,4%	2,2%	5,6%	2,4%	4,0%	6,0%	2,7%	7,1%	3,1%
4	6,7%	2,3%	6,6%	6,2%	2,2%	7,4%	4,9%	5,0%	9,8%	4,9%	7,1%	3,1%
5	2,3%	2,1%	2,2%	2,7%	2,2%	2,6%	2,4%	0,0%	1,4%	2,2%	2,8%	2,1%
6	2,1%	2,1%	1,9%	4,1%	4,3%	2,1%	0,0%	0,0%	1,9%	1,8%	3,2%	1,0%
zum	795	578	578	146	46	607	41	101	215	225	253	97
Mittelwert	1,8	1,7	1,8	1,7	1,5	1,8	1,3	1,5	1,8	1,6	2,0	1,4
Standardabweichung	1,4	1,4	1,4	1,6	1,4	1,5	,9	1,1	1,4	1,3	1,6	1,0

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.8.4: Wie bewerten Sie die folgende Aussage?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher sowie weitere WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler**

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	
stimme überhaupt nicht								
zu	68,7%	74,0%	60,6%	56,7%	69,8%	70,2%	67,1%	
2	13,1%	11,7%	15,2%	17,9%	12,6%	12,2%	14,0%	
3	5,0%	3,5%	7,3%	7,5%	4,8%	5,0%	5,1%	
4	6,7%	5,6%	8,3%	10,4%	6,3%	6,2%	7,1%	
5	2,3%	1,9%	2,9%	1,5%	2,3%	2,0%	2,6%	
6	2,1%	1,5%	3,2%	3,0%	2,1%	2,0%	2,3%	
Forschungsprogramm stimme voll und ganz nicht relevant	2,1%	1,9%	2,5%	3,0%	2,1%	2,5%	1,8%	
Anzahl	795	480	315	67	728	403	392	
Mittelwert	1,8	1,6	2,0	2,0	1,7	1,7	1,8	
Standardabweichung	1,4	1,3	1,6	1,6	1,4	1,4	1,4	

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher und sonstiger WissenschaftlerInnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

sonstige durchgeführte
Maßnahmen zur Förderung der
Kooperation zwischen
Hochschulen und
außeruniversitären
Forschungseinrichtungen*

Verstärkung der wissenschaftlichen Zusammenarbeit

Verstärkung in der Lehre

* von den befragten Personen eingetragene Einzelnennungen

**Tab.9.2: Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche				
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	4,0%	4,3%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
4	16,0%	17,4%	0,0%	33,3%	0,0%	22,2%	20,0%	20,0%
5	8,0%	4,3%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	20,0%	20,0%
6	40,0%	43,5%	0,0%	33,3%	37,5%	44,4%	40,0%	40,0%
sehr großer Erfolg	32,0%	30,4%	100,0%	33,3%	37,5%	33,3%	20,0%	20,0%
Anzahl	25	23	1	3	8	9	5	5
Mittelwert	5,8	5,8	7,0	5,7	5,9	5,9	5,6	5,6
Standardabweichung	1,2	1,2	1,5	1,4	1,4	1,2	1,1	1,1
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	3,2%	4,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	3,2%	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	12,9%	16,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%
5	19,4%	20,0%	0,0%	0,0%	30,0%	10,0%	40,0%	40,0%
6	41,9%	44,0%	40,0%	60,0%	20,0%	50,0%	40,0%	40,0%
sehr großer Erfolg	19,4%	16,0%	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%
Anzahl	31	25	5	5	10	10	5	5
Mittelwert	5,5	5,5	5,8	5,6	5,1	5,7	5,8	5,8
Standardabweichung	1,2	1,2	1,6	1,5	1,5	1,1	1,1	1,1
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	4,8%	5,6%	0,0%	0,0%	7,7%	8,3%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	4,8%	2,8%	20,0%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	23,8%	25,0%	20,0%	14,3%	15,4%	16,7%	55,6%	55,6%
6	31,0%	27,8%	40,0%	42,9%	30,8%	33,3%	11,1%	11,1%
sehr großer Erfolg	35,7%	38,9%	20,0%	14,3%	46,2%	41,7%	33,3%	33,3%
Anzahl	42	36	5	7	13	12	9	9
Mittelwert	5,8	5,9	5,6	5,4	6,0	5,9	5,8	5,8
Standardabweichung	1,2	1,3	1,1	1,1	1,4	1,4	1,0	1,0

Gemeinsame Veranstaltungen wie Workshops, Symposien												
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	2,4%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	14,6%	14,3%	20,0%	0,0%	37,5%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	19,5%	20,0%	0,0%	0,0%	12,5%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
6	34,1%	34,3%	40,0%	0,0%	25,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sehr großer Erfolg	29,3%	28,6%	40,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl	41	35	5	8	12	11	11	11	11	11	11	9
Mittelwert	5,7	5,7	6,0	5,4	5,5	6,0	5,5	6,0	6,0	6,0	5,9	5,9
Standardabweichung	1,1	1,1	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Personaltransfer und gemeinsame Beratungen												
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	8,3%	0,0%	50,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	8,3%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
6	66,7%	77,8%	0,0%	0,0%	83,3%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sehr großer Erfolg	16,7%	11,1%	50,0%	100,0%	100,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl	12	9	2	1	6	5	6	6	6	6	5	0
Mittelwert	5,9	6,0	5,5	7,0	5,7	6,0	5,7	6,0	6,0	6,0	5,7	5,7
Standardabweichung	,8	,5	2,1	,8	,8	,7	,8	,7	,7	,7	,7	,7
Beteiligung der Partner an der Finanzierung des EXC / der GSC												
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	3,8%	4,3%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	19,2%	21,7%	0,0%	20,0%	14,3%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	15,4%	13,0%	50,0%	20,0%	14,3%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
6	42,3%	47,8%	0,0%	40,0%	57,1%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sehr großer Erfolg	15,4%	13,0%	50,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl	26	23	2	5	7	8	8	8	8	8	8	5
Mittelwert	5,3	5,4	6,0	4,8	5,0	5,9	5,4	5,9	5,9	5,9	5,4	5,4
Standardabweichung	1,3	1,1	1,4	1,3	1,5	1,0	1,5	1,0	1,0	1,0	1,5	1,5
Gemeinsame Betreuung von Promotionsprojekten												
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	2,6%	3,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	5,3%	3,0%	25,0%	20,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5	26,3%	27,3%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
6	28,9%	30,3%	25,0%	60,0%	16,7%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sehr großer Erfolg	36,8%	36,4%	50,0%	20,0%	33,3%	41,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl	38	33	4	5	12	12	12	12	12	12	12	8
Mittelwert	5,9	5,9	6,0	5,8	5,6	6,1	5,6	6,1	6,1	6,1	5,6	6,1
Standardabweichung	1,0	1,0	1,4	1,1	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.9.2: Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher**

	Gesamt	Programm			Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	4,0%	0,0%	10,0%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	6,7%
4	16,0%	20,0%	10,0%	33,3%	13,6%	10,0%	10,0%	20,0%
5	8,0%	0,0%	20,0%	0,0%	9,1%	20,0%	20,0%	0,0%
6	40,0%	33,3%	50,0%	33,3%	40,9%	40,0%	40,0%	40,0%
sehr großer Erfolg	32,0%	46,7%	10,0%	33,3%	31,8%	30,0%	30,0%	33,3%
Anzahl	25	15	10	3	22	10	10	15
Mittelwert	5,8	6,1	5,4	5,7	5,8	5,9	5,9	5,7
Standardabweichung	1,2	1,2	1,2	1,5	1,2	1,0	1,0	1,3
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	3,2%	0,0%	6,7%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	7,7%
3	3,2%	0,0%	6,7%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	7,7%
4	12,9%	25,0%	0,0%	50,0%	10,3%	16,7%	16,7%	7,7%
5	19,4%	25,0%	13,3%	0,0%	20,7%	33,3%	33,3%	0,0%
6	41,9%	25,0%	60,0%	0,0%	44,8%	33,3%	33,3%	53,8%
sehr großer Erfolg	19,4%	25,0%	13,3%	50,0%	17,2%	16,7%	16,7%	23,1%
Anzahl	31	16	15	2	29	18	18	13
Mittelwert	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5
Standardabweichung	1,2	1,2	1,4	2,1	1,2	1,0	1,0	1,6
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	4,8%	0,0%	9,5%	0,0%	5,1%	4,5%	4,5%	5,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	4,8%	4,8%	4,8%	0,0%	5,1%	4,5%	4,5%	5,0%
5	23,8%	14,3%	33,3%	33,3%	23,1%	31,8%	31,8%	15,0%
6	31,0%	33,3%	28,6%	33,3%	30,8%	36,4%	36,4%	25,0%
sehr großer Erfolg	35,7%	47,6%	23,8%	33,3%	35,9%	22,7%	22,7%	50,0%
Anzahl	42	21	21	3	39	22	22	20
Mittelwert	5,8	6,2	5,4	6,0	5,8	5,6	5,6	6,1
Standardabweichung	1,2	0,9	1,4	1,0	1,3	1,2	1,2	1,3
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	2,4%	0,0%	5,0%	0,0%	2,7%	0,0%	0,0%	4,8%
4	14,6%	9,5%	20,0%	25,0%	13,5%	20,0%	20,0%	9,5%
5	19,5%	14,3%	25,0%	25,0%	18,9%	25,0%	25,0%	14,3%
6	34,1%	38,1%	30,0%	50,0%	32,4%	30,0%	30,0%	38,1%
sehr großer Erfolg	29,3%	38,1%	20,0%	0,0%	32,4%	25,0%	25,0%	33,3%
Anzahl	41	21	20	4	37	20	20	21
Mittelwert	5,7	6,0	5,4	5,3	5,8	5,6	5,6	5,9
Standardabweichung	1,1	1,0	1,2	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2

	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	4	8,3%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	5	8,3%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	6	66,7%	75,0%	50,0%	100,0%	100,0%	63,6%	66,7%	0,0%	66,7%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	sehr großer Erfolg	16,7%	12,5%	25,0%	0,0%	0,0%	18,2%	16,7%	0,0%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Anzahl	12	8	4	1	11	12	11	12	11	12	12	11	12	12	11	12	12	11	0
	Mittelwert	5,9	5,9	6,0	6,0	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9
	Standardabweichung	,8	,8	0,8	0,8	,8	,8	,8	,8	,8	,8	,8	,8	,8	,8	,8	,8	,8	,8	,8
	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	2	3,8%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	3	3,8%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	4	19,2%	16,7%	21,4%	100,0%	16,0%	23,1%	15,4%	15,4%	16,0%	23,1%	15,4%	15,4%	15,4%	15,4%	15,4%	15,4%	15,4%	15,4%	
	5	15,4%	0,0%	28,6%	0,0%	16,0%	23,1%	7,7%	7,7%	16,0%	23,1%	7,7%	7,7%	7,7%	7,7%	7,7%	7,7%	7,7%	7,7%	
	6	42,3%	66,7%	21,4%	0,0%	44,0%	46,2%	38,5%	38,5%	44,0%	46,2%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	
	sehr großer Erfolg	15,4%	16,7%	14,3%	0,0%	16,0%	0,0%	30,8%	30,8%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Anzahl	26	12	14	1	25	13	13	13	25	13	13	13	13	13	13	13	13	13	
	Mittelwert	5,3	5,8	4,9	4,0	5,4	5,0	5,7	5,7	5,4	5,0	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	
	Standardabweichung	1,3	0,9	1,4	1,4	1,3	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	
	überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	3	2,6%	0,0%	5,3%	0,0%	2,9%	0,0%	5,6%	5,6%	2,9%	0,0%	5,6%	5,6%	5,6%	5,6%	5,6%	5,6%	5,6%	5,6%	
	4	5,3%	5,3%	5,3%	0,0%	5,7%	0,0%	11,1%	11,1%	5,7%	0,0%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	
	5	26,3%	31,6%	21,1%	0,0%	28,6%	40,0%	11,1%	11,1%	28,6%	40,0%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	
	6	28,9%	21,1%	36,8%	0,0%	31,4%	30,0%	27,8%	27,8%	31,4%	30,0%	27,8%	27,8%	27,8%	27,8%	27,8%	27,8%	27,8%	27,8%	
	sehr großer Erfolg	36,8%	42,1%	31,6%	100,0%	31,4%	30,0%	44,4%	44,4%	31,4%	30,0%	44,4%	44,4%	44,4%	44,4%	44,4%	44,4%	44,4%	44,4%	
	Anzahl	38	19	19	3	35	20	18	18	35	20	18	18	18	18	18	18	18	18	
	Mittelwert	5,9	6,0	5,8	7,0	5,8	5,9	5,9	5,9	6,0	5,8	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	
	Standardabweichung	1,0	1,0	1,1	0,0	1,0	,9	1,3	1,3	1,0	,9	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.9.3: Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit mit Blick auf die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Unser EXC / Unsere GSC schafft Rahmenbedingungen für Kooperationen zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, so dass ...	Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler														
	Gesamt	Geschlecht					Statusgruppe					Wissenschaftsbereiche			
		Mann	Frau	Sprecher/in	Professor/in	Juniorprofessor/in	Nachwuchsgruppenleiter/in	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften				
... wir, jetzt mehr als früher gemeinsam mit Personen, die an den anderen Einrichtungen tätig sind, forschen	stimme überhaupt nicht zu	14,3%	14,4%	14,1%	4,3%	16,6%	5,3%	7,3%	21,0%	11,0%	13,5%	10,6%			
	2	9,4%	9,8%	8,1%	0,0%	10,2%	15,8%	6,4%	13,7%	4,9%	9,7%	10,6%			
	3	6,7%	7,0%	6,7%	8,7%	6,6%	10,5%	5,5%	4,6%	7,6%	8,3%	4,8%			
	4	15,6%	16,3%	12,1%	10,9%	16,1%	21,1%	12,7%	16,9%	12,2%	18,1%	14,4%			
	5	21,8%	22,3%	19,5%	30,4%	19,4%	23,7%	32,7%	15,5%	22,4%	21,9%	33,7%			
	6	18,9%	19,4%	17,4%	17,4%	19,0%	18,4%	19,1%	17,8%	23,6%	16,0%	17,3%			
stimme voll und ganz zu	13,2%	10,8%	22,1%	28,3%	12,1%	5,3%	16,4%	10,5%	18,3%	12,5%	8,7%				
Anzahl	879	640	149	46	685	38	110	219	263	288	104				
Mittelwert	4,3	4,2	4,6	5,3	4,2	4,2	4,8	3,9	4,7	4,2	4,4				
Standardabweichung	2,0	1,9	2,1	1,6	2,0	1,6	1,7	2,1	1,9	1,9	1,8				
... wir jetzt häufiger mit Kolleginnen und Kollegen, die an den anderen Einrichtungen tätig sind, publizieren	stimme überhaupt nicht zu	15,1%	14,2%	17,6%	6,4%	17,3%	13,5%	5,6%	23,3%	10,2%	14,6%	11,5%			
	2	10,1%	10,7%	6,8%	4,3%	11,0%	8,1%	7,4%	11,9%	8,2%	9,7%	11,5%			
	3	8,1%	9,3%	6,1%	12,8%	7,9%	8,1%	7,4%	8,1%	7,0%	9,0%	8,7%			
	4	19,1%	20,6%	15,5%	8,5%	18,9%	29,7%	21,3%	16,7%	16,0%	22,6%	21,2%			
	5	19,8%	18,7%	22,3%	21,3%	20,1%	16,2%	18,5%	19,0%	20,3%	19,4%	22,1%			
	6	17,3%	16,9%	18,9%	25,5%	15,1%	21,6%	25,9%	13,3%	23,8%	14,9%	15,4%			
stimme voll und ganz zu	10,5%	9,7%	12,8%	21,3%	9,7%	2,7%	13,9%	7,6%	14,5%	9,7%	9,6%				
Anzahl	863	627	148	47	671	37	108	210	256	288	104				
Mittelwert	4,1	4,1	4,3	5,0	4,0	4,0	4,7	3,7	4,6	4,1	4,2				
Standardabweichung	1,9	1,9	2,0	1,8	1,9	1,7	1,7	2,0	1,9	1,9	1,8				
... wir Zugang zu weiterer Infrastruktur (Geräte, Räume, Bibliotheken etc.) haben	stimme überhaupt nicht zu	18,7%	18,9%	21,0%	4,3%	21,6%	20,6%	5,8%	28,7%	10,2%	20,4%	14,4%			
	2	9,0%	9,3%	7,0%	0,0%	8,4%	14,7%	15,4%	9,6%	6,3%	9,7%	13,5%			
	3	6,8%	6,9%	7,0%	8,5%	6,9%	5,9%	5,8%	6,7%	5,5%	8,2%	6,7%			
	4	15,5%	14,4%	18,2%	23,4%	16,3%	0,0%	11,5%	16,3%	13,7%	15,1%	20,2%			
	5	17,3%	17,8%	17,5%	19,1%	16,3%	32,4%	17,3%	14,4%	18,4%	17,2%	19,2%			
	6	19,0%	19,6%	14,0%	25,5%	18,1%	14,7%	23,1%	14,4%	25,9%	16,8%	16,3%			
stimme voll und ganz zu	13,7%	13,0%	15,4%	19,1%	12,3%	11,8%	21,2%	10,0%	20,0%	12,5%	9,6%				
Anzahl	852	623	143	47	667	34	104	209	255	279	104				
Mittelwert	4,2	4,1	4,1	5,1	4,0	4,0	4,7	3,6	4,8	4,0	4,0				
Standardabweichung	2,1	2,1	2,1	1,5	2,1	2,1	1,9	2,1	1,9	2,1	1,9				

stimme überhaupt nicht												
zu	20,9%	19,7%	23,3%	6,5%	23,2%	18,9%	12,6%	27,0%	16,7%	20,0%	20,8%	
2	14,1%	14,3%	13,0%	13,0%	14,4%	16,2%	11,7%	13,7%	12,8%	15,4%	12,9%	
3	8,5%	9,5%	5,5%	13,0%	8,0%	5,4%	10,7%	8,5%	8,9%	9,1%	5,9%	
4	20,7%	21,3%	18,5%	19,6%	20,2%	32,4%	20,4%	18,0%	18,7%	22,1%	27,7%	
5	15,5%	14,8%	18,5%	6,5%	15,5%	10,8%	21,4%	13,3%	19,1%	13,0%	18,8%	
6	13,1%	14,1%	10,3%	26,1%	12,2%	13,5%	12,6%	13,3%	14,8%	13,0%	8,9%	
stimme voll und ganz	7,2%	6,3%	11,0%	15,2%	6,4%	2,7%	10,7%	6,2%	8,9%	7,4%	5,0%	
zu	858	623	146	46	672	37	103	211	257	285	101	
Anzahl												
Mittelwert	3,6	3,6	3,7	4,5	3,5	3,5	4,1	3,4	3,9	3,6	3,6	
Standardabweichung	1,9	1,9	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	2,0	1,9	1,9	1,8	
stimme überhaupt nicht												
zu	16,8%	16,2%	19,4%	6,4%	18,8%	17,9%	7,8%	26,7%	11,6%	14,8%	15,5%	
2	11,9%	12,6%	8,3%	6,4%	12,3%	20,5%	8,8%	12,1%	8,4%	14,8%	11,7%	
3	7,3%	8,1%	5,6%	6,4%	7,3%	2,6%	9,8%	4,9%	8,8%	6,7%	10,7%	
4	17,5%	17,7%	16,7%	14,9%	16,7%	28,2%	19,6%	13,6%	14,0%	24,6%	13,6%	
5	19,1%	19,3%	18,1%	17,0%	19,4%	10,3%	21,6%	17,0%	22,0%	16,2%	24,3%	
6	16,8%	17,2%	16,0%	29,8%	15,2%	15,4%	21,6%	15,0%	23,2%	13,0%	15,5%	
stimme voll und ganz	10,6%	8,9%	16,0%	19,1%	10,3%	5,1%	10,8%	10,7%	12,0%	9,9%	8,7%	
zu	847	617	144	47	659	39	102	206	250	284	103	
Anzahl												
Mittelwert	4,0	4,0	4,2	5,0	3,9	3,6	4,5	3,7	4,4	3,9	4,0	
Standardabweichung	2,0	1,9	2,1	1,8	2,0	1,9	1,7	2,1	1,9	1,9	1,9	
stimme überhaupt nicht												
zu	59,4%	60,7%	57,8%	88,6%	59,8%	45,9%	50,0%	56,9%	59,3%	59,9%	64,4%	
2	20,6%	19,4%	23,1%	6,8%	19,2%	29,7%	31,5%	23,0%	21,7%	20,4%	12,5%	
3	6,5%	6,7%	3,4%	2,3%	6,8%	2,7%	8,3%	4,4%	7,0%	7,4%	7,7%	
4	8,8%	9,0%	8,2%	0,0%	9,8%	10,8%	5,6%	10,3%	7,8%	7,4%	12,5%	
5	2,5%	2,4%	3,4%	0,0%	2,4%	8,1%	1,9%	2,0%	1,9%	3,2%	1,9%	
6	1,3%	1,1%	2,0%	0,0%	1,4%	0,0%	1,9%	1,5%	1,9%	,7%	1,0%	
stimme voll und ganz	,9%	,6%	2,0%	2,3%	,8%	2,7%	,9%	2,0%	,4%	1,1%	0,0%	
zu	855	623	147	44	666	37	108	204	258	284	104	
Anzahl												
Mittelwert	1,8	1,8	1,9	1,3	1,8	2,2	1,9	1,9	1,8	1,8	1,8	
Standardabweichung	1,3	1,2	1,4	1,0	1,3	1,5	1,2	1,4	1,2	1,3	1,2	

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.9.3: Inwiefern beeinflusst die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit mit Blick auf die Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

	Gesamt	Programm			Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	
Unser EXC / Unsere GSC schafft Rahmenbedingungen für Kooperationen zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, so dass ...								
stimme überhaupt nicht								
zu	14,3%	9,0%	22,4%	12,8%	14,5%	13,5%	15,2%	
2	9,4%	7,9%	11,8%	11,5%	9,2%	7,3%	11,5%	
3	6,7%	5,8%	8,0%	7,7%	6,6%	7,8%	5,7%	
4	15,6%	16,0%	14,9%	15,4%	15,6%	16,5%	14,7%	
5	21,8%	21,7%	22,1%	30,8%	21,0%	21,7%	21,9%	
6	18,9%	22,6%	13,2%	14,1%	19,4%	20,4%	17,4%	
stimme voll und ganz	13,2%	16,9%	7,5%	7,7%	13,7%	12,8%	13,6%	
zu								
Anzahl	879	531	348	78	801	437	442	
Mittelwert	4,3	4,7	3,7	4,1	4,3	4,4	4,2	
Standardabweichung	2,0	1,8	2,0	1,8	2,0	1,9	2,0	
stimme überhaupt nicht								
zu	15,1%	10,3%	22,6%	11,8%	15,4%	14,0%	16,2%	
2	10,1%	8,6%	12,5%	11,8%	9,9%	8,6%	11,5%	
3	8,1%	7,0%	9,8%	13,2%	7,6%	7,9%	8,3%	
4	19,1%	20,5%	16,9%	15,8%	19,4%	18,6%	19,6%	
5	19,8%	19,4%	20,5%	25,0%	19,3%	22,3%	17,3%	
6	17,3%	20,3%	12,5%	17,1%	17,3%	17,7%	16,9%	
stimme voll und ganz	10,5%	13,9%	5,3%	5,3%	11,1%	10,9%	10,2%	
zu								
Anzahl	863	526	337	76	787	430	433	
Mittelwert	4,1	4,5	3,6	4,0	4,1	4,2	4,0	
Standardabweichung	1,9	1,8	1,9	1,8	1,9	1,9	1,9	
stimme überhaupt nicht								
zu	18,7%	13,5%	26,5%	16,7%	18,9%	16,9%	20,4%	
2	9,0%	7,8%	10,9%	14,1%	8,5%	8,1%	10,0%	
3	6,8%	6,2%	7,7%	11,5%	6,3%	7,4%	6,3%	
4	15,5%	15,2%	15,9%	12,8%	15,8%	14,8%	16,2%	
5	17,3%	18,9%	14,7%	19,2%	17,1%	16,9%	17,6%	
6	19,0%	21,6%	15,0%	16,7%	19,3%	20,0%	18,1%	
stimme voll und ganz	13,7%	16,8%	9,1%	9,0%	14,2%	16,0%	11,6%	
zu								
Anzahl	852	513	339	78	774	420	432	
Mittelwert	4,2	4,5	3,6	3,9	4,2	4,3	4,0	
Standardabweichung	2,1	2,0	2,1	2,0	2,1	2,1	2,1	

stimme überhaupt nicht												
zu	20,9%	19,1%	23,5%	12,8%	21,7%	19,1%	22,6%					
2	14,1%	13,5%	15,1%	15,4%	14,0%	13,2%	15,0%					
3	8,5%	8,6%	8,4%	12,8%	8,1%	9,6%	7,4%					
4	20,7%	21,2%	20,0%	32,1%	19,6%	21,4%	20,1%					
5	15,5%	17,0%	13,3%	15,4%	15,5%	15,3%	15,7%					
6	13,1%	13,5%	12,5%	9,0%	13,5%	13,2%	12,9%					
stimme voll und ganz	7,2%	7,2%	7,2%	2,6%	7,7%	8,2%	6,2%					
zu	858	513	345	78	780	425	433					
Anzahl												
Mittelwert	3,6	3,7	3,5	3,6	3,6	3,7	3,5					
Standardabweichung	1,9	1,9	2,0	1,6	2,0	1,9	1,9					
stimme überhaupt nicht												
zu	16,8%	14,1%	20,8%	11,8%	17,3%	14,1%	19,3%					
2	11,9%	11,6%	12,5%	14,5%	11,7%	9,8%	14,0%					
3	7,3%	6,5%	8,6%	7,9%	7,3%	7,9%	6,8%					
4	17,5%	19,8%	13,9%	17,1%	17,5%	17,2%	17,7%					
5	19,1%	18,4%	20,2%	26,3%	18,4%	22,2%	16,1%					
6	16,8%	18,8%	13,6%	17,1%	16,7%	16,5%	17,0%					
stimme voll und ganz	10,6%	10,8%	10,4%	5,3%	11,2%	12,2%	9,1%					
zu	847	510	337	76	771	418	429					
Anzahl												
Mittelwert	4,0	4,2	3,8	4,0	4,0	4,2	3,8					
Standardabweichung	2,0	1,9	2,0	1,8	2,0	1,9	2,0					
stimme überhaupt nicht												
zu	59,4%	58,9%	60,2%	38,2%	61,5%	63,3%	55,7%					
2	20,6%	21,9%	18,6%	31,6%	19,5%	17,8%	23,3%					
3	6,5%	5,4%	8,3%	9,2%	6,3%	5,7%	7,4%					
4	8,8%	8,3%	9,4%	15,8%	8,1%	8,5%	9,0%					
5	2,5%	2,7%	2,1%	0,0%	2,7%	3,3%	1,6%					
6	1,3%	1,4%	1,2%	1,3%	1,3%	0,7%	1,8%					
stimme voll und ganz	,9%	1,4%	0,3%	3,9%	,6%	0,7%	1,2%					
zu	855	516	339	76	779	422	433					
Anzahl												
Mittelwert	1,8	1,8	1,8	2,3	1,8	1,8	1,9					
Standardabweichung	1,3	1,3	1,2	1,5	1,2	1,3	1,3					

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.10.1: Welche der folgenden Maßnahmen wurden / werden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt?

	Geschlecht				Wissenschaftsbereiche				
	Gesamt		Frau		Geistes- und Sozialwissenschaften		Naturwissenschaften		Ingenieurwissenschaften
	Mann	Frau	Mann	Frau	Lebenswissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften		
Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit	erstmalig umgesetzt	34,6%	35,7%	33,3%	45,5%	12,5%	57,1%	30,0%	
	intensiviert	61,5%	61,9%	55,6%	45,5%	81,3%	42,9%	70,0%	
	gar nicht umgesetzt	3,8%	2,4%	11,1%	9,1%	6,3%	0,0%	0,0%	
	Anzahl	52	42	9	11	16	14	10	
Maßnahmen der Vernetzung mit der Wirtschaft	erstmalig umgesetzt	19,1%	20,5%	14,3%	12,5%	0,0%	38,5%	27,3%	
	intensiviert	51,1%	48,7%	57,1%	12,5%	80,0%	30,8%	63,6%	
	gar nicht umgesetzt	29,8%	30,8%	28,6%	75,0%	20,0%	30,8%	9,1%	
	Anzahl	47	39	7	8	15	13	11	
Strategische Partnerschaften mit der Industrie	erstmalig umgesetzt	10,4%	12,5%	0,0%	0,0%	6,3%	23,1%	9,1%	
	intensiviert	45,8%	45,0%	42,9%	12,5%	68,8%	7,7%	81,8%	
	gar nicht umgesetzt	43,8%	42,5%	57,1%	87,5%	25,0%	69,2%	9,1%	
	Anzahl	48	40	7	8	16	13	11	
Personaltransfer / Austausch von Personal mit anwendungsnahen Organisationen	erstmalig umgesetzt	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	intensiviert	42,6%	43,6%	28,6%	25,0%	50,0%	30,8%	54,5%	
	gar nicht umgesetzt	57,4%	56,4%	71,4%	75,0%	50,0%	69,2%	45,5%	
	Anzahl	47	39	7	8	14	13	11	
Unterstützung von Verwertung und Patentierung sowie Ausgründungen / Entrepreneurship	erstmalig umgesetzt	2,2%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	
	intensiviert	44,4%	42,1%	50,0%	0,0%	60,0%	25,0%	72,7%	
	gar nicht umgesetzt	53,3%	55,3%	50,0%	100,0%	40,0%	66,7%	27,3%	
	Anzahl	45	38	6	7	15	12	11	
Zugang zu praxisbezogenen/praxisrelevante n Austausch-, Mentoringangeboten	erstmalig umgesetzt	10,0%	7,5%	22,2%	18,2%	13,3%	7,7%	0,0%	
	intensiviert	64,0%	65,0%	55,6%	63,6%	66,7%	46,2%	80,0%	
	gar nicht umgesetzt	26,0%	27,5%	22,2%	18,2%	20,0%	46,2%	20,0%	
	Anzahl	50	40	9	11	15	13	10	

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.10.1: Welche der folgenden Maßnahmen wurden / werden in Ihrem EXC / Ihrer GSC zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt?

Befragte: SprecherInnen und Sprecher

	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK		
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	
Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit	erstmalig umgesetzt	34,6%	41,7%	28,6%	33,3%	34,8%	38,5%	30,8%
	intensiviert	61,5%	58,3%	64,3%	50,0%	63,0%	61,5%	61,5%
	gar nicht umgesetzt	3,8%	0,0%	7,1%	16,7%	2,2%	0,0%	7,7%
	Anzahl	52	24	28	6	46	26	26
Maßnahmen der Vernetzung mit der Wirtschaft	erstmalig umgesetzt	19,1%	21,7%	16,7%	14,3%	20,0%	22,7%	16,0%
	intensiviert	51,1%	56,5%	45,8%	71,4%	47,5%	45,5%	56,0%
	gar nicht umgesetzt	29,8%	21,7%	37,5%	14,3%	32,5%	31,8%	28,0%
	Anzahl	47	23	24	7	40	22	25
Strategische Partnerschaften mit der Industrie	erstmalig umgesetzt	10,4%	8,7%	12,0%	0,0%	12,2%	17,4%	4,0%
	intensiviert	45,8%	52,2%	40,0%	42,9%	46,3%	43,5%	48,0%
	gar nicht umgesetzt	43,8%	39,1%	48,0%	57,1%	41,5%	39,1%	48,0%
	Anzahl	48	23	25	7	41	23	25
Personaltransfer / Austausch von Personal mit anwendungsnahen Organisationen	erstmalig umgesetzt	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	intensiviert	42,6%	56,5%	29,2%	28,6%	45,0%	40,9%	44,0%
	gar nicht umgesetzt	57,4%	43,5%	70,8%	71,4%	55,0%	59,1%	56,0%
	Anzahl	47	23	24	7	40	22	25
Unterstützung von Verwertung und Patentierung sowie Ausgründungen / Entrepreneurship	erstmalig umgesetzt	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	2,6%	4,3%	0,0%
	intensiviert	44,4%	61,9%	29,2%	71,4%	39,5%	47,8%	40,9%
	gar nicht umgesetzt	53,3%	38,1%	66,7%	28,6%	57,9%	47,8%	59,1%
	Anzahl	45	21	24	7	38	23	22
Zugang zu praxisbezogenen/praxisrelevante n Austausch-, Mentoringangeboten	erstmalig umgesetzt	10,0%	9,5%	10,3%	0,0%	11,6%	12,5%	7,7%
	intensiviert	64,0%	66,7%	62,1%	57,1%	65,1%	66,7%	61,5%
	gar nicht umgesetzt	26,0%	23,8%	27,6%	42,9%	23,3%	20,8%	30,8%
	Anzahl	50	21	29	7	43	24	26

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.10.2: Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit?
Beträge: SprecherInnen und Sprecher

	Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche						
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften		Lebenswissen- schaften		Naturwissen- schaften		Ingenieur- wissen- schaften
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	4,7%	2,7%	20,0%	12,5%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	2,3%	2,7%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	11,6%	13,5%	0,0%	12,5%	15,4%	8,3%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%
5	25,6%	27,0%	0,0%	25,0%	46,2%	8,3%	22,2%	22,2%	22,2%	22,2%
6	20,9%	18,9%	40,0%	25,0%	15,4%	8,3%	44,4%	44,4%	44,4%	44,4%
sehr großer Erfolg	34,9%	35,1%	40,0%	25,0%	15,4%	66,7%	22,2%	22,2%	22,2%	22,2%
Anzahl	43	37	5	8	13	12	9	9	9	9
Mittelwert	5,6	5,6	5,6	5,3	5,2	6,1	5,8	5,8	5,8	5,8
Standardabweichung	1,4	1,3	2,1	1,7	1,1	1,6	1,0	1,0	1,0	1,0
überhaupt kein Erfolg	3,6%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	10,7%	8,7%	25,0%	50,0%	9,1%	0,0%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%
3	14,3%	17,4%	0,0%	0,0%	36,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	21,4%	17,4%	25,0%	0,0%	27,3%	14,3%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
5	17,9%	17,4%	25,0%	50,0%	18,2%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
6	21,4%	21,7%	25,0%	0,0%	9,1%	42,9%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
sehr großer Erfolg	10,7%	13,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%
Anzahl	28	23	4	2	11	7	8	8	8	8
Mittelwert	4,5	4,5	4,3	3,5	3,8	5,3	4,9	4,9	4,9	4,9
Standardabweichung	1,7	1,7	1,7	2,1	1,2	2,1	1,6	1,6	1,6	1,6
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	9,5%	5,9%	33,3%	100,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	9,5%	11,8%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	33,3%	29,4%	33,3%	0,0%	40,0%	33,3%	28,6%	28,6%	28,6%	28,6%
5	4,8%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%
6	19,0%	23,5%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	28,6%	28,6%	28,6%	28,6%
sehr großer Erfolg	23,8%	23,5%	33,3%	0,0%	10,0%	66,7%	28,6%	28,6%	28,6%	28,6%
Anzahl	21	17	3	1	10	3	7	7	7	7
Mittelwert	4,9	5,0	4,3	2,0	4,3	6,0	5,6	5,6	5,6	5,6
Standardabweichung	1,7	1,6	2,5	1,6	1,6	1,7	1,3	1,3	1,3	1,3

Tab. 10.2: Wie beurteilen Sie den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	ja	nein
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	4,7%	0,0%	10,0%	0,0%	5,1%	5,0%	4,3%	4,3%
3	2,3%	4,3%	0,0%	0,0%	2,6%	5,0%	5,0%	0,0%
4	11,6%	13,0%	10,0%	25,0%	10,3%	20,0%	4,3%	4,3%
5	25,6%	13,0%	40,0%	0,0%	28,2%	35,0%	17,4%	17,4%
6	20,9%	26,1%	15,0%	50,0%	17,9%	5,0%	34,8%	34,8%
sehr großer Erfolg	34,9%	43,5%	25,0%	25,0%	35,9%	30,0%	39,1%	39,1%
Anzahl	43	23	20	4	39	20	23	23
Mittelwert	5,6	5,9	5,3	5,8	5,6	5,2	6,0	6,0
Standardabweichung	1,4	1,2	1,5	1,3	1,4	1,5	1,2	1,2
überhaupt kein Erfolg	3,6%	0,0%	9,1%	0,0%	4,2%	8,3%	0,0%	0,0%
2	10,7%	11,8%	9,1%	25,0%	8,3%	8,3%	12,5%	12,5%
3	14,3%	5,9%	27,3%	25,0%	12,5%	16,7%	12,5%	12,5%
4	21,4%	17,6%	27,3%	25,0%	20,8%	33,3%	12,5%	12,5%
5	17,9%	23,5%	9,1%	0,0%	20,8%	8,3%	25,0%	25,0%
6	21,4%	29,4%	9,1%	25,0%	20,8%	16,7%	25,0%	25,0%
sehr großer Erfolg	10,7%	11,8%	9,1%	0,0%	12,5%	8,3%	12,5%	12,5%
Anzahl	28	17	11	4	24	12	16	16
Mittelwert	4,5	4,9	3,8	3,8	4,6	4,1	4,8	4,8
Standardabweichung	1,7	1,5	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6	1,6
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	9,5%	9,1%	10,0%	0,0%	10,0%	9,1%	10,0%	10,0%
3	9,5%	0,0%	20,0%	100,0%	5,0%	9,1%	10,0%	10,0%
4	33,3%	27,3%	40,0%	0,0%	35,0%	36,4%	30,0%	30,0%
5	4,8%	9,1%	0,0%	0,0%	5,0%	9,1%	0,0%	0,0%
6	19,0%	18,2%	20,0%	0,0%	20,0%	18,2%	20,0%	20,0%
sehr großer Erfolg	23,8%	36,4%	10,0%	0,0%	25,0%	18,2%	30,0%	30,0%
Anzahl	21	11	10	1	20	11	10	10
Mittelwert	4,9	5,4	4,3	3,0	5,0	4,7	5,0	5,0
Standardabweichung	1,7	1,7	1,6	1,6	1,7	1,6	1,8	1,8

überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	33,3%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%
4	16,7%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%
5	16,7%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%
6	33,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%
sehr großer Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl	6	2	4	4	0	6	6	8	9	1	3	3	4	6	1	8	9	16	30	14	27	14	16
Mittelwert	4,5	6,0	3,8	3,8		4,5	3,8	3,8	3,8	4	3,3	3,3	4	4,0	4	3,8	3,8	4,7	4,7	4,8	4,7	4,6	4,8
Standardabweichung	1,4	0,0	1,0	1,0		1,4	1,3	1,3	1,2	1,7	0,6	0,6	1,3	1,4	1,3	1,2	1,2	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,2
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	11,1%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	33,3%	16,7%	66,7%	0,0%	0,0%	37,5%	0,0%	37,5%	0,0%	37,5%	0,0%	37,5%	0,0%	37,5%	0,0%	37,5%	0,0%	37,5%	0,0%	37,5%	0,0%	37,5%	0,0%
4	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%
5	11,1%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%
6	11,1%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%
sehr großer Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl	9	6	3	3	1	8	9	16	30	3	3	4	6	1	8	9	16	30	14	27	14	16	
Mittelwert	3,8	4,0	3,3	3,3	4	3,8	3,8	3,8	4,7	5,0	4,7	4,7	4,8	4,8	4,7	4,7	4,7	4,7	4,8	4,7	4,6	4,8	
Standardabweichung	1,2	1,4	0,6	0,6	1,7	1,3	1,2	1,2	1,1	1,7	1,2	1,2	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,2	
überhaupt kein Erfolg	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	13,3%	7,1%	18,8%	33,3%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%
4	30,0%	35,7%	25,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%
5	30,0%	28,6%	31,3%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%
6	23,3%	28,6%	18,8%	66,7%	0,0%	18,5%	0,0%	18,5%	0,0%	18,5%	0,0%	18,5%	0,0%	18,5%	0,0%	18,5%	0,0%	18,5%	0,0%	18,5%	0,0%	18,5%	0,0%
sehr großer Erfolg	3,3%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	3,7%	0,0%	3,7%	0,0%	3,7%	0,0%	3,7%	0,0%	3,7%	0,0%	3,7%	0,0%	3,7%	0,0%	3,7%	0,0%	3,7%	0,0%
Anzahl	30	14	16	16	3	27	14	27	30	3	3	4	6	1	8	9	16	30	14	27	14	16	
Mittelwert	4,7	4,8	4,7	4,7	5,0	4,7	4,7	4,7	4,7	5,0	4,7	4,7	4,8	4,8	4,7	4,7	4,7	4,7	4,8	4,7	4,6	4,8	
Standardabweichung	1,1	1,0	1,2	1,2	1,7	1,2	1,2	1,2	1,1	1,7	1,2	1,2	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,2	

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.10.3: Inwiefern wirken sich Aktivitäten des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitseinheit aus?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher sowie weitere WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler**

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die ...	Gesamt	Geschlecht				Statusgruppe				Wissenschaftsbereiche									
		Mann		Frau		Sprecher/in		Professor/in		Junior-professor/in		Nachwuchsgruppenleiter/in		Geistes- und Sozialwissenschaften		Lebenswissenschaften		Ingenieurwissenschaften	
		Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert
stimme überhaupt nicht zu	7,3%	7,0%	7,5%	0,0%	8,2%	4,4%	6,3%	10,9%	6,7%	6,0%	4,5%	6,3%	10,9%	6,7%	6,0%	4,5%			
	7,6%	8,1%	5,0%	3,8%	8,5%	6,7%	4,5%	7,3%	7,1%	9,0%	6,3%								
2	7,6%	8,1%	5,0%	3,8%	8,5%	6,7%	4,5%	7,3%	7,1%	9,0%	6,3%								
3	6,7%	7,3%	6,2%	3,8%	7,0%	6,7%	6,3%	5,7%	8,6%	5,6%	8,1%								
4	13,5%	12,3%	14,9%	7,7%	14,4%	8,9%	12,5%	13,4%	18,4%	11,3%	9,0%								
5	25,8%	26,7%	24,8%	30,8%	24,9%	20,0%	31,3%	25,1%	23,5%	25,6%	32,4%								
6	23,9%	23,5%	23,6%	23,1%	22,7%	37,8%	26,8%	22,7%	26,7%	21,9%	26,1%								
stimme voll und ganz zu	15,1%	15,0%	18,0%	30,8%	14,4%	15,6%	12,5%	15,0%	9,0%	20,6%	13,5%								
Anzahl	919	667	161	52	710	45	112	247	255	301	111								
Mittelwert	4,8	4,7	4,9	5,6	4,6	5,1	4,9	4,6	4,6	4,9	4,9								
Standardabweichung	1,7	1,7	1,7	1,3	1,8	1,6	1,6	1,9	1,6	1,8	1,6								
stimme überhaupt nicht zu	14,9%	13,9%	15,3%	3,9%	16,2%	12,5%	13,1%	20,6%	13,9%	11,3%	14,3%								
	14,8%	15,0%	12,7%	17,6%	15,4%	12,5%	10,1%	9,9%	21,1%	12,0%	19,6%								
2	9,0%	9,0%	7,3%	7,8%	9,0%	20,0%	5,1%	7,3%	9,3%	7,6%	16,1%								
3	16,8%	16,2%	18,7%	13,7%	17,3%	15,0%	15,2%	17,6%	16,9%	16,2%	17,0%								
4	19,5%	20,4%	19,3%	21,6%	17,5%	22,5%	31,3%	20,6%	18,1%	21,6%	14,3%								
5	14,9%	15,4%	15,3%	15,7%	14,6%	10,0%	19,2%	15,5%	13,9%	16,5%	11,6%								
6	10,0%	10,0%	11,3%	19,6%	10,0%	7,5%	6,1%	8,6%	6,8%	14,8%	7,1%								
stimme voll und ganz zu	877	641	150	51	687	40	99	233	237	291	112								
Mittelwert	4,0	4,0	4,1	4,6	3,9	3,8	4,2	3,9	3,7	4,3	3,6								
Standardabweichung	1,9	1,9	2,0	1,9	2,0	1,8	1,8	2,0	1,9	1,9	1,8								
stimme überhaupt nicht zu	32,8%	29,5%	48,4%	26,7%	34,6%	27,3%	25,6%	68,6%	22,0%	27,7%	17,7%								
	15,4%	15,7%	11,7%	11,1%	16,1%	18,2%	12,2%	10,5%	21,2%	16,5%	8,0%								
2	8,5%	8,8%	9,4%	15,6%	7,9%	7,8%	7,8%	5,9%	8,9%	6,5%	14,2%								
3	15,7%	16,8%	10,2%	6,7%	15,4%	12,1%	23,3%	7,2%	17,8%	19,2%	15,0%								
4	14,4%	15,5%	11,7%	17,8%	13,2%	21,2%	17,8%	4,6%	15,7%	18,5%	15,9%								
5	9,5%	10,2%	5,5%	20,0%	8,5%	9,1%	11,1%	3,3%	10,2%	7,7%	21,2%								
6	3,8%	3,6%	3,1%	2,2%	4,3%	0,0%	2,2%	0,0%	4,2%	3,8%	8,0%								
stimme voll und ganz zu	766	560	128	45	598	33	90	153	236	260	113								
Mittelwert	3,1	3,2	2,5	3,5	3,0	3,1	3,4	1,8	3,3	3,2	4,0								
Standardabweichung	1,9	1,9	1,9	2,0	1,9	1,8	1,8	1,4	1,8	1,9	2,0								

stimme überhaupt nicht												
zu	25,6%	23,5%	31,5%	16,3%	26,7%	26,5%	22,8%	36,3%	22,4%	24,2%	17,1%	
2	18,4%	19,9%	13,8%	18,4%	19,0%	26,5%	10,9%	14,0%	22,8%	16,5%	20,7%	
3	9,1%	9,5%	7,7%	14,3%	8,5%	17,6%	7,6%	8,8%	9,9%	7,7%	10,8%	
4	19,3%	19,9%	19,2%	20,4%	18,7%	11,8%	25,0%	13,5%	19,0%	22,7%	21,6%	
5	14,5%	14,0%	13,8%	18,4%	13,8%	8,8%	19,6%	16,6%	12,1%	13,1%	19,8%	
6	8,4%	9,0%	6,2%	10,2%	8,3%	5,9%	8,7%	5,2%	9,9%	10,4%	6,3%	
stimme voll und ganz	4,8%	4,1%	7,7%	2,0%	5,0%	2,9%	5,4%	5,7%	3,9%	5,4%	3,6%	
zu	800	587	130	49	625	34	92	193	232	260	111	
Anzahl												
Mittelwert	3,2	3,2	3,2	3,4	3,2	2,8	3,6	3,0	3,2	3,4	3,4	
Standardabweichung	1,9	1,8	2,0	1,7	1,9	1,7	1,9	1,9	1,8	1,9	1,7	
stimme überhaupt nicht												
zu	39,8%	37,0%	50,9%	36,4%	41,3%	42,9%	30,0%	70,3%	31,5%	35,2%	24,5%	
2	20,9%	21,1%	17,9%	18,2%	21,7%	21,4%	16,3%	12,4%	25,1%	23,4%	17,6%	
3	10,5%	10,9%	11,6%	11,4%	10,7%	7,1%	10,0%	5,5%	11,4%	9,0%	18,6%	
4	14,8%	14,7%	13,4%	6,8%	14,2%	14,3%	23,8%	6,2%	15,1%	17,6%	20,6%	
5	7,7%	9,0%	3,6%	18,2%	5,9%	10,7%	13,8%	2,8%	8,7%	9,0%	9,8%	
6	5,5%	6,6%	2,7%	9,1%	5,3%	3,6%	5,0%	2,8%	5,5%	5,7%	8,8%	
stimme voll und ganz	,8%	,8%	0,0%	0,0%	,9%	0,0%	1,3%	0,0%	2,7%	0,0%	0,0%	
zu	714	532	112	44	562	28	80	145	219	244	102	
Anzahl												
Mittelwert	2,5	2,6	2,1	2,8	2,4	2,4	3,0	1,7	2,7	2,6	3,0	
Standardabweichung	1,6	1,7	1,4	1,8	1,6	1,6	1,7	1,3	1,7	1,6	1,6	
stimme überhaupt nicht												
zu	31,9%	32,0%	30,0%	56,0%	31,7%	25,0%	25,2%	30,4%	35,8%	28,8%	33,9%	
2	22,2%	23,6%	20,0%	22,0%	20,7%	25,0%	30,6%	16,2%	25,4%	25,5%	18,3%	
3	10,0%	10,2%	7,5%	0,0%	10,0%	20,8%	9,9%	10,1%	8,5%	9,3%	14,8%	
4	13,6%	13,9%	12,5%	10,0%	14,2%	12,5%	11,7%	16,2%	13,1%	13,2%	10,4%	
5	12,6%	12,0%	15,6%	6,0%	13,2%	12,5%	11,7%	16,2%	9,2%	11,6%	15,7%	
6	6,2%	5,8%	6,9%	6,0%	6,7%	4,2%	4,5%	6,1%	6,2%	6,6%	6,1%	
stimme voll und ganz	3,6%	2,5%	7,5%	0,0%	3,6%	0,0%	6,3%	4,9%	1,9%	5,0%	,9%	
zu	929	675	160	50	720	48	111	247	260	302	115	
Anzahl												
Mittelwert	2,9	2,8	3,1	2,1	2,9	2,8	2,9	3,1	2,6	2,9	2,8	
Standardabweichung	1,8	1,7	2,0	1,6	1,8	1,5	1,8	1,9	1,7	1,8	1,7	

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.10.3: Inwiefern wirken sich Aktivitäten des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf Ihre Arbeitsgruppe / Arbeitsinheit aus?

Befragte: Sprecherinnen und Sprecher sowie weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC schafft Rahmenbedingungen, durch die ...	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
stimme überhaupt nicht zu	7,3%	4,7%	11,3%	10,1%	7,0%	5,9%	8,6%
2	7,6%	5,0%	11,6%	8,9%	7,5%	8,6%	6,7%
3	6,7%	5,6%	8,5%	11,4%	6,3%	6,5%	6,9%
4	13,5%	12,8%	14,6%	19,0%	13,0%	15,8%	11,3%
5	25,8%	23,7%	28,9%	27,8%	25,6%	26,9%	24,8%
6	23,9%	29,1%	16,0%	17,7%	24,5%	23,9%	23,9%
stimme voll und ganz zu	15,1%	19,1%	9,1%	5,1%	16,1%	12,4%	17,6%
Anzahl	919	556	363	79	840	443	476
Mittelwert	4,8	5,1	4,2	4,2	4,8	4,7	4,8
Standardabweichung	1,7	1,6	1,8	1,7	1,7	1,7	1,8
stimme überhaupt nicht zu	14,9%	10,1%	22,4%	25,7%	13,9%	14,5%	15,4%
2	14,8%	12,9%	17,7%	21,6%	14,2%	14,5%	15,1%
3	9,0%	8,8%	9,3%	5,4%	9,3%	9,8%	8,2%
4	16,8%	13,9%	21,2%	17,6%	16,7%	18,7%	14,9%
5	19,5%	23,8%	12,8%	23,0%	19,2%	19,6%	19,4%
6	14,9%	17,8%	10,5%	4,1%	15,9%	14,5%	15,4%
stimme voll und ganz zu	10,0%	12,6%	6,1%	2,7%	10,7%	8,4%	11,6%
Anzahl	877	533	344	74	803	428	449
Mittelwert	4,0	4,3	3,4	3,1	4,0	3,9	4,0
Standardabweichung	1,9	1,9	1,9	1,8	1,9	1,9	2,0
stimme überhaupt nicht zu	32,8%	28,0%	39,6%	27,5%	33,3%	33,4%	32,2%
2	15,4%	14,4%	16,8%	27,5%	14,2%	14,8%	16,0%
3	8,5%	9,1%	7,6%	8,7%	8,5%	7,9%	9,0%
4	15,7%	15,3%	16,1%	21,7%	15,1%	14,5%	16,7%
5	14,4%	16,0%	12,0%	7,2%	15,1%	14,8%	14,0%
6	9,5%	11,6%	6,6%	5,8%	9,9%	11,5%	7,7%
stimme voll und ganz zu	3,8%	5,6%	1,3%	1,4%	4,0%	3,0%	4,5%
Anzahl	766	450	316	69	697	365	401
Mittelwert	3,1	3,3	2,7	2,8	3,1	3,1	3,1
Standardabweichung	1,9	2,0	1,8	1,6	1,9	1,9	1,9

stimme überhaupt nicht												
zu	25,6%	19,9%	33,9%	26,8%	25,5%	26,9%	24,5%					
2	18,4%	17,5%	19,6%	23,9%	17,8%	18,2%	18,5%					
3	9,1%	9,5%	8,6%	7,0%	9,3%	9,2%	9,0%					
4	19,3%	20,3%	17,7%	22,5%	18,9%	17,7%	20,7%					
5	14,5%	16,7%	11,3%	11,3%	14,8%	15,3%	13,8%					
6	8,4%	10,4%	5,5%	7,0%	8,5%	8,2%	8,6%					
stimme voll und ganz	4,8%	5,7%	3,4%	1,4%	5,1%	4,5%	5,0%					
zu	800	473	327	71	729	379	421					
Anzahl												
Mittelwert	3,2	3,5	2,8	2,9	3,3	3,2	3,3					
Standardabweichung	1,9	1,9	1,8	1,7	1,9	1,9	1,9					
stimme überhaupt nicht												
zu	39,8%	33,8%	48,6%	36,5%	40,1%	41,0%	38,6%					
2	20,9%	21,8%	19,4%	25,4%	20,4%	18,9%	22,7%					
3	10,5%	10,3%	10,8%	9,5%	10,6%	10,2%	10,8%					
4	14,8%	16,4%	12,5%	19,0%	14,4%	12,8%	16,8%					
5	7,7%	9,2%	5,6%	6,3%	7,8%	9,6%	5,9%					
6	5,5%	7,3%	2,8%	3,2%	5,7%	6,1%	4,9%					
stimme voll und ganz	,8%	1,2%	0,3%	0,0%	,9%	1,5%	0,3%					
zu	714	426	288	63	651	344	370					
Anzahl												
Mittelwert	2,5	2,7	2,2	2,4	2,5	2,6	2,4					
Standardabweichung	1,6	1,7	1,5	1,5	1,6	1,7	1,5					
stimme überhaupt nicht												
zu	31,9%	30,8%	33,5%	27,5%	32,3%	34,3%	29,6%					
2	22,2%	21,9%	22,5%	28,8%	21,6%	21,8%	22,5%					
3	10,0%	9,6%	10,7%	8,8%	10,1%	8,5%	11,5%					
4	13,6%	14,0%	12,9%	16,3%	13,3%	12,5%	14,6%					
5	12,6%	13,1%	11,8%	15,0%	12,4%	14,0%	11,3%					
6	6,2%	6,9%	5,2%	2,5%	6,6%	5,8%	6,7%					
stimme voll und ganz	3,6%	3,7%	3,3%	1,3%	3,8%	3,1%	4,0%					
zu	929	565	364	80	849	449	480					
Anzahl												
Mittelwert	2,9	2,9	2,8	2,8	2,9	2,8	2,9					
Standardabweichung	1,8	1,8	1,8	1,6	1,8	1,8	1,8					

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.11.1: Inwiefern wirkt sich die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf die Struktur bzw. das Profil der Hochschule insgesamt aus?
 Befragte: SprecherInnen und Sprecher sowie weitere WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC ...	Gesamt		Geschlecht						Statusgruppe						Wissenschaftsbereiche															
	Mann	Frau	Sprecher/in	Professor/in	Junior-professor/in	Nachwuchsgruppenleiter/in	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Mann	Frau	Sprecher/in	Professor/in	Junior-professor/in	Nachwuchsgruppenleiter/in	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften										
stimme überhaupt nicht																														
zu	884	150	52	685	45	102	240	239	292	109																				
Mittelwert	4,1	4,1	4,7	4,0	4,1	4,4	4,0	4,0	4,3	3,9																				
Standardabweichung	1,9	1,8	1,8	1,9	1,9	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9																				
stimme überhaupt nicht																														
zu	6,6%	8,9%	2,0%	7,7%	6,5%	1,8%	7,3%	4,3%	7,0%	9,6%																				
2	5,2%	3,2%	0,0%	6,2%	0,0%	3,6%	6,1%	3,5%	6,3%	4,3%																				
3	4,7%	5,1%	4,1%	4,5%	6,5%	5,4%	4,9%	3,9%	5,4%	4,3%																				
4	9,9%	15,2%	6,1%	10,7%	8,7%	7,1%	10,6%	10,2%	10,4%	7,0%																				
5	19,3%	21,5%	14,3%	19,2%	19,6%	22,3%	19,6%	16,8%	20,9%	20,0%																				
6	29,6%	30,5%	30,6%	29,0%	34,8%	30,4%	30,6%	30,1%	27,2%	31,3%																				
stimme voll und ganz	24,7%	23,4%	42,9%	22,7%	23,9%	29,5%	20,8%	31,3%	22,8%	23,5%																				
zu	937	158	49	730	46	112	245	256	316	115																				
Mittelwert	5,2	5,1	5,9	5,1	5,3	5,5	5,0	5,5	5,0	5,1																				
Standardabweichung	1,8	1,8	1,3	1,8	1,6	1,5	1,8	1,6	1,8	1,9																				
stimme überhaupt nicht																														
zu	7,4%	11,4%	11,3%	7,3%	5,0%	7,0%	4,6%	8,3%	7,3%	10,2%																				
2	9,1%	8,3%	17,0%	8,1%	17,5%	8,1%	6,9%	12,2%	6,9%	13,0%																				
3	6,2%	5,3%	0,0%	6,6%	2,5%	9,3%	5,0%	7,8%	5,8%	6,5%																				
4	11,3%	10,3%	15,1%	10,8%	5,0%	15,1%	10,6%	12,6%	13,1%	5,6%																				
5	22,1%	22,3%	24,5%	21,1%	32,5%	23,3%	21,1%	20,4%	23,7%	24,1%																				
6	27,7%	29,1%	20,8%	28,9%	27,5%	23,3%	31,7%	26,1%	27,0%	25,0%																				
stimme voll und ganz	16,2%	15,5%	11,3%	17,3%	10,0%	14,0%	20,2%	12,6%	16,1%	15,7%																				
zu	834	619	53	655	40	86	218	230	274	108																				
Mittelwert	4,8	4,7	4,3	4,9	4,7	4,7	5,1	4,5	4,8	4,6																				
Standardabweichung	1,8	1,9	1,9	1,8	1,8	1,8	1,7	1,8	1,7	2,0																				

stimme überhaupt nicht												
zu	11,6%	10,5%	14,9%	7,8%	12,6%	12,8%	5,2%	16,9%	10,1%	8,4%	10,9%	
2	15,4%	15,3%	13,6%	11,8%	16,5%	10,6%	11,3%	19,3%	14,8%	12,2%	16,4%	
3	8,2%	8,5%	6,5%	9,8%	8,3%	6,4%	7,2%	9,5%	8,4%	7,1%	7,3%	
4	17,8%	18,5%	14,9%	23,5%	18,1%	14,9%	14,4%	19,3%	17,7%	17,6%	16,4%	
5	25,4%	26,2%	23,4%	23,5%	23,7%	29,8%	36,1%	20,6%	25,3%	29,4%	26,4%	
6	14,7%	14,4%	16,9%	17,6%	14,7%	10,6%	15,5%	9,1%	16,5%	16,9%	16,4%	
stimme voll und ganz	7,0%	6,6%	9,7%	5,9%	6,0%	14,9%	10,3%	5,3%	7,2%	8,4%	6,4%	
ZU	891	648	154	51	696	47	97	243	237	296	110	
Mittelwert	4,0	4,0	4,1	4,2	3,9	4,3	4,5	3,6	4,1	4,3	4,1	
Standardabweichung	1,8	1,8	1,9	1,7	1,8	1,9	1,6	1,8	1,8	1,7	1,8	
stimme überhaupt nicht												
zu	22,8%	21,2%	30,8%	18,0%	24,9%	17,0%	13,5%	25,7%	25,3%	17,3%	24,3%	
2	16,5%	18,3%	12,6%	18,0%	16,3%	12,8%	18,3%	18,1%	16,2%	16,7%	13,5%	
3	11,5%	10,5%	11,3%	4,0%	11,4%	8,5%	17,3%	10,0%	14,1%	9,7%	13,5%	
4	12,2%	12,5%	11,3%	10,0%	12,4%	14,9%	10,6%	12,9%	12,0%	11,3%	13,5%	
5	15,8%	16,0%	13,8%	16,0%	16,1%	10,6%	16,3%	14,5%	15,4%	17,7%	15,3%	
6	13,0%	13,7%	11,3%	14,0%	11,8%	21,3%	17,3%	10,4%	12,4%	16,3%	11,7%	
stimme voll und ganz	8,3%	7,9%	8,8%	20,0%	7,2%	14,9%	6,7%	8,4%	4,6%	11,0%	8,1%	
ZU	905	657	159	50	704	47	104	249	241	300	111	
Mittelwert	3,5	3,6	3,3	4,1	3,4	4,1	3,8	3,4	3,3	3,9	3,5	
Standardabweichung	2,0	2,0	2,1	2,2	2,0	2,1	1,9	2,0	1,9	2,0	2,0	
stimme überhaupt nicht												
zu	3,0%	2,4%	6,3%	0,0%	3,3%	6,3%	9%	4,9%	2,7%	2,2%	1,8%	
2	2,8%	2,8%	3,8%	5,8%	2,5%	4,2%	2,8%	3,7%	1,6%	3,8%	9%	
3	4,4%	4,3%	2,5%	0,0%	4,7%	4,2%	4,6%	5,3%	3,5%	4,8%	2,7%	
4	7,9%	7,2%	12,5%	3,8%	7,6%	12,5%	10,2%	10,2%	7,4%	6,7%	8,0%	
5	19,2%	21,3%	11,9%	9,6%	18,7%	18,8%	26,9%	17,6%	18,6%	20,8%	20,4%	
6	35,8%	36,0%	32,5%	32,7%	36,9%	27,1%	33,3%	35,5%	33,3%	34,5%	43,4%	
stimme voll und ganz	27,0%	26,0%	30,6%	48,1%	26,3%	27,1%	21,3%	22,9%	32,9%	27,2%	23,0%	
ZU	934	680	160	52	726	48	108	245	258	313	113	
Mittelwert	5,5	5,5	5,4	6,1	5,5	5,2	5,4	5,3	5,7	5,5	5,7	
Standardabweichung	1,5	1,4	1,7	1,3	1,5	1,7	1,3	1,6	1,4	1,5	1,2	

stimme überhaupt nicht														
zu	1,9%	2,2%	1,2%	3,8%	1,9%	2,1%	3,8%	1,9%	2,1%	1,2%	1,2%	2,3%	4,5%	2,7%
2	2,3%	2,8%	1,9%	3,8%	2,2%	4,2%	3,8%	2,2%	4,2%	2,0%	2,7%	2,3%	2,7%	2,3%
3	2,0%	2,2%	2,5%	1,9%	1,5%	6,3%	1,9%	1,5%	6,3%	1,2%	4%	2,6%	5,4%	5,4%
4	4,6%	4,8%	4,9%	5,8%	4,3%	8,3%	4,3%	4,3%	8,3%	3,9%	3,1%	6,1%	5,4%	5,4%
5	10,7%	10,2%	9,9%	11,5%	10,2%	4,2%	11,5%	10,2%	4,2%	8,6%	11,6%	11,3%	12,5%	12,5%
6	25,4%	27,8%	15,4%	13,5%	26,9%	20,8%	13,5%	26,9%	20,8%	22,3%	30,2%	24,6%	25,0%	25,0%
stimme voll und ganz	53,0%	50,0%	64,2%	59,6%	53,0%	54,2%	59,6%	53,0%	54,2%	60,9%	50,8%	50,8%	44,6%	44,6%
zu	940	686	162	52	725	48	52	725	48	115	256	309	112	112
Anzahl	6,1	6,0	6,2	6,0	6,1	5,9	6,0	6,1	5,9	6,0	6,3	6,0	5,7	5,7
Mittelwert	1,4	1,4	1,3	1,7	1,3	1,6	1,7	1,3	1,6	1,3	1,2	1,4	1,7	1,7
Standardabweichung	stimme überhaupt nicht													
zu	5,8%	5,8%	3,9%	7,8%	5,8%	8,5%	7,8%	5,8%	8,5%	5,8%	4,3%	5,2%	10,7%	10,7%
2	8,5%	9,2%	8,4%	5,9%	8,7%	8,5%	5,9%	8,7%	8,5%	5,8%	10,7%	8,2%	9,8%	9,8%
3	5,3%	5,2%	4,5%	7,8%	5,2%	2,1%	7,8%	5,2%	2,1%	2,5%	4,7%	7,9%	6,3%	6,3%
4	10,9%	10,7%	11,6%	17,6%	10,4%	8,5%	17,6%	10,4%	8,5%	11,1%	11,9%	9,5%	12,5%	12,5%
5	17,5%	18,3%	13,5%	21,6%	16,3%	23,4%	21,6%	16,3%	23,4%	14,4%	17,4%	20,3%	17,9%	17,9%
6	27,9%	28,2%	26,5%	25,5%	28,4%	25,5%	25,5%	28,4%	25,5%	30,9%	28,1%	26,9%	23,2%	23,2%
stimme voll und ganz	24,1%	22,5%	31,6%	13,7%	25,2%	23,4%	13,7%	25,2%	23,4%	22,0%	29,6%	22,0%	19,6%	19,6%
zu	918	671	155	51	711	47	51	711	47	109	243	305	112	112
Anzahl	5,1	5,0	5,3	4,7	5,1	5,0	4,7	5,1	5,0	5,3	5,0	5,0	4,7	4,7
Mittelwert	1,8	1,8	1,8	1,7	1,8	1,9	1,7	1,8	1,9	1,7	1,8	1,8	2,0	2,0
Standardabweichung	stimme überhaupt nicht													
zu	5,7%	5,7%	6,8%	8,0%	5,5%	9,5%	8,0%	5,5%	9,5%	5,4%	5,6%	5,3%	7,5%	7,5%
2	6,9%	7,1%	6,8%	4,0%	6,9%	7,1%	4,0%	6,9%	7,1%	8,4%	7,2%	6,0%	5,7%	5,7%
3	5,5%	6,0%	3,4%	4,0%	5,5%	7,1%	4,0%	5,5%	7,1%	2,9%	6,4%	5,3%	10,4%	10,4%
4	14,0%	15,1%	11,6%	16,0%	13,3%	11,9%	16,0%	13,3%	11,9%	12,6%	13,3%	16,1%	13,2%	13,2%
5	20,8%	20,5%	19,2%	26,0%	20,7%	14,3%	26,0%	20,7%	14,3%	16,3%	22,5%	22,1%	24,5%	24,5%
6	29,9%	30,8%	26,7%	32,0%	30,2%	26,2%	32,0%	30,2%	26,2%	33,5%	28,1%	29,8%	25,5%	25,5%
stimme voll und ganz	17,1%	14,8%	25,3%	10,0%	17,8%	23,8%	10,0%	17,8%	23,8%	13,2%	20,9%	15,4%	13,2%	13,2%
zu	883	649	146	50	685	42	50	685	42	106	239	285	106	106
Anzahl	5,0	4,9	5,1	4,8	5,0	4,9	4,8	5,0	4,9	5,1	4,9	5,0	4,7	4,7
Mittelwert	1,7	1,7	1,8	1,6	1,7	2,0	1,6	1,7	2,0	1,6	1,7	1,6	1,7	1,7
Standardabweichung	stimme überhaupt nicht													
zu	10,9%	10,6%	13,0%	2,0%	12,3%	11,9%	2,0%	12,3%	11,9%	5,5%	13,8%	10,0%	15,2%	15,2%
2	11,2%	11,1%	9,1%	6,1%	12,1%	11,9%	6,1%	12,1%	11,9%	7,3%	15,9%	10,4%	6,3%	6,3%
3	9,9%	9,5%	11,7%	4,1%	10,0%	11,9%	4,1%	10,0%	11,9%	10,9%	8,8%	8,7%	8,9%	8,9%
4	23,7%	23,6%	26,6%	24,5%	23,8%	19,0%	24,5%	23,8%	19,0%	24,5%	24,7%	21,4%	23,2%	23,2%
5	16,4%	17,0%	15,6%	22,4%	15,7%	14,3%	22,4%	15,7%	14,3%	19,1%	17,0%	17,1%	14,3%	14,3%
6	19,0%	20,3%	13,0%	26,5%	17,4%	21,4%	26,5%	17,4%	21,4%	24,5%	19,8%	21,7%	25,0%	25,0%
stimme voll und ganz	9,0%	7,9%	11,0%	14,3%	8,7%	9,5%	14,3%	8,7%	9,5%	7,1%	9,7%	10,7%	7,1%	7,1%
zu	902	660	154	49	701	42	49	701	42	110	239	247	299	299
Anzahl	4,2	4,2	4,1	5,0	4,1	4,1	5,0	4,1	4,1	4,5	3,8	4,3	4,3	4,2
Mittelwert	1,8	1,8	1,8	1,5	1,8	1,9	1,5	1,8	1,9	1,6	1,8	1,7	1,8	1,9
Standardabweichung	Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014													

Tab.11.1: Inwiefern wirkt sich die Förderung Ihres EXC / Ihrer GSC aus Ihrer persönlichen Sicht auf die Struktur bzw. das Profil der Hochschule insgesamt aus?

Die Förderung unseres EXC / unserer GSC ...	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
stimme überhaupt nicht zu	13,5%	13,2%	13,8%	10,7%	13,7%	13,9%	13,1%
	2	11,9%	11,9%	16,0%	11,5%	12,2%	11,5%
	3	10,4%	10,4%	9,3%	10,5%	8,1%	12,6%
... trägt dazu bei, dass Verwaltungs- und Unterstützungsstrukturen der Hochschule professionalisiert werden	14,5%	14,5%	14,4%	14,7%	14,5%	15,5%	13,5%
	5	23,2%	22,3%	24,6%	22,4%	23,1%	23,3%
	6	18,1%	19,2%	16,4%	18,7%	18,0%	18,2%
stimme voll und ganz zu	8,5%	8,5%	8,5%	5,3%	8,8%	9,2%	7,8%
Anzahl	884	530	354	75	809	433	451
Mittelwert	4,1	4,1	4,1	4,0	4,1	4,1	4,1
Standardabweichung	1,9	1,9	1,9	1,7	1,9	1,9	1,9
stimme überhaupt nicht zu	6,6%	5,6%	8,1%	7,8%	6,5%	7,7%	5,6%
	2	5,2%	3,9%	7,3%	10,4%	4,8%	4,6%
	3	4,7%	4,2%	5,4%	5,2%	4,7%	4,2%
	4	9,9%	8,1%	12,7%	15,6%	9,4%	8,8%
	5	19,3%	18,3%	20,9%	18,2%	19,4%	22,1%
	6	29,6%	30,6%	27,9%	28,6%	29,7%	28,0%
stimme voll und ganz zu	24,7%	29,2%	17,6%	14,3%	25,6%	24,7%	24,6%
Anzahl	937	568	369	77	860	457	480
Mittelwert	5,2	5,4	4,9	4,7	5,2	5,2	5,2
Standardabweichung	1,8	1,7	1,8	1,8	1,7	1,8	1,7
stimme überhaupt nicht zu	7,4%	8,5%	5,9%	6,6%	7,5%	9,8%	5,3%
	2	9,1%	8,7%	9,8%	6,6%	9,4%	8,7%
	3	6,2%	5,8%	6,8%	9,2%	5,9%	7,1%
	4	11,3%	11,3%	11,3%	10,5%	11,3%	12,1%
	5	22,1%	21,9%	22,3%	23,7%	21,9%	21,9%
	6	27,7%	27,6%	27,9%	31,6%	27,3%	25,9%
stimme voll und ganz zu	16,2%	16,3%	16,0%	11,8%	16,6%	13,6%	18,5%
Anzahl	834	497	337	76	758	397	437
Mittelwert	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,6	5,0
Standardabweichung	1,8	1,8	1,8	1,7	1,8	1,9	1,7
... trägt dazu bei, dass die Infrastruktur (Gebäude, Geräte, Technik) verbessert wird	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%
	2	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%
	3	7,8%	7,8%	7,8%	7,8%	7,8%	7,8%
	4	7,1%	7,1%	7,1%	7,1%	7,1%	7,1%
	5	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%
	6	5,7%	5,7%	5,7%	5,7%	5,7%	5,7%
stimme voll und ganz zu	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%	
Anzahl	834	497	337	76	758	397	437
Mittelwert	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,6	5,0
Standardabweichung	1,8	1,8	1,8	1,7	1,8	1,9	1,7
... führt dazu, dass Mittel aus anderen Bereichen der Hochschule nun z.T. in den Forschungsschwerpunkt des EXC / der GSC fließen	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%
	2	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%
	3	7,8%	7,8%	7,8%	7,8%	7,8%	7,8%
	4	7,1%	7,1%	7,1%	7,1%	7,1%	7,1%
	5	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%
	6	5,7%	5,7%	5,7%	5,7%	5,7%	5,7%
stimme voll und ganz zu	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%	
Anzahl	834	497	337	76	758	397	437
Mittelwert	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,6	5,0
Standardabweichung	1,8	1,8	1,8	1,7	1,8	1,9	1,7

stimme überhaupt nicht										
zu	11,6%	10,5%	13,2%	15,4%	11,2%	11,7%	11,4%			
2	15,4%	15,6%	15,1%	14,1%	15,5%	15,3%	15,5%			
3	8,2%	8,0%	8,5%	9,0%	8,1%	8,5%	8,0%			
4	17,8%	17,3%	18,6%	21,8%	17,5%	16,4%	19,1%			
5	25,4%	25,5%	25,2%	25,6%	25,3%	26,8%	24,1%			
6	14,7%	15,2%	14,0%	9,0%	15,3%	16,2%	13,3%			
stimme voll und ganz	7,0%	8,0%	5,5%	5,1%	7,1%	5,2%	8,6%			
zu	891	526	365	78	813	426	465			
Anzahl	4,0	4,1	3,9	3,8	4,0	4,0	4,0			
Mittelwert	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8			
Standardabweichung										
stimme überhaupt nicht										
zu	22,8%	23,2%	22,1%	18,4%	23,2%	21,9%	23,6%			
2	16,5%	15,4%	18,0%	23,7%	15,8%	16,4%	16,5%			
3	11,5%	11,5%	11,5%	17,1%	11,0%	11,4%	11,6%			
4	12,2%	11,9%	12,6%	13,2%	12,1%	10,3%	13,9%			
5	15,8%	16,9%	14,2%	3,9%	16,9%	18,9%	12,8%			
6	13,0%	12,8%	13,4%	18,4%	12,5%	14,2%	12,0%			
stimme voll und ganz	8,3%	8,3%	8,2%	5,3%	8,6%	6,8%	9,6%			
zu	905	539	366	76	829	438	467			
Anzahl	3,5	3,6	3,5	3,4	3,6	3,6	3,5			
Mittelwert	2,0	2,0	2,0	1,9	2,0	2,0	2,0			
Standardabweichung										
stimme überhaupt nicht										
zu	3,0%	3,0%	2,9%	2,5%	3,0%	4,2%	1,9%			
2	2,8%	2,9%	2,7%	5,1%	2,6%	3,6%	2,1%			
3	4,4%	4,3%	4,5%	3,8%	4,4%	4,0%	4,7%			
4	7,9%	6,6%	9,9%	12,7%	7,5%	9,4%	6,6%			
5	19,2%	17,9%	21,1%	21,5%	18,9%	21,0%	17,5%			
6	35,8%	37,3%	33,4%	30,4%	36,3%	34,6%	36,8%			
stimme voll und ganz	27,0%	28,0%	25,4%	24,1%	27,3%	23,2%	30,5%			
zu	934	560	374	79	855	448	486			
Anzahl	5,5	5,6	5,5	5,3	5,5	5,4	5,7			
Mittelwert	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,6	1,4			
Standardabweichung										
stimme überhaupt nicht										
zu	1,9%	1,8%	2,1%	2,5%	1,9%	1,3%	2,5%			
2	2,3%	2,3%	2,4%	1,3%	2,4%	2,0%	2,7%			
3	2,0%	2,7%	1,1%	0,0%	2,2%	1,8%	2,3%			
4	4,6%	4,8%	4,3%	6,3%	4,4%	3,7%	5,3%			
5	10,7%	10,1%	11,7%	11,3%	10,7%	10,4%	11,1%			
6	25,4%	26,0%	24,5%	28,8%	25,1%	23,8%	27,0%			
stimme voll und ganz	53,0%	52,4%	53,9%	50,0%	53,3%	57,0%	49,2%			
zu	940	565	375	80	860	454	486			
Anzahl	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,2	6,0			
Mittelwert	1,4	1,4	1,4	1,3	1,4	1,3	1,4			
Standardabweichung										

stimme überhaupt nicht										
zu	5,8%	4,6%	7,6%	10,1%	5,4%	5,9%	5,7%			
2	8,5%	9,3%	7,3%	3,8%	8,9%	10,4%	6,7%			
3	5,3%	5,8%	4,6%	3,8%	5,5%	7,5%	3,4%			
4	10,9%	8,0%	15,2%	10,1%	11,0%	10,9%	10,9%			
5	17,5%	18,6%	16,0%	11,4%	18,1%	17,5%	17,6%			
6	27,9%	29,0%	26,3%	36,7%	27,1%	26,8%	28,9%			
stimme voll und ganz	24,1%	24,8%	23,0%	24,1%	24,1%	21,1%	26,8%			
zu	918	549	369	79	839	441	477			
Anzahl	5,1	5,1	5,0	5,2	5,1	4,9	5,2			
Mittelwert	1,8	1,8	1,8	1,9	1,8	1,8	1,8			
Standardabweichung										
stimme überhaupt nicht										
zu	5,7%	5,6%	5,7%	5,2%	5,7%	4,7%	6,6%			
2	6,9%	6,4%	7,7%	7,8%	6,8%	7,4%	6,4%			
3	5,5%	5,6%	5,4%	7,8%	5,3%	4,7%	6,4%			
4	14,0%	14,1%	14,0%	15,6%	13,9%	15,1%	13,0%			
5	20,8%	19,0%	23,6%	24,7%	20,5%	19,3%	22,3%			
6	29,9%	31,6%	27,4%	31,2%	29,8%	31,9%	28,0%			
stimme voll und ganz	17,1%	17,7%	16,2%	7,8%	18,0%	17,0%	17,2%			
zu	883	532	351	77	806	430	453			
Anzahl	5,0	5,0	4,9	4,7	5,0	5,0	4,9			
Mittelwert	1,7	1,7	1,7	1,6	1,7	1,7	1,7			
Standardabweichung										
stimme überhaupt nicht										
zu	10,9%	10,1%	11,9%	11,5%	10,8%	10,8%	10,9%			
2	11,2%	10,5%	12,2%	12,8%	11,0%	11,0%	12,2%			
3	9,9%	9,2%	10,8%	9,0%	10,0%	11,5%	8,4%			
4	23,7%	23,8%	23,6%	32,1%	22,9%	20,5%	26,8%			
5	16,4%	15,9%	17,2%	15,4%	16,5%	16,8%	16,1%			
6	19,0%	20,5%	16,7%	12,8%	19,5%	20,9%	17,1%			
stimme voll und ganz	9,0%	10,0%	7,5%	6,4%	9,2%	9,4%	8,6%			
zu	902	542	360	78	824	435	467			
Anzahl	4,2	4,3	4,0	3,9	4,2	4,2	4,1			
Mittelwert	1,8	1,8	1,8	1,7	1,8	1,8	1,8			
Standardabweichung										

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher und sonstiger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.11.2: Gibt es Pläne zur Verstetigung Ihres EXC / Ihrer GSC?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche			
	Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften
88,7%	88,4%	88,9%	100,0%	81,3%	92,9%	81,8%
1,9%	2,3%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%
9,4%	9,3%	11,1%	0,0%	12,5%	7,1%	18,2%
53	43	9	11	16	14	11

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.11.2: Gibt es Pläne zur Verstetigung Ihres EXC / Ihrer GSC?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
88,7%	75,0%	100,0%	100,0%	87,0%	88,5%	88,9%
1,9%	4,2%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	3,7%
9,4%	20,8%	0,0%	0,0%	10,9%	11,5%	7,4%
53	24	29	7	46	26	27

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.11.3: In welcher Form und Intensität ist eine Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC geplant?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher

	Geschlecht			Wissenschaftsbereiche					
	Gesamt	Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften		
Übernahme von Professuren in die Grundaussstattung	keine	32,6%	28,9%	42,9%	20,0%	50,0%	23,1%	37,5%	
	weniger als 1/3	8,7%	5,3%	28,6%	20,0%	7,1%	0,0%	0,0%	
	1/3 bis 2/3	15,2%	15,8%	14,3%	10,0%	7,1%	23,1%	25,0%	
	mehr als 2/3	43,5%	50,0%	14,3%	50,0%	35,7%	53,8%	37,5%	
	Anzahl	46	38	7	10	14	13	8	
	Mittelwert	2,7	2,9	2,0	2,9	2,3	3,1	2,6	
	Standardabweichung	1,3	1,3	1,2	1,3	1,4	1,3	1,4	
Übernahme von Strukturen und zentralen Einrichtungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in die Grundaussattung	keine	4,7%	5,6%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	14,3%	
	weniger als 1/3	18,6%	16,7%	33,3%	11,1%	23,1%	23,1%	14,3%	
	1/3 bis 2/3	41,9%	44,4%	33,3%	44,4%	38,5%	46,2%	28,6%	
	mehr als 2/3	34,9%	33,3%	33,3%	44,4%	30,8%	30,8%	42,9%	
	Anzahl	43	36	6	9	13	13	7	
	Mittelwert	3,1	3,1	3,0	3,3	2,9	3,1	3,0	
	Standardabweichung	,9	,9	,9	,7	1,0	,8	1,2	
Übernahme von forschungsbegleitenden Strukturen / Stellen	keine	14,0%	13,9%	16,7%	0,0%	16,7%	16,7%	12,5%	
	weniger als 1/3	25,6%	25,0%	33,3%	30,0%	50,0%	16,7%	0,0%	
	1/3 bis 2/3	27,9%	25,0%	50,0%	30,0%	8,3%	33,3%	50,0%	
	mehr als 2/3	32,6%	36,1%	0,0%	40,0%	25,0%	33,3%	37,5%	
	Anzahl	43	36	6	10	12	12	8	
	Mittelwert	2,8	2,8	2,3	3,1	2,4	2,8	3,1	
	Standardabweichung	1,1	1,1	,8	,9	1,1	1,1	1,0	
Zusagen zur Sicherung der Forschungsinfrastruktur und der Gebäude	keine	20,0%	13,9%	37,5%	18,2%	16,7%	30,8%	12,5%	
	weniger als 1/3	4,4%	2,8%	12,5%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	
	1/3 bis 2/3	26,7%	27,8%	25,0%	27,3%	25,0%	30,8%	12,5%	
	mehr als 2/3	48,9%	55,6%	25,0%	54,5%	41,7%	38,5%	75,0%	
	Anzahl	45	36	8	11	12	13	8	
	Mittelwert	3,0	3,3	2,4	3,2	2,9	2,8	3,5	
	Standardabweichung	1,2	1,1	1,3	1,2	1,2	1,3	1,1	
Feste Zusagen von Forschungsgeld über mehrere Jahre	keine	50,0%	42,9%	75,0%	63,6%	58,3%	46,2%	28,6%	
	weniger als 1/3	29,5%	37,1%	0,0%	18,2%	33,3%	23,1%	42,9%	
	1/3 bis 2/3	11,4%	11,4%	12,5%	9,1%	0,0%	15,4%	28,6%	
	mehr als 2/3	9,1%	8,6%	12,5%	9,1%	8,3%	15,4%	0,0%	
	Anzahl	44	35	8	11	12	13	7	
	Mittelwert	1,8	1,9	1,6	1,6	1,6	2,0	2,0	
	Standardabweichung	1,0	,9	1,2	1,0	,9	1,2	,8	

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.11.3: In welcher Form und Intensität ist eine Verstärkung Ihres EXC / Ihrer GSC geplant?
Befragte: SprecherInnen und Sprecher**

	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK		
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	
Übernahme von Professuren in die Grundausrüstung	keine	32,6%	5,3%	51,9%	33,3%	32,5%	31,8%	33,3%
	weniger als 1/3	8,7%	0,0%	14,8%	0,0%	10,0%	13,6%	4,2%
	1/3 bis 2/3	15,2%	21,1%	11,1%	0,0%	17,5%	13,6%	16,7%
	mehr als 2/3	43,5%	73,7%	22,2%	66,7%	40,0%	40,9%	45,8%
	Anzahl	46	19	27	6	40	22	24
	Mittelwert	2,7	3,6	2,0	3,0	2,7	2,6	2,8
	Standardabweichung	1,3	0,8	1,3	1,5	1,3	1,3	1,4
Übernahme von Strukturen und zentralen Einrichtungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in die Grundausrüstung	keine	4,7%	10,5%	0,0%	16,7%	2,7%	0,0%	8,7%
	weniger als 1/3	18,6%	15,8%	20,8%	16,7%	18,9%	25,0%	13,0%
	1/3 bis 2/3	41,9%	42,1%	41,7%	33,3%	43,2%	45,0%	39,1%
	mehr als 2/3	34,9%	31,6%	37,5%	33,3%	35,1%	30,0%	39,1%
	Anzahl	43	19	24	6	37	20	23
	Mittelwert	3,1	2,9	3,2	2,8	3,1	3,1	3,1
	Standardabweichung	,9	1,0	,8	1,2	,8	,8	0,9
Übernahme von forschungsbegleitenden Strukturen / Stellen	keine	14,0%	16,7%	12,0%	40,0%	10,5%	14,3%	13,6%
	weniger als 1/3	25,6%	33,3%	20,0%	0,0%	28,9%	38,1%	13,6%
	1/3 bis 2/3	27,9%	27,8%	28,0%	20,0%	28,9%	19,0%	36,4%
	mehr als 2/3	32,6%	22,2%	40,0%	40,0%	31,6%	28,6%	36,4%
	Anzahl	43	18	25	5	38	21	22
	Mittelwert	2,8	2,6	3,0	2,6	2,8	2,6	3,0
	Standardabweichung	1,1	1,0	1,1	1,5	1,0	1,1	1,0
Zusagen zur Sicherung der Forschungsinfrastruktur und der Gebäude	keine	20,0%	15,8%	23,1%	50,0%	15,4%	23,8%	16,7%
	weniger als 1/3	4,4%	0,0%	7,7%	0,0%	5,1%	0,0%	8,3%
	1/3 bis 2/3	26,7%	31,6%	23,1%	0,0%	30,8%	38,1%	16,7%
	mehr als 2/3	48,9%	52,6%	46,2%	50,0%	48,7%	38,1%	58,3%
	Anzahl	45	19	26	6	39	21	24
	Mittelwert	3,0	3,2	2,9	2,5	3,1	2,9	3,2
	Standardabweichung	1,2	1,1	1,2	1,6	1,1	1,2	1,2
Feste Zusagen von Forschungsgeld über mehrere Jahre	keine	50,0%	33,3%	61,5%	100,0%	43,6%	47,6%	52,2%
	weniger als 1/3	29,5%	44,4%	19,2%	0,0%	33,3%	38,1%	21,7%
	1/3 bis 2/3	11,4%	16,7%	7,7%	0,0%	12,8%	9,5%	13,0%
	mehr als 2/3	9,1%	5,6%	11,5%	0,0%	10,3%	4,8%	13,0%
	Anzahl	44	18	26	5	39	21	23
	Mittelwert	1,8	1,9	1,7	1,0	1,9	1,7	1,9
	Standardabweichung	1,0	,9	1,0	0,0	1,0	0,8	1,1

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

sonstige benannte Formen
der Verstetigung

Zusage von Doktorandenstipendien

**Tab.11.4: Von wem kommen die Mittel zur Verstetigung Ihres EXC / Ihrer GSC?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche			
	Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften
Zusagen zur Verstetigung kommen überwiegend von der Universität	71,4%	85,7%	85,7%	50,0%	70,0%	85,7%
Zusagen zur Verstetigung kommen überwiegend vom Land	8,6%	14,3%	0,0%	20,0%	10,0%	0,0%
Zusagen zur Verstetigung kommen zu gleichen Teilen vom Land und von der Universität	20,0%	0,0%	14,3%	30,0%	20,0%	14,3%
kann ich nicht beantworten	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl	35	28	7	7	10	10

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.11.4: Von wem kommen die Mittel zur Verstetigung Ihres EXC / Ihrer GSC?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
Zusagen zur Verstetigung kommen überwiegend von der Universität	71,4%	60,0%	80,0%	66,7%	72,4%	68,8%	73,7%
Zusagen zur Verstetigung kommen überwiegend vom Land	8,6%	6,7%	10,0%	0,0%	10,3%	6,3%	10,5%
Zusagen zur Verstetigung kommen zu gleichen Teilen vom Land und von der Universität	20,0%	33,3%	10,0%	33,3%	17,2%	25,0%	15,8%
kann ich nicht beantworten	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl	35	15	20	6	29	16	19

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.11.5: Waren Sie an der Planung des Zukunftskonzepts aktiv beteiligt?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

Gesamt	Geschlecht				Wissenschaftsbereiche		
	Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften	
61,5%	68,2%	33,3%	66,7%	70,0%	37,5%	100,0%	
38,5%	31,8%	66,7%	33,3%	30,0%	62,5%	0,0%	
Anzahl	22	3	3	10	8	4	

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.11.5: Waren Sie an der Planung des Zukunftskonzepts aktiv beteiligt?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
61,5%	63,6%	60,0%	0,0%	64,0%	61,5%	0,0%
38,5%	36,4%	40,0%	100,0%	36,0%	38,5%	0,0%
Anzahl	11	15	1	25	26	0

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.11.6: In welcher Funktion waren Sie an der Planung des Zukunftskonzepts beteiligt?

Basis: war an Planung aktiv beteiligt

Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)

Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche			
	Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften		Ingenieur- wissen- schaften	
			Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften
als Sprecherin oder Sprecher der Graduiertenschule	56,3%	100,0%	50,0%	57,1%	66,7%	50,0%
als Sprecherin oder Sprecher des Exzellenzclusters	43,8%	0,0%	50,0%	42,9%	33,3%	50,0%
als Institutsleitung	18,8%	0,0%	50,0%	14,3%	0,0%	25,0%
als Dekanin oder Dekan	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
als Leiterin oder Leiter einer Maßnahme im Zukunftskonzept	18,8%	0,0%	0,0%	42,9%	0,0%	0,0%
sonstige Funktion	18,8%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	50,0%
Anzahl Befragte	16	15	1	7	3	4

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.11.6: In welcher Funktion waren Sie an der Planung des Zukunftskonzepts beteiligt?

Basis: war an Planung aktiv beteiligt
 Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)
 Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
als Sprecherin oder Sprecher der Graduiertenschule	56,3%	0,0%	100,0%	0,0%	56,3%	56,3%	0,0%
als Sprecherin oder Sprecher des Exzellenzclusters	43,8%	100,0%	0,0%	0,0%	43,8%	43,8%	0,0%
als Institutsleitung	18,8%	14,3%	22,2%	0,0%	18,8%	18,8%	0,0%
als Dekanin oder Dekan	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
als Leiterin oder Leiter einer Maßnahme im Zukunftskonzept	18,8%	14,3%	22,2%	0,0%	18,8%	18,8%	0,0%
sonstige Funktion	18,8%	14,3%	22,2%	0,0%	18,8%	18,8%	0,0%
Anzahl Befragte	16	7	9	-	16	16	-

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

sonstige benannte Funktionen*

- Mitglied des Strategierates
- Prorektor für Forschung
- Vizepräsident Forschung

* von den befragten Personen eingetragene Einzelnenennungen

Tab.11.7: In welchem Kontext waren Sie an der Planung des Zukunftskonzepts beteiligt?

Basis: war an Planung aktiv beteiligt
 Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)
 Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche			
	Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften
Gesamt						
in einem spezifisch für das Zukunftskonzept zuständigen Planungsgremium	81,3%	0,0%	50,0%	85,7%	100,0%	75,0%
in der Hochschulleitung	18,8%	0,0%	0,0%	14,3%	33,3%	25,0%
im Senat	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
im Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
im Hochschulrat	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
in einem Beirat (z.B. Advisory Board)	6,3%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%
Sonstiges	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
in keinem Kontext	12,5%	100,0%	50,0%	14,3%	0,0%	0,0%
Anzahl Befragte	16	15	1	7	3	4

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.11.7: In welchem Kontext waren Sie an der Planung des Zukunftskonzepts beteiligt?

Basis: war an Planung aktiv beteiligt

Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)

Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
in einem spezifisch für das Zukunftskonzept zuständigen Planungsgremium	81,3%	66,7%	100,0%	66,7%	0,0%	81,3%	81,3%	0,0%
in der Hochschulleitung	18,8%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	18,8%	18,8%	0,0%
im Senat	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
im Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
im Hochschulrat	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
in einem Beirat (z.B. Advisory Board)	6,3%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%	6,3%	6,3%	0,0%
Sonstiges	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
in keinem Kontext	12,5%	22,2%	0,0%	22,2%	0,0%	12,5%	12,5%	0,0%
Anzahl Befragte	16	7	9	9	-	16	16	-

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.11.8: In welchen Bereichen sind die Verflechtungen bzw. ist die Zusammenarbeit zwischen Ihrem EXC / Ihrer GSC und dem Zukunftskonzept am intensivsten?

Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)

Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

	Geschlecht				Wissenschaftsbereiche				
	Gesamt		Geistes- und Sozialwissen- schafften		Lebenswissen- schafften		Naturwissen- schafften		Ingenieur- wissen- schafften
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	
Forschung	50,0%	50,0%	66,7%	66,7%	60,0%	60,0%	25,0%	25,0%	50,0%
Lehre	11,5%	13,6%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	12,5%	12,5%	0,0%
Rekrutierung	15,4%	13,6%	33,3%	33,3%	20,0%	20,0%	12,5%	12,5%	25,0%
Nachwuchsförderung	69,2%	68,2%	66,7%	66,7%	70,0%	70,0%	37,5%	37,5%	100,0%
Gleichstellung	23,1%	22,7%	33,3%	33,3%	10,0%	10,0%	50,0%	50,0%	0,0%
Internationalisierung	38,5%	31,8%	66,7%	66,7%	40,0%	40,0%	25,0%	25,0%	25,0%
Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen	15,4%	18,2%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	12,5%	12,5%	25,0%
Nutzung von Infrastruktur	7,7%	9,1%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Strategie- und Profilbildung der Universität	46,2%	45,5%	33,3%	33,3%	40,0%	40,0%	50,0%	50,0%	75,0%
andere Aktivitätsfelder	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
keine Verflechtungen	3,8%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	12,5%	0,0%
Anzahl Befragte	26	22	3	3	10	10	8	8	4

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.11.8: In welchen Bereichen sind die Verflechtungen bzw. ist die Zusammenarbeit zwischen Ihrem EXC / Ihrer GSC und dem Zukunftskonzept am intensivsten?

	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
Forschung	50,0%	54,5%	46,7%	0,0%	52,0%	50,0%	0,0%
Lehre	11,5%	9,1%	13,3%	0,0%	12,0%	11,5%	0,0%
Rekrutierung	15,4%	27,3%	6,7%	0,0%	16,0%	15,4%	0,0%
Nachwuchsförderung	69,2%	54,5%	80,0%	100,0%	68,0%	69,2%	0,0%
Gleichstellung	23,1%	36,4%	13,3%	100,0%	20,0%	23,1%	0,0%
Internationalisierung	38,5%	27,3%	46,7%	0,0%	40,0%	38,5%	0,0%
Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen	15,4%	18,2%	13,3%	0,0%	16,0%	15,4%	0,0%
Nutzung von Infrastruktur	7,7%	0,0%	13,3%	0,0%	8,0%	7,7%	0,0%
Strategie- und Profilbildung der Universität	46,2%	54,5%	40,0%	100,0%	44,0%	46,2%	0,0%
andere Aktivitätsfelder	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
keine Verflechtungen	3,8%	0,0%	6,7%	0,0%	4,0%	3,8%	0,0%
Anzahl Befragte	26	11	15	1	25	26	-

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.11.9: Welche Anstöße bzw. Änderungen hatte das Zukunftskonzept Ihrer Meinung nach a) auf ihren EXC / Ihre GSC sowie b) auf das Profil der Universität?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

a) Anstöße des Zukunftskonzepts für EXC / GSC*	<p>Die Graduiertenschule hat stärkere Formalien eingeführt, Nicht unbedingt förderlich</p> <p>Einbindung in einen kohärenten Forschungszusammenhang</p> <p>Erhöhte Zusammenarbeit mit ausseruniversitären Einrichtungen</p> <p>Infrastrukturentwicklung</p> <p>Interdisziplinarität</p> <p>Internationalisierung</p> <p>Karrierewege-Modell</p> <p>keine</p> <p>Keine grossen Anstösse, das Z'konzept war ein Ivory Tower</p> <p>keine wesentlichen</p> <p>Mit der Graduiertenakademie wurden die Trainingsprogramme abgestimmt.</p> <p>Officialized our area as one of the priority areas of the university</p> <p>Vernetzung mit außeruniversitären Partnern</p> <p>Connection to non-university institutions</p> <p>Dual Career hat geholfen</p> <p>Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses</p> <p>Internationalisierung</p> <p>Keine Impulse vom Zukunftskonzept auf die GSC</p> <p>Nachwuchsförderung</p> <p>Postdoktorale Nachwuchsförderung</p> <p>privilegierte Partnerschaften</p> <p>Verbesserung der Infrastruktur</p> <p>Verstärkte Bereitstellung von gemeinsam mit außeruniversitären Partnern betriebenen Plattformtechnologien</p> <p>Brückenbildung zwischen Wissenschaftskulturen</p> <p>Förderung der Internationalisierung</p> <p>Intensivierte Zusammenarbeit bei der Betreuung internationaler Wissenschaftler/innen</p> <p>Open topic professorship positions</p>
--	---

* von den befragten Personen eingetragene Einzelnennungen

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.11.9: Welche Anstöße bzw. Änderungen hatte das Zukunftskonzept Ihrer Meinung nach a) auf ihren EXC / Ihre GSC sowie b) auf das Profil der Universität?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

b) Anstöße des Zukunftskonzepts für das Profil der Universität	Aufbau auf vorhanden Strukturen
	Aufbau von Forschungclustern zwischen Uni und Med Fakultät
	Benennung zentraler Schwerpunkte
	Etablierung des EXC/GSC-Feldes als "Profilbereich" der Hochschule
	Forced university to define areas of strength
	Förderung des Wiss. Nachwuchses durch Aufbau einer Graduiertenakademie
	Herausbildung des Themas der GSC als Profilbereich
	Internationales Standing
	Internationalisierung
	Karrierewege-Modell
	Nachhaltige Stärkung eines Wissenschaftsschwerpunktes
	Schwerpunktsetzung auf forschungsstarke Bereiche
	Stärkt Biomedizinischen Schwerpunkt
	Steigerung der Internationalisierung
	Verbesserung der interdisziplinären Vernetzung
	Werbung für die Hochschule nach aussen
	Zukunftskonzept hat nichts gebracht, Fakultäten wurden nicht gestärkt
	Aufbau auf Ideen aus dem EXC
	Bildung neuer Governance Strukturen
	Brückenbildung der großen Wissenschaftskulturen
	Erhöhte Attraktivität des Standorts für internationale Promovenden
	Established an international center
	Intensivierung der Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen
	Mehr Verpflichtungen in "Nicht Kernaufgaben", Bindung von Mitteln ausserhalb der Fakultäten
	Nachwuchsförderung
	privilegierte Partnerschaften
	Professionalisierung der Strukturen
	Schaffung von Strukturen für die Internationale Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlern
	Schlechte Universitätsführung
	Stärkt Internationalisierung
	Steigerung der Attraktivität der Universität für WissenschaftlerInnen
	Bildung disziplinenübergreifender Zentren in der Universität und mit außeruniversitären Partnern
Established dual career office	
für mich keine weitere Profilbildung der Hochschule	
Impulse für fächerübergreifende Zusammenarbeit	
Internationalisierungsstrategie wurde entwickelt.	
Macht Uni als Forschungsstandort für Nachwuchswissenschaftler attraktiver	
Thematische Fokussierung	
Verschiebung auf Soft-kompetenzen	
verstärkte Internationalisierung	

* von den befragten Personen eingetragene Einzelnennungen

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.12.1: Wird die Umsetzung der Maßnahmen bzw. die Zielerreichung des EXC / der GSC an Ihrer Hochschule systematisch evaluiert?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Systematische Evaluierung ...	Gesamt	Geschlecht		Wissenschaftsbereiche			
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften
nein	34,0%	34,1%	37,5%	33,3%	31,3%	21,4%	54,5%
ja, aber nicht zwingend	28,0%	29,3%	25,0%	33,3%	25,0%	35,7%	18,2%
ja, verbindlich	38,0%	36,6%	37,5%	33,3%	43,8%	42,9%	27,3%
Anzahl	50	41	8	9	16	14	11
nein	32,6%	37,8%	12,5%	33,3%	28,6%	28,6%	44,4%
ja, aber nicht zwingend	32,6%	32,4%	37,5%	33,3%	21,4%	50,0%	22,2%
ja, verbindlich	34,8%	29,7%	50,0%	33,3%	50,0%	21,4%	33,3%
Anzahl	46	37	8	9	14	14	9

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Tab.12.1: Wird die Umsetzung der Maßnahmen bzw. die Zielerreichung des EXC / der GSC an Ihrer Hochschule systematisch evaluiert?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher

Systematische Evaluierung ...	Gesamt	Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein
nein	34,0%	41,7%	26,9%	33,3%	34,1%	25,0%	42,3%
ja, aber nicht zwingend	28,0%	29,2%	26,9%	16,7%	29,5%	25,0%	30,8%
ja, verbindlich	38,0%	29,2%	46,2%	50,0%	36,4%	50,0%	26,9%
Anzahl	50	24	26	6	44	24	26
nein	32,6%	34,8%	30,4%	40,0%	31,7%	27,3%	37,5%
ja, aber nicht zwingend	32,6%	34,8%	30,4%	20,0%	34,1%	31,8%	33,3%
ja, verbindlich	34,8%	30,4%	39,1%	40,0%	34,1%	40,9%	29,2%
Anzahl	46	23	23	5	41	22	24

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.12.2: In welcher Form werden die Evaluierungsergebnisse verwendet?
Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Geschlecht						Wissenschaftsbereiche			
	Gesamt	Mann		Frau		Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften	
... zur finanziellen Kontrolle	41,5%	36,4%	57,1%	50,0%	23,1%	38,5%	71,4%			
... zur Überprüfung der Zielerreichung	70,7%	72,7%	57,1%	62,5%	84,6%	61,5%	71,4%			
... für strategische Planungen weiterer Maßnahmen und Aktivitäten	75,6%	81,8%	57,1%	87,5%	61,5%	76,9%	85,7%			
... zur Unterstützung von Entscheidungsfindungsprozessen	65,9%	60,6%	85,7%	87,5%	69,2%	53,8%	57,1%			
... für Öffentlichkeitsarbeit und Außenauftritt	31,7%	33,3%	28,6%	62,5%	23,1%	23,1%	28,6%			
Sonstiges	2,4%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%			
kann ich nicht beantworten	7,3%	6,1%	14,3%	12,5%	0,0%	7,7%	14,3%			
Anzahl Befragte	41	33	7	8	13	13	7			

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.12.2: In welcher Form werden die Evaluierungsergebnisse verwendet?
Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Programm			Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	
... zur finanziellen Kontrolle	41,5%	42,1%	40,9%	40,0%	41,7%	27,3%	57,9%	
... zur Überprüfung der Zielerreichung	70,7%	68,4%	72,7%	100,0%	66,7%	68,2%	73,7%	
... für strategische Planungen weiterer Maßnahmen und Aktivitäten	75,6%	68,4%	81,8%	40,0%	80,6%	72,7%	78,9%	
... zur Unterstützung von Entscheidungsfindungsprozessen	65,9%	63,2%	68,2%	80,0%	63,9%	63,6%	68,4%	
... für Öffentlichkeitsarbeit und Außenauftritt	31,7%	21,1%	40,9%	0,0%	36,1%	22,7%	42,1%	
Sonstiges	2,4%	5,3%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	5,3%	
kann ich nicht beantworten	7,3%	10,5%	4,5%	0,0%	8,3%	9,1%	5,3%	
Anzahl Befragte	41	19	22	5	36	22	19	

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.12.3: Was sind für Ihren EXC / Ihre GSC die drei wichtigsten Indikatoren / Kennzahlen für den Erfolg?
Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)*
Befragte: SprecherInnen und Sprecher**

	Gesamt	Geschlecht				Wissenschaftsbereiche					
		Mann		Frau		Lebenswissen- schaften		Naturwissen- schaften		Ingenieur- wissen- schaften	
Anzahl und Qualität der Publikationen	54,0%	56,1%	37,5%	40,0%	73,3%	46,2%	54,5%				
Qualität der Ausbildung und Promotionsdauer	36,0%	34,1%	37,5%	50,0%	40,0%	30,8%	27,3%				
erfolgreiche Drittmittelwerbung, Folgeprojekte	34,0%	36,6%	25,0%	10,0%	46,7%	38,5%	36,4%				
Anzahl und Qualität der Promotionen	30,0%	26,8%	50,0%	80,0%	6,7%	15,4%	36,4%				
Internationalisierung / Internationalität	20,0%	12,2%	62,5%	40,0%	6,7%	30,8%	9,1%				
Karriere nach Promotion	16,0%	12,2%	25,0%	20,0%	26,7%	0,0%	18,2%				
Anzahl und Qualität der Bewerbungen	14,0%	12,2%	25,0%	10,0%	13,3%	15,4%	18,2%				
Patentierungen, Gründungen	10,0%	12,2%	0,0%	0,0%	13,3%	23,1%	0,0%				
Anzahl und Qualität der Berufungen	8,0%	9,8%	0,0%	0,0%	6,7%	15,4%	9,1%				
Eingeladene Vorträge, Konferenzen, Preise	8,0%	9,8%	0,0%	10,0%	6,7%	15,4%	0,0%				
interdisziplinäre Vernetzung	8,0%	9,8%	0,0%	10,0%	13,3%	7,7%	0,0%				
Anzahl weiblicher Doktoranden / Gleichstellung	6,0%	4,9%	12,5%	0,0%	6,7%	15,4%	0,0%				
Zufriedenheit der MitarbeiterInnen	6,0%	7,3%	0,0%	0,0%	6,7%	7,7%	0,0%				
Nachhaltigkeit der geschaffenen Strukturen	6,0%	7,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	27,3%				
Drop out Quote	4,0%	4,9%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	9,1%				
Qualität der Forschungsergebnisse	4,0%	4,9%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%				
Anzahl der Doktoratsstudierenden	2,0%	2,4%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%				
H-Index	2,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%				
Internationales Ranking des Promotionsprogramms	2,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%				
Sonstiges	6,0%	7,3%	0,0%	10,0%	0,0%	7,7%	9,1%				
Anzahl Befragte	50	41	8	10	15	13	11				

Quelle: Online-Befragung der SprecherInnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

* Nennungen der SprecherInnen und Sprecher wurden zu Kategorien zusammengefasst

**Tab.12.3: Was sind für Ihren EXC / Ihre GSC die drei wichtigsten Indikatoren / Kennzahlen für den Erfolg?
Mehrfachnennungen (in % von Anzahl Befragte)*
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt		Programm		Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
	EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	ja	nein
Anzahl und Qualität der Publikationen	54,0%	69,6%	40,7%	71,4%	51,2%	58,3%	50,0%	50,0%
Qualität der Ausbildung und Promotionsdauer	36,0%	8,7%	59,3%	42,9%	34,9%	41,7%	30,8%	30,8%
erfolgreiche Drittmittelwerbung, Folgeprojekte	34,0%	47,8%	22,2%	28,6%	34,9%	41,7%	26,9%	26,9%
Anzahl und Qualität der Promotionen	30,0%	13,0%	44,4%	42,9%	27,9%	12,5%	46,2%	46,2%
Internationalisierung / Internationalität	20,0%	13,0%	25,9%	0,0%	23,3%	12,5%	26,9%	26,9%
Karriere nach Promotion	16,0%	4,3%	25,9%	28,6%	14,0%	16,7%	15,4%	15,4%
Anzahl und Qualität der Bewerbungen	14,0%	13,0%	14,8%	0,0%	16,3%	16,7%	11,5%	11,5%
Patentierungen, Gründungen	10,0%	21,7%	0,0%	14,3%	9,3%	12,5%	7,7%	7,7%
Anzahl und Qualität der Berufungen	8,0%	13,0%	3,7%	14,3%	7,0%	8,3%	7,7%	7,7%
Eingeladene Vorträge, Konferenzen, Preise	8,0%	13,0%	3,7%	14,3%	7,0%	4,2%	11,5%	11,5%
interdisziplinäre Vernetzung	8,0%	8,7%	7,4%	0,0%	9,3%	8,3%	7,7%	7,7%
Anzahl weiblicher Doktoranden / Gleichstellung	6,0%	4,3%	7,4%	0,0%	7,0%	0,0%	11,5%	11,5%
Zufriedenheit der MitarbeiterInnen	6,0%	4,3%	7,4%	0,0%	7,0%	12,5%	0,0%	0,0%
Nachhaltigkeit der geschaffenen Strukturen	6,0%	13,0%	0,0%	0,0%	7,0%	8,3%	3,8%	3,8%
Drop out Quote	4,0%	0,0%	7,4%	0,0%	4,7%	0,0%	7,7%	7,7%
Qualität der Forschungsergebnisse	4,0%	4,3%	3,7%	0,0%	4,7%	8,3%	0,0%	0,0%
Anzahl der Doktoratsstudierenden	2,0%	0,0%	3,7%	0,0%	2,3%	4,2%	0,0%	0,0%
H-Index	2,0%	4,3%	0,0%	0,0%	2,3%	4,2%	0,0%	0,0%
Internationales Ranking des Promotionsprogramms	2,0%	0,0%	3,7%	0,0%	2,3%	0,0%	3,8%	3,8%
Sonstiges	6,0%	13,0%	0,0%	14,3%	4,7%	4,2%	7,7%	7,7%
Anzahl Befragte	50	23	27	7	43	24	26	26

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

* Nennungen der Sprecherinnen und Sprecher wurden zu Kategorien zusammengefasst

**Tab.13.1: Wie bewerten Sie persönlich die Auswahlkriterien und den Auswahlprozess?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Geschlecht			Wissenschaftsbereiche			
		Mann	Frau	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften	
Es gab von der DFG klare Informationen über den Begutachtungs- und Entscheidungsprozess	stimme überhaupt nicht zu	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2	5,9%	7,3%	0,0%	0,0%	6,3%	14,3%	0,0%
	3	3,9%	2,4%	11,1%	9,1%	0,0%	0,0%	10,0%
	4	9,8%	7,3%	22,2%	18,2%	0,0%	14,3%	10,0%
	5	7,8%	9,8%	0,0%	9,1%	6,3%	14,3%	0,0%
	6	37,3%	39,0%	33,3%	27,3%	37,5%	35,7%	50,0%
stimme voll und ganz zu	35,3%	34,1%	33,3%	36,4%	50,0%	21,4%	30,0%	
Anzahl	51	41	9	11	16	14	10	
Mittelwert	5,7	5,7	5,6	5,6	6,2	5,2	5,8	
Standardabweichung	1,4	1,4	1,5	1,4	1,3	1,7	1,3	
Die Auswahlkriterien waren klar definiert und nachvollziehbar	stimme überhaupt nicht zu	2,0%	2,4%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%
	2	2,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%
	3	5,9%	7,3%	0,0%	0,0%	6,3%	14,3%	0,0%
	4	13,7%	7,3%	44,4%	36,4%	0,0%	7,1%	20,0%
	5	19,6%	24,4%	0,0%	18,2%	6,3%	35,7%	20,0%
	6	31,4%	31,7%	33,3%	18,2%	37,5%	28,6%	40,0%
stimme voll und ganz zu	25,5%	24,4%	22,2%	27,3%	43,8%	7,1%	20,0%	
Anzahl	51	41	9	11	16	14	10	
Mittelwert	5,4	5,4	5,3	5,4	5,9	4,9	5,6	
Standardabweichung	1,4	1,5	1,3	1,3	1,7	1,4	1,1	

stimme überhaupt nicht										
zu	5,9%	4,9%	11,1%	0,0%	6,3%	14,3%	0,0%			
2	9,8%	4,9%	33,3%	36,4%	0,0%	0,0%	10,0%			
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
4	2,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%			
5	9,8%	9,8%	11,1%	9,1%	12,5%	14,3%	0,0%			
6	29,4%	34,1%	11,1%	18,2%	18,8%	35,7%	50,0%			
stimme voll und ganz zu	43,1%	43,9%	33,3%	36,4%	62,5%	28,6%	40,0%			
Anzahl	51	41	9	11	16	14	10			
Mittelwert	5,6	5,9	4,3	4,8	6,2	5,3	6,0			
Standardabweichung	1,9	1,6	2,5	2,3	1,6	2,0	1,5			
stimme überhaupt nicht										
zu	5,9%	7,3%	0,0%	0,0%	6,3%	7,1%	10,0%			
2	3,9%	2,4%	11,1%	9,1%	0,0%	7,1%	0,0%			
3	2,0%	0,0%	11,1%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%			
4	9,8%	7,3%	22,2%	18,2%	6,3%	14,3%	0,0%			
5	11,8%	14,6%	0,0%	9,1%	12,5%	21,4%	0,0%			
6	27,5%	31,7%	11,1%	18,2%	12,5%	35,7%	50,0%			
stimme voll und ganz zu	39,2%	36,6%	44,4%	36,4%	62,5%	14,3%	40,0%			
Anzahl	51	41	9	11	16	14	10			
Mittelwert	5,6	5,6	5,2	5,3	6,1	5,0	5,9			
Standardabweichung	1,7	1,7	2,0	1,8	1,7	1,8	1,8			

Es wurde im Nachgang zur Entscheidung plausibel vermittelt, welche Gründe zur Entscheidung geführt haben

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

**Tab.13.1: Wie bewerten Sie persönlich die Auswahlkriterien und den Auswahlprozess?
Befragte: Sprecherinnen und Sprecher**

	Gesamt	Programm			Förderentscheidung		Universität mit ZUK	
		EXC	GSC	Ablehnung	Bewilligung	ja	nein	
stimme überhaupt nicht								
zu	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	5,9%	8,3%	3,7%	33,3%	2,2%	4,0%	7,7%	7,7%
3	3,9%	4,2%	3,7%	16,7%	2,2%	0,0%	7,7%	7,7%
4	9,8%	4,2%	14,8%	0,0%	11,1%	16,0%	3,8%	3,8%
5	7,8%	8,3%	7,4%	16,7%	6,7%	12,0%	3,8%	3,8%
6	37,3%	50,0%	25,9%	33,3%	37,8%	40,0%	34,6%	34,6%
stimme voll und ganz zu	35,3%	25,0%	44,4%	0,0%	40,0%	28,0%	42,3%	42,3%
Anzahl								
	51	24	27	6	45	25	26	26
Mittelwert								
	5,7	5,6	5,8	4,0	6,0	5,7	5,8	5,8
Standardabweichung								
	1,4	1,5	1,4	1,9	1,2	1,3	1,6	1,6
stimme überhaupt nicht								
zu	2,0%	0,0%	3,7%	0,0%	2,2%	4,0%	0,0%	0,0%
2	2,0%	4,2%	0,0%	0,0%	2,2%	4,0%	0,0%	0,0%
3	5,9%	4,2%	7,4%	33,3%	2,2%	4,0%	7,7%	7,7%
4	13,7%	12,5%	14,8%	16,7%	13,3%	12,0%	15,4%	15,4%
5	19,6%	29,2%	11,1%	33,3%	17,8%	20,0%	19,2%	19,2%
6	31,4%	33,3%	29,6%	16,7%	33,3%	32,0%	30,8%	30,8%
stimme voll und ganz zu	25,5%	16,7%	33,3%	0,0%	28,9%	24,0%	26,9%	26,9%
Anzahl								
	51	24	27	6	45	25	26	26
Mittelwert								
	5,4	5,3	5,5	4,3	5,6	5,3	5,5	5,5
Standardabweichung								
	1,4	1,3	1,6	1,2	1,4	1,6	1,3	1,3
Die Auswahlkriterien waren klar definiert und nachvollziehbar								

stimme überhaupt nicht										
zu	5,9%	4,2%	7,4%	50,0%	0,0%	0,0%	11,5%			
2	9,8%	4,2%	14,8%	33,3%	6,7%	4,0%	15,4%			
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
4	2,0%	4,2%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	3,8%			
5	9,8%	16,7%	3,7%	0,0%	11,1%	8,0%	11,5%			
6	29,4%	33,3%	25,9%	16,7%	31,1%	44,0%	15,4%			
stimme voll und ganz zu	43,1%	37,5%	48,1%	0,0%	48,9%	44,0%	42,3%			
Anzahl	51	24	27	6	45	25	26			
Mittelwert	5,6	5,8	5,5	2,2	6,1	6,2	5,0			
Standardabweichung	1,9	1,6	2,2	1,9	1,3	1,1	2,3			
stimme überhaupt nicht										
zu	5,9%	8,3%	3,7%	50,0%	0,0%	0,0%	11,5%			
2	3,9%	0,0%	7,4%	33,3%	0,0%	0,0%	7,7%			
3	2,0%	0,0%	3,7%	0,0%	2,2%	4,0%	0,0%			
4	9,8%	16,7%	3,7%	16,7%	8,9%	8,0%	11,5%			
5	11,8%	8,3%	14,8%	0,0%	13,3%	16,0%	7,7%			
6	27,5%	33,3%	22,2%	0,0%	31,1%	40,0%	15,4%			
stimme voll und ganz zu	39,2%	33,3%	44,4%	0,0%	44,4%	32,0%	46,2%			
Anzahl	51	24	27	6	45	25	26			
Mittelwert	5,6	5,5	5,6	1,8	6,1	5,9	5,3			
Standardabweichung	1,7	1,7	1,8	1,2	1,1	1,1	2,2			

Es wurde im Nachgang zur Entscheidung plausibel vermittelt, welche Gründe zur Entscheidung geführt haben

Quelle: Online-Befragung der Sprecherinnen/Sprecher, Prognos / Joanneum Research 2014

Der Großteil der Gutachter war Fachfremd und hat die Wichtigkeit der Arbeiten im Cluster unterschätzt

Die Begutachtungsgruppe war nicht ausreichend über Ziele des Exc informiert

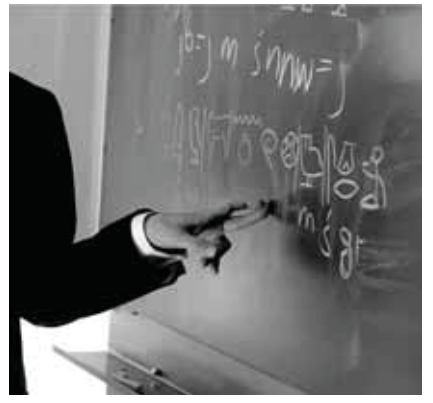
sonstige benannte Bewertungen des Auswahlprozesses

Die Gutachtergruppe in der 2. Runde (2012) war deutlich qualifizierter.

Gutachtergruppe war disziplinar kaum einschlägig besetzt

Ich halte den Auswahlprozess für nicht so rational steuerbar, wie er erscheint.

* von den befragten Personen eingetragene Einzelnennungen



Anhang 6.3

zum

Bericht der Gemeinsamen Kommission
zur Exzellenzinitiative
an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz

Auswertung der geförderten Zukunftskonzepte

Bericht der Strategiekommision des Wissenschaftsrates

Juni 2015

WR

WISSENSCHAFTSRAT

DFG

Deutsche
Forschungsgemeinschaft

Anhang 6.3

Auswertung der
geförderten
Zukunftskonzepte

Bericht der
Strategiekommission des
Wissenschaftsrates

inhalt

	Zusammenfassung	5
A.	Einleitung	11
B.	Zukunftskonzepte: Institutionelle Strategien für Universitäten	16
B.I	Ziele der 3. Förderlinie	16
B.II	Typen von Zukunftskonzepten	17
C.	Förderspektrum der Zukunftskonzepte: Ziele und Umsetzung von Maßnahmen	25
C.I	Wissenschaftliches Leistungspotenzial	26
I.1	Drittmittel, Forschungsprojekte und Wissenschaftspreise	27
I.2	Internationale Rankings	35
I.3	Weitere Aspekte wissenschaftlicher Dynamik	39
I.4	Fazit	40
C.II	Gewinnung und Bindung von Spitzenpersonal	42
II.1	Rekrutierungsstrategien	42
II.2	Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase	45
II.3	Fazit	58
C.III	Vernetzung von Disziplinen innerhalb der Universität	62
III.1	Institutionelle Reformen	65
III.2	Institutes for Advanced Study	68
III.3	Die Vernetzung der Disziplinen im Kontext von Forschungsschwerpunkten und thematischen Profilbildungsprozessen	72
III.4	Interdisziplinäre Zentren	74
III.5	Interne wettbewerbliche Förderprogramme	76
III.6	Weitere Maßnahmen und Instrumente	77
III.7	Fazit	79
C.IV	Kooperationen mit externen Partnern in Deutschland	84
IV.1	Systematische Einordnung von Kooperationen mit externen Partnern im Kontext der Zukunftskonzepte	85
IV.2	Kooperationsformate im Rahmen der Zukunftskonzepte	88
IV.3	Reichweite der Kooperationsbeziehungen und beteiligte Partner	98
IV.4	Forschungs- und Informationsinfrastrukturen	100
IV.5	Fazit	101
C.V	Internationalität und Internationalisierung	107
V.1	Qualitative Maßnahmen	108
V.2	Quantitative Entwicklung	115
V.3	Fazit	120

C.VI	Gleichstellung von Männern und Frauen	124
	VI.1 Qualitative Maßnahmen	124
	VI.2 Quantitative Entwicklung	132
	VI.3 Fazit	138
C.VII	Konzepte zur forschungsorientierten Lehre	141
	VII.1 Forschungsorientierte Lehre im Studium	141
	VII.2 Personal für forschungsorientierte Lehre	144
	VII.3 Entwicklung und Governance	145
	VII.4 Fazit	146
C.VIII	Sicherung der Nachhaltigkeit	148
D.	Hochschulgovernance und Management von Zukunftskonzepten	154
D.I	Die 3. Förderlinie als Impuls für die universitäre Weiterentwicklung	154
D.II	Planung der Zukunftskonzepte	155
D.III	Steuerung der Zukunftskonzepte	157
D.IV	Organisation und Unterstützung der Forschung	160
D.V	Universitäre Governance als Gegenstand der Zukunftskonzepte	162
D.VI	Qualitätssicherung und Umsteuerungen	166
D.VII	Fazit	167
E.	Anhang	171
E.I	Förderentscheidungen und Personalbestand im Überblick	171
	I.1 Förderentscheidungen 2. Programmphase (Schwerpunkt Zukunftskonzepte)	171
	I.2 Auswertungen zu Personalbeständen	175
E.II	Kurzdarstellungen der geförderten Zukunftskonzepte (Einzelfallebene) mit Umsetzungsstand	185
E.III	Programmbegleitung der 3. Förderlinie	244
E.IV	Übersichten und Tabellen	247
	IV.1 Abkürzungsverzeichnis	247
	IV.2 Interdisziplinäre Forschungsschwerpunkte	251
	IV.3 Strategische Kooperationsbeziehungen	253
	IV.4 Strategische Kooperationspartner	259
	IV.5 Datentabellen zu verwendeten Grafiken	260
	IV.6 Abbildungsverzeichnis	269
	IV.7 Tabellenverzeichnis	271

Zusammenfassung

Die 3. Förderlinie der Exzellenzinitiative ist ein Novum in der deutschen Forschungsförderung. Denn im Unterschied zu allen anderen bisherigen staatlichen Förderprogrammen hat sie die Universität als Gesamteinstitution in den Blick genommen. Sie hat dadurch eine neue Perspektive in das Universitätssystem eingebracht und zugleich belegt, dass institutionelle Leistungsniveaus in der Forschung sowie institutionelle Strategien bewertet und miteinander verglichen und dass Spitzenleistungen in der Forschung durch gesamtuniversitäre Strategien befördert werden können.

Mit der 3. Förderlinie war die Frage verbunden, wie Universitäten Anreize setzen können, um Spitzenforschung als profilprägendes Merkmal zu schärfen. Die Entwicklung einer gesamtuniversitären Forschungsstrategie und die Ausbildung von Leistungsspitzen in der Forschung stellte auch vor dem Hintergrund eines starken außeruniversitären Forschungsumfeldes in Deutschland eine Herausforderung dar.

Grundlage für den Erfolg, die Reputation und die hohe Akzeptanz des Programms war das wissenschaftsgeleitete Begutachtungsverfahren. Dieses Verfahren basierte auf vorab definierten, wissenschaftsadäquaten Kriterien, die eine Vergleichbarkeit der Konzepte gewährleisteten. Die Konzepte wurden von international renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern begutachtet. Für die Bewertung zentral war sowohl die hohe Qualität des jeweiligen Konzepts als auch die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit der Institution. Dies wurde zudem über die formale Kopplung mit den ersten beiden Förderlinien unterstützt, die sicherstellen sollte, dass die Förderung einer institutionellen Strategie auf eine überzeugende Nachwuchsförderung und Forschungsexzellenz aufsetzt.

Die Förderlinie „Zukunftskonzepte“ charakterisiert eine allgemeine, breit angelegte Zielsetzung. Sie ist ein Wettbewerb der Ideen und Strategien zur Weiterentwicklung der gesamten Institution. Institutionelle Strategien generieren Universitäten auch im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungspläne. Im Unterschied dazu konnten die Universitäten in der 3. Förderlinie höhere Freiheitsgrade nutzen. Die Universitäten konnten Konzepte entwickeln, die in ihrer Ausgestaltung und Schwerpunktsetzung auf die am Standort identifizierten Bedürfnisse bezogen waren. Dies spiegelt sich auch in einem breiten

„Typenspektrum“ an geförderten Universitäten wider – darunter Volluniversitäten, Technische Universitäten sowie kleine und mittelgroße Universitäten.

Im Antrag mussten die Einzelmaßnahmen in ein kohärentes Gesamtkonzept integriert werden. Sie konnten ganz unterschiedliche Handlungsfelder (Internationalisierung, Interdisziplinarität, Chancengleichheit etc.), Akteursgruppen (Professorinnen und Professoren, wissenschaftlicher Nachwuchs etc.) und institutionelle Strukturen (Fakultäten, Zentren, Verwaltung etc.) gleichzeitig in den Blick nehmen. Alle institutionellen Interessen, die Rahmenbedingungen für Spitzenforschung betreffen, konnten unter dem Dach des Zukunftskonzepts zusammengeführt und in eine institutionelle Strategie übersetzt werden, die in der 2. Programmphase erkennbar auch universitäre Leistungsbereiche jenseits der Forschung (Lehre, Transfer, Infrastrukturleistungen) umfasste. Insgesamt boten die Zukunftskonzepte die Gelegenheit, interne Verwerfungen aktiv auszugleichen, ohne den Exzellenzanspruch abzuschwächen.

In der 3. Förderlinie wurde die universitäre Entwicklungsplanung mit institutioneller „Exzellenz“ verknüpft. Im Workshop zum Thema „Governance“ der Strategiekommission im Juli 2014 betonten die Hochschulleitungen, dass die Strategiefähigkeit der Universitäten im Rahmen der Exzellenzinitiative gewachsen und die Identifikation der Hochschulmitglieder mit ihrer Institution stärker geworden sei. Die für den Planungsprozess der Zukunftskonzepte erfolgskritische Partizipation, verbunden mit einer durchsetzungsfähigen Hochschulleitung, hat diesen Mentalitätswandel auch in der Umsetzungsphase befördert. Die Universitätsleitungen haben die über die 3. Förderlinie eröffnete Chance, flexibel einsetzbare Finanzmittel für neue Ideen und interne Wettbewerbe zu beantragen, als den größten Erfolgsfaktor erachtet. Erst die zusätzlichen Mittel haben demnach die Umsetzung universitärer Strategien ermöglicht, die Risikobereitschaft befördert und ansonsten kaum durchsetzbare Reformprozesse, die über die thematische Förderung hinausreichen und das universitäre Gesamtgefüge der Forschungsförderung in den Blick nehmen, angestoßen.

Die Antragstellung erforderte, dass die Universitäten sich einer kritischen Selbstreflexion unterzogen und ein institutionelles Selbstverständnis entwickelten. Über die Analysen der eigenen Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken haben alle antragstellenden Hochschulen ein wesentlich elaborierteres und kritischeres Selbstbild gewonnen. Dafür war der externe Impuls durch eine Programmlinie wie den „Zukunftskonzepten“ hilfreich oder sogar unentbehrlich. Für die Umsetzung der Zukunftskonzepte waren die Transparenz der Verfahren und eine offene Kommunikation innerhalb der Universität vorteilhaft. Eine intensive und breite inneruniversitäre Kommunikation und Partizipation war notwendig, um unterschiedliche Interessen der Fächer, Wissenschaftsbereiche, universitären Statusgruppen etc. zu berücksichtigen und in die Projektplanung und Strategieentwicklung einzubeziehen. Dieser Prozess

entfaltete in den Erfolgsfällen eine integrierende Kraft, die die universitären Akteure, Organisationseinheiten (z.B. Fakultäten) und Domänen (Wissenschaft und Verwaltung) in einen engeren Austausch brachte. Die Implementierung eines Selbstbeobachtungsprozesses betrifft nicht nur die geförderten Universitäten: Auch die abgelehnten Universitäten haben Selbstverständigungsprozesse durchlaufen, die ihnen bei gegenwärtigen und zukünftigen Strategiebildungsprozessen behilflich sind.

Der Erfolg im institutionellen Wettbewerb und die Entwicklung exzellenter Rahmenbedingungen verbesserte die Reputation sowohl der Institution als auch ihrer Mitglieder. Dass sich „Exzellenz“ im deutschen Wissenschaftssystem als „Marke“ und Prädikat etablieren konnte, lag erstens an den substantiellen Fördervolumina, die seitens des Bundes und der Länder für das Programm aufgebracht wurden. Zweitens ist das kompetitiv ausgerichtete Verfahren zu nennen, dem wissenschaftsimmanente Kriterien zugrunde lagen. Drittens erfolgte die Verfahrensadministration durch zwei in der Hochschullandschaft angesehene Wissenschaftsorganisationen. Über die Zukunftskonzepte, deren Förderung zudem Erfolge in der 1. und 2. Förderlinie voraussetzte, haben die deutschen Universitäten an Ansehen gewonnen und sind dadurch attraktiver geworden. Von dem Reputationsgewinn profitierten die geförderten Universitäten vor allem im Hinblick auf die Rekrutierung von Spitzenpersonal aus dem Ausland sowie die Gewinnung forschungsstarker (internationaler) Kooperationspartner.

Die geförderten Universitäten haben die sich eröffnenden Möglichkeiten mit großem Erfolg genutzt und in ihrem individuellen „Werkzeugkasten“ interne Förderinstrumente und Strukturmaßnahmen entwickelt. Erfolgskritisch war dabei, dass die einzelnen Werkzeuge im Rahmen einer übergreifenden Strategie auf die jeweiligen Ausgangslagen aufeinander abgestimmt sind und teilweise kumulierte Wirkkraft entwickeln. Es wurde keine „one fits all-Strategie“ zur Universitätsentwicklung und zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Spitzenforschung gesucht oder kopiert. Die Entwicklung und Umsetzung institutioneller Strategien entfaltete eine Eigendynamik an den Universitäten und war oftmals die Voraussetzung dafür, dass sich den Universitäten neue Perspektiven erschlossen, die bis dahin nicht „gedacht“ werden konnten.

Viele in den Zukunftskonzepten etablierte Fördermaßnahmen sind auf Dauer angelegt, auch wenn deren Finanzierung nach Förderende zum Teil noch nicht gesichert ist. Die Chance, hier zu erfolgreichen Lösungen zu gelangen, steigt, je mehr das Zukunftskonzept selbst Ausdruck einer sowohl integrativen als auch langfristig angelegten Strategie ist. Die Zukunftskonzepte wirken nicht nur als befristete Projektförderung, sondern haben bereits Strukturen und Prozesse angestoßen oder etabliert, die weiter zur institutionellen Transformation der geförderten Universitäten beitragen werden. Dies zeigen auch die nachhaltigen Veränderungen an Universitäten, deren Zukunftskonzept nur in der ersten

Förderperiode finanziert wurde, auch wenn diese nicht die gleiche Wirkung entfalten können wie Zukunftskonzepte, die noch gefördert werden.

Zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungs- und Bewährungsphase haben fast alle geförderten Universitäten durch die Exzellenzinitiative Tenure Track-Modelle installiert, wenn auch in sehr unterschiedlicher Größenordnung und Ausgestaltung. Es gibt an den einzelnen Universitäten eine große Bandbreite hinsichtlich der Gehaltsstufe, der Aufstiegsmöglichkeiten, des Verstetigungsmodus sowie der Reichweite. Eine Herausforderung stellt weiterhin die Verzahnung der unterschiedlichen Karrierestufen in einem systematischen Karrierekonzept dar. Deshalb können die in den Zukunftskonzepten entwickelten Karrierekonzepte lediglich als Beginn eines Prozesses betrachtet werden, um den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die am Anfang ihrer akademischen Karriere stehen, transparente und verlässlichere Karriereperspektiven anzubieten. Der Tenure Track muss an vielen Universitäten noch stärker in die Breite getragen werden und sich in höherem Maße als zentrales institutionelles Personalgewinnungs- und Karriereentwicklungsinstrument etablieren. Weiterer Handlungsbedarf besteht auch für die Situation der Postdocs. Insbesondere im Vergleich zur Promotionsphase steht eine systematische Karriereentwicklung nach der Promotion an manchen Universitäten noch am Anfang. Hier sollten zukünftig mehr Personalentwicklungskonzepte für Tätigkeitsfelder auch neben der Professur entworfen und etabliert werden.

Im Rahmen der Zukunftskonzepte sind neue Institutionalisierungsformen der Forschungsorganisation und zur strategischen Vernetzung der Disziplinen entstanden. Hierfür eignet sich die 3. Förderlinie im Besonderen, weil sie auf die Universität als Gesamteinstitution abzielt und damit die Einbeziehung verschiedenster Disziplinen ermöglicht. Die Vernetzung der Disziplinen ist in allen Universitäten der 3. Förderlinie ein zentrales gestalterisches Element der Forschungsorganisation und der Forschungsaktivitäten. Die 3. Förderlinie zeichnet sich zudem durch vielfältige interne wettbewerbliche Förderprogramme aus, die Profilbildungsprozesse unterstützen oder Anschubfinanzierungen für interdisziplinäre Projekte leisten, wofür externe Förderformate eher selten sind. Eine der wichtigsten Herausforderung für die Universitätsentwicklung besteht darin, die bestehenden disziplinären Strukturen (Fachbereiche, Fakultäten) mit den gegebenenfalls neu etablierten interdisziplinären Strukturen weiter zu harmonisieren.

Die 3. Förderlinie hat Kooperationen mit außeruniversitären Partnern auf einer neuen Stufe institutionalisiert. Dabei ist die Zusammenarbeit der Universität mit ihren Partnern nicht nur auf die Leistungsdimension „Forschung“ beschränkt, sondern ragt in andere Dimensionen wie Lehre, Forschungs- und Informationsinfrastrukturen oder Transfer hinein. Die Kooperationskonzepte gehen einher mit einer erhöhten Anzahl gemeinsamer Berufungen und der

gemeinsamen Gestaltung attraktiver Karrierewege. Die Mittel und der Reputationsgewinn der 3. Förderlinie haben die Universitäten mit Blick auf Berufungsverhandlungen und Ausstattungsfragen auf Augenhöhe mit den außeruniversitären Einrichtungen gebracht und die Universitäten als Partner attraktiver gemacht. Die Kooperationen zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen stehen hinsichtlich der Nutzung von Infrastruktur, der Einbindung von Personal und Verwaltung allerdings oftmals noch am Anfang und unterliegen einer komplexen Rechtslage. Zudem ist insbesondere bei der künftigen Weiterentwicklung von Kooperationen bzw. der Neukonzipierung von Kooperationsvorhaben darauf zu achten, dass sie in Einklang mit der jeweiligen gesamtinstitutionellen Perspektive stehen.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist im deutschen Wissenschaftssystem noch nicht erreicht. Durch die Zukunftskonzepte wurde jedoch eine Reihe von erfolgreichen Maßnahmen diesbezüglich entwickelt und umgesetzt. Dies belegen die Anteile der durch die Zukunftskonzepte finanzierten Wissenschaftlerinnen, die höher sind als in der Gesamteinrichtung und im Bundesdurchschnitt. Gleichwohl muss konstatiert werden, dass die Erwartungen an die Zukunftskonzepte in diesem Bereich höher waren und der Anstieg der Anteile geförderter Wissenschaftlerinnen insgesamt zu schwach ist. Die Einschätzung legt nahe, dass die Förderung von Frauen in der Wissenschaft weiter und nachdrücklich vorangetrieben werden muss. Ein weiterer Förderschwerpunkt sollte darin bestehen, den Arbeitsplatz „Universität“ familienfreundlicher auszugestalten.

Die 3. Förderlinie hat für eine höhere Sichtbarkeit und damit Attraktivität der Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept auch im Ausland gesorgt, die zu einem Anstieg von Bewerbungen sowie Rekrutierungserfolgen aus dem Ausland geführt hat. Darunter sind auch zurückkehrende deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Diese Brain Circulation hat den vor Beginn der Exzellenzinitiative diagnostizierten Brain Drain des deutschen Wissenschaftssystems mittlerweile abgelöst. Gleichwohl bleibt die Wirkung zahlreicher Maßnahmen zur Beförderung der Internationalität und Internationalisierung noch undeutlich, so dass ihre Funktionalität in Zukunft noch stärker überprüft werden sollte.

Die antragstellenden Universitäten waren gehalten, Konzepte für die forschungsorientierte Lehre vorzulegen, die als Kriterium in das Bewertungsverfahren einbezogen wurden. Es zeichnet sich ab, dass das Angebot an forschungsorientierter Lehre an den geförderten Universitäten ausgebaut wurde. Die Koordination und Konzeption der Lehre wurde an den geförderten Universitäten zudem professionalisiert, indem beratende Gremien oder Serviceeinrichtungen für die Durchführung und Weiterentwicklung der forschungsorientierten Lehre aufgebaut wurden. Derzeit liegen über die Umsetzung und die Wirkungen der Maßnahmen noch wenige Informationen vor. Da Konzepte

der forschungsorientierten Lehre durch die Exzellenzinitiative nicht finanziert wurden, fehlt eventuell der nötige Nachdruck.

Die erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung institutioneller Strategien setzt eine Hochschulgesetzgebung voraus, die den Universitäten ausreichende Gestaltungsspielräume lässt. Die 3. Förderlinie gab den Universitäten viele Möglichkeiten zu zeigen, wie die bislang gewährte Autonomie zielorientiert und verantwortungsbewusst genutzt werden kann, aber auch, wo erweiterte Spielräume durch Experimentierklauseln wünschenswert sind. Mit Blick auf die nachhaltige und verlässliche Implementierung der Zukunftskonzepte sind deshalb die Förderbereitschaft und das Engagement der Länder unabdingbar.

Die 3. Förderlinie gab einen wichtigen Impuls, um Prozesse zur Weiterentwicklung der Universitäten in Gang zu setzen. Diese, auf die Universität als Ganzes ausgerichteten Strategieprozesse, müssen zukünftig fortgeführt, ausgebaut und verbreitet werden. Die Umsetzung von institutionellen Strategien, insbesondere ihre Überführung in gelebte Praxis an den Universitäten, erweist sich als zeitaufwändig und bedarf der Kontinuität. Die geförderten Universitäten befinden sich in vielen Bereichen in kontinuierlichen strategischen Planungsprozessen, was etwa ihre Profilbildung, ihre Steuerung und andere universitäre Prozesse betrifft. Gerade für die seit der zweiten Förderphase geförderten Universitäten zeigt sich, dass sie sich in Bezug auf ihre institutionelle Entwicklung in einem engen Zeitkorsett bewegen.

Insgesamt ist eine langfristige Planungssicherheit sowie Geduld für die Umsetzung der angestrebten Ziele und Maßnahmen sowohl von Seiten der Politik als auch der einzelnen Hochschulakteure notwendig.

A. Einleitung

Auftrag: Die Administration des Programms „Exzellenzinitiative“ durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und den Wissenschaftsrat (WR) umfasst gemäß der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern zur Exzellenzinitiative (ExV II) neben der Durchführung des Auswahlverfahrens auch die Vorlage eines datengestützten Berichts über den Verlauf des Programms (§ 8 Evaluation ExV II). Die Programmbegleitung durch DFG und Wissenschaftsrat schließt insbesondere die administrative Betreuung der geförderten Einrichtungen sowie ein Monitoring der geförderten Projekte ein. Die Zuständigkeit für diese Aufgaben liegt hinsichtlich der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster bei der Fachkommission/DFG und hinsichtlich der Zukunftskonzepte bei der Strategiekommission/WR.

Im Folgenden legt die Strategiekommission als Teil des „Berichts der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)“ eine gesonderte Auswertung zu den geförderten Zukunftskonzepten vor. Diese Auswertung orientiert sich primär an den Zielen und Förderkriterien der Exzellenzinitiative und der 3. Förderlinie, die in der Exzellenzvereinbarung festgelegt sowie in den davon abgeleiteten Ausschreibungsunterlagen der Gemeinsamen Kommission konkretisiert wurden. Bei der Analyse der Zukunftskonzepte hat sich gezeigt, dass eine Auswertung, die sich ausschließlich an den bei der Auswahl zugrunde gelegten Förderzielen und -kriterien orientiert, dem Wirkungsspektrum der Zukunftskonzepte nicht gerecht wird. Vor diesem Hintergrund umfasst der hier vorgelegte Bericht zu den Zukunftskonzepten auch Ausführungen zu angrenzenden Handlungsfeldern von Universitäten und Themen, die mit der Implementierung der Zukunftskonzepte zusammenhängen.

Im Bericht der Strategiekommission stehen folgende Fragen im Vordergrund:

- _ Welche Ziele und Strategien verfolgen die Universitäten in den Zukunftskonzepten, um die zentralen Ziele der Exzellenzinitiative umzusetzen?
- _ Welche inhaltlichen und strukturellen Schwerpunkte setzen die Universitäten in den Zukunftskonzepten und welche Maßnahmen werden dabei – auch in Bezug auf die verschiedenen Förderkriterien – ergriffen (z.B. Nachwuchsförderung, Internationalisierung, Gleichstellung)?

- _ Wie werden die Steuerung, Umsetzung und Weiterentwicklung der Zukunftskonzepte angegangen (Stichworte Governance und Management)?
- _ Wie haben sich die geförderten Universitäten im bisherigen Förderzeitraum in ausgewählten Handlungsfeldern und mit Bezug auf die Förderkriterien entwickelt?
- _ Welche Chancen und Herausforderungen entstehen für die Universitäten im Kontext der Förderung?

Der Schwerpunkt der Auswertungen liegt auf den Maßnahmen und den Personen, die durch die Zukunftskonzepte gefördert werden. Darüber hinaus wird der Blickwinkel teilweise auf die gesamte Universität ausgeweitet. In den Analysen zur Förderung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase, der Gleichstellung und der Internationalisierung wird auch die bundesdeutsche Entwicklung einbezogen, um Vergleichsdaten zu gewinnen.

Gliederung: Der Bericht skizziert einleitend die Ziele der 3. Förderlinie gemäß der Exzellenzvereinbarung zwischen Bund und Ländern sowie den daran orientierten Ausschreibungsunterlagen (Kapitel B.I). Basierend auf den Strategien, mit denen die Universitäten die Ausschreibung umgesetzt haben, wird anschließend aus den inhaltlich und/oder strukturell vorgenommenen Schwerpunktbildungen eine Typenbildung von Zukunftskonzepten vorgenommen (Kapitel B.II). In Kapitel C wird das Spektrum an geförderten Maßnahmen in der 3. Förderlinie dargestellt. Eingangs werden Beispiele für wissenschaftliches Leistungspotenzial gegeben. Anschließend folgen Querschnittsanalysen zu verschiedenen Förderbereichen, die Bezug auf die in der Exzellenzvereinbarung definierten Förderkriterien für die 3. Förderlinie nehmen, aber auch darüber hinausreichen (z.B. Erweiterung des Themas Nachwuchsförderung auf die Gewinnung von Personal). Dabei werden die Maßnahmen mit Blick auf Ziele, Umsetzung und Herausforderungen miteinander verglichen. Ergänzend zu diesen Querschnittsanalysen widmet sich Kapitel D der Hochschulgovernance und dem Management der Zukunftskonzepte, die für die Umsetzung einer Strategie relevant sind.

In den Analysen werden vereinzelt Fallbeispiele in grauen Kästen detaillierter ausgeführt. Sie liefern weiterführende Hintergrundinformationen, um eine genauere und tiefergehende Vorstellung von ausgewählten Maßnahmen und Aktivitäten zu erhalten, die für alle Einzelmaßnahmen in diesem Rahmen nicht geleistet werden kann. Es handelt sich um Beispiele, an denen die Konzeption und Ausgestaltung der Maßnahmen besonders illustrativ dargestellt werden kann. Eine Wertung ist mit der optischen Hervorhebung nicht verbunden.

Als Anhang an die überwiegend qualitativ ausgerichteten Analysen folgen statistische Informationen zu den Bewilligungen (Anhang E.I.1) und Auswertun-

gen zu dem über die Zukunftskonzepte finanzierten Personal im Berichtszeitraum (Anhang E.I.2). Dort wird in Form steckbriefartiger Kurzdarstellungen auch ein Überblick über alle geförderten Zukunftskonzepte präsentiert (Anhang E.II). Für jeden Einzelfall werden die zentralen Ziele, Maßnahmen und der Umsetzungsstand des jeweiligen Zukunftskonzepts beschrieben. Zum Abschluss wird die Programmbegleitung durch die Strategiekommision und die Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates erläutert (Anhang E.III).

Förderkohorten von Zukunftskonzepten: Die Exzellenzinitiative hat insgesamt Zukunftskonzepte an 14 Universitäten gefördert, davon sechs über beide Programmphasen. Elf Zukunftskonzepte werden noch bis Ende Oktober 2017 finanziert. Durch die Aufteilung in eine 1. Programmphase mit zwei Ausschreibungsrunden und eine 2. Programmphase mit einer Ausschreibungsrunde lassen sich fünf Förderkohorten von Universitäten unterscheiden:

Abbildung 1: Förderkohorten von Universitäten mit Zukunftskonzepten



Quelle: Eigene Darstellung.

Berichtszeitraum: Der Fokus des vorliegenden Berichts zur Förderlinie „Zukunftskonzepte“ liegt auf der 2. Programmphase der Exzellenzinitiative ab November 2012. Die Umsetzung der geförderten Projekte der 1. Programmphase ist durch den ersten Bericht der Gemeinsamen Kommission an die GWK mit dem Datenbestand bis Mitte 2008 bereits abgebildet. Um die unterschiedliche Ausgangssituation der Universitäten angemessen zu berücksichtigen, wird die 1. Programmphase fallweise einbezogen. Der unterschiedliche Förderbeginn nach der 1. oder 2. Ausschreibung bleibt im Folgenden unberücksichtigt.

Entsprechend stehen vornehmlich die elf Zukunftskonzepte im Zentrum der Darstellung, die der Bewilligungsausschuss Exzellenzinitiative am 15. Juni 2012 ausgewählt hat. Die drei Universitäten, deren Fortsetzungsanträge abge-

lehnt wurden, werden im Rahmen ihrer Auslauffinanzierung bis Oktober 2014 betrachtet.

Aufgrund des Abgabetermins dieses Berichts Ende Juni 2015 erstreckt sich der Berichtszeitraum für die 2. Programmphase bis Dezember 2014. Dies hat zur Folge, dass für die fünf ab November 2012 neu geförderten Universitäten lediglich die Startphase der Zukunftskonzepte in die Darstellungen und Analysen einfließen kann.

Datenbasis: Die verwendeten Quellen stammen aus verschiedenen Kontexten und bieten qualitativ unterschiedliche Einblicke und Auswertungsmöglichkeiten. Aus den Auswahlverfahren standen die Anträge der geförderten Universitäten zur Verfügung. Daneben lagen die Bewertungsberichte der Sachverständigen sowie Ergebnisse aus Umfragen unter den Sachverständigen vor, die Bestandteil des Bewertungsverfahrens waren. Ferner wurde im September 2012 unter den Mitgliedern der Strategiekommision eine schriftliche Umfrage zum Begutachtungsverfahren durchgeführt. Während der Programmbegleitung in der 2. Programmphase lieferten die geförderten Universitäten zweimal Fortschrittsberichte (März 2014, März 2015) mit einem Datenbestand bis Ende 2013 bzw. Ende 2014 sowie die Universitäten mit Auslauffinanzierung einen Abschlussbericht (November 2014) über die Umsetzung der geförderten Zukunftskonzepte mit einem Datenbestand bis Ende Juni 2014. Die in diesen Berichten enthaltenen Personalbestandsabfragen wurden für das Jahr 2011 um eine zusätzliche Einzelerhebung ergänzt, um eine kontinuierliche Datenreihe seit Förderbeginn zu erzeugen. Weitere Informationen, vornehmlich in Form mündlicher Mitteilungen und Gespräche, erfolgten im Rahmen von Workshops, Besuchen auf Administrationsebene sowie Ortsbesuchen der Strategiekommision an allen geförderten Universitäten (siehe auch Kapitel E.III). Zusätzliche Informationen flossen im Rahmen einer Umfrage mit den Principal Investigators von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern sowie Interviews mit diesen und mit ausgewählten Hochschulleitungen ein, die von der Prognos AG und Joanneum Research im Auftrag der DFG durchgeführt wurden (Anhang 6.2 des Gesamtberichts der Gemeinsamen Kommission). Ergänzt wurden diese Quellen durch Sekundärliteratur sowie Daten des Statistischen Bundesamtes und des DZHW (ICE-Informationsportal).

Im Kontext der verfügbaren Datenbasis ist darauf hinzuweisen, dass je nach Fokus die Beschreibung, Auswertung und Interpretation verschiedenen Einschränkungen unterliegt. Viele Daten des Statistischen Bundesamtes und des DZHW stehen oftmals erst ein oder zwei Jahre nach dem Erhebungsjahr (hochschulspezifisch) zur Verfügung. Da die 2. Programmphase erst Ende 2012 begonnen hat und somit für die Auswertung für diese Programmphase lediglich die Förderjahre 2013 und 2014 untersucht werden, sind gerade für diese Förderphase kaum Vergleichsdaten verfügbar. Die Daten aus der Selbstauskunft der Universitäten haben den Vorteil, zumindest für die geförderten Universitä-

ten neueste Daten weit vor der Veröffentlichung durch die statistischen Ämter bereitzustellen. Hinsichtlich früherer Jahre sind die Daten der Universitäten und der statistischen Ämter unterschiedlich definiert, so dass eine Kombination beider Quellen und eine Fortschreibung der Datenreihen aus beiden Quellen fehlerbehaftet und methodisch zweifelhaft wären.

Beim Vergleich wird berücksichtigt, dass sich die 14 geförderten Universitäten in Größe, Fächerprofil und ihrem geografischen Standort sehr unterscheiden. Dies beeinflusst Indikatoren wie Forschungsleistung (Größe, Fächerprofil), Gleichstellung (Fächerprofil) oder Internationalität (Fächerprofil, Standort). Ferner ist darauf hinzuweisen, dass besonders rege Aktivitäten in einem bestimmten Fach oder Aktivitätsfeld der Universität nicht zwangsweise bedeuten, dass andere vernachlässigt werden. Diese können durch Maßnahmen außerhalb der Exzellenzinitiative unterstützt werden oder sind bereits ausreichend stark ausgeprägt, so dass sie keine spezielle Förderung benötigen.

Der Umsetzungsstand der einzelnen Maßnahmen wird in den Fortschritts- und Abschlussberichten von den Universitäten detailliert dargelegt. Insbesondere im Rahmen der verschiedenen Gespräche mit den unterschiedlichen Akteuren und Akteursgruppen der Universitäten wurde auch die Akzeptanz der jeweiligen Maßnahmen thematisiert. Die Universitäten berichteten, dass im Rahmen ihres Monitorings und von Evaluationen auch Wirkungsanalysen und Begleitforschung zu Einzelaspekten des Zukunftskonzepts durchgeführt werden. Im vorliegenden Bericht sind die Informationen zu den Erfahrungen mit den Maßnahmen, zu den Chancen und Herausforderungen und beispielsweise zu den Auswirkungen auf Karriereverläufe einbezogen worden.

Bei den vorgenommenen Auswertungen ist zu berücksichtigen, dass in den letzten Jahren neben der Exzellenzinitiative weitere Förderprogramme aufgelegt und gesetzliche Änderungen vorgenommen wurden, die teilweise Handlungsfelder adressieren, die auch über die Exzellenzinitiative gefördert werden (z.B. verschiedene Fördermaßnahmen im Bereich der Gleichstellung und Internationalisierung). Auf die verschiedenen Maßnahmen, die oftmals parallel verlaufen und sich im Idealfall gegenseitig verstärken, wird in den Auswertungen eingegangen.

Insgesamt boten die umfangreiche Datenbasis und die vielfältigen Erhebungsinstrumente eine belastbare Grundlage für den datengestützten Bericht. Aus Sicht der Strategiekommission haben sich in Ergänzung zu den schriftlichen Materialien insbesondere die verschiedenen Workshops und zahlreichen Gespräche mit den geförderten Universitäten bewährt; über die Austauschformate konnten wertvolle qualitative Informationen und Einschätzungen in den Bericht integriert werden.

B. Zukunftskonzepte: Institutionelle Strategien für Universitäten

B.1 ZIELE DER 3. FÖRDERLINIE

Die Exzellenzinitiative hat das Ziel, „den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und Spitzen im Universitäts- und Wissenschaftsbereich sichtbarer zu machen“ (ExV II, Präambel). Mit der Initiative sollte eine Motivationsdynamik initiiert werden, „die die Ausbildung von Spitzen und die Anhebung der Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes Deutschland in der Breite zum Ziel hat“ (ExV II, Präambel). Angestrebt wurde zudem, die geförderten Universitäten sowie das gesamte deutsche Hochschulsystem international sichtbarer werden zu lassen.

In den von der Gemeinsamen Kommission entwickelten Ausschreibungsunterlagen zur 3. Förderlinie wurden die in der Exzellenzvereinbarung formulierten Ziele in Form von Auswahlkriterien und Leitfragen spezifiziert. Dabei wurden neben den in der Anlage der Exzellenzvereinbarung aufgeführten „Voraussetzungen der gemeinsamen Förderung“ Kriterien berücksichtigt, die sich auf die Strategie- und Autonomiefähigkeit der Universitäten beziehen. Die Strategiekommission betrachtet eine höhere Strategie- und Autonomiefähigkeit der Universitäten sowie ein stärker funktional ausdifferenziertes Hochschulsystem als wichtig, um eines der zentralen Ziele der Exzellenzvereinbarung – eine Erhöhung der Qualität des deutschen Hochschul- und Wissenschaftsstandortes – zu erreichen.

Die Auswahl der Zukunftskonzepte in den Programmgremien und den Bewilligungsausschuss folgte den folgenden Grundsätzen:

- _ Exzellenz: Höchste Anforderungen an wissenschaftliche Qualität und institutionelle Strategie.
- _ Wettbewerb: Bewertung der bisherigen Leistungen und der Anträge der Universitäten im Vergleich.

- _ Wissenschaftsgeleitetes Verfahren: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler begutachten, empfehlen zur Förderung und sind an der Förderentscheidung maßgeblich beteiligt.
- _ Internationalität: Begutachtung vor Ort durch international besetzte Gutachterkommissionen nach international vorbildhaften Verfahrensstandards.

Die Bewertung der Zukunftskonzepte berücksichtigte die gegenwärtige Forschungsstärke, die bereits vorhandenen Rahmenbedingungen für Spitzenforschung an einer Universität und das vorgelegte Zukunftskonzept. Es wurde bewertet, inwiefern

- _ eine Universität exzellente Forschung in verschiedenen, profilbildenden Wissenschaftsbereichen betreibt, über forschungsförderliche Strukturen verfügt und eine positive Entwicklung vorweist;
- _ das Zukunftskonzept auf eine kritische Analyse der Stärken und Schwächen bezogen ist und eine substantielle Steigerung der wissenschaftlichen Leistungen der Universität erwarten lässt.

Im Unterschied zu anderen Programmen zur Förderung der Forschung wird in der 3. Förderlinie die Universität als Gesamteinstitution adressiert. Im Hinblick auf die Begutachtung und Auswahl der Konzepte war für die jeweilige Universität der Anspruch verknüpft, eine langfristige Strategie für Spitzenforschung und Nachwuchsförderung zu entwickeln und das Zukunftskonzept in eine solche einzubetten. Das Zukunftskonzept sollte auf die konkrete Ausgangslage und die individuellen Erfordernisse der Universität reagieren.

B.II TYPEN VON ZUKUNFTSKONZEPTEN

Die 3. Förderlinie verlangte von den Universitäten, eine ganzheitliche Strategie zur Förderung von Spitzenforschung für die gesamte Universität zu entwerfen. Laut Aussagen der Hochschulleitungen stellte dies einen entscheidenden Vorzug der 3. Förderlinie dar. Denn es existiert kein anderes Förderinstrument, das in dieser Weise für institutionelle Profilbildung, Anerkennung und Ressourcenzuwachs genutzt werden kann.

Bereits im Vorfeld und im Kontext der Skizzenerstellung mussten die Universitäten Entscheidungen über Eckpunkte und die grundlegende Ausrichtung ihres Zukunftskonzepts treffen. Dafür mussten vielfältige und komplexe Anforderungen abgewogen werden. Bei einer näheren Betrachtung der Anträge und der vorliegenden Informationen aus der Begutachtungs- und Umsetzungsphase lässt sich feststellen, dass sich die Entwicklung der Zukunftskonzepte in einem Spannungsfeld zwischen institutioneller Strategiebildung und den Kriterien des Auswahlverfahrens bewegte:

- _ Die 3. Förderlinie offerierte ein Format für Entwicklungsbedarfe unterschiedlicher Typen von Universitäten. Dies spiegelt sich auch in einem breiten

Spektrum an geförderten Universitäten wider. Dazu zählen z.B. „Technische Universitäten“, „Volluniversitäten“ mit einem breiten Fächerspektrum einschließlich einer Universitätsmedizin und kleine/mittelgroße Universitäten ohne Medizin. Die Zukunftskonzepte sind sehr unterschiedlich, weil sie von individuellen Profilen und Rahmenbedingungen der Universitäten ausgehen, beispielsweise hinsichtlich ihrer Historie und „Kultur“, ihrer fachlichen und strukturellen Profile, ihrer Größe, ihrer geographischen Lage und ihres wissenschaftlichen Umfelds. Zugleich stehen Universitäten mit ähnlichen fachlichen oder strukturellen Profilen zumindest teilweise vor ähnlichen Herausforderungen.

– Auch wenn das Programmdesign grundsätzlich eine weitgehend freie Gestaltung der Zukunftskonzepte ermöglichte, mussten Anforderungen erfüllt werden, die sich aus den übergeordneten Programmzielen und Förderkriterien ableiteten. Diese Anforderungen sind von den einzelnen Universitäten in unterschiedlicher Weise aufgegriffen worden. So finden sich z.B. in allen Zukunftskonzepten Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, diese sind aber standortspezifisch ausgestaltet und in unterschiedlicher Weise in die Zukunftskonzepte integriert.

Bereits die Vorbereitung und Ausarbeitung der Anträge setzte an vielen Standorten eine erhebliche Dynamik frei und gab Impulse zur institutionellen Selbstbeobachtung und Reflexion. Dabei haben die meisten Universitäten die bestehenden Profile sowie die tradierten Strukturen und Abläufe der Forschungsorganisation auf den Prüfstand gestellt. Es war auszuloten, inwiefern „Traditionen“ und etablierte Prozesse sich bewährt haben und somit zukunftsfähig sind und an welchen Stellen neue Wege beschritten werden sollten und Risiken lohnend wären. Es bot sich die Chance, die Profilierung und die damit verbundenen Handlungsfelder gezielt weiterzuentwickeln. Es mussten Prioritäten so diskutiert und gesetzt werden, dass diese universitätsintern möglichst von vielen mitgetragen werden. Es war abzuwägen, ob „Stärken gestärkt“ und/oder Schwächen behoben oder neue Bereiche etabliert werden sollten. Sollte das Forschungsprofil der Universität um neue Fächer und Themen ergänzt werden (z.B. Emerging Fields) und/oder sollten vorhandene leistungsstarke Forschungsthemen ausgebaut und das Profil geschärft werden? Das gesamte Fächerportfolio und die bereits vorhandenen Förderinstrumente der Universität mussten hierfür in den Blick genommen werden, und es war zu entscheiden, welche Handlungsfelder mit Blick auf die Profilbildung über welche Fördermaßnahmen (über die Exzellenzinitiative hinaus) auch weiterentwickelt werden sollten. Es gibt Hinweise darauf, dass bei dieser angestrebten Profilbildung eine inhaltliche Schwerpunktsetzung, die angemessen mit Ressourcen unterlegt ist, verknüpft werden musste mit Instrumenten, die sicherstellen, dass die Universitäten offen bleiben für neue wissenschaftliche Entwicklungen und einer „institutionellen Erstarrung“ erfolgreich begegnen können. Mit der 3. Förderlinie war zudem der Anspruch verbunden, Graduiertenschulen und

Exzellenzcluster in eine Gesamtstrategie zu integrieren. Das bot die Gelegenheit, interne Verwerfungen aktiv auszugleichen, ohne den Exzellenzanspruch abzuschwächen.

Nachfolgend wird der Versuch unternommen, die übergeordneten Strategien der Universitäten zur Entwicklung des jeweiligen Zukunftskonzepts zu beschreiben und Typen von Strategiekonzepten zu bilden. Beim Vergleich der geförderten Zukunftskonzepte wird deutlich, dass es große Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten in der Ausgestaltung gibt. Insgesamt lässt sich eine große Bandbreite an strategischen Entscheidungen erkennen.

Bestimmte übergreifende Ausrichtungen und Schwerpunktsetzungen finden sich in mehreren Zukunftskonzepten gleichermaßen. Für diese Gruppierung sind zwei institutionelle Eigenschaften maßgeblich: Erstens werden die institutionellen Profile und Rahmenbedingungen der Universitäten berücksichtigt. Zweitens werden konstitutive Schwerpunkte und/oder konstitutive Zielsetzungen der Strategien herangezogen, die teilweise ähnlich sind. Hierbei ist zu bedenken, dass ähnliche institutionelle Profile und Rahmenbedingungen nicht notwendigerweise zu denselben Zukunftskonzepten führen.

Die folgenden Typen von Zukunftskonzepten können unterschieden werden:

- _ Konzepte zur Pflege eines breiten Fächerprofils an Volluniversitäten (FU Berlin, HU Berlin, Universität Freiburg, Universität Heidelberg, Universität Köln, LMU München, Universität Tübingen).
- _ Konzepte zur Vernetzung der Fächer an Technischen Universitäten (RWTH Aachen, TU München).
- _ Konzepte zur Profilbildung einer kleineren und mittelgroßen Universität (Universität Bremen, Universität Konstanz).
- _ Konzepte zur institutionellen Verbindung universitärer und außeruniversitärer Forschung (TU Dresden, Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Universität Göttingen).

Konzepte zur Pflege eines breiten Fächerprofils an Volluniversitäten: Universitäten, die über ein breites Fächerspektrum einschließlich Medizin verfügen und durch ihre Zukunftskonzepte diese Vielfalt und zugleich deren interdisziplinäre Verknüpfung pflegen.

- _ Die LMU München und die Universität Heidelberg setzen Zukunftskonzepte um, die profil- und schwerpunktbildend wirken und interdisziplinäre Verknüpfungen befördern. Die Zukunftskonzepte berücksichtigen die Integration der wissenschaftlichen Disziplinen in ihrer Breite. Dieser Prozess, der bereits in der 1. Programmphase eingeleitet wurde, erlebt nun in der 2. Programmphase eine Konsolidierung. Beide Universitäten haben in der 1. Programmphase einen Strategieprozess durchlaufen und auf dieser Grundlage übergreifende Forschungsschwerpunkte gebildet: Die Universität Heidel-

berg etablierte vier interdisziplinäre, für das Forschungsprofil der Universität zentrale Fields of Focus, die alle Fächergruppen umspannen und in denen auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen beteiligt sind. Das Zukunftskonzept ist darauf ausgerichtet, die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu stärken. Die LMU München etablierte ein dreistufiges Modell der Profilbildung mit „Schwerpunktbereichen“, die über eine kritische Masse verfügen sollen, um dauerhaft international herausragende Forschungsleistungen zu erbringen, „Potenzialbereichen“, die nach Auskunft der Universität in Leistungsdichte und Grad der internen Vernetzung noch nicht den Stand der Schwerpunktbereiche erreicht haben, und der Individualforschung, die der Universität zufolge ein zentrales Merkmal ihres Forschungsprofils ist.

_ Auch die Universität Köln und die HU Berlin verfolgen das Ziel, sich als Volluniversitäten thematisch weiterzuentwickeln. Beide Universitäten richten mithilfe ihrer Zukunftskonzepte profilbildende Zentren zu bestimmten Forschungsthemen ein. Beide etablieren zudem als zentrales Element ihrer Zukunftskonzepte Wettbewerbe der internen Mittelverteilung, von denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf allen Karrierestufen profitieren sollen. Auch die Lage beider Universitäten in Metropolregionen soll genutzt und die regionale wissenschaftliche Vernetzung intensiviert werden, die HU Berlin in der Wissenschaftsregion Berlin-Brandenburg, die Universität Köln in der „ForschungsAllianz Köln“. In den Zukunftskonzepten beider Universitäten spielt auch die Lehrerbildung eine prominente Rolle, u.a. werden an beiden Universitäten entsprechende Zentren etabliert oder fortentwickelt. An der HU Berlin hat zudem die Neuorganisation der Aufbaustruktur und der Forschungsorganisation bzw. -unterstützung einen hohen Stellenwert. Geplant und bereits teilweise verwirklicht ist eine Fakultätsreform, zudem sollen vier Abteilungen der Universitätsverwaltung reorganisiert und zu einem „Servicenetzwk“ weiterentwickelt werden.

_ Einen Sonderfall stellt das Zukunftskonzept der Universität Freiburg dar, das in der 1. Programmphase gefördert wurde. Auch die Universität Freiburg intendierte mit ihrem Zukunftskonzept eine Stärkung des Prinzips der Volluniversität. Anders als die anderen Zukunftskonzepte der Volluniversitäten stellte die Universität Freiburg ein einziges Instrument ins Zentrum: das Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS), mit dem zusätzliche individuelle Forschungsfreiräume geschaffen, die Fakultäten besser miteinander vernetzt und der internationale Austausch vorangetrieben werden sollten. Auch im Rahmen mehrerer anderer Zukunftskonzepte wurden in der 1. Programmphase Institutes for Advanced Study eingerichtet (Heidelberg, Göttingen, LMU München, TU München), diese waren indes kleiner bzw. teilweise nur für interne Fellows (Universität Heidelberg) konzipiert (siehe Kapitel C.III.2).

_ Auch das Zukunftskonzept der Universität Tübingen dient der fachlichen Profilbildung, diese ist aber spezifischer ausgerichtet als an den anderen Uni-

versitäten. In vier interdisziplinären und überfakultären „Plattformen“ soll die universitäre Grundlagenforschung um anwendungsorientierte und translationale Komponenten ergänzt werden. Hierzu werden u.a. die Kooperationen mit Industrieunternehmen intensiviert. Das dient der Erweiterung des fachlichen Profils um einen anderen Forschungsmodus. Die anderen Maßnahmen des Zukunftskonzepts der Universität Tübingen dienen der Stärkung der universitären Grundlagenforschung. Das Zukunftskonzept ist in seiner Orientierung an den „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“ und der Stärkung interdisziplinärer Forschung mit den Zukunftskonzepten der RWTH Aachen und der TU München ähnlich, die Universitäten verfolgen dieses Ziel indes aus zwei unterschiedlichen Richtungen: Die RWTH Aachen und die TU München stärken zur Ergänzung ihres technisch-naturwissenschaftlichen Profils die Geistes- und Sozialwissenschaften, während die Universität Tübingen als Volluniversität mit traditionsreichen Geisteswissenschaften eine stärkere Akzentuierung der Anwendung und Translation anstrebt. An allen drei Standorten werden somit gezielt bislang weniger forschungsstarke und neue Bereiche aus- oder aufgebaut, um das Profil zu arrondieren. Diese Form der Profilierung korrespondiert mit dem Trend nach fächerübergreifenden Lösungen für die sogenannten Societal Challenges (Horizon 2020) in der europäischen und auch internationalen Forschungslandschaft.

- _ Die FU Berlin verknüpft ihren Profilbildungsprozess mit dem Anspruch, sich zu einer „internationalen Netzwerkuniversität“ weiterzuentwickeln und hat drei neue Zentren zur Unterstützung von Forschungsaktivitäten etabliert, die strukturell und nicht fachlich ausgerichtet sind. Diese „Strategischen Zentren“ (aktuell Center for Research Strategy, Dahlem Research School, Center for International Cooperation) sollen dazu beitragen, leistungsstarke Forschungsverbünde zu schaffen, neue Formen der internationalen Vernetzung zu initiieren und die Nachwuchsförderung durch neuartige Graduiertenprogramme voranzubringen. Insofern richtet sich die Strategie der FU Berlin sowohl nach außen (Intensivierung von Netzwerken) als auch nach innen (Neuordnung der Forschungsorganisation). Wie die HU Berlin richtet auch die FU Berlin ihr Augenmerk auf die Intensivierung regionaler Kooperationen. So ist ein Fernziel der Universität, sich zum Herzstück eines großen Forschungscampus Berlin-Dahlem mit den ansässigen außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu entwickeln.

Konzepte zur Vernetzung der Fächer an Technischen Universitäten: Sowohl die RWTH Aachen als auch die TU München weisen ein breites Fächerspektrum und ein dezidiert technisch-naturwissenschaftliches Profil auf. In den Zukunftskonzepten beider Universitäten soll das jeweilige fachliche Profil geschärft und um Elemente der Geistes- und Sozialwissenschaften erweitert werden. Beide Universitäten orientieren sich in ihrer strategischen Planung an

den „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“ und wollen die interdisziplinäre Forschung verstärken.

_ Im Zukunftskonzept der RWTH Aachen sollen die Naturwissenschaften gestärkt und eng mit den Ingenieurwissenschaften verbunden werden. Zudem wird der Versuch unternommen, die Sozial- und Geisteswissenschaften an die profilbildenden Fächer heranzuführen, um so Fragestellungen von hoher wissenschaftlicher, technologischer und gesellschaftlicher Relevanz angehen zu können. Die RWTH Aachen hat u.a. mit dem Exploratory Research Space ein internes Förderprogramm etabliert, mit dem dauerhaft neue interdisziplinäre und integrierte Forschungsthemen in einem strukturierten Prozess identifiziert werden sollen.

_ Im Zukunftskonzept der TU München soll eine Matrixstruktur, bestehend aus Fakultäten, Forschungszentren (inkl. des TUM Institute for Advanced Study und der Exzellenzcluster) und Kooperationsnetzwerken entwickelt werden. In den bestehenden Profildbereichen (Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Lebenswissenschaften/Medizin) sollen markenprägende Forschungszentren (Integrative Research Centers) eingerichtet und damit auch die Fakultäten untereinander stärker vernetzt werden. Ferner soll in den Technikwissenschaften ein forschungsbasierter geistes- und gesellschaftswissenschaftlicher Rückbezug verankert werden.

Konzepte zur Profilbildung einer kleineren und einer mittelgroßen Universität: Die Universitäten Bremen und Konstanz wurden beide in den 1960er Jahren gegründet und sind damit die jüngsten Universitäten, die in der 3. Förderlinie mit einem Zukunftskonzept gefördert werden. Sie zählen zu den kleineren (Konstanz) und zu den mittelgroßen Universitäten (Bremen). Beide Universitäten betonen in ihrer jeweiligen Selbsteinschätzung ihre institutionelle Dynamik, flache Hierarchien und schnelle Entscheidungswege sowie eine reformfreudige Universitätskultur. Diese institutionelle Beweglichkeit soll mit den Zukunftskonzepten noch unterstützt werden. Die Universität Konstanz will mit ihrem Zukunftskonzept „eine Kultur der Kreativität“ weiterentwickeln, die Universität Bremen ihre „Agilität“. Diese Strategien reagieren auf spezifische Standortbedingungen beider Universitäten. So sind beide Universitäten nicht Teil von Metropolregionen, in Bremen gibt es allerdings ein breites außeruniversitäres Umfeld. Beide Universitäten verfügen seit langem über interne Wettbewerbe um Forschungsmittel.

_ Die Universität Konstanz hat in ihrem Zukunftskonzept, insbesondere mit der Etablierung des „Zukunftskollegs“, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Mittelpunkt gerückt. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Karrierestufen werden unterschiedliche Formate zur Forschungsunterstützung zur Verfügung gestellt. Die Universität kann auf langjährige Erfahrungen im Bereich der Nachwuchsförderung aufbauen.

_ Die Universität Bremen entwickelt in ihrem Zukunftskonzept ihre enge Zusammenarbeit mit den umliegenden außeruniversitären Forschungseinrichtungen fort und stärkt auf diese Weise ihre Profildomänen. Unter anderem werden auf diesem Weg die Ingenieurwissenschaften in den vom Land finanzierten Forschungsinstituten in die universitäre Forschung integriert. Auch hier wird dem wissenschaftlichen Nachwuchs ein hoher Stellenwert eingeräumt. Die Meereswissenschaften bilden in Bremen einen universitären Schwerpunkt, der mit der Etablierung des MARUM als Research Faculty auch in der Aufbaustruktur der Universität dauerhaft verankert ist.

Konzepte zur institutionellen Verflechtung universitärer und außeruniversitärer Forschung: Für mehrere Universitäten in der 3. Förderlinie spielt die Intensivierung von Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine wichtige Rolle; ausschlaggebend sind individuelle Standortbedingungen. So bilden Kooperationen u.a. in den Zukunftskonzepten der RWTH Aachen (JARA mit dem FZ Jülich), der Universität Heidelberg (u.a. mit dem DKFZ) und der Universität Bremen (u.a. mit dem AWI) wichtige Elemente. Für die TU Dresden, die Universität Göttingen und für das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) stehen die dauerhaften strategischen Kooperationen bis hin zur Fusion im Zentrum ihrer Zukunftskonzepte.

_ Ausgangspunkt für das Zukunftskonzept der TU Dresden war die Frage, wie die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die TU Dresden gewonnen und optimal unterstützt werden können. Die TU Dresden besitzt einen technisch-naturwissenschaftlichen Schwerpunkt inkl. Medizin und verfügt über ein breites Fächerspektrum. Sie beabsichtigt, die Kooperationen mit vor Ort befindlichen außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Rahmen des DRESDEN-concept zu intensivieren und mit der Universität als Herzstück einen Forschungscampus zu konstituieren. Die gemeinsame Strategie der beteiligten Akteure bezieht sich auf folgende Handlungsfelder: a) Identifizierung, Koordination und Ausgestaltung von Forschungsschwerpunkten sowie forschungsorientierter Lehre; b) Berufungen und Personalentwicklung; c) Ressourcennutzung („one campus-Modell“); d) institutionelle Verzahnung über Projekte, Programme, Zentren und neue richtungsweisende Modelle des Leistungsaustauschs. Im Zukunftskonzept der TU Dresden stehen zudem die Veränderung der Aufbaustruktur der Universität und die Bildung der „Bereiche“ im Fokus des Zukunftskonzepts mit dem Ziel, die Fakultäten in Lehre und Forschung stärker strategisch zu positionieren und damit deren Leistungsfähigkeit zu optimieren sowie die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von Verwaltungsaufgaben zu entlasten.

_ Auch die Universität Göttingen intensivierte in ihrem Zukunftskonzept die Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Rahmen des Göttingen Research Campus, der mittlerweile zum Göttingen Campus umbenannt wurde. Mit dem Göttingen Research Council wurde ein verbindendes

Dach über der Universität und den im universitären Umfeld angesiedelten außeruniversitären Forschungseinrichtungen geschaffen, das für die strategische Entwicklung und Rekrutierung gemeinsam verantwortlich ist, gleichwohl die institutionelle Eigenständigkeit von Universität und außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhalten blieb.

_ Das KIT ist das Ergebnis einer in der deutschen Hochschullandschaft einzigartigen Entwicklung, für die das Zukunftskonzept genutzt wurde: der Fusion der Universität Karlsruhe mit dem Forschungszentrum Karlsruhe. Für die Gründung des KIT wurde ein eigenes Landesgesetz verabschiedet und eine neue Governance-Struktur für die gemeinsame Einrichtung etabliert. Wie die Hochschulleitung im Rahmen des Besuchs der Strategiekommision im Dezember 2014 betonte, beruht der Erfolg der Fusion auf spezifischen institutionellen und regionalen Voraussetzungen, insbesondere der engen Verflechtungen der Einrichtungen aufgrund langjähriger Kooperationen, der räumlichen Nähe von Universität und Forschungszentrum sowie einer großen fachlichen Nähe. Am KIT soll die gesamte Wertschöpfungskette (von der Grundlagenforschung über die anwendungsorientierte Forschung bis zum Transfer) das zentrale Profilelement bilden.

C. Förderspektrum der Zukunftskonzepte: Ziele und Umsetzung von Maßnahmen

Die nachfolgenden Kapitel beschreiben, welche Maßnahmen im Rahmen der 14 Zukunftskonzepte entwickelt wurden, welche Ziele die Universitäten damit verbinden und wie sich die Implementierung bis zum Ende des Berichtszeitraums Ende 2014 entwickelt hat. Dabei werden sowohl Erfolge als auch Herausforderungen identifiziert. Dies erfolgt anhand themenbezogener Querschnittsanalysen, die sich an den Förderkriterien und Kriterien des Auswahlprozesses der Exzellenzinitiative orientieren.

Die Auswertungen und die Auswahl an Indikatoren erfolgen themenspezifisch. Die Querschnittsanalysen zu Kooperationen, Interdisziplinarität, forschungsorientierter Lehre und Nachhaltigkeit basieren auf qualitativen Daten. Bei den Analysen zum wissenschaftlichen Leistungspotenzial, zur Gewinnung und Bindung von Spitzenpersonal, zu Gleichstellung und Internationalität werden auch quantitative Daten genutzt. Die qualitativen Daten beziehen sich in der Regel auf die Zukunftskonzepte, bei den quantitativen Daten wird oftmals die gesamte Universität in den Blick genommen und der Fokus aufgrund der statistischen Datenlage erweitert (vgl. Kapitel A und E.III).

Die Exzellenzinitiative und speziell die Förderlinien Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte sind dem „projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung“ (ExV II, Präambel) gewidmet. Die Zukunftskonzepte wurden somit nicht nur zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für herausragende Forschungsleistungen genutzt, sondern förderten über verschiedene Maßnahmen auch die Forschung an den Universitäten direkt. Dies erfolgte sowohl über die Förderung von einzelnen Forscherinnen und Forschern als auch im Kontext von Verbundforschung, beispielsweise in über Zukunftskonzepte finanzierte Forschungszentren und Institutes for Advanced Study. Eines der wichtigsten Förderkriterien für das gesamte Auswahlverfahren war „Exzellenz von Forschung [...] auf mindestens einem breiten Wissenschaftsgebiet“ (§ 3 ExV II). Speziell für die Zukunftskonzepte wurde zudem das „Potenzial für Spitzenleistung“, die „Exzellenz in verschiedenen, für die Universität profilbildenden Wissenschaftsbereichen“ sowie „herausragende Forschungsqualität“ beurteilt (ExV II Anlage, Punkt 3).

Eine Analyse der wissenschaftlichen Leistungen und des Leistungspotenzials einer Universität oder eines ihrer Teilbereiche birgt viele Herausforderungen. Zum einen bilden die gängigen Indikatoren in der Regel nur indirekt Forschungsleistung ab, beispielsweise durch Drittmittelinwerbungen und Preise. Zum anderen sind die Beobachtungszeiträume für die Beurteilung laufender Programme zu kurz, da Publikationen, Preise oder gar eine wissenschaftliche Rezeption von Forschungsergebnissen erst einige Jahre nach der Forschungstätigkeit folgen und messbar werden. |¹ Zudem muss man berücksichtigen, dass durch die Exzellenzinitiative neues Personal angeworben wurde und dafür teilweise vorher neue Rekrutierungsstrategien und -strukturen eingeführt wurden (siehe Kapitel C.II.1). Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die von den Zukunftskonzepten profitieren, sind somit teilweise erst zwei Jahre nach Start des Zukunftskonzepts an der geförderten Universität tätig.

Um Forschungsleistung und -potenzial der geförderten Universitäten abzubilden, werden im Folgenden als ausgewählte quantitative Indikatoren vor allem die Drittmittelinahmen, eingeworbene ERC-Grants und Sonderforschungsbereiche ausgewertet. Der Fokus liegt dabei auf der 1. Programmphase, da bei den neu aufgenommenen Universitäten nach nur zweijähriger Förderung in der 2. Programmphase noch keine Effekte aus der finanzierten Forschungstätigkeit und den veränderten Rahmenbedingungen ablesbar sind. Ferner wird

|¹ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Bewertung und Steuerung von Forschungsleistungen (Drs. 1656-11), Halle 2011 sowie Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einem Kerndatensatz Forschung (Drs. 2855-13), Berlin 2013.

anhand einiger Fallbeispiele die wissenschaftliche Dynamik illustriert. Quelle dieser Beispiele sind vor allem die Fortschritts- und Abschlussberichte der geförderten Universitäten sowie die Ortsbesuche der Strategiekommission im Winter 2014/2015. Ergänzt wird die Darstellung um die diachrone Entwicklung der geförderten Universitäten in ausgewählten internationalen Rankings, deren Formeln sowohl qualitative als auch quantitative Daten berücksichtigen.

I.1 Drittmittel, Forschungsprojekte und Wissenschaftspreise

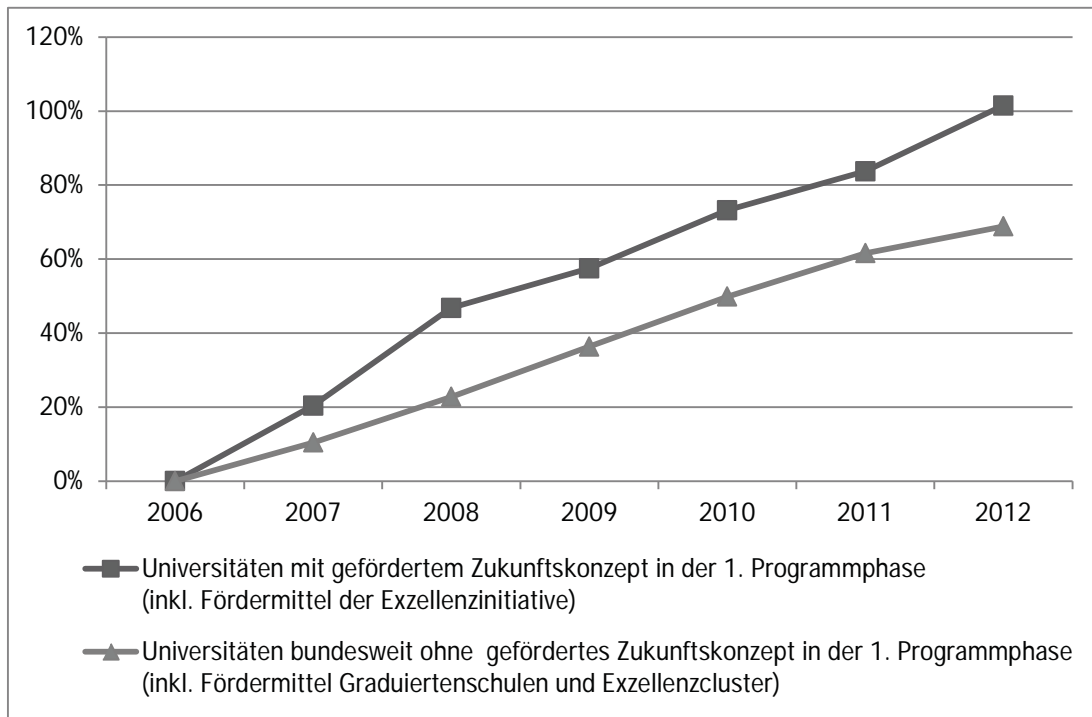
Anhand finanzieller Daten die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit einer Institution abzulesen, liegt darin begründet, dass vor allem Drittmittel in erheblichem Umfang im Rahmen von peer-review-Verfahren vergeben werden. Deshalb wird nachfolgend die Einwerbung von Drittmitteln allgemein sowie die Einrichtung besonders etablierter Förderformate wie den Sonderforschungsbereichen der DFG und den europaweit vergebenen ERC-Grants sowie renommierten Auszeichnungen wie den Leibniz-Preisen dargestellt.

Viele Universitäten stellen heraus, dass sie ihre Drittmiteleinahmen während der letzten Jahre deutlich steigern konnten. Laut Statistischem Bundesamt konnten die Universitäten mit Zukunftskonzept ihre Drittmiteleinahmen (inkl. Exzellenzinitiative) während der 1. Programmphase durchschnittlich verdoppeln (Abbildung 2), während die Universitäten ohne Zukunftskonzept (inkl. Mittel für Graduiertenschulen und Exzellenzcluster) ihre Einnahmen um knapp 70 % steigern konnten. |² Dass diese Steigerungen nicht allein auf die zusätzlichen Mittel der Exzellenzinitiative zurückgehen, verdeutlichen die absoluten Zahlen (Tabelle 18 im Anhang). So warb die TU München 2012 mehr als 150 Mio. Euro mehr an Drittmitteln ein als im Jahr 2006. Die Mittel der Exzellenzinitiative für dieses Jahr beliefen sich jedoch auf lediglich ca. 25 Mio. Euro. Die RWTH Aachen hatte 2012 im Vergleich zu 2006 Mehreinnahmen von ca. 125 Mio. Euro an Drittmitteln. Davon waren lediglich ca. 35 Mio. Euro Exzellenzmittel.

Freilich können die meisten Erfolge in der Drittmiteleinwerbung nur indirekt auf das Zukunftskonzept zurückgeführt werden, da die Zukunftskonzepte zwar auf die gesamte Universität ausstrahlen und die Rahmenbedingungen für Spitzenleistung insgesamt verbessern sollen, Forschungsprojekte und Kooperationen aber sehr unterschiedlichen Ursprungs sein können.

|² Die Daten können um die Einnahmen der Exzellenzinitiative nicht bereinigt werden, da der von den jeweiligen Universitäten an die statistischen Landesämter gemeldete Betrag an Exzellenzmitteln unbekannt ist. Die Beträge auf der Basis anderer Quellen abzuziehen, könnte für die einzelnen Universitäten sowohl zu niedrige als auch zu hohe Abzüge bedeuten.

Abbildung 2: Prozentuale Steigerung der Drittmiteleinahmen an den in der 1. Programmphase geförderten Universitäten mit Zukunftskonzept im Vergleich zum Jahr 2006 (ohne Universitätskliniken)



Quelle: DZHW, ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes. Siehe auch Tabelle 18 im Anhang.

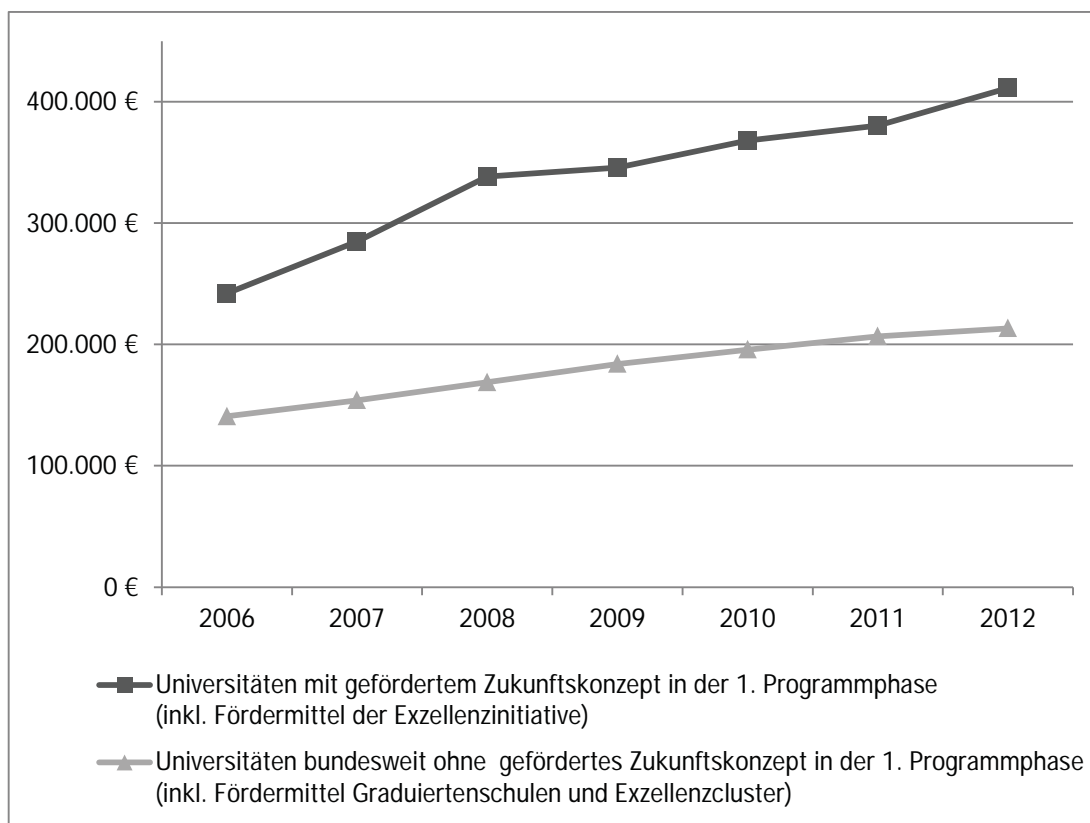
FALLBEISPIEL

Spezifisch auf das Zukunftskonzept zurückführen lassen sich Erfolge der geförderten Einheiten und aus konkreten Forschungsprojekten. So hatten die an der FU Berlin geförderten Focus Areas sehr große Erfolge bei der Einwerbung neuer Verbundprojekte. Die seit 2009 existierende Focus Area „NanoScale“ war bereits während ihrer Gründung an der Einrichtung von zwei Sonderforschungsbereichen (SFB 658, SFB 765) beteiligt und hatte Anteil an der folgenden Einwerbung dreier weiterer Sonderforschungsbereiche (SFB 958, SFB 1078, SFB 1112). Daneben war NanoScale in das BMBF-Forschungsprojekt Polymer Innovation Nucleus for Biomedicine Berlin-Brandenburg einbezogen und ist aktuell an den Virtuellen Helmholtz-Instituten (HVI) Multifunctional Biomaterials for Medicine und New States of Matter and their Excitations beteiligt. Zudem partizipiert NanoScale an der Helmholtz Graduate School Macromolecular Science. Insgesamt wurden in Zusammenarbeit mit der Focus Area NanoScale Verbundprojekte im Umfang von zusammen etwa 30 Mio. Euro eingeworben. So konnte dieser wichtige Profildbereich an der FU Berlin zusätzlich gestärkt werden. Die Strategiekommision würdigt diesen Erfolg insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Focus Area zwischen 2009 und 2014 lediglich mit insgesamt ca. 1,25 Mio. Euro aus dem Zukunftskonzept gefördert wurde. Die gemeinsame Einwerbung der Verbundprojekte mit außeruniversitären Kooperationspartnern belegt zudem, wie sehr die Focus Area NanoScale von Vernetzungen und Kooperationen profitieren kann.

Auch wenn man die Drittmittel auf die Anzahl der Professuren an der jeweiligen Universität bezieht, um der Größe der Hochschule Rechnung zu tragen, ist eine überdurchschnittliche Steigerung der Förderbeträge zu verzeichnen (Abbildung 3). Während eine Professur an den geförderten Universitäten der 1. Programmphase zu Beginn der Förderung noch knapp 250.000 Euro im Jahr einwarb, lag der Wert am Ende der Förderung bei über 400.000 Euro (jeweils inkl. Exzellenzinitiative). Dadurch steigerten sich die Einwerbungserfolge an

den geförderten Universitäten der 1. Programmphase überproportional zum Bundesdurchschnitt, der im Jahr 2012 knapp den Wert erreichte, von dem die geförderten Universitäten 2006 starteten. Die Universitäten Freiburg und Konstanz konnten ihre Drittmittel in Relation zu ihren Professuren mehr als verdoppeln. Fast verdoppelt haben sich auch die Werte der Universitäten Göttingen und Heidelberg sowie der TU München (Tabelle 19 im Anhang).

Abbildung 3: Drittmittel pro Professur an den in der 1. Programmphase geförderten Universitäten mit Zukunftskonzept 2006-2012 (ohne Universitätskliniken)



Quelle: DZHW, ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes. Siehe auch Tabelle 19 im Anhang.

Die Auswertung der von den geförderten Universitäten eingeworbenen Verbundprojekte in Form von Sonderforschungsbereichen (SFB) und Transregio (TRR), die nach strikten wissenschaftlichen Qualitätskriterien ausgewählt werden, ergibt ein differenziertes Bild (Tabelle 1). An vielen Universitäten, die während beider Programmphasen durch ein Zukunftskonzept gefördert wurden, sank während der Förderperiode leicht die Anzahl der laufenden SFB/TRR (RWTH Aachen, Konstanz, LMU München, TU München). Zwei Universitäten konnten dagegen die Anzahl der SFB/TRR steigern (FU Berlin, Heidelberg). Bei den Universitäten mit Neuantrag blieb die Anzahl der SFB/TRR entweder stabil (TU Dresden, Köln, Tübingen) oder sank ebenfalls leicht ab (HU Berlin, Bremen). Bei den Universitäten, die nur in der 1. Programmphase gefördert wurden, ergibt sich kein einheitliches Bild. Am KIT (bis 2009 noch ausschließlich Verbundprojekte der TH Karlsruhe) sank die Anzahl an SFB/TRR rapide. In den

Jahren 2013 und 2014 koordinierte das KIT keinen SFB/TRR mehr. In Göttingen stieg die Anzahl gerade nach der Ablehnung des Fortsetzungsantrages deutlich an. Die Universität Freiburg kann zwischen 2010 und 2013 leicht gestiegene Werte nachweisen, liegt seit 2014 aber wieder auf dem gleichen Niveau wie zu Beginn der Förderung.

Es zeichnet sich weder eine eindeutige Entwicklung ab noch bietet sich ein einfaches Erklärungsmuster an. Die Datenlage kann ohne Prüfung der einzelnen Antragsfälle nicht interpretiert werden. Sinkende Zahlen bei laufenden SFB/TRR, die zunächst negativ auffallen, können daraus resultieren, dass aus den SFB/TRR Exzellenzcluster oder andere geförderte Verbundprojekte entstanden sind. Es kann zudem ein Hinweis darauf sein, dass die Principal Investigators in die geförderten Exzellenzcluster stark eingebunden sind. Auch die Strategien der Universitäten können sich verändert haben. So konzentrieren sich manche Universitäten inzwischen auf Förderlinien des Europäischen Forschungsrahmenprogramms.

Tabelle 1: Anzahl der im jeweiligen Kalenderjahr laufenden Sonderforschungsbereiche, Transregios und Forschungskollegs an den geförderten Universitäten (nur Sprecherhochschulen)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aachen	13	11	11	10	10	7	7	6	7	8
Berlin, FU	8	7	7	8	8	8	6	8	10	11
Berlin, HU	9	9	9	9	9	8	7	6	6	5
Berlin, Charité	7	8	10	11	10	10	10	9	8	7
Bremen	5	5	6	6	6	6	6	5	3	4
Dresden	7	7	7	6	5	5	7	7	6	6
Freiburg	5	5	5	5	5	6	6	8	7	5
Göttingen	6	6	4	4	4	4	6	9	9	9
Heidelberg	9	10	10	10	9	11	14	14	14	14
KIT (bis 2009 TH)	7	7	7	5	5	5	4	2	-	-
Köln	8	10	10	7	9	9	10	9	8	8
Konstanz	5	5	5	5	3	2	1	2	2	2
München, LMU	14	15	15	13	13	12	12	12	10	12
München, TU	9	8	8	8	9	10	8	7	7	7
Tübingen	7	7	7	8	7	5	6	6	7	7
Summe	119	120	121	115	112	108	110	110	104	105

Quelle: DFG, Schriftliche Auskunft v. 7. Mai 2015.

Unter den Forschungsförderorganisationen kommt der EU mit ihren Europäischen Forschungsrahmenprogrammen eine besondere Bedeutung zu, weil die meisten Bewilligungen in einem kooperativen internationalen Verbund erfolgen und sich die deutschen Universitäten in der internationalen Konkurrenz behaupten müssen.

Bei der Anzahl der geförderten Projekte im Rahmen des 7. Forschungsrahmenprogramms (2007-2013) war das KIT (ab 2009 einschließlich der Helmholtz-

Einrichtung) die erfolgreichste deutsche Universität und belegte unter den europäischen Universitäten Platz 13. |³ Das KIT erhielt während dieses Zeitraums rund 128 Mio. Euro an Drittmitteln von der EU. Darin enthalten ist insbesondere die Beteiligung an der EIT Knowledge and Innovation Community (KIC) InnoEnergy. Ziel des Verbunds ist, für Europa ein nachhaltiges Energiesystem zu schaffen, neue Energietechnologien schneller auf den Markt zu bringen und Europa im weltweiten Wettbewerb zu stärken. Auf Platz 34 folgt die TU München, an 43. Position steht die RWTH Aachen.

Auf europäischer Ebene werden vom European Research Council (ERC) verschiedene Preise vergeben, die mit einem Forschungsprojekt verbunden sind (Starting Grants, Advanced Grants, Proof of Concept, Consolidator Grants, Synergy Grants). Deutschland erlangte mit über 600 Grants aus allen Kategorien zwischen 2007 und 2013 nach Großbritannien am meisten Grants. |⁴ Die letzten Vergaberunden zeigen, dass die deutschen Universitäten ihre Erfolge noch steigern konnten. Im Jahr 2014 lag Deutschland mit 72 Starting Grants an der Spitze der europäischen Länder.

FALLBEISPIEL

Bei den ERC-Grants war die LMU München besonders erfolgreich. Zwischen 2007 und 2014 konnten an der Universität in allen fünf Förderlinien zusammen 40 Grants eingeworben werden. Nach eigenen Berechnungen erreicht die LMU München laut Fortschrittsbericht 2015 bei der Einwerbung von Starting Grants eine Erfolgsquote von 24 % und bei den Advanced Grants eine Erfolgsquote von 30 % bezüglich der Antragstellungen, was etwa doppelt so hoch sei wie der europaweite Durchschnitt. Dabei stellt die LMU München in ihren Fortschrittsberichten heraus, dass von den seit 2011 erfolgreichen ERC-Grant-Holder 18 Personen zuvor durch das Zukunftskonzept gefördert wurden und somit ein direkter Zusammenhang zwischen der Förderung aus dem Zukunftskonzept und den Erfolgen in den ERC-Programmen besteht.

Während die Universitäten mit Zukunftskonzept in den letzten Jahren 3,0-4,5 % der europaweit vergebenen ERC-Grants einwerben konnten, gingen 4-7 % an deutsche Universitäten ohne Zukunftskonzept. Die besten Universitäten ohne Zukunftskonzept waren Bonn (19), Hamburg (16) und Erlangen-Nürnberg (14). Im Durchschnitt verzeichnen die Universitäten mit Zukunftskonzept zwischen 2007 und 2014 mit 15 Grants jedoch wesentlich bessere Erfolge als die nicht geförderten Universitäten, die durchschnittlich lediglich drei Grants erhielten. Über ein Dutzend der deutschen Universitäten konnte während des Zeitraumes keinen ERC-Grant einwerben.

|³ Vgl. European Commission, Seventh FP7 Monitoring Report, Monitoring Report 2013, http://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/fp7_monitoring_reports/7th_fp7_monitoring_report.pdf#view=fit&pagemode=none v. 01.04.2015.

|⁴ Vgl. European Research Council (Hrsg.), Annual Report on the ERC. Activities and achievements in 2014, Luxemburg 2015, S. 52, Fig. 3.8.

Besonders markant ist die Entwicklung bei den Starting und Consolidator Grants (Tabelle 2).⁵ Während in den Ausschreibungsrunden 2007 und 2009 nur vereinzelt Grants an deutsche Hochschulen und auch an die mit einem Zukunftskonzept geförderten Universitäten vergeben wurden, hat sich der Erfolg rapide gesteigert. Während 2007 und 2009 noch weniger als zehn Grants eingeworben wurden, sind es seit 2010 stabil über 20 und zuletzt sogar über 40 Grants. Auch wenn man berücksichtigt, dass die Anzahl der vom ERC vergebenen Starting Grants von 2009 auf 2010 um fast 80 % ebenfalls stark angestiegen ist, so übersteigt der Sprung der geförderten Universitäten den Aufwuchs an ERC Grants. Von 2013 zu 2014 ist die Anzahl der insgesamt europaweit vergebenen Starting und Consolidator Grants wiederum um etwas mehr als 20 % gestiegen. Die geförderten Universitäten konnten 2014 jedoch fast 70 % mehr Grants einwerben als im Vorjahr.

Seit 2010 sind durchschnittlich zwölf der 14 Universitäten an der Vergabe der Starting und Consolidator Grants beteiligt. Die meisten Starting und Consolidator Grants konnten die beiden Münchner Universitäten und die Universität Heidelberg einwerben. Bei einem solchen Vergleich ist freilich die Größe der Universitäten zu berücksichtigen.

Tabelle 2: ERC Starting Grants und Consolidator Grants an Universitäten mit Zukunftskonzept (ohne Universitätskliniken)

	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Summe
Aachen RWTH	-	-	-	2	3	1	6	12
Berlin FU	-	-	-	-	2	1	1	4
Berlin HU	-	-	1	-	1	-	1	3
Bremen	-	-	1	-	-	1	4	6
Dresden TU	-	-	2	2	-	-	3	7
Freiburg	-	-	2	5	2	3	3	15
Göttingen	-	-	2	1	2	2	4	11
Heidelberg	4	-	4	3	2	2	1	16
KIT (bis 2009 nur TH)	-	1	1	2	-	2	1	7
Köln	-	-	2	-	1	2	3	8
Konstanz	1	-	-	1	1	1	1	5
München LMU	-	2	3	2	2	2	7	18
München TU	-	-	4	4	3	6	6	23
Tübingen	1	-	-	2	2	4	4	13
Summe	6	3	22	24	21	27	45	148

Quelle: European Research Council, <http://erc.europa.eu> v. 15. Juni 2015, 2008 kein Ausschreibungsjahr.

Auch bei den Advanced Grants ist der Trend ansteigend, wenngleich weniger stark (Tabelle 3). Die Anzahl der europaweit insgesamt vergebenen Advanced

⁵ Der Consolidator Grant wird erst seit 2013 ausgeschrieben.

Grants ist im Vergleich zu den Starting und Consolidator Grants relativ stabil. Im Jahr 2011 wurden etwa 10 % mehr Grants vergeben als im Vorjahr, während an den Universitäten mit Zukunftskonzept die Anzahl der Grants deutlich gestiegen ist. Advanced Grants werden seit 2008 durchgehend an durchschnittlich sieben der 14 geförderten Universitäten vergeben. Die meisten Advanced Grants warben erneut die LMU München, die TU München und die Universität Heidelberg ein.

Tabelle 3: ERC Advanced Grants an Universitäten mit Zukunftskonzept (ohne Universitätskliniken)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Summe
Aachen RWTH	-	1	-	-	1	2	4
Berlin FU	1	2	-	-	1	-	4
Berlin HU	1	-	-	1	-	-	2
Bremen	-	1	-	-	-	-	1
Dresden TU	-	-	1	1	-	1	3
Freiburg	1	-	1	2	2	-	6
Göttingen	-	-	-	-	-	1	1
Heidelberg	2	1	1	5	-	1	10
KIT (bis 2009 nur TH)	-	-	1	-	-	-	1
Köln	1	-	-	-	1	-	2
Konstanz	-	1	-	2	1	1	5
München LMU	2	4	4	4	5	3	22
München TU	1	3	2	4	2	-	12
Tübingen	2	-	-	-	3	1	6
Summe	11	13	10	19	16	10	79

Quelle: European Research Council, <http://erc.europa.eu> v. 15. Juni 2015.

Der von der DFG jährlich vergebene Leibniz-Preis ist hinsichtlich der Reputation und der mit dem Preis verbundenen finanziellen Leistungen vergleichbar. Da jährlich nur zehn Preise vergeben werden, sind die Fallzahlen allerdings wesentlich geringer. Auf die geförderten Universitäten entfielen in den einzelnen Jahren unter Berücksichtigung des Förderzeitraumes bis zu drei Leibniz-Preise (Tabelle 4). Bemerkenswert ist die Entwicklung an der HU Berlin und der TU München: An Professorinnen und Professoren der TU München gingen in den letzten fünf Jahren vier Leibniz-Preise. Die HU Berlin, die erst seit 2012 mit einem Zukunftskonzept gefördert wird, kann drei Leibniz-Preise seit 2012 aufweisen. Auffällig ist auch die Entwicklung an der LMU München. Während die LMU München 2006 und 2007 noch jeweils zwei Leibniz-Preise einwerben konnte, erhielten die Professorinnen und Professoren seitdem keinen mehr.

Letztlich ergibt sich aus der Vergabe des Leibniz-Preises kein Muster, das auf einen Effekt durch die Zukunftskonzepte hinweist. Dafür sind zum einen die Fallzahlen zu niedrig. Zum anderen können nicht alle beeinflussenden Faktoren bis hin zur Strategie der Universität, die anderen Förderformaten eventuell eine höhere Priorität zuweist, berücksichtigt werden.

Tabelle 4: Vergabe des Leibniz-Preises der DFG an Universitäten mit Zukunftskonzept (2006-2015)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Aachen RWTH	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
Berlin FU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berlin HU	1	-	-	-	-	-	1	1	-	1
Bremen	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Dresden TU	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
Freiburg	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Göttingen	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Heidelberg	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
KIT (bis 2009 nur TH)	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-
Köln	1	1	-	1	-	-	-	1	-	-
Konstanz	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
München LMU	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-
München TU	-	-	-	-	-	1	1	1	-	1
Tübingen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Quelle: DFG, http://www.dfg.de/download/pdf/geoerderte_projekte/preistraeger/gwl-preis/leibniz_preistraeger_86_15.pdf v. 7. Mai 2015.

Zur Schaffung der Voraussetzungen für neue Verbundprojekte und die Einwerbung von Grants entwickelten alle geförderten Universitäten mit den Mitteln der Zukunftskonzepte neue Förderinstrumente, um Projektideen zu stimulieren und drittmittelfähig zu machen. Diese firmieren als Seed Fund, Innovation Fund, Exploration Fund u. ä.

FALLBEISPIEL

Die RWTH Aachen unterstreicht in ihren Fortschrittsberichten die hohe Erfolgsquote der Projekte, die eine Anschubfinanzierung durch das Zukunftskonzept erhalten haben. Dort werden die Seed-Funds besonders in der Teilmaßnahme Strengthening the Natural Sciences eingesetzt. Die Seed Fund-Projekte der 1. Programmphase haben laut Fortsetzungsantrag zu 85 % Publikationen in hochrangigen Fachzeitschriften oder zusätzliche Drittmittel erbracht. In einem Fall hat sich aus dem Projekt inzwischen ein Sonderforschungsbereich entwickelt (SFB 917). Laut Fortschrittsbericht 2015 entstanden bereits aus über 50 % der angestoßenen Projekte der 2. Programmphase, die erst seit Ende 2012 läuft, neue Publikationen oder zusätzliche Drittmittelinnahmen.

Rankings stehen methodisch und hinsichtlich ihrer Aussagekraft wiederholt in der Kritik. |⁶ Da sie ungeachtet dessen insbesondere mit Blick auf die internationale Sichtbarkeit der Universitäten und des deutschen Wissenschafts-systems in der Öffentlichkeit und in wissenschaftspolitischen Diskursen thematisiert werden, wird im Folgenden eine Auswahl an Rankingergebnissen der deutschen Universitäten vorgestellt. Dafür werden drei viel beachtete Rankings ausgewertet.

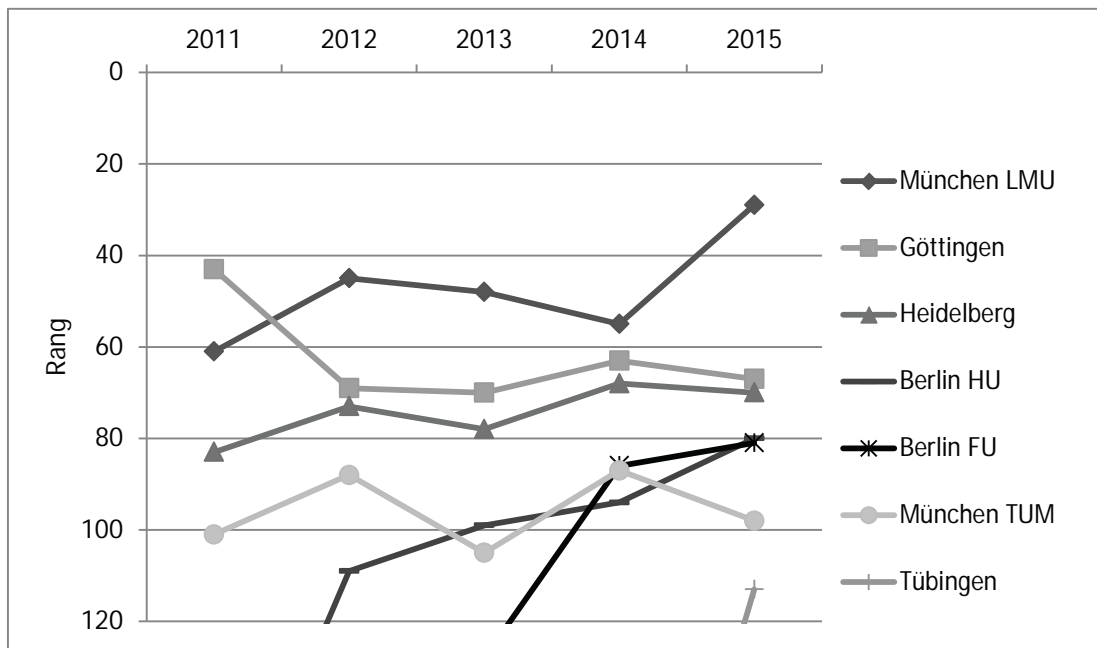
THE-Ranking: Im Ranking der Zeitschrift Times Higher Education (THE) |⁷ sind seit 2011 sechs deutsche Universitäten unter den 100 weltweit bestplatzierten Universitäten gelistet (Abbildung 4). Dabei erreichte seit 2012 nur die LMU München einen Platz unter den besten 50 Universitäten. So konnte sich die LMU München von Platz 61 (2011) bis auf Platz 29 (2015) steigern. Die Universitäten Göttingen und Heidelberg liegen seit 2012 mit leichten Schwankungen auf Plätzen zwischen 60 und 80. Im Jahr 2011 war die Universität Göttingen noch deutlich besser platziert (43) und die Universität Heidelberg etwas schlechter (83). FU Berlin und HU Berlin liegen heute ebenfalls unter den besten 100 Universitäten, belegten vor einigen Jahren aber noch deutlich schlechtere Plätze, teilweise jenseits der 150er Marke. Die TU München bewegt sich sehr stabil zwischen den Plätzen 85-105. Die RWTH Aachen, das KIT und die Universität Freiburg zeigen stärkere Schwankungen zwischen den Plätzen 130 und 200. Die TU Dresden und die Universität Tübingen lagen in den letzten Jahren noch zeitweise jenseits des 250. Platzes, konnten zuletzt aber unter die bestplatzierten 150 Universitäten vorstoßen. Die Universität Konstanz schwankte in den letzten Jahren zwischen Platzierungen knapp unter der 200er Marke und dem 250. Rang.

Hinsichtlich der Bewertung muss berücksichtigt werden, dass die Universität Konstanz keine Universitätsmedizin aufweist und insgesamt wesentlich kleiner ist. Somit sind der Verbesserung der Platzierung enge Grenzen gesetzt. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass beim THE-Ranking 30 % der Bewertung vom Indikator Lehre/Lehrumgebung abhängen (Fußnote 7), der von der Exzellenzinitiative nicht adressiert wird.

|⁶ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Bewertung und Steuerung von Forschungsleistungen (Drs. 1656-11), Halle 2011, S. 23f sowie 44.

|⁷ Indikatoren des THE-Ranking: Lehre/Lernumgebung (30 %), Forschung: Volumen, Einnahmen, Reputation (30 %), Zitation: Forschungseinfluss (30 %), Einkommen aus Industrie/Innovation (2,5 %), Internationale Ausrichtung: Mitarbeitende, Studierende, Forschung (7,5 %).

Abbildung 4: Ergebnisse der Universitäten mit Zukunftskonzept im THE-Ranking 2011-2015



Quelle: TIMES HIGHER EDUCATION, <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings> v. 16. März 2015. Bremen und Köln liegen durchgängig unter Rang 200. Siehe auch Tabelle 20 im Anhang.

QS-Ranking: Im QS-Ranking |⁸ sind alle 14 in der 1. und/oder 2. Programmphase geförderten Universitäten vertreten (Tabelle 5). Zwischen 2008 und 2015 konnten sich alle in der 1. Programmphase geförderten Universitäten mit Ausnahme der FU Berlin teilweise erheblich steigern. Die beste Platzierung besaß zuletzt die Universität Heidelberg mit Position 49 (2014/2015). Sie konnte sich seit 2008 um acht Plätze steigern und ist die erste deutsche Universität, die es unter die bestplatzierten 50 Universitäten geschafft hat. Die LMU München und die TU München folgen mit Platz 52 und 54 (2014/2015). Dabei konnte sich die LMU München seit 2008 um über 40 Plätze verbessern, die TU München um über 20 Plätze. Alle anderen Universitäten sind weiterhin jenseits der TOP 100, doch auch diese Universitäten konnten sich teilweise erheblich verbessern. So stieg das KIT zwischen 2008 und 2015 um 80 Plätze, die RWTH Aachen um 69 Positionen. Die anderen Universitäten verbesserten sich um 10-30 Plätze. Lediglich die FU Berlin sank im letzten Vergleich auf Platz 150 ab, nachdem sie zwischen 2009 und 2013 mehrere Jahre unter den TOP 100 war.

Hinsichtlich des Einflusses der Exzellenzinitiative auf die Platzierung im QS-Ranking ist relevant, dass der akademischen Reputation mit 40 % das stärkste Gewicht in der Bewertung zukommt (Fußnote 8). Sowohl die Reputation als

|⁸ Indikatoren des QS-Rankings: Akademische Reputation (40 %), Reputation bei Arbeitgebern (10 %), Betreuungsverhältnis (20 %), Zitationen (20 %), Anteil an internationalen Studierenden und Beschäftigten (je 5 %).

auch das Betreuungsverhältnis (20 %iger Anteil in der Gesamtwertung) stellten in der Exzellenzinitiative keine primären Förderziele dar.

Tabelle 5: Ergebnisse der besten deutschen Universitäten im QS-Ranking 2008-2014/2015

	2008	2009	2011	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Heidelberg	57	57	53	55	50	49
München LMU	93	98	62	60	65	52
München TU	78	55	54	53	53	54
Freiburg	147	122	105	106	102	121
KIT	207	184	147	141	116	127
Berlin HU	139	146	132	130	126	134
Tübingen	155	149	152	144	134	141
Göttingen	166	186	149	119	128	146
Aachen RWTH	216	182	140	150	147	147
Berlin FU	137	94	66	87	109	150
Dresden	271	281	340	288	262	234
Köln	318	301	247	247	243	305
Konstanz	325	346	297	279	273	310
Bremen	375	399	367	346	370	348

Quelle: QS World University Rankings, www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings v. 1. April 2015. Sortierung anhand der Werte von 2014/2015.

Shanghai-Ranking: Im sogenannten Shanghai-Ranking der Jiaotong-Universität (Academic Ranking of World Universities) |⁹ wurden zwischen 2006 und 2014 bis zu sechs deutsche Universitäten unter den bestplatzierten 100 Universitäten weltweit gerankt (Abbildung 5). Die beste Positionierung erreichten die TU München mit Plätzen in den 50ern und einer Bestplatzierung im Jahr 2011 mit Platz 47, die LMU München mit Plätzen zwischen 49 und 61 sowie die Universität Heidelberg mit einer Steigerung von Platz 66 (2006) auf Platz 49 (2014). Die Universität Freiburg liegt in den 90er-Rängen und leicht darüber. Die Universität Göttingen ist von Platz 85 in die Gruppe über Platz 100 abgefallen.

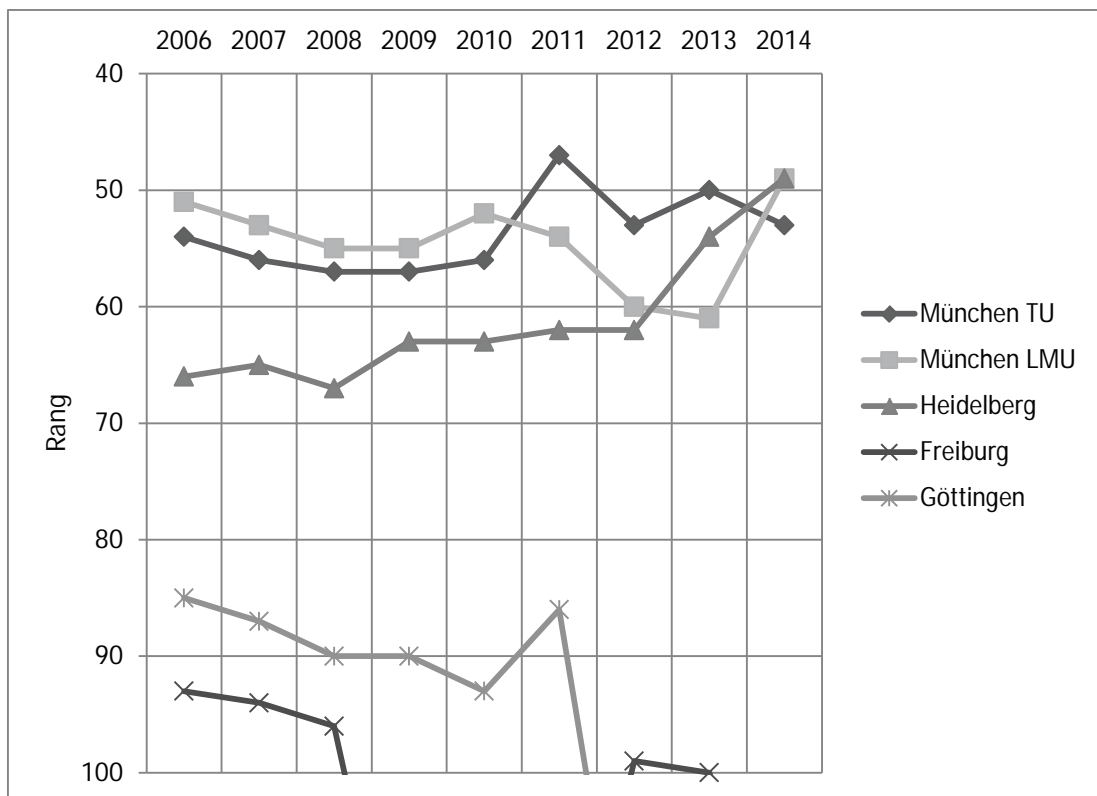
Beim Shanghai-Ranking fällt den Nobelpreisen und der Fieldsmedaille mit zusammen 30 % (Alumni sowie aktuell tätiges Personal) ein besonderes Gewicht zu (Fußnote 9). Auf diesen Indikator kann die Exzellenzinitiative kurzfristig

|⁹ Indikatoren des Shanghai-Rankings: Qualität der Ausbildung: Alumni, die einen Nobelpreis oder die Fieldsmedaille gewonnen haben (10 %), Qualität des Personals: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Nobelpreis bzw. Fieldsmedaille (20 %), häufig zitierte Forscherinnen und Forscher in 21 Fächern (20 %), Forschungsleistung: In Nature & Science publizierte Artikel (20 %), Artikel im Science Citation Index-expanded sowie im Social Science Citation Index (20 %), Akademische Leistung mit Blick auf die Größe (10 %).

Die FU Berlin und die HU Berlin erscheinen im Shanghai-Ranking nicht, weil beide Universitäten beanspruchen, Nachfolger der Berliner Universität vor dem Zweiten Weltkrieg zu sein. So konnten bisher die in diesem Zeitraum vergebenen Nobelpreise, die für das Shanghai-Ranking von großer Bedeutung sind, nicht aufgeteilt werden.

keinen Einfluss haben und erst langfristig Wirkung zeigen können. Auch die Publikationsleistungen, die in Verbindung mit einer konkreten Förderung stehen, lassen sich teilweise erst nach einigen Jahren nachweisen, fallen aber im Ranking in verschiedenen Facetten zusammen mit 60 % ins Gewicht, so dass sich auch hier das Potenzial der Förderung durch die Exzellenzinitiative noch nicht in vollem Umfang auswirken kann.

Abbildung 5: Ergebnisse der besten deutschen Universitäten im Shanghai-Ranking 2006-2014



Quelle: Academic Ranking of World Universities (Shanghai-Ranking), www.shanghairanking.com v. 6. Mai 2015. Siehe auch Tabelle 21 im Anhang.

Die Ergebnisse der drei dargelegten Rankings lassen trotz der Einschränkungen aufgrund der verwendeten Indikatoren erkennen, dass die meisten Universitäten im Laufe der Förderung ihre Rangposition verbessert haben. Dafür können Verbesserungen in einzelnen Indikatoren wie der Forschungsleistung verantwortlich sein, aber auch das gestiegene Renommee der geförderten Universitäten durch ihre Leistungen oder durch das Programm der Exzellenzinitiative.

Den Rankings zufolge konnte noch keine deutsche Universität zur internationalen Spitzengruppe aufschließen; bisher erreicht wurden die „TOP 50“. Allerdings setzen sowohl die in den Rankings verwendeten Indikatoren, die durch die Exzellenzinitiative nicht alle adressiert werden (z.B. Betreuungsrelation im QS-Ranking mit 20 %), als auch die Struktur des deutschen Wissenschaftssystems Grenzen der Entwicklungsmöglichkeiten.

Die verbesserten Rahmenbedingungen an den geförderten Universitäten und die gestiegene internationale Sichtbarkeit spiegeln sich auch in den Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen. So haben mehrere Universitäten in ihren Fortschrittsberichten und während der Ortsbesuche herausgestellt, dass die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber erkennbar und stark gestiegen sei.

FALLBEISPIEL

Die TU München konnte ihre bisher acht Rudolf Mößbauer Tenure Track Professorships mit Kandidatinnen und Kandidaten von renommierten Universitäten besetzen. Drei Personen stammen von der Harvard University, zwei von der University of Cambridge und eine von der ETH Zürich. Insgesamt konnten durch Mittel der Zukunftskonzepte zu Beginn der 2. Programmphase zwischen Oktober 2012 und Dezember 2013 in den Personalkategorien Nachwuchsgruppenleitungen und Professuren 33 Personen aus dem Ausland gewonnen werden. Die Leitung der TU München betonte, dass die Universitäten nicht nur aufgrund der verbesserten Ausstattung, sondern auch aufgrund der hohen Qualität ihrer Studierenden nun Rekrutierungsvorteile habe, da Top-Wissenschaftlerinnen und Top-Wissenschaftler mit den besten Studierenden zusammenarbeiten wollten.

Auch gegen Wegberufungen sind die geförderten Universitäten besser aufgestellt. So hat die Universität Göttingen laut ihrem Abschlussbericht während der Förderperiode 96 Rufe abwehren können, was einer Erfolgsrate der Verhandlungen von 71 % entspräche. Selbst in den Jahren 2012 und 2013, also nach der Ablehnung des Fortsetzungsantrages, wurden noch 33 Rufe abgewehrt. Davon standen 22 Professuren in direktem Zusammenhang mit den Profildbereichen der Universität oder der durch die Exzellenzinitiative geförderten Bereiche. Somit sind auch durch die Förderung in nur einer Programmphase der Exzellenzinitiative nachhaltig verbesserte Rahmenbedingungen für Spitzenforscherinnen und -forscher entstanden.

Als weitere Leistungsdimension im Forschungsbereich gelten Erfolge im Wissenschaftstransfer. Die Datenlage für derartige Indikatoren lässt leider für die geförderten Universitäten und insbesondere für die durch die Zukunftskonzepte geförderten Bereiche keine detaillierte Auswertung zu. |¹⁰

FALLBEISPIEL

Die TU Dresden weist in ihrem Fortschrittsbericht 2015 für den Zeitraum 2011-2014 fast 600 angemeldete Patente und 183 bewilligte Patente aus. Daneben gründete die Universität im gleichen Zeitraum 88 Start-up-Unternehmen und elf Spin-offs. Laut Fortschrittsbericht 2014 erhielt die TU Dresden allein durch den Verkauf der Novaled AG, einer Spin-off-Gesellschaft eines Professors der TU Dresden, an die Firma Samsung einen Ertrag von 1,5 Mio. Euro. Im Jahr 2014 konnten aus Lizenzen und Patentverkäufen Einnahmen in Höhe von 600.000 Euro erzielt werden.

|¹⁰ Zur Problematik des Vergleichs zwischen den Universitäten vgl. Schmoch, U. et al., Vollständige Erfassung von Patentanmeldungen aus Universitäten. Bericht an das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Revidierte Fassung, Karlsruhe 2012.

Hinsichtlich der Publikationsleistungen kann für die geförderten Universitäten insgesamt auf eine Auswertung für die Bereiche Chemie/Physik hingewiesen werden (siehe Bericht der Gemeinsamen Kommission, Kapitel 3.1). Über die Scientific Community und ihre Fachzeitschriften und Serien hinaus wird eine hohe Sichtbarkeit auch über die Massenmedien erreicht. Im Rahmen eines Workshops mit den Pressesprecherinnen und Pressesprechern der geförderten Einrichtungen aller drei Förderlinien im November 2013 wurde deutlich gemacht, dass die Aufmerksamkeit für die geförderten Einrichtungen in den Medien gestiegen sei. Vertreter zweier Universitäten gaben an, dass ihre Einrichtung trotz des Scheiterns in der 1. bzw. 2. Ausschreibungsrunde der Zukunftskonzepte seitdem in den Medien stärker wahrgenommen werde.

Viele Einrichtungen haben ihre Aktivitäten in diesen Bereichen ausgebaut. Sie sehen sich verpflichtet, über fachliche Kreise hinaus durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu zeigen, dass die in der Exzellenzinitiative bereitgestellten Mittel gut angelegt worden sind. Die Vertreterin einer mit einem Zukunftskonzept geförderten Universität erwähnte, dass es eine zentrale Herausforderung für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sei, lokal, national und global zu agieren und dabei die ganze Bandbreite der Kommunikationskanäle einzubeziehen.

FALLBEISPIEL

Die Wahrnehmung der eigenen Institution in der Medienberichterstattung hat das KIT durch eine Medienresonanzanalyse ermitteln lassen. Laut Abschlussbericht wurde das KIT allein im Jahr 2013 national in 10.000 Printmedien sowie national und international in 16.500 Online-Medien erwähnt. Damit habe sich die Medienwahrnehmung seit 2009 verdoppelt. Unter den mehr als 5.800 ausländischen Online-Artikeln stammten 2.000 aus den USA und mehr als 1.200 aus China. Die Berichterstattung in chinesischen Medien sei im Vergleich zum Vorjahr um 60 % gestiegen.

I.4 Fazit

Die geförderten Universitäten haben im Förderzeitraum ihre Drittmittel-einnahmen gesteigert: Durch die Zukunftskonzepte wurden an den geförderten Universitäten und Teileinrichtungen sehr gute Voraussetzungen geschaffen, um die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit zu steigern. Die Teilprojekte in den Zukunftskonzepten und die über die Zukunftskonzepte entstandenen Rahmenbedingungen geben viele Anreize zur Einwerbung von zusätzlichen Drittmitteln. Die Strategiekommision würdigt, dass alle geförderten Universitäten deutliche Steigerungen in der Drittmittel-einwerbung über die zusätzlichen Mittel aus der Exzellenzinitiative hinaus nachweisen können. Sie erkennt an, dass insbesondere die ERC-Grants für die geförderten Universitäten an Bedeutung gewinnen und diese in den verschiedenen Programmlinien erfolgreich sind.

Die geförderten Universitäten erreichen über Verbesserungen in Rankings eine größere internationale Sichtbarkeit: Die Erfolge bei den Drittmitteln,

der Einwerbung von Forschungspreisen und das gestiegene Renommee haben Einfluss auf die Platzierungen der geförderten Universitäten in internationalen Rankings. Wenngleich noch keine deutsche Universität zur internationalen Spitzengruppe aufschließen konnte, zeigt die Entwicklung, dass die meisten Universitäten im Laufe der Förderung ihre Platzierungen verbessert haben. Einige Universitäten konnten zumindest in die Gruppe der TOP 50 aufsteigen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Exzellenzinitiative nicht alle Indikatoren der Rankings adressiert. Somit konnten auch nur in einem begrenzten Rahmen Steigerungen erwartet werden.

Die Strategiekommission betrachtet die Bewertung der Forschungsleistung und der internationalen Sichtbarkeit anhand internationaler Rankings differenziert und mit kritischer Distanz. Aufgrund der Auswahl an Indikatoren, der Verfügbarkeit sowie der Bereitstellung der verarbeiteten Daten sowie des Einflusses der Reputation in einzelnen Rankings sind diese nur mit Vorsicht und unter Vorbehalten zu interpretieren.

Die 3. Förderlinie haben die Universitäten dazu genutzt, eine große Vielfalt an Maßnahmen aufzulegen, die zur Gewinnung und Bindung von Spitzenpersonal dienen. Alle Zukunftskonzepte sehen Fördermaßnahmen vor, die auf einzelne Personalgruppen abzielen. Einige Universitäten entwickelten darüber hinaus übergreifende Konzepte, die sich auf die Gestaltung der Karrierewege junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler konzentrieren (FU Berlin: Karrierewegemodell, Konstanz: Zukunftskolleg, LMU München: Academic Career Program). Andere Universitäten gestalteten die Maßnahmen so, dass alle Karriere-stufen eingebunden sind (HU Berlin: Phasenmodell) oder wählten einen Schwerpunkt in der Rekrutierung von professoralem Spitzenpersonal (TU München: TUM Faculty Tenure Track).

Im Folgenden werden zunächst die für verschiedene Personalgruppen angewendeten Rekrutierungsstrategien behandelt. Der erste Abschnitt bezieht sich auf alle Qualifikationsstufen, von den Promovierenden bis zu etablierten Professorinnen und Professoren. In einem zweiten Abschnitt werden speziell die Maßnahmen und die Entwicklungen mit dem Fokus auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase analysiert, da ihre Förderung ein Förderkriterium der Exzellenzinitiative und der 3. Förderlinie war.

II.1 Rekrutierungsstrategien

Strategien der Karriere- oder Personalentwicklung (z.B. Tenure Track, Coachingangebote) können eine Universität attraktiv für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf unterschiedlichen Karrierestufen machen und sie zugleich an die Universität binden. Dabei stellt es für die universitäre Governance und das universitäre Management eine Herausforderung dar, die Perspektiven, Bedarfe und Interessen der Gesamtuniversität mit Blick auf das jeweilige Hochschulprofil mit denen der Institute und Fakultäten in Einklang zu bringen. Auch die unterschiedlichen institutionellen Ausgangssituationen (Stellenausstattung, Landesgesetzgebung, regionales Umfeld) müssen von den Universitäten angemessen reflektiert werden und machen institutionenspezifische Strategien notwendig.

Fachliche Ausrichtung von Berufungen: Überwiegend werden im Rahmen der Zukunftskonzepte Professuren und Gruppenleitungen besetzt, deren Denomination bereits im Antrag definiert wurde, so z.B. die im Rahmen der Platforms for Application-Oriented Research zu besetzenden Professuren an der Universität Tübingen. Darüber hinaus werden an einigen Standorten Positionen auch bewusst fachlich offen gehalten, so z.B. die Open Topic Tenure Track-Professorships an der TU Dresden oder die im Rahmen der 1. Programmphase besetzten Free Floater Research Groups an der Universität Göttingen. Mit der Besetzung vorab fachlich definierter Professuren sollen bestimmte Forschungsgebiete gezielt ge-

stärkt werden, im Rahmen der Exzellenzinitiative aufgebaute Verbundstrukturen der Forschung personell unterlegt oder auch – wie an der RWTH Aachen oder in Bremen – die Vernetzungen zwischen Universität und außeruniversitären Forschungseinrichtungen intensiviert werden. Dem Ausbau von Kooperationen dienen auch Stellen, die gemeinsam mit der Industrie finanziert werden (z.B. Shared Professorships und KIT Industry Fellows in Karlsruhe). Thematisch breite oder gänzlich offene Ausschreibungen sollen u.a. die Chancen von Frauen verbessern, der Universität neue Forschungsgebiete erschließen sowie die personelle und strukturelle Dynamik an der Universität befördern.

Chancengleichheit, Diversität und Internationalisierung: Um Chancengleichheit und Internationalisierung voranzutreiben, haben Universitäten grundsätzlich ihre Berufungspraxis angepasst. Mehrere Universitäten haben neue Leitfäden implementiert, die u.a. diesen Aspekten Rechnung tragen (z.B. FU Berlin, Tübingen). An mehreren Universitäten wird von den Fakultäten mit einem Ausschreibungsentwurf bereits ein Screening potenzieller Kandidatinnen erwartet (z.B. TU München, Tübingen). Auch die Schulung der Mitglieder von Berufungskommissionen und ihre Sensibilisierung gegenüber Mechanismen und Mustern von Benachteiligung werden vorangetrieben (z.B. TU München). An der Universität Köln schließt das Rektorat mit den Fakultäten Zielvereinbarungen (Gender Management Scheme).

Mehrere Universitäten haben Maßnahmen entwickelt, um potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten an die Universität zu binden und Möglichkeiten einer Berufung und Rekrutierung auszuloten. So wird an der Universität Köln im Rahmen der International Faculty exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus aller Welt ein temporärer Aufenthalt zur Kooperation in einem Kernprofilbereich finanziert (z.B. zwei Monate p.a. über einen Zeitraum von zwei Jahren). Aus diesen Gastaufenthalten können dauerhafte Rekrutierungen hervorgehen. Allerdings zeigen die vorliegenden Daten, dass die Besetzung von Professuren mit Ausländerinnen und Ausländern in den letzten Jahr sehr unterschiedlich erfolgreich war (Tabelle 8). Während einige Universitäten den Anteil ausländischer Professorinnen und Professoren deutlich steigern konnten (HU Berlin, Bremen), stiegen die Werte bei den meisten Universitäten nur leicht oder sanken sogar (Heidelberg, KIT, Konstanz).

Etablierung von Pools und Fonds: An mehreren Standorten wurden durch die Zukunftskonzepte Fördermittel bereitgestellt, um mehr Gestaltungsspielräume bei der Besetzung, Überbrückung und Verstetigung von Professuren zu erhalten. Teilweise dienen diese Pools und Fonds der Überbrückungsfinanzierung von Postdocs vor einer Berufung, so der in der 2. Programmphase aufgelegte Sustaining Excellence Fund an der FU Berlin. An der HU Berlin kann aus Mitteln des Strategic Innovation Fund eine Überbrückungsfinanzierung nach Auslaufen einer Juniorprofessur bis zum Freiwerden einer Professur bereitgestellt werden. Darüber hinaus gibt es auch Pools und Fonds, die dauerhaft ein von der Univer-

sität flexibel und strategisch nutzbares Reservoir an Professuren und Mitteln bereitstellen sollen. So soll der Innovation Pool an der Universität Köln zur Nachhaltigkeit der im Zukunftskonzept aufgelegten Professuren genutzt werden, aber auch einen permanenten Pool an Professuren bereitstellen, die zur strategischen Weiterentwicklung der Universität genutzt werden können. Der Pool soll verstetigt werden, indem frei werdende Professuren in den Innovation Pool eingespeist werden.

Berufungen und Personalauswahl im Kontext von fakultätsübergreifenden Verbundstrukturen: Je höher der Grad der Institutionalisierung einer fakultätsübergreifenden Verbundstruktur ist, desto größer ist die Herausforderung, die Perspektiven und Interessen unterschiedlicher Organisationseinheiten der Universität im Rahmen der Denomination und der Berufung von Professuren zu berücksichtigen. An der TU München, deren Integrative Research Centers einen hohen Institutionalisierungsgrad aufweisen, werden Professuren, die in diesem Rahmen besetzt werden sollen, laut Auskunft der Hochschulleitung als gemeinsame Berufungen zusammen mit den betreffenden Fakultäten besetzt. Bei diesen Joint Appointments sind die unterschiedlichen Einheiten durch Personen im Faculty Search and Evaluation Committee vertreten. So sind z.B. alle für das Munich Center for Technology in Society berufenen Professorinnen und Professoren Joint Appointments mit den betreffenden Fakultäten. An der Universität Konstanz werden nach Auskünften der Hochschulleitung die Mitglieder des Zukunftskollegs in Abstimmung mit den Fakultäten ausgewählt; dadurch passen die ausgewählten Personen zum Forschungs- und Lehrangebot der Fakultäten.

Berufungsverfahren: Im Governance-Workshop 2014 berichteten die Hochschulleitungen, dass sich Berufungsverfahren an ihren Einrichtungen in den letzten Jahren deutlich beschleunigt hätten. Auch die Exzellenzinitiative habe hierzu beigetragen und schnelle, proaktive Berufungen befördert. Mehrere Universitäten haben im Rahmen der 3. Förderlinie eine proaktive Berufungsstrategie implementiert. Die an mehreren Standorten praktizierte thematische Offenheit von Denominationen bildet sich auch in einer fachlich breiten Zusammensetzung der Berufungskommissionen ab (z.B. in den Berufungskommissionen für die Open Topic Tenure Track-Professorships an der TU Dresden). Die Qualitätssicherung der Berufungsverfahren wurde punktuell weiterentwickelt: So wurde im Rahmen des neuen Berufungssystems an der TU München ein zweistufiges Verfahren entwickelt, bestehend aus einem Faculty Search and Evaluation Committee sowie einem neu geschaffenen TUM Appointment and Tenure Board für die Qualitätssicherung.

Es gibt Hinweise dafür, dass im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler „maßgeschneiderte Gesamtpakete“ zunehmend erfolgskritisch sind, und hierzu zählen neben der Ausstattung auch Dual-Career-Konzepte, Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. Dies gilt insbesondere vor dem

Hintergrund, dass der institutionelle Wettbewerb um Spitzenpersonal – auch durch die Exzellenzinitiative – härter geworden ist.

Karriere- und Personalentwicklung für Spitzenpersonal: In der 3. Förderlinie haben die meisten Universitäten gezielte und systematische Maßnahmen auf den Weg gebracht, die die Aufstiegschancen junger Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler stärken, sie in ihrer Karriereentwicklung unterstützen und die Rahmenbedingungen ihrer Aktivitäten verbessern sollen (siehe Kapitel C.II.2). Darüber hinaus wurden im Rahmen der 3. Förderlinie auch Maßnahmen und Instrumente zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die etablierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einer unbefristeten Professur aufgelegt.

Mehrere Universitäten haben dezidiert die Förderung von etablierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (d.h. Inhaberinnen und Inhaber von unbefristeten Professuren) in den Blick genommen. So vergibt die RWTH Aachen universitätsintern die Auszeichnung RWTH Distinguished Professorship, um international herausragende Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auszuzeichnen. Sie wurde insbesondere mit dem Ziel eingeführt, außergewöhnliche wissenschaftliche Leistungen anzuerkennen und risikoreiche Forschungsvorhaben zu ermöglichen. Die Förderung wurde laut Fortschrittsbericht 2014 erstmals 2013 von einem neu installierten Gremium (Dean's Advisory Committee) vergeben. Es besteht aus Professorinnen und Professoren aller Fachbereiche, dem Rektorat und mehreren auswärtigen (Vize-)Dekanen. An der Universität Göttingen wurden herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Sabbaticals mit der Möglichkeit zur Freistellung von Lehr- und Administrationsaufgaben offeriert. Die Universitäten werben zudem gezielt internationale Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an, die große Drittmittelprojekte, beispielsweise ERC-Grants, eingeworben haben.

II.2 Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase

Der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird seit vielen Jahren und durch verschiedene Programme eine hohe Bedeutung bei der Entwicklung des deutschen Wissenschaftssystems beigemessen. Deshalb haben Instrumente zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in allen drei Förderlinien der Exzellenzinitiative eine zentrale Bedeutung. Auch von den Zukunftskonzepten wurde erwartet, „gezielte Nachwuchsförderung“ (ExV II Anlage, Nr. 3) zu betreiben. Die 3. Förderlinie gab den Universitäten dabei die Freiheit, individuelle Konzepte zu entwickeln, die die verschiedenen Karrierephasen abdecken und unterschiedliche Karrierewege eröffnen.

In den Zukunftskonzepten variieren die finanziellen Mittel, die für die Nachwuchsförderung beantragt und eingesetzt werden. Der Anteil liegt im Durchschnitt bei knapp 30 % der beantragten Finanzmittel, variiert an den einzelnen

Universitäten jedoch zwischen 20 % und 50 %. Um die Effekte der eingesetzten Mittel zu prüfen und die Qualitätssicherung sowohl der Prozesse als auch der einzelnen Maßnahmen sicherzustellen, evaluieren einige Universitäten speziell die Maßnahmen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (FU Berlin, HU Berlin, Bremen, TU Dresden, Göttingen, Heidelberg, Konstanz).

In der folgenden Analyse stehen folgende Fragen im Mittelpunkt: Welche Personalgruppen werden aus den Mitteln der Zukunftskonzepte gefördert, und welche Maßnahmen wurden auf sie zugeschnitten? Wie wurde die Unabhängigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase gestärkt? Wie wurden die Karrierewege an den geförderten Universitäten modifiziert, um jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mehr Sicherheiten und mehr Transparenz hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektiven zu geben?

II.2.a Qualitative Maßnahmen

Promovierende: In Bezug auf die Qualifikationsstufe der Promotion fällt auf, dass sich die strukturierte Promotion an den geförderten Universitäten sukzessive durchsetzt und dort im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich viele Promovierende erreicht. Während laut Hochrechnung des Statistischen Bundesamtes deutschlandweit lediglich 8 % der Promovierenden in strukturierten Programme sind, |¹¹ schätzen die geförderten Universitäten den Anteil an ihrer Institution auf ca. 20 %.

In Ergänzung zu den Graduiertenschulen der 1. Förderlinie sowie denjenigen, die in die Exzellenzcluster der 2. Förderlinie eingebettet sind, verweisen die Anträge der Zukunftskonzepte auf ein darüber hinausgehendes, breites Angebot an strukturierten Promotionsprogrammen. Die Universitäten sahen über die vereinzelt, in der Regel thematisch ausgerichteten Promotionsprogramme hinaus den Bedarf, die strukturierte Promotion sowohl flächendeckender als auch unabhängiger von den Disziplinen auszubauen.

Die HU Berlin, an der inzwischen insgesamt 60 Promotionsprogramme eingerichtet wurden, davon 16 im Rahmen des Zukunftskonzepts, fördert durch Anschubfinanzierungen sogar gezielt die Einwerbung von Drittmitteln für weitere strukturierte Promotionsprogramme. Bislang wurden zehn derartige Projekte angestoßen. An der Universität Freiburg werden neue strukturierte Programme in den ersten Jahren über die Graduiertenakademie finanziert. Nach Auskunft der Hochschulleitungen hat die Exzellenzinitiative wesentlich dazu beigetragen, die strukturierte Promotion auch über die Profildbereiche der Universitäten hinaus auszudehnen und durchzusetzen. Deshalb sei die struk-

| ¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt: Promovieren in Deutschland, 2010, Wiesbaden 2012.

turierte Promotion ein gutes Beispiel, wie die Exzellenzinitiative über die direkt geförderten Bereiche hinaus Breitenwirkung entfalte.

Zudem haben einige Universitäten zusätzliche Graduiertenschulen gemeinsam mit Partnern der vier großen außeruniversitären Forschungsorganisationen eingerichtet. Im Förderzeitraum 2012-2014 waren beispielsweise an sieben Promotionsprogrammen der FU Berlin Promotionsprogramme der Leibniz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft beteiligt. Mit dem Albertus Magnus Graduate Center der Universität Köln sind derzeit drei International Max Planck Research Schools verbunden sowie vier Promotionsprogramme von Helmholtz-Instituten. Die RWTH Aachen kooperiert mit dem Forschungszentrum Jülich über eine Helmholtz Graduate School, und an die LMU München ist eine neue Leibniz Graduate School angebunden.

Zwei Universitäten fallen durch Sonderprogramme in der Promotionsförderung auf. Die RWTH Aachen reserviert Stellen für Personen aus nicht-akademischen Familien, Promovierende mit Migrationshintergrund oder mit Hör- oder Sprachbehinderung. Im Förderzeitraum wurden laut den Fortschrittsberichten elf Promovierende mit nicht-akademischem Hintergrund sowie zwei gehörlose Personen finanziert. Die TU München hält Plätze für Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen frei, die im Schwerpunkt Energieforschung promovieren. Bis Ende 2014 wurden 18 Personen über diese Regelung gefördert (vgl. dazu auch C.IV.2.d). An der TU München werden diese Promovierenden von Lehrenden der Universität und der Fachhochschule gemeinsam betreut („Tandem-Promotionen“).

Viele Universitäten haben mit universitätsweiten Graduiertenakademien (Research Schools) oder ähnlichen Einheiten eine Dachkonstruktion über die strukturierten Programme gelegt (RWTH Aachen, FU Berlin, HU Berlin, Bremen, Freiburg, TU Dresden, Heidelberg, KIT, Köln, TU München, Tübingen). Das Angebot umfasst wie bei den Graduiertenschulen den Erwerb von Schlüsselqualifikationen (Soft Skills etc.), Qualitätssicherung (Betreuungsstandards etc.), Serviceangebote (Netzwerke etc.) und Fördermaßnahmen (Stipendien, Unterstützung bei Drittmittelanträgen etc.). An der TU München ist die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten sogar verpflichtend. Die Hochschulleitung der HU Berlin stellte beim Ortsbesuch im Oktober 2014 klar, dass die Humboldt Graduate School neben der Servicefunktion auch ein Ort der Forschung sein solle und sich zu einem Institut für Qualitätsmanagement entwickeln solle.

Während einige Einrichtungen allen Promovierenden offen stehen (HU Berlin, TU Dresden, Freiburg, TU München), beschränkt sich an manchen Standorten das Angebot auf die Promovierenden der strukturierten Programme (FU Berlin,

Köln). |¹² Der Zugang zu den Graduiertenakademien wird dabei mit Qualitätssicherungsmaßnahmen und einem Bekenntnis der Betreuerinnen und Betreuer zu den Qualitätsstandards verbunden, insbesondere durch Betreuungsvereinbarungen.

Viele Universitäten nutzen die hochschulweiten Graduiertenakademien, um die Promovierenden ihrer Universität statistisch zu erfassen. Mitunter werden darüber hinaus Daten zum Promotionsprozess systematisch erhoben, um das Verfahren besser abzubilden (FU Berlin, TU Dresden, Konstanz, TU München). Mit der Erfassung dieser Personengruppe besteht zudem die Möglichkeit, sie an der Selbstverwaltung der Universitäten teilhaben zu lassen. So wurde an der TU Dresden eine hochschulpolitische Vertretung der Promovierenden etabliert. An der Universität Freiburg räumt man dem Netzwerk „ProDoc“ einen Gaststatus in den Fakultätsräten ein. An der Universität Köln wurde mit dem Junior Faculty Club eine Netzwerkplattform für die anschließenden Qualifikationsstufen (Nachwuchsgruppenleitungen und Juniorprofessuren) eingerichtet, deren Leitung regelmäßig in die strategischen Prozesse der Universität eingebunden wird.

Postdocs: Sämtliche Universitäten beantragten über ihre Zukunftskonzepte zusätzliche Stellen für Postdocs, deren Funktionen sehr unterschiedlich sind. Viele Stellen entstanden in neu eingerichteten Projekt- und Arbeitsgruppen. Andere Postdocs werden durch spezielle Programme gefördert, mit deren Hilfe die Stelleninhaberinnen und -inhaber unabhängig forschen können. Fast die Hälfte der Universitäten bietet darüber hinaus interne Forschungsförderprogramme an, die sich speziell an Postdocs richten, oder verspricht eine bevorzugte Behandlung in Verfahren, die auch Professorinnen und Professoren offen stehen (RWTH Aachen, Bremen, Göttingen, Heidelberg, KIT, Konstanz, LMU München, TU München, Tübingen). Dort können Sach- oder Personalmittel als Anschubfinanzierung für Drittmittelanträge oder eigene Forschungsprojekte beantragt werden. In einer Umfrage an der LMU München zu Förderbedarfen des wissenschaftlichen Nachwuchses haben die Befragten besonders die Bedeutung von Anschubfinanzierungen herausgestellt. Als Vorteil dieser universitätsintern vergebenen Mittel wird von den Hochschulleitungen die Geschwindigkeit der Verfahren hervorgehoben. Schnelle Verfahren sind vor dem Hintergrund der befristeten Arbeitsverträge für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase existentiell. Für qualitätsgesicherte Verfahren verweisen alle Universitäten auf entsprechende Auswahlgremien und deren Qualitätsstandards.

|¹² Laut Fortschrittsbericht 2015 der FU Berlin wird die Dahlem Research School ihr Angebot ab Sommersemester 2015 auf alle Promovierenden an der Universität ausweiten.

Die TU München hat für die Rekrutierung der Postdocs die Research Opportunities Week eingeführt. Über Postdoc Mobility Fellowships werden zweimal jährlich bis zu 50 Promovierende im letzten Jahr ihrer Promotion und Postdocs bis zum zweiten Jahr nach ihrer Promotion für eine Woche an die Universität eingeladen. Während des Aufenthaltes sollen beide Seiten eruieren, ob es ein gegenseitiges Interesse gibt. Anschließend haben die Gäste die Möglichkeit, einen Antrag mit einer Forschungsidee und einem Gastgeber an der TU München einzureichen. Den vielversprechendsten Teilnehmerinnen und Teilnehmern werden einjährige Postdoc-Stipendien angeboten (TUM University Foundation Fellowship). Es wird erwartet, dass die Postdocs eine externe Anschlussfinanzierung einwerben. Dafür erhalten sie ein Mentoring von erfahrenen Professorinnen und Professoren sowie Hilfe bei der Antragstellung. Bislang gab es laut Auskunft der Hochschulleitung 44 Bewilligungen. Die Strategiekommission würdigt die Maßnahme als innovativ und vielversprechend. Laut Hochschulleitung sei die Idee inzwischen von der École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) übernommen worden.

FALLBEISPIEL

Die Universität Konstanz konzentriert die personelle Förderung und Entwicklung für die verschiedenen Karrierestufen im „Zukunftskolleg“, dessen Strategie auf den „fünf i“ beruht: Independence, Internationality, Intergenerationality, Intra-university und Interdisciplinarity. Über verschiedene Fellowship-Programme dient das Kolleg der Vernetzung von Promovierenden, Postdocs, Nachwuchsgruppenleitungen, etablierten Forscherinnen und Forschern sowie Alumni, Gästen und Kooperationspartnern. Da die Geförderten allen Fachbereichen der Universität angehören, entstand eine generationenübergreifende, interdisziplinäre und internationale Forschungsgemeinschaft. Die Nachwuchsfellows werden durch Coaching- und Mentoringangebote unterstützt. Zusätzlich besteht für die Fellows die Möglichkeit, über universitätsinterne Verfahren Mittel für Forschungsprojekte, Reisen, Workshops und Konferenzen einzuwerben.

Um an der gesamten Universität eine Kultur der Karriereförderung zu pflegen, wurde im November 2013 der „Konstanzer Kodex für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwischen Promotion und Professur“ verabschiedet. In diesem werden verbindliche Leitlinien und Standards für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler festgelegt sowie als Ziele Selbstständigkeit und Eigenverantwortung in der Forschung, Beteiligung an der und Befähigung zur Lehre sowie Transparenz und Planbarkeit der Karrieren festgelegt.

Die Strategiekommission sieht im Zukunftskolleg eine neue Kultur der Nachwuchsförderung, die frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit mit einer starken Einbindung in die Scientific Community verbindet. Das Arbeitsumfeld ist attraktiv, inspirierend und unterstützt insbesondere interdisziplinäre Interessen. Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden frühzeitig drittmittelfähig und für den internationalen Arbeitsmarkt konkurrenzfähig.

Eine längerfristige Perspektive bieten die Universitäten den Postdocs nur selten. Die Universitäten verbinden mit der Postdoc-Förderung oftmals die Erwartung, dass sich die Stelleninhaberinnen und -inhaber nach der Förderung durch eingeworbene Drittmittel selbst weiter finanzieren können. Die Erfahrungen mancher Universitäten (FU Berlin, Konstanz) zeigen, dass sich diese Erwartung insbesondere bei ausländischen Postdocs nur selten erfüllt, da die vorgesehene Förderzeit nicht ausreicht, um sich im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem zu orientieren und erfolgreich einen Antrag zu stellen.

Beide Universitäten gewähren den Postdocs als Reaktion darauf inzwischen eine längere Förderperiode.

Bei einigen Universitäten ist es kein strategisches Ziel, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase langfristig zu halten. Vielmehr verfolgen sie das primäre Ziel, exzellenten Personen in einer produktiven Phase ihrer Karriere bestmögliche Arbeitsbedingungen zu bieten. Weil die Kapazitäten vieler Universitäten nach Einschätzung der Hochschulleitungen nicht ausreichen, um das zusätzliche Personal vollständig in den Grundhaushalt zu übernehmen (beispielsweise FU Berlin, HU Berlin, Freiburg, Heidelberg, Konstanz), wird jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zumindest ein Sprungbrett geboten, um die wissenschaftliche Karriere erfolgreich fortzusetzen und an eine andere renommierte Institution zu gelangen. Die geförderten Universitäten sehen sich als Talentschmieden, die Wegberufungen als Qualitätssiegel der eigenen Institution verstehen. Über die Mobilität von Nachwuchskräften können später Kooperationen aufgebaut werden. Die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen als Multiplikatoren dienen, auch mit Blick auf das Renommee der deutschen Universitäten.

Die Beschäftigung der Promovierenden und Postdocs erfolgt in den Zukunftskonzepten größtenteils über Stellen, die an den geförderten Universitäten gegenüber Stipendien deutlich bevorzugt wurden. Während bei den Postdocs laut Personalbestandserhebung im Durchschnitt zwischen 10-20 % aller Positionen als Stipendium vergeben werden, liegt der Anteil bei den Promotionsplätzen mit 20-30 % höher. Im Verlauf der verschiedenen Programmphasen ist zudem zu verzeichnen, dass in der 2. Programmphase der Anteil der Stipendien gegenüber den Stellen etwas zugenommen hat (siehe Kapitel E.1.2).

Von den 14 geförderten Universitäten vergaben laut Personalbestandserhebung neun in mindestens einer der beiden Programmphasen an Promovierende ausschließlich Stellen. Lediglich die FU Berlin und die HU Berlin fördern Promovierende und Postdocs hauptsächlich mit Stipendien. An der LMU München können die Promovierenden zwischen einer Stelle und einem Stipendium selbst wählen. Dabei ist die Anstellung mit einer Lehrverpflichtung verbunden.

Über die Postdoc-Programme konnten die geförderten Universitäten zusätzliche Drittmittel akquirieren. So warben drei Universitäten (FU Berlin, Bremen, Konstanz) für Förderprogramme ihres Zukunftskonzepts eine Ko-Finanzierung durch das EU-Programm Marie-Curie COFUND von insgesamt über 10 Mio. Euro ein, durch die zusätzliche Postdoc-Stellen für internationale Bewerberinnen und Bewerber geschaffen wurden. Die Graduiertenakademie der TU Dresden warb zudem Mittel aus dem Landesinnovationsprogramm SASTIP („Sachsen stärken durch Internationale Postdocs“) sowie dem IPID4all-Programm („International promovieren in Deutschland“) des DAAD ein.

Nachwuchsgruppenleitungen und Juniorprofessuren bilden eine deutlich kleinere Gruppe als Promovierende und Postdocs. Diese Personengruppen werden vornehmlich durch qualitative Maßnahmen gefördert, die ihnen mehr Selbstständigkeit in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit gewähren. So werden ihnen Zuständigkeiten in Promotionsverfahren übertragen, beispielsweise Prüfungs- und Betreuungsaufgaben, die vormals auf Professuren beschränkt waren (explizit erwähnt von Bremen, TU Dresden, Freiburg, Heidelberg, LMU München, TU München). An der TU Dresden gilt dieser Kompetenzzuwachs auch für Nachwuchsgruppenleitungen der Kooperationspartner von DRESDEN-concept, so dass diese offiziell als Betreuerinnen und Betreuer ihrer Promovierenden an der TU Dresden fungieren können.

Als symbolische Aufwertung verleihen vier Universitäten einen Ehrentitel auf Zeit, so etwa eine Titularprofessur an selbstständige Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (RWTH Aachen: RWTH Lecturer, Bremen: „Professor“, TU Dresden: TUD Young Investigator, LMU München: LMU Academic Career Professorship). Dafür werden herausragende Leistungen in der Forschung und teilweise in weiteren Leistungsdimensionen vorausgesetzt. An der TU Dresden und der Universität Bremen können diese Titel auch Nachwuchsgruppenleitungen außeruniversitärer Kooperationspartner erhalten.

Die meisten Universitäten bieten für den Weg zur Professur den Einstieg über die Juniorprofessur an. An manchen Standorten und in einzelnen Fächern sind W1-Stellen für die Rekrutierung exzellenter Forscherinnen und Forscher jedoch finanziell zu unattraktiv. Deshalb bietet die Hälfte der geförderten Universitäten auch W2- und in Ausnahmefällen bereits W3-Professuren mit Tenure Track an (Tabelle 6). Dabei sind alle Auswahlverfahren kompetitiv, qualitätsgesichert, und die Stellenausschreibungen erfreuen sich einer hohen internationalen Sichtbarkeit, abzulesen am internationalen Bewerberfeld. Der Anteil ausländischer Bewerbungen lag beispielsweise bei den Open Topic Tenure Track-Professuren an der TU Dresden bei 44 % und bei Juniorprofessuren an der Universität Göttingen bei 50 %.

An allen geförderten Universitäten sind die W2- und W1-Professuren zunächst befristet, um dem endgültigen Verbleib eine Bewährungsphase vorzuschalten. Allerdings bieten alle Universitäten zumindest im Rahmen von Teilmaßnahmen des Zukunftskonzepts Varianten eines Tenure Tracks oder der Entfristung an. Die einzelnen Modelle sehen dabei sehr unterschiedliche Formen der weiteren Beschäftigung vor. Meistens ist der Tenure Track so gestaltet, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor von einer W1-Stelle auf eine unbefristete W3-Stelle aufsteigt. Diese Möglichkeit bieten neun Universitäten an. Daneben gibt es andere Modelle des Tenure Tracks. Die RWTH Aachen und die FU Berlin bieten den Aufstieg von einer befristeten W1- auf eine dauerhafte W2-Stelle an. Auch ein befristeter Einstieg auf W2-Niveau mit einem Aufstieg auf eine unbefristete W3-Stelle ist verbreitet und wird als Tenure Track verstan-

den (FU Berlin, TU Dresden, KIT, Köln, LMU München, TU München). Daneben kann die Entfristung einer W2-Stelle (LMU München, KIT) erreicht werden. Das KIT bietet für die Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen ein ganzes Spektrum möglicher Anschlussbeschäftigungen an (KIT multi track), das laut Abschlussbericht auch ohne Förderung des Zukunftskonzepts umgesetzt wurde. |¹³

Tabelle 6: Einstiegsmöglichkeiten in die Professur über Teilmaßnahmen der Zukunftskonzepte

	RWTH Aachen	Berlin FU	Berlin HU	Bremen	Dresden	Freiburg	Göttingen	Heidelberg	KIT	Köln	Konstanz	München LMU	München TU	Tübingen
W3-Professur mit Tenure Track					X			X				X		
W2-Professur mit Tenure Track		X		X	X				X	X		X	X	
W1-Professur mit Tenure Track	X		X	X		X	X		X	X	X	X		X
W1-Professur (Juniorprofessur)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Vorgezogene Neuberufung		X	X	X		X			X		X			

Quelle: Anträge der Universitäten sowie Fortschrittsberichte und Abschlussberichte 2014.

Insgesamt zeichnet sich ab, dass sich an fast allen geförderten Universitäten der Tenure Track zumindest als ein möglicher Weg zur Professur durchzusetzen scheint. Der Wissenschaftsrat hat den Tenure Track als Karriereweg empfohlen, weil sie jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern früh den Freiraum geben, unabhängig zu forschen, und ihnen transparente Aufstiegs- und Versteigerungsperspektiven bieten. Dafür sollte laut Empfehlungen des Wissenschaftsrates der Tenure Track immer ohne Stellenvorbehalt versehen werden, da nur dieser einschätzbare Perspektiven eröffnet. Um Tenure Track-Professuren bereitzustellen, forderte der Wissenschaftsrat die Universitäten auf, freiwerdende Stellen bevorzugt als Tenure Track-Professuren auszuschreiben. Insgesamt sollte die Anzahl der Professuren deutlich steigen. |¹⁴ Die Politik hat diese Anregungen inzwischen aufgenommen und plant einen Nachwuchspakt mit 1.000-1.500 Juniorprofessuren mit Tenure Track.

|¹³ Dieses Spektrum umfasst (1) W3-Professur unbefristet, (2) W2-Professur auf Zeit (max. sechs Jahre), (3) Unbefristete Leitungsposition einer Abteilung oder Gruppe, (4) Dauerstelle im Mittelbau, (5) Auslauffinanzierung (max. ein Jahr).

|¹⁴ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Drs. 4009-14), Dresden 2014.

Die Universitäten Köln und Freiburg streben an, eine Entfristung auch allen „unabhängigen“ Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Form eines außerordentlichen Tenure Tracks anbieten zu können, vor allem ERC-Grant-Holdern und Geförderten des Emmy-Noether- oder Heisenberg-Programms. Als notwendige hochschulrechtliche Voraussetzung bemüht sich die Universität Köln um eine Experimentierklausel im Landeshochschulgesetz. Die Hochschulleitungen beider Universitäten sind überzeugt, dass sie derartige Angebote vorhalten müssen, wenn sie solche geförderte Personen gewinnen wollen. An der LMU München wurde dies für ERC-Grant-Holder im Jahr 2014 eingeführt.

FALLBEISPIEL

Die TU Dresden konzipierte mit den Open Topic Tenure Track-Professorships ein neues Auswahl- und Berufungsmodell, bei dem Professuren ohne Denomination ausgeschrieben werden. Die Professuren werden je nach Qualifikation und Vorerfahrung der ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber auf W3- oder W2-Stufe vergeben. Sämtliche Positionen werden zwar zunächst auf fünf Jahre befristet vergeben, beinhalten jedoch allesamt einen Tenure Track. Außerdem ist ein Aufstieg von W2 auf W3 möglich.

Das Verfahren sieht einen mehrstufigen Auswahlprozess vor. Zunächst wurden die Bewerbungen durch eine extern besetzte Findungskommission bewertet. Im Rahmen einer „Kontaktwoche“ in Dresden konnten sich die besten 26 Kandidatinnen und Kandidaten und die Mitglieder der Fachbereiche kennenlernen und hinsichtlich der thematischen Integration zusammenfinden. Weitere Auswahlkriterien waren u.a. Innovationspotenzial, Interdisziplinarität, aber auch Lehrererfahrung. Zusätzlich wurden pro Person jeweils sechs externe Gutachten eingeholt. Die auf dieser Basis erstellte Liste wurde laut Findungskommission ohne Einflussnahme der Hochschulleitung erstellt und wurde von dieser nach eigener Auskunft als bindend angesehen.

Die Maßnahme stieß laut Fortschrittsbericht 2014 mit über 1.300 Bewerbungen auf zehn ausgeschriebene Stellen auf eine breite Resonanz. Dabei stammten die meisten Bewerbungen aus den Bereichen Mathematik, Naturwissenschaften und Medizin (47 %) sowie aus den Geistes- und Sozialwissenschaften (34 %), weniger aus den Ingenieurwissenschaften (19 %). Der hohe Anteil an ausländischen Bewerbungen (44 %) ist zudem ein Indiz für eine bemerkenswerte internationale Sichtbarkeit der TU Dresden und ihrer Stellenangebote sowie dafür, dass Tenure Track-Modelle für ausländische Kandidatinnen und Kandidaten attraktiv sind. Die neun bisher rekrutierten Personen hatten vor drei bis sieben Jahren ihre Promotion abgeschlossen und wurden gezielt in der Frühphase ihrer Karriere gewonnen.

Aus den Erfahrungen mit diesem Experiment möchte die Hochschulleitung mehrere Elemente für zukünftige Berufungen übernehmen. Ein eingeschränkter Anteil der Professuren an der TU Dresden soll auch künftig offen ausgeschrieben werden. Um den Bewerberkreis etwas einzuschränken und die Auswahlverfahren zu verkürzen, sollen die Stellen größeren Themenschwerpunkten zugeordnet werden. Zur Sicherung der Anbindung an die „Bereiche“ sollen Findungskommissionen zukünftig zu 20 % mit internen Mitgliedern besetzt werden. Die Kontaktwoche kann sich die Hochschulleitung als Auswahlinstrument auch für andere Bewerbungsverfahren vorstellen.

Die Strategiekommission würdigt den innovativen Ansatz des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens und sieht in den geplanten Änderungen folgerichtige Anpassungen.

Neben den unterschiedlichen Startpositionen und Verfahren existieren auch unterschiedliche Modi mit Blick auf die Ausgestaltung des Aufstiegs und der Verstetigung der Stellen. Während ein Tenure Track in der Regel bedeutet, dass bei positiver Evaluation eine Dauerstelle zur Verfügung steht, müssen sich die Juniorprofessorinnen und -professoren an der Universität Bremen einem kom-

petitiven Verfahren stellen und sich gegen weitere Bewerberinnen und Bewerber durchsetzen. Man erlaubt also eine Hausberufung.

Außerdem kann von Beginn an ein Tenure Track angeboten werden oder lediglich eine „Option“, wenn an einer Universität nur ein gewisser Anteil der befristeten Positionen mit Dauerstellen hinterlegt ist. Dann wird erst im Verlauf der befristeten Anstellung entschieden, wer am Ende übernommen wird. Dabei stehen die Stelleninhaberinnen und -inhaber in Konkurrenz zueinander. In Fällen einer negativen Tenure-Evaluation werden an den Universitäten Köln und Freiburg sowie der TU München laut Auskunft der Hochschulleitungen Übergangsangebote gemacht und/oder eine Begleitung durch eine Karriereberatung angeboten.

FALLBEISPIEL

Die TU München hat ein neues Rekrutierungssystem etabliert und durch ein universitätsweites Personalentwicklungskonzept die Rekrutierungswege grundlegend verändert (TUM Faculty Tenure Track). Der Einstieg kann über vier Eingangspfade erfolgen, die sich an der wissenschaftlichen Qualifikation, Erfahrung, Reputation und dem Zukunftspotenzial der Bewerberinnen und Bewerber orientieren. Es sind interne Aufstiege vom Assistant Professor zum Associate Professor oder Full Professor binnen sechs Jahren möglich. Dadurch sollen verlässliche Karriereoptionen gestaltet werden, die insbesondere die Rekrutierung und Bindung von herausragenden jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglichen. Für den Aufstieg und die Entfristung gibt es transparente Leistungskriterien in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Lehre und akademisches Engagement. Die Rekrutierung und Evaluierung der Personen erfolgt durch das Faculty Search and Evaluation Committee, die Qualitätssicherung durch das TUM Appointment and Tenure Board. Alle Tenure Track-Professuren sind laut Auskunft der Hochschulleitung mit unbefristeten Positionen hinterlegt, so dass die Kandidatinnen und Kandidaten nicht miteinander konkurrieren.

Laut Fortschrittsbericht 2015 sind bislang 29 Personen nach diesem Modell berufen worden, über 40 weitere Berufungen seien derzeit im Verfahren. Das Durchschnittsalter der bereits berufenen Personen liegt bei 34 Jahren, 24 % sind Frauen und fast 60 % kommen aus dem Ausland.

Der TUM Faculty Tenure Track ist mit der Maßnahme Max Planck@TUM verzahnt. Im Rahmen dieses Instruments sind die Personen zunächst fünf Jahre an einem Max-Planck-Institut und zugleich sechs Jahre Assistant Professor an der TU München (mit sechs SWS Lehre). Nach vier Jahren erfolgt eine Evaluierung durch das Max-Planck-Institut, wonach sich die Stellen um zwei Jahre verlängern können. Während dieser Verlängerung erfolgt die Evaluierung im Rahmen des TUM Faculty Tenure Track, die im Erfolgsfall zu einer Entfristung als Associate Professor führt.

Hochschulrecht: Für die Umsetzung einiger Maßnahmen sind hochschulrechtliche Änderungen notwendig. Dies betrifft beispielsweise die Betreuung von Promovierenden durch Nachwuchsgruppenleitungen und Juniorprofessuren, den Tenure Track sowie Aufstiegsmöglichkeiten zwischen den Gehaltsstufen der W-Besoldung nach der Entfristung. In Einzelfällen sind von den verantwortlichen Ländern noch Änderungen im Hochschulgesetz notwendig (Bayern, NRW, Sachsen). Die Exzellenzinitiative hat den Universitäten vielfach geholfen, Gesetzesänderungen in kürzerer Zeit als sonst üblich durchzusetzen.

Entlastungsstellen: Vertretungs- und Unterstützungsprogramme für etablierte Professorinnen und Professoren bieten zusätzliche Einstiegsmöglichkeiten für

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase. So ist die W2-Professur auf Zeit in einer Maßnahme der Universität Bremen als „geteilte Professur“ gestaltet. Es handelt sich um eine Vertretungsprofessur mit halbem Lehrdeputat bei vollem Gehalt. Dabei gewinnt die teilweise von der Lehre befreite Professorin oder der Professor zusätzliche Forschungszeit und erhält zusätzlich eine Nachwuchskraft als enge Kooperationspartnerin bzw. Kooperationspartner finanziert. |¹⁵ An der Universität Konstanz werden viele Professorinnen und Professoren, die durch die Maßnahme „Freiräume für Kreativität“ gefördert und teilweise oder vollständig von der Lehre befreit werden, in vielen Fällen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase vertreten. An der HU Berlin erfolgt die Entlastung der Professuren über das Tandem Funding grundsätzlich durch Personen auf Mittelbau stellen, wodurch generationenübergreifende Forschung und Lehre unterstützt werden soll. Die im Zukunftskonzept vorgesehene Teilmaßnahme wird inzwischen durch Mittel des „Qualitätspakts Lehre“ finanziert.

Überbrückungsmaßnahmen: Für die reibungslose Gestaltung der Karriere wege sind auch Überbrückungsmaßnahmen wichtig, die an den Übergängen zweier Karrierephasen greifen. Die Übergänge wurden von den Universitäten als Problemstellen erkannt und eine große Vielfalt an Maßnahmen eingeführt. Beispiele dafür sind eine Abschlussfinanzierung der aktuellen Qualifikationsphase oder eine Anschubfinanzierung für neue Projekte der nächsten Qualifikationsstufe. Nach Anlaufen dieser Maßnahmen wurde deutlich, dass der Bedarf in den Übergangsphasen unterschiedlich groß ist. So gibt es an der HU Berlin wenig Nachfrage nach einer Anschubfinanzierung für Postdoc-Projekte, während es eine große Nachfrage nach Überbrückungsfinanzierungen zwischen dem Master und dem Beginn der Promotion gibt.

Personalentwicklung: Die meisten Universitäten machen Weiterbildungs- und Beratungsangebote für alle Karrierephasen. Sofern eine Graduiertenakademie existiert (siehe oben), werden zumindest die Angebote für Promovierende und teilweise auch für Postdocs über diese Einrichtungen organisiert. Die RWTH Aachen bezieht bewusst die „Lehrkompetenz“ mit in die Ausbildung ein und steht dazu im Austausch mit der TU Delft und dem Forschungszentrum Jülich.

In Gesprächen wurde deutlich, dass viele Universitäten auch Beratung für eine Karriere außerhalb der Wissenschaft anbieten (beispielsweise FU Berlin, TU Dresden, Freiburg, Konstanz, LMU München). Die Universität Freiburg entwickelt nach Auskunft der Hochschulleitung derzeit „Exit-Strategien“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler von der Promotion bis zu

|¹⁵ Davon zu unterscheiden sind die sogenannten Shared Professorships des KIT. Hierbei handelt es sich um eine Mischfinanzierung jeweils zur Hälfte von einem Industriepartner und dem KIT (in der 1. Programmphase wurden eine W1- und fünf W2-Stellen gefördert).

Nachwuchsgruppenleitungen. Dazu gehöre sowohl ein Leitfaden als auch der Kontakt zu Personalberatern (Outplacement).

Einige Universitäten bauen spezielle Einheiten auf, so etwa das LMU Center for Leadership and People Management an der LMU München, das während der 1. Programmphase durch das Zukunftskonzept finanziert wurde und seit November 2012 aus Grundmitteln weitergeführt wird. An der TU München wird die Personalentwicklung durch eine über das Zukunftskonzept finanzierte Forschungsstelle aus zwei Professuren und mehreren wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen unterstützt.

Nach Auskunft mehrerer Hochschulleitungen hat die Förderung des Zukunftskonzepts maßgeblich dazu beigetragen, der systematischen Entwicklung des wissenschaftlichen Personals mehr Geltung zu verschaffen. Durch die Exzellenzinitiative habe sich an den Universitäten ein neues bzw. gestiegenes Verantwortungsbewusstsein für ihr Personal ausgebildet. Außeruniversitäre Kooperationspartner schätzen diese Entwicklung und berichten im Rahmen der Ortsbesuche, dass sich bezüglich der Personalentwicklung die Universitäten nun auf Augenhöhe mit den außeruniversitären Einrichtungen befänden.

Auslandsaufenthalte: Die Hälfte der Universitäten fördert Forschungsaufenthalte von ausländischen Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern bereits in der Phase der Promotion (FU Berlin, Bremen, TU Dresden, KIT, Konstanz, TU München, Tübingen). Dies dient dem wissenschaftlichen Austausch, der Vernetzung und der Attraktivitätssteigerung des eigenen Standortes. Außerdem wird von den Universitäten explizit auf die Chance hingewiesen, Gäste für eine Anstellung dauerhaft zu rekrutieren. An zwei Standorten (FU Berlin, KIT) werden komplementär auch Forschungsaufenthalte des eigenen Personals im Ausland unterstützt. In Einzelfällen gibt es zudem eigene Rückkehrerprogramme für deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Ausland (RWTH Aachen, FU Berlin, Bremen).

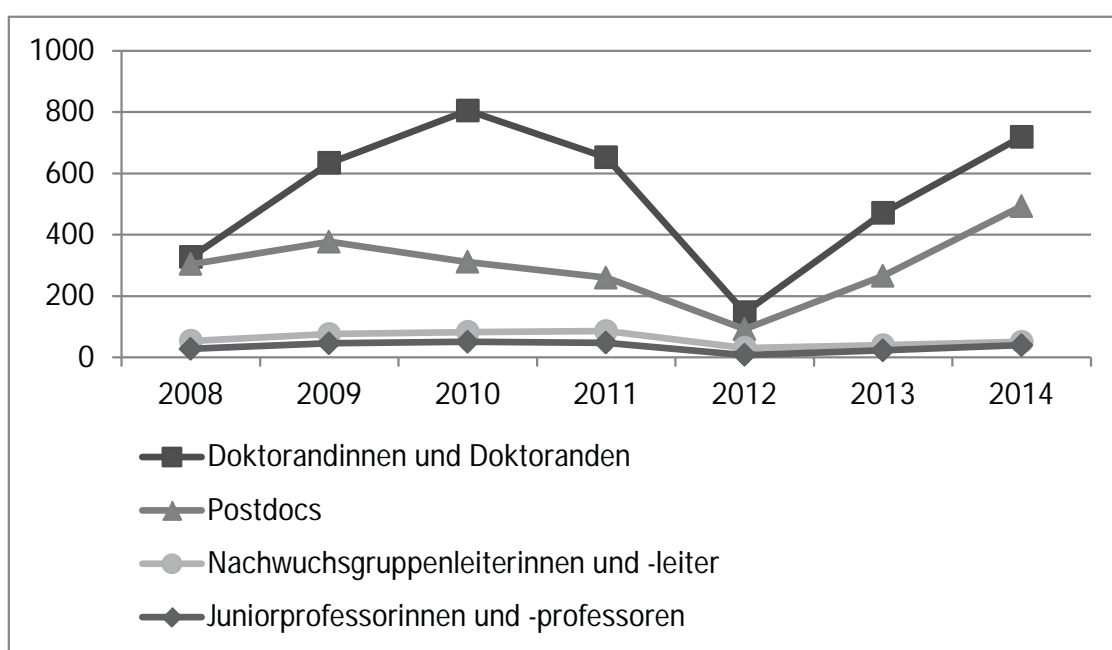
Netzwerke: Sowohl für die Promovierenden als auch die Postdocs werden in den Anträgen verschiedene Infrastrukturen beschrieben. Dazu gehören Informationsportale sowie Kommunikations- und Interaktionsplattformen (FU Berlin, TU Dresden, KIT, Konstanz). Die meisten Universitäten bieten den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase einen selbst gestaltbaren Rahmen für ihre Vernetzung an (RWTH Aachen, FU Berlin, Bremen, Freiburg, Heidelberg, KIT, Köln, LMU München, TU München).

II.2.b Quantitative Entwicklung

In den Zukunftskonzepten wurden in der 1. Programmphase bis zu 1.626 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler finanziert (2010). In der Mitte der 2. Programmphase (2014) wurden 1.594 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch Stellen oder Stipendien unterstützt.

Im Jahr 2013 waren in sämtlichen Personalgruppen noch nicht alle geplanten Stellen für die 2. Programmphase besetzt. Die beantragten Stellen waren, die individuelle Umsetzung der Budgetkürzungen der Zukunftskonzepte unberücksichtigt, bei den Postdocs und den Nachwuchsgruppenleitungen zu 75 % besetzt, bei den Promovierenden zu 60 %. Dabei lagen die neu in die Förderung aufgenommenen Universitäten zum Berichtsstand Ende 2013 mit Ausnahme der HU Berlin quantitativ noch weit hinter den geplanten Einstellungen zurück. Die Universitäten, die bereits in der 1. Programmphase gefördert wurden, konnten den Personalaufwuchs schneller umsetzen, da einige Maßnahmen in ähnlicher Form fortgesetzt wurden.

Abbildung 6: Finanzierte Stellen und Stipendien für den wissenschaftlichen Nachwuchs in den Zukunftskonzepten 2008-2014



Quelle: Anträge, Personalbestandshebungen 2008 und 2011 sowie Fortschrittsberichte 2014 und 2015. Siehe auch Tabelle 17 im Anhang.

In den Personalkategorien des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden im Jahr 2014 aus Mitteln der Zukunftskonzepte 719 Promovierende, 493 Postdocs, 51 Nachwuchsgruppenleitungen und 40 Juniorprofessuren finanziert. Während des Förderzeitraums 2008 bis 2014 verändern sich die Verhältnisse der einzelnen Personalgruppen zueinander (Abbildung 6). Die größte Personalgruppe stellen in den jeweiligen Förderjahren die Promovierenden mit ca. 35-50 % des wissenschaftlichen Personals. Zweitgrößte Gruppe sind die Postdocs mit 19-34 %, deren Anteil in der 2. Programmphase zugenommen hat. Drei Universitäten richteten in den Jahren 2013 und 2014 genauso viele Postdoc-Stellen wie Promotionsplätze oder sogar mehr ein (FU Berlin, TU Dresden, LMU München), trotz der damit verbundenen höheren Kosten. Nachwuchsgruppenleitungen machen einen Anteil von 3-8 % aus, 2-4 % sind Juniorprofessuren. Das weitere wissenschaftliche Personal besteht aus Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (8-30 %) sowie Professuren oberhalb der W1-Besoldung

(3-12 %) (siehe Kapitel E.1.2). Somit werden aus Mitteln der Zukunftskonzepte zu 70-80 % Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase gefördert.

Promovierende werden in allen drei Förderlinien zusammen durch bis zu 4.000 Stellen und Stipendien finanziert. Es wurde in der Öffentlichkeit die Kritik geäußert, dass es zu einer „Doktorandenschwemme“ gekommen sei und die Promovierten nach der Förderung letztlich schlechtere statt besserer Karrierechancen hätten als vor der Exzellenzinitiative. Da Deutschland mit ca. 200.000 Promovierenden im internationalen Vergleich überdurchschnittlich viele junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausbildet, finanziert die Exzellenzinitiative jedoch nur 2 % aller Promovierenden und beeinträchtigt die Karrierechancen dieser Gruppe somit kaum. Zudem muss davon ausgegangen werden, dass sich nicht nur die Anzahl der Promovierenden verändert hat, sondern deren Finanzierung, die inzwischen überall vorwiegend aus Drittmitteln erfolgt.

II.3 Fazit

Die geförderten Universitäten richten ihre Rekrutierungsverfahren strategisch aus und erhöhen die Qualitätssicherung: Die Zukunftskonzepte gaben Anlass, die Anwerbung und Einstellung von wissenschaftlichem Spitzenpersonal zielgerichteter zu steuern, um in den Rekrutierungsverfahren einen höheren Anteil an Frauen und ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu erreichen. Dazu suchten viele Universitäten proaktiv potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten, erstellten Leitfäden, um Benachteiligungen zu beheben, und bieten vermehrt Fortbildungsangebote für die beteiligten Akteure an.

Neue Karrierewege und erweiterte Kompetenzen bieten zuverlässigere berufliche Perspektiven und mehr wissenschaftliche Unabhängigkeit: Auch das Personal der späteren Qualifikationsstufen hat von den Zukunftskonzepten profitiert. Im Jahr 2014 wurden insgesamt 51 Nachwuchsgruppenleitungen und 40 Juniorprofessuren über die Mittel der Zukunftskonzepte finanziert. Dies ist hinsichtlich der ca. 2.800 freiwerdenden Professuren in den nächsten fünf Jahren nur eine kleine Gruppe, die jedoch qualitativ auf den nächsten Karriereschritt sehr gut vorbereitet wird.

Insbesondere der sich an fast allen geförderten Universitäten durchsetzende Tenure Track bietet klare Aufstiegs- und Verstetigungsperspektiven. Allerdings wird lediglich einigen durch die Zukunftskonzepte finanzierten Juniorprofessuren ein Tenure Track angeboten. Ein hochschulweites Karrieresystem mit gleichen Bedingungen für alle auf einer Karrierestufe wird dagegen an den wenigsten Universitäten eingeführt. Die Strategiekommission sieht insbesondere kritisch, wenn statt eines echten Tenure Track nur eine Option ausgesprochen

wird, so dass die Perspektiven letztlich doch unsicher und intransparent bleiben.

Durch die Exzellenzinitiative wurden zudem qualitative Reformen angestoßen, wie die Erweiterung der Kompetenzen von Nachwuchsgruppenleitungen und Juniorprofessuren, die weit über die finanzierten Stellen hinaus wirken. Außerdem wurde eine Vielzahl an Einstiegs- und Aufstiegspositionen auf dem Weg zur Professur geschaffen. Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhalten durch die Maßnahmen der Zukunftskonzepte mehr Flexibilität und Sicherheit, um sich auf die jeweils nächste Karrierestufe vorzubereiten und sich in den einzelnen Phasen weiterzuentwickeln.

Die Zukunftskonzepte verbesserten die Rahmenbedingungen für die Rekrutierung exzellenter junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Einige Universitäten machten während der Besuche der Strategiekommission deutlich, dass man aufgrund der wenigen Dauerstellen den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht vorrangig mit dem Ziel einer langfristigen Perspektive gewinnen würde und auch für befristete Stellen exzellente Personen rekrutieren könne. Ausschlaggebend seien die herausragenden Rahmenbedingungen, die sich im Rahmen der Zukunftskonzepte verbessert hätten. Dazu gehöre neben Ausstattung und Infrastruktur ein vielseitiges und renommiertes außeruniversitäres Umfeld.

Die Exzellenzinitiative regte die Universitäten zur Implementierung innovativer Prozesse und Strukturen an und forcierte die dafür notwendigen Gesetzesänderungen: Die Strategiekommission würdigt die durch Veränderungen in der Landesgesetzgebung eröffneten Möglichkeiten für innovative Bewerbungsverfahren und Aufstiegsmöglichkeiten junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Sie befürwortet die Umsetzung der noch ausstehenden Anpassungen, um in allen Bundesländern und deren Universitäten vergleichbare Bedingungen und attraktive Angebote insbesondere hinsichtlich des Tenure Tracks für Juniorprofessuren sowie außerordentliche Tenure Track-Möglichkeiten für unabhängige Nachwuchsgruppenleitungen zu schaffen. Darüber hinaus sollte ein Direktberufungsrecht für strategische Besetzungen nach einem qualitätsgesicherten Findungsverfahren ermöglicht werden.

Das Verantwortungsbewusstsein der Universitäten für ihr wissenschaftliches Personal und deren Entwicklung wurde durch die Zukunftskonzepte befördert: Die Exzellenzinitiative hat maßgeblich dazu beigetragen, dass sich an den Universitäten ein neues oder gestiegenes Verantwortungsbewusstsein der Gesamteinstitution gegenüber Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase entwickelt hat. Mit Besorgnis beobachtet die Strategiekommission jedoch, dass auch durch Mittel der Exzellenzinitiative etwa ein Drittel der Promovierenden und fast ein Fünftel der Postdocs über Stipendien statt über Stellen finanziert werden.

In internen Vergabeverfahren und dem Ausbau der Personalentwicklung sieht die Strategiekommission die Voraussetzungen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase früh für den innerwissenschaftlichen Wettbewerb und den internationalen Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu machen. Die Strategiekommission würdigt zugleich die Anstrengungen der Universitäten, den Nachwuchs für alternative Karrierewege außerhalb der Wissenschaft vorzubereiten und zu unterstützen. Da ein Großteil der Absolventinnen und Absolventen und auch viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler höherer Qualifikationsstufen nicht in der Forschung verbleiben, ist es angemessen, diese Karrierewege in der Qualifizierung in den Blick zu nehmen.

Eine Herausforderung stellt die Verzahnung der unterschiedlichen Karriere-stufen in ein übergreifendes Karrieremodell dar. Die Strategiekommission sieht hier trotz der Fortschritte weiteres Entwicklungspotenzial. Die unterschiedlichen Förderinstrumente sind nämlich nicht allorts aufeinander abgestimmt, so dass Förderprogramme für die nächste Karrierestufe den Personen der vorherigen Stufen zwar offenstehen, diese aber nicht konsequent aufeinander aufbauen.

Die strukturierte Promotion wurde durch die Zukunftskonzepte ausgebaut und setzt sich auch in nicht geförderten Bereichen durch: Die strukturierte Promotion wird an den geförderten Universitäten durch Förderprogramme und Anreizsysteme deutlich ausgebaut, so dass dort derzeit etwa ein Fünftel aller Promovierenden in strukturierten Programmen eingebunden ist; das ist ein etwa doppelt so großer Anteil wie im Bundesdurchschnitt. Die Zukunftskonzepte haben wesentlich dazu beigetragen, die strukturierte Promotion auch über die Profildomänen der Universitäten hinaus durchzusetzen und zu etablieren. Somit wirken die Zukunftskonzepte über die geförderten Bereiche hinaus in die gesamte Universität. Einige haben mit universitätsweiten Graduiertenakademien zudem eine Dachkonstruktion über ihren strukturierten Programmen errichtet, die teilweise auch die individuell Promovierenden aufnimmt, so dass alle Promovierenden die dort angebotenen Dienstleistungen in Anspruch nehmen können. Diese Strukturen kanalisieren zugleich die Qualitätssicherungsmaßnahmen der Universitäten, zu deren Grundlagen auch die Registrierung der Promovierenden gehört.

Die Zukunftskonzepte bieten den Postdocs ein breites Angebot an Stellen, eigenen Fördermitteln und Serviceleistungen: Im Vergleich der 1. mit der 2. Programmphase der Exzellenzinitiative zeigt sich, dass sich in den Zukunftskonzepten der finanzielle Anteil und die Instrumente für die Postdoc-Förderung vergrößert hat. Beratung, Weiterbildung und Vernetzung, die in der Promotionsförderung inzwischen weit verbreitet sind, werden auch für die Postdoc-Phase angeboten. Gleichzeitig werden Maßnahmen der Postdoc-Förderung in die Promotionsförderung vorgezogen, sogar eigene Sachmittel für Promovierende. Dadurch erhalten die Postdocs umfangreichere Unterstüt-

zungsangebote für die außerfachliche Weiterqualifizierung und die Promovierenden mehr verfügbare Ressourcen. Die Strategiekommission würdigt insbesondere eigene Fördermittel für Projekte junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Dies fördert die Selbstständigkeit der wissenschaftlichen Arbeit und steigert die Karriereperspektiven der geförderten Personen. Kritisch wird der Anstieg der durch die Zukunftskonzepte finanzierten Postdoc-Stellen gesehen, weil jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern keine verlässlichen Perspektiven eröffnet werden können. Wenngleich die geförderten Universitäten den Postdocs als Sprungbrett dienen können, sollten laut Strategiekommission die Verhältnisse zwischen den Qualifikationsstufen nicht aus der Balance geraten und verlässliche Karrierewege für die Postdocs implementiert werden.

Die Förderanforderungen im Rahmen der Exzellenzinitiative sahen auch in der 2. Programmphase vor, dass die Universitäten in ihren Anträgen ein „Gesamtkonzept zur Vernetzung der Disziplinen“ vorlegen (§ 3 ExV II). In Bezug auf die 3. Förderlinie wurde, wie für andere Förderkriterien auch, als Fördervoraussetzung spezifiziert, dass konkrete Projektvorschläge enthalten sein müssen (ExV II, Anlage).

Die Vernetzung der Disziplinen innerhalb der Universität zu fördern, ist motiviert von der wissenschaftlichen Erfahrung, dass die Erzeugung neuen wissenschaftlichen Wissens und die Entwicklung innovativer Forschungsmethoden maßgeblich durch die Verwendung, Integration und das Zusammenwirken von Wissen und Methoden mehrerer Disziplinen gefördert werden kann. Während die Organisation der Wissenschaft in Fakultäten und Disziplinen zu einer zunehmenden Spezialisierung von Wissensbeständen führt, entstehen institutionelle Bedingungen, die den Anforderungen an methodische Komplexität und der Komplexität des wissenschaftlichen Gegenstandes nicht mehr gerecht werden. |¹⁶ Ein wichtiges Argument in diesem Zusammenhang lautet, dass viele aktuelle wissenschaftliche Fragestellungen zu umfangreich und komplex sind, als dass sie von einer einzelnen Disziplin allein bearbeitet werden könnten. Entsprechend geht es darum, ein methodisches Vorgehen zu entwickeln, das eine Vielfalt an Zugängen erlaubt, plurale Wissensbestände und Expertisen einbezieht sowie in einem arbeitsteiligen Umfeld organisiert ist, in dem Teams fachübergreifend zusammenarbeiten. Von einem methodisch und epistemologisch komplex angelegten Vorgehen können unter anderem Beiträge zum Umgang mit „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“ wie der Globalisierung, des Klimawandels oder der Energieversorgung erwartet werden. |¹⁷ Damit steht die Vernetzung der Disziplinen auch in engem Zusammenhang mit der Förderung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Universitäten, denn die Societal Challenges spielen eine gewichtige Rolle im EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation Horizon 2020.

Vor diesem Hintergrund wird in der Querschnittsanalyse der Frage nachgegangen, welche Maßnahmen in den Zukunftskonzepten zur Vernetzung der Disziplinen vorgesehen und bislang umgesetzt wurden. Ein Überblick der Einrichtungen, Formate und Organisationsformen bietet nachfolgend Abbildung 7.

| ¹⁶ Vgl. Frodeman, R.; Thompson Klein, J.; Mitcham, C.: *The Oxford Handbook of Interdisciplinarity*, Oxford 2010.

| ¹⁷ Vgl. Weingart, P.: *A Short History of Knowledge Formations*, in: Frodeman, R. et al. (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Interdisciplinarity*, Oxford 2010, S. 3-14, hier S. 12.

Abbildung 7: Inneruniversitäre Forschungsformate zur Förderung der Vernetzung von Disziplinen Teil 1 | 2

	Institutionelle Reformen	<i>Institutes for Advanced Study</i>	Fakultäts-übergreifende Matrixstrukturen	Interdisziplinäre Zentren	Interne Förderprogramme	Personenbezogene Instrumente ⁴	Forschungs- und Informationsinfrastruktur	Lehre
RWTH Aachen			Profilbereiche	Projekthäuser, <i>Integrated Interdisciplinary Institutes</i>	<i>Exploratory Research Space</i>	Brückenprofessuren, Rotationsstellen		
HU Berlin	Fakultätsreform			Interdisziplinäre Zentren ¹ <i>Integrative Research Institutes</i>	Strategischer Innovationsfonds	Brückenprofessuren		
FU Berlin			<i>Focus Areas</i>					
Universität Bremen			Profilbereiche		<i>Creative Units</i> , Explorationsprojekte, Zukunftsfonds	Brückenprofessuren, Kooperative Nachwuchsgruppen		
TU Dresden	Fakultätsreform				<i>Support the Best, Innovation Sheds</i>	<i>Open Topic</i> Professuren	<i>Center for Synergy Enhancement</i>	<i>Center for Interdisciplinary Learning and Teaching</i> <i>University College Freiburg</i>
Universität Freiburg		<i>Freiburg Institute for Advanced Studies</i>		Wissenschaftl. Zentren				
Universität Göttingen		Lichtenberg-Kolleg		Courant-Zentren		<i>Free Floater</i>	<i>e-Research</i>	
Universität Heidelberg		Marsilius-Kolleg	<i>Fields of Focus</i>	Institut für Wissenschaftliches Rechnen <i>Heidelberg Center for the Environment</i>	Frontier Innovationsfonds	Brückenprofessuren	<i>User Facilities</i>	

Abbildung 7: Inneruniversitäre Forschungsformate zur Förderung der Vernetzung von Disziplinen Teil 2 | 2

	Institutionelle Reformen	Institutes for Advanced Study	Fakultätsübergreifende Matrixstrukturen	Interdisziplinäre Zentren	Interne Förderprogramme	Personenbezogene Instrumente ⁴	Forschungs- und Informationsinfrastruktur	Lehre
KIT	Fusion von Universität und Forschungszentrum Karlsruhe		thematische „Bereiche“	Institut für Technikzukunft ² KIT-Zentren	Strategische Projektmittel		User Facilities	
Universität Köln			Kernprofile/bereiche/ Kompetenzfelder	Exzellenzzentren	Förderprogramm für Spitzenforschung			
Universität Konstanz				Zukunftskolleg	Forschungsinitiativen, (Infrastruktur), Transfer- und Netzwerkplattformen		Infrastrukturplattformen	
LMU München		Center for Advanced Studies LMU			Investitionsfonds, Nachwuchsförderungsfonds			
TU München		Institute for Advanced Study		Munich Center for Technology in Society, Munich School of Engineering, Anna Boykosen Diversity Research Center				Munich School of Engineering
Universität Tübingen		Tübingen Center for Advanced Studies ³	Plattformen für angewandte Grundlagenforschung		Exploration Funds (für Plattformen Grundlagenforschung)		Core Facilities QBIC, LISA+, E-Science	

Quelle: Anträge Zukunftskonzepte 2011.

Erläuterungen:

1 Im Rahmen des Zukunftskonzepts beantragt, aus universitätseigenen Mitteln finanziert.

2 Als Maßnahme des Zukunftskonzepts beantragt, Aufbau nach 2012 mit institutionellen Mitteln.

3 Als Maßnahme des Zukunftskonzepts beantragt, nur in Teillaspekten umgesetzt.

4 Aufgeführt sind personenbezogene Instrumente, die nach Selbstdarstellung des jeweiligen Zukunftskonzeptes mindestens interdisziplinäre Anteile aufweisen.

Aus dem Spektrum wird ersichtlich, dass einige Universitäten Formen der Forschungsorganisation vorsehen, in denen die Vernetzung von Disziplinen ein prägendes Merkmal sein kann: (1) institutionelle Reformen, durch die die bis dahin bestehende disziplinäre Organisation sich verändert, (2) Institutes for Advanced Study, (3) fakultätsübergreifende Matrixstrukturen für die interdisziplinären Forschungsschwerpunkte und (4) interdisziplinäre Zentren. Weitere Maßnahmen umfassen (5) interne wettbewerbliche Förderprogramme, mit denen Anreize auch für interdisziplinäre Forschungsprojekte gesetzt werden, (6) personenbezogene Instrumente mit interdisziplinären Elementen, (7) inneruniversitäre Forschungs- und Informationsinfrastrukturen sowie (8) interdisziplinäre Lehrkonzepte. Zu berücksichtigen ist, dass bei den aufgeführten Organisationsformen der Vernetzung von Disziplinen eine unterschiedliche Bedeutung zukommt. So werden interdisziplinäre Zentren explizit zur Förderung der Vernetzung etabliert. Hingegen können Beweggründe, beispielsweise Fakultätsreformen durchzuführen oder ein Institute for Advanced Study zu gründen, über das Motiv der Vernetzung hinausgehen.

Nachfolgend werden die im Rahmen der Zukunftskonzepte beantragten und umgesetzten Institutionalisierungen und Formate grundsätzlich entlang des Intensitätsgrades ihrer strukturellen Verankerung in der Universität beschrieben. Das heißt, die Beschreibung beginnt – in grober Einteilung – mit starken Institutionalisierungsformen wie Fakultätsreformen (III.1) und Institutes for Advanced Study (III.2) über institutionell schwächer verankerte Formen wie Matrixstrukturen, Plattformen (III.3), interdisziplinären Zentren (III.4) und universitätsinterne Förderprogramme (III.5). Abschließend folgen interdisziplinäre Formate (III.6), die auf weiteren Ebenen und universitären Tätigkeitsfeldern angesiedelt sind: personenbezogene Instrumente, Lehre sowie die Forschungs- und Informationsinfrastrukturen.

III.1 Institutionelle Reformen

An einigen geförderten Universitäten wird im Kontext von institutionellen Reformen und Fakultätsreformen die Vernetzung von Disziplinen unterstützt. In diesem Abschnitt werden diejenigen Zukunftskonzepte einer näheren Betrachtung unterzogen, die grundlegende interdisziplinäre Strukturen installiert haben und damit die traditionelle disziplinäre Organisation der Universität aufbrechen. Bei den aufgeführten institutionellen Reformen ist die Vernetzung von Disziplinen ein gestalterisches Element neben weiteren Zielen, nämlich beispielsweise die Leistungsfähigkeit von Fakultäten in Lehre und Forschung zu verbessern und die Effizienz und Professionalisierung in den Struktureinheiten zu steigern.

Voraussetzungen und Rahmenbedingungen interdisziplinärer Organisation: Die Einführung interdisziplinärer Strukturen hatte bei Antragstellung an den Universitäten institutionell unterschiedliche Voraussetzungen. So beanspruchen die Universitäten Bremen und Konstanz, seit ihrer Gründung in den

1960er Jahren über eine interdisziplinär ausgerichtete Organisation zu verfügen. An der Universität Bremen sind breit angelegte Fachbereiche eingerichtet worden, die auch ein fächerübergreifendes Studium (Projektstudium) ermöglichen. Die Universität Konstanz ist in 13 Fachbereiche und drei Sektionen gegliedert, wobei Forschung, Studium und Lehre gemeinsam von den Sektionen koordiniert werden. Andere Universitäten haben bereits vor Antragstellung für die 3. Förderlinie Fakultätsreformen durchgeführt. So hat die Universität Tübingen 2006 Großfakultäten (das heißt, eine Philosophische, eine Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche, eine Mathematisch-Naturwissenschaftliche und eine Medizinische Fakultät neben den beiden Theologischen Fakultäten und der Juristischen Fakultät) mit Fachbereichen bzw. Departments geschaffen. An der Universität Köln wurden im Jahr 2007 die Fakultäten für Erziehungswissenschaften und Heilpädagogik aufgelöst, die Fächer in andere Fakultäten integriert und eine Humanwissenschaftliche Fakultät gegründet. Auch die Philosophische Fakultät ist neu gegliedert worden. Es wurden acht Fächergruppen gebildet, denen 2014 mehr als 20 Institute und Seminare zugeordnet wurden. Insgesamt verspricht sich die Universität von diesem internen Umstrukturierungsprozess, wissenschaftlich zusammengehörige Fachrichtungen auch strukturell zusammenzuführen und damit Anschlussmöglichkeiten für interdisziplinäre Arbeitszusammenhänge zu schaffen. In diesem Sinne soll beispielsweise der interdisziplinäre Forschungsbereich „Frühkindliche Bildung“ durch die Zusammenlegung gestärkt werden.

Im Rahmen der Zukunftskonzepte sind an drei Universitäten teilweise umfassende Fakultäts- bzw. institutionelle Reformen vorgenommen worden oder vorgesehen (HU Berlin, TU Dresden, KIT). Am weitreichendsten kann dabei die Fusion der ehemaligen Universität Karlsruhe mit dem Helmholtz-Forschungszentrum Karlsruhe zum KIT gelten, wo die disziplinäre Ordnung der Universität mit der interdisziplinären Organisationsstruktur eines Helmholtz-Zentrums zusammengebracht werden musste. Im Rahmen der Fusion zum KIT wurden oberhalb der Fakultäten und Forschungsbereiche des Helmholtz-Zentrums fünf multidisziplinäre bzw. thematisch ausgerichtete Organisationseinheiten („Bereiche“) gebildet, denen alle universitären Fakultäten und alle Helmholtz-Programme zugeordnet wurden. |¹⁸ Den Kern der fünf Bereiche bilden die KIT-Institute (20-37 pro Bereich), in denen Forschung und Lehre gebündelt wird. Die Bereiche organisieren in den Helmholtz-Programmen die programmorientierte Forschung, in den KIT-Fakultäten die universitäre Lehre. Quer dazu ist eine Matrixstruktur gebildet worden, die aus sieben wissen-

|¹⁸ I - Biologie, Chemie und Verfahrenstechnik, II - Informatik, Wirtschaft und Gesellschaft, III - Maschinenbau und Elektrotechnik, IV - Natürliche und gebaute Umwelt, V - Physik und Mathematik. Jedem Bereich steht eine Bereichsleiterin bzw. ein Bereichsleiter (hauptamtlich) vor, die bzw. der vom Bereichsrat gewählt wird.

schaftlich-thematischen „KIT-Zentren“ besteht. In diesen Zentren wird die bereichsübergreifende Forschung koordiniert und die interdisziplinäre Zusammenarbeit am KIT vorangetrieben (zu „Zentren“ siehe ausführlicher Kapitel C.III.4). Damit bleiben die Lehre und die wissenschaftliche Qualifikation Aufgabe der Fakultäten, die KIT-Bereiche und KIT-Zentren sind grundsätzlich interdisziplinär ausgerichtet und formen insgesamt die Forschungsstrategie der Institution.

An der TU Dresden und der HU Berlin sind Fakultätsreformen vorgesehen. An der TU Dresden werden die 14 Fakultäten in fünf Schools bzw. Bereiche zusammengefasst, um laut Antrag die interdisziplinäre Lehre und Forschung zu befördern. |¹⁹ Die Fakultäten wurden in diesem Prozess nicht aufgelöst, vielmehr wurde mit den fakultätsübergreifenden Bereichen eine weitere organisatorische Ebene in die universitäre Struktur eingezogen. Die Bereiche besitzen Zuständigkeiten bei der Berufung der interdisziplinär ausgerichteten Open Topic Tenure Track-Professuren, sie legen die übergeordnete forschungsstrategische Ausrichtung fest und verwalten das Budget. Daneben wurden im Rahmen der Bereichsbildungen gemeinsame übergreifende Forschungscluster identifiziert, die interdisziplinär ausgerichtet sind. Zudem ist ein Förderformat konzipiert worden, mit dem die interfakultäre wissenschaftliche Zusammenarbeit mit bereichs- und institutionsübergreifender Kooperation gestärkt werden soll (Fortschrittsbericht 2015). Flankiert wird die Fakultätsreform zum einen durch den Aufbau eines zentralen Center for Synergy Enhancement (im Antrag Knowledge Architecture Unit), mit der inter- und transdisziplinäre Prozesse optimiert und entsprechende Forschungsaktivitäten aus Drittmitteln finanziert werden. Zum zweiten sind so genannte Innovation Sheds – d.h. sechs umfunktionierte Container – eingerichtet worden, um interdisziplinären Arbeitsgruppen Raum zur Freisetzung von Kreativität für Innovationsprozesse zu geben. Auch DRESDEN-concept (siehe Kapitel C.III.4) soll interdisziplinäre Prozesse mit Hilfe der Zusammenarbeit mit außeruniversitären Einrichtungen befördern.

Hauptanliegen der Fakultätsreform an der HU Berlin ist nach Eigendarstellung die stärkere Einbeziehung der Fakultäten in die strategische Gesamtentwicklung und internationale Ausrichtung. Dafür sind größere Einheiten vorgesehen, mit denen die Kooperationspotenziale der Fächer genutzt werden können. Im Juli 2013 hat der Senat der HU Berlin eine Grundsatzentscheidung für eine Fakultätsreform verabschiedet und im Dezember 2013 deren Umsetzung beschlossen. Aus den Agrarwissenschaften, der Biologie und der Psychologie wurde zum 1. April 2014 die neue Fakultät „Lebenswissenschaften“ gebildet. Die Gründung einer Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät am

| ¹⁹ Eingerichtet wurden die Bereiche (1) Bau und Umwelt, (2) Ingenieurwissenschaften, (3) Geistes- und Sozialwissenschaften, (4) Mathematik und Naturwissenschaften sowie (5) Medizin.

Standort Adlershof erfolgte durch Integration der Institute für Chemie, Geographie, Informatik, Mathematik und Physik. Derzeit entsteht eine Fakultät für Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaften. Im Verlaufe des Jahres 2015 soll über die künftige Struktur der Philosophischen Fakultäten I und II, der Juristischen und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sowie der Theologischen Fakultät beraten werden.

III.2 Institutes for Advanced Study

Im Rahmen der 3. Förderlinie sind in der ersten Förderphase fünf Institutes for Advanced Study (IAS) |²⁰ gegründet worden: das Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS – Universität Freiburg), das Lichtenberg- (Universität Göttingen) und Marsilius-Kolleg (Universität Heidelberg), das Center for Advanced Study (CAS) an der LMU München und das TUM Institute for Advanced Study der TU München (TUM-IAS). Ein sechstes IAS, das TüCAS an der Universität Tübingen, wurde im Rahmen der zweiten Förderphase beantragt. Die Kürzung der beantragten Fördersumme machte jedoch finanzielle Umschichtungen erforderlich, die das Budget für das TüCAS betrafen. |²¹

Ziele der **IAS**: Grundsätzlich sind diese Einrichtungen von der Leitidee geprägt, herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Fellows) für eine befristete Zeit bevorzugte Rahmenbedingungen zum eigenständigen Forschen und Gelegenheit zum Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu geben. In den IAS sollen Arbeitsergebnisse regelmäßig in verschiedenartigen wissenschaftlichen Veranstaltungen zur Diskussion gestellt werden (so beispielsweise in Workshops, Summer Schools oder Kolloquien).

Ausrichtung und Struktur der **IAS**: Während die Einrichtungen in Freiburg, Heidelberg und an der LMU München grundsätzlich auf alle Fächer und Disziplinen ausgerichtet sind, ist das Lichtenberg-Kolleg in Göttingen auf die Geistes- und Sozialwissenschaften ausgerichtet und das TUM-IAS auf den Bereich Science and Technology. Fast alle IAS beziehen durch differenzierte Fellowship-Formate externe, oftmals internationale Expertise ein. Sie betrachten die Möglichkeit eines solchen organisierten kommunikativen Austausches als zentrales Moment des interdisziplinären Prozesses, mit dem auch die internationale Vernetzung gefördert werden kann.

|²⁰ Einziges universitäres IAS im deutschen Wissenschaftssystem war bis 2006 das 1968 gegründete Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF) an der Universität Bielefeld. Viele andere IAS wie das Wissenschaftskolleg zu Berlin oder internationale Äquivalente wie das Institute for Advanced Study in Princeton sind eigenständige Einrichtungen ohne institutionelle Anbindung an eine Universität.

|²¹ Gefördert werden die personenbezogenen Instrumente zur Förderung der Internationalisierung, die in das bestehende Forum Scientiarum als neuem Center for the Advancement of International Dialogue integriert werden sollen.

Name IAS/ Standort	Ausrichtung	Konzept
Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS) Universität Freiburg	Weiterentwicklung der leistungsstar- ken universitären Forschungs- schwerpunkte durch Schaffung von Forschungsfreiräu- men („Windows for Research“) und Stär- kung der internatio- nalen Vernetzung	FRIAS als zentrale Maßnahme des Zukunftskonzepts: Einrich- tung von vier thematisch-disziplinäre Schools (bis 2013/14) sowie Förderlinie Interdisciplinary Research Groups, danach Organisation des FRIAS in „Forschungsschwerpunkte“; in diesem Rahmen Verga- be von 10-15 internen (halbes Lehrdeputat) und externen Fellowships für Forschungsschwerpunkte (Anzahl und Dauer der Fellowships war bis 2013/14 größer) sowie Einrichtung von Forschungsgruppen frei- er Themenwahl (2-3 Personen bis zu einem Jahr). Vernetzungsinstrumente: Kolloquien, Workshops, internationale Konferenzen, FRIAS-Schriftenreihen, Aufbau internationaler Koope- rationen, Alumni-Netzwerk.
Lichtenberg- Kolleg Universität Göttingen	Vernetzung der Geis- tes- und Sozialwis- senschaften und Förderung der inter- nationalen Koopera- tion	Bestimmung von interdisziplinären Themen (Dauer ca. zwei Jah- re) durch Kolleg und externen Beirat mit Rektorat. In jedem The- menbereich arbeiten Gäste (auf Senior- und Junior-Level) und Göttinger Wissenschaftler/innen als Associates in mehreren kleineren Forschergruppen zusammen. Vergabe von externen Fellowships: Fellows bewerben sich auf Ausschreibungen, Göttinger Wissenschaftler/innen sind vorschlags- berechtigt. Vernetzungsinstrumente: Kolloquien, Workshops, Einbindung ex- terner Fellows in Fakultätskolloquien u. ä., Kooperation mit HAB Wolfenbüttel.
Marsilius- Kolleg Universität Heidelberg	Zusammenführung von Heidelberger Wissenschaft- ler/innen in inter- disziplinären Arbeitszusammen- hängen	Universitätsinternes Kolleg mit jährlich wechselnden Fellow- klassen (10-15 Personen auf Senior Level, deren Lehrdeputat redu- ziert wird), längerfristige Projektfinanzierungen, die aus den Fellow- klassen erwachsen, Zusatzstudium Marsilius-Studien. Vernetzungsinstrumente: Kolloquien, Workshops, Symposien, Sommer-Akademien, öffentliche Gastvorträge, Schriftenreihe.
Center for Advanced Study (CAS ^{LMU}) LMU München	Profilierung einer alle Fächer verbindenden „Universitas“	Auswahl von LMU-Wissenschaftler/innen (Senior Level) zu CAS- Mitgliedern, um innovative Kooperationsprojekte durchführen zu können. Entwicklung von thematischen Schwerpunkten (Dauer bis zu zwei Jahre), in deren Rahmen Projekte durchgeführt werden. Einladung von Gastwissenschaftler/innen mit Bezug zu jeweili- gen Kooperationsprojekten, junge Wissenschaftler/innen werden strukturell einbezogen (eigene Förderlinie). Vernetzungsinstrumente: Workshops, Tagungen, Arbeitskreise.
TUM- Institute for Advanced Study TU München	Erzeugung von For- schungsexzellenz im Feld Science and Tech- nology (Erstes IAS an einer TU)	Organisation in Focus Groups, die sich thematisch an den Projek- ten der Fellows orientieren und diese gruppieren. Die Focus Groups sind auf ca. 70 Fellows ausgelegt. Sie werden von einem Fellow auf Senior-Ebene geleitet. Sechs Fellowship-Formate: für TUM-Professor/innen (Senior Level), Freistellung über drei Jahre für Gastwissenschaftler/innen (Dauer des Fellowship drei Jahre, Aufenthaltsdauer min. neun Monate), auf Einladung eines TUM- Hosts für Gastwissenschaftler/innen (Junior Level) für Wissenschaftler/innen (Junior Level), die in das TUM Faculty Ten- ure Track-System aufgenommen werden für Forscher/innen aus der Wirtschaft (Alleinstellungsmerkmal) für Forscher/innen mit Gender- und/oder Diversity-Bezug in den Natur- und Technikwissenschaften (Anna Boyksen-Fellowship). Vernetzungsinstrumente: Workshops, Tagungen, Focus Groups.

Quelle: Anträge Zukunftskonzepte 2011, Fortschritts- und Abschlussberichte 2014, 2015.

So sind in Freiburg, Göttingen, Heidelberg und an der LMU München Fellowship-Formate entwickelt worden, um externe und internationale Expertise, oftmals auf Einladung, in die Arbeitszusammenhänge der IAS einzubinden. Das Marsilius-Kolleg der Universität Heidelberg adressiert besonders die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität und der Heidelberger außeruniversitären Einrichtungen. Entsprechend weist das Marsilius-Kolleg enge Bezüge zu den themenbezogenen Fields of Focus auf, in denen mit außeruniversitären Partnern in Heidelberg kooperiert wird. Alle IAS haben Fellowship-Formate für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bzw. Programme, in die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase eingebunden sind. Als erstes IAS an einer Technischen Universität vergibt die TU München zudem Fellowships an ausgewiesene Forscherinnen und Forscher aus Unternehmen.

FALLBEISPIEL

Das an der Universität Freiburg etablierte FRIAS hat mit etwa 50 % einen hohen Ausländeranteil unter den Fellows. Es kann ferner auf zusätzliche Drittmittel in Höhe von 60 Mio. Euro verwiesen werden, die während des Förderzeitraums eingeworben wurden. Der Abschlussbericht der Universität verweist zudem auf insgesamt 52 Auszeichnungen von prestigeträchtigen Preisen über Mitgliedschaften in Wissenschaftsvereinigungen bis hin zu Amtsträgerschaften von Fellows in Wissenschaftseinrichtungen. Die konkreten Forschungsergebnisse schlugen sich in mehr als 2.100 Publikationen nieder, darunter 1.300 Artikel in peer-reviewed Journals und 70 Monografien.

Es gibt Hinweise aus den geförderten Universitäten, dass es den interdisziplinären Arbeitsprozess dynamisiert und befördert, wenn die IAS in Form von laborartigen Zusammenhängen organisiert sind. So gibt es am CAS der LMU München so genannte „Schwerpunkte“, in denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an gemeinsamen Themen arbeiten. Das IAS der TU München ist in Focus Groups organisiert, die sich thematisch an Projekten der Fellows orientieren, aber breiter angelegt sind. Die Focus Groups sind auf ca. 70 Fellows ausgelegt. Im Lichtenberg-Kolleg der Universität Göttingen werden interdisziplinäre geisteswissenschaftliche Themen für die Dauer von zwei Jahren bestimmt, an denen externe Gäste und Göttinger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in mehreren kleinen Forschergruppen zusammenarbeiten. Im Rahmen der Zwischen- und Abschlussbesuche hat die Strategiekommission den Eindruck gewonnen, dass die IAS im Laufe ihres Bestehens eine bemerkenswerte Dynamik entwickelt und sich teilweise als Inkubatoren für neue Forschungsideen erwiesen haben, die auf die gesamte Universität ausstrahlen und dadurch die Institution als Ganze weiterentwickeln können. Beispiele sind hier das Center for Advanced Study an der LMU München und das Marsilius-Kolleg an der Universität Heidelberg.

Durch den organisierten interdisziplinären Austausch machen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Erfahrung eines neuen „Möglichkeitsdenkens“: Neue wissenschaftliche Themen können entwickelt werden, die Plu-

der Universitätsleitung auch als wichtig für die Corporate Identity erwiesen. Zum Gelingen des IAS hat beigetragen, dass die BMW Group der TU München ein Gebäude im Wert von zehn Mio. Euro gestiftet hat, in dem es untergebracht ist. Damit hat die 3. Förderlinie auch indirekte monetäre Effekte gezeitigt.

III.3 Die Vernetzung der Disziplinen im Kontext von Forschungsschwerpunkten und thematischen Profilbildungsprozessen

An den meisten Universitäten mit Zukunftskonzepten ist thematische Profilbildung über die Einrichtung von Verbundstrukturen für die Forschung vorangetrieben worden. Es wurden Strukturen geschaffen, die fakultätsübergreifend angelegt sind, oft „quer“ zu den Fakultäten stehen und sich komplementär zur Forschung innerhalb der Disziplinen verhalten. So sind an knapp der Hälfte der geförderten Universitäten interdisziplinäre, gezielt fakultätsübergreifende Forschungsschwerpunkte („Profilbereiche“, „Focus Areas“, „Kernprofilbereiche“ u. ä.) mit dem Ziel der Profilschärfung, der Steigerung der internationalen Sichtbarkeit der Forschung und der Einwerbung von großen koordinierten Forschungsvorhaben entwickelt worden (vgl. Anhang E.IV.2). Größtenteils haben die betreffenden Universitäten fünf bis acht solcher Bereiche identifiziert. Teilweise werden sie durch eigene Gremien koordiniert und administriert. Oftmals sind sie thematisch anschlussfähig für Kooperationen mit außeruniversitären Partnereinrichtungen.

Die Forschungsschwerpunkte sind in dieser Querschnittsanalyse ebenfalls von besonderem Interesse, weil auch sie über die disziplinäre Organisation der Universität hinausgehen und quer zu der herkömmlichen Fakultäts- oder Fachbereichsstruktur stehen. |²² Sie bilden also eine zusätzliche Ebene in der universitären Organisationsstruktur, ersetzen die Fakultäten und Disziplinen aber nicht. Vergleicht man die Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept, so sind die Forschungsschwerpunkte unterschiedlich konzipiert und ausgerichtet. Teilweise sollen sie durch die Verbindung disziplinärer universitärer und interdisziplinärer außeruniversitärer Perspektiven (Universität Bremen) oder die explizite Ausrichtung an den „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“ (RWTH Aachen), neue Formate der Wissenserzeugung hervorbringen. In diesen Fällen haben sich die Forschungsbereiche zu universitären Matrixstrukturen entwickelt, in denen das Projektmanagement oder die Mittelzuweisung von der zentralen Verwaltung abgekoppelt wurde und sie an institutioneller Eigenständigkeit gewinnen. Teilweise sind sie als Plattformen angelegt,

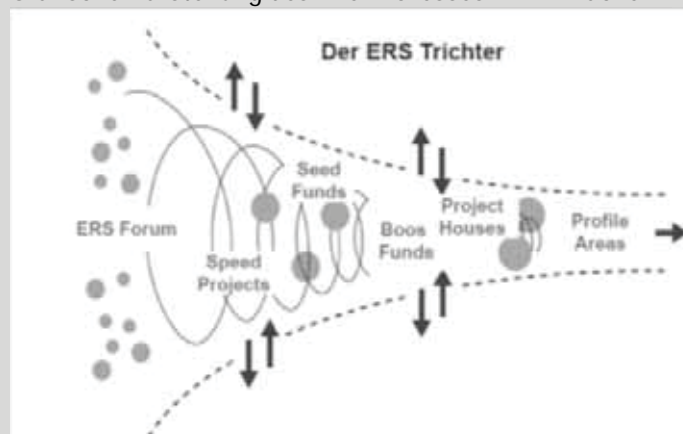
|²² Profilbildungsprozesse haben qua Programmausrichtung auch die anderen Universitäten mit Zukunftskonzept vollzogen. Die LMU München beispielsweise hat bereits im Jahr 2004 in einem internen Strategieprozess interdisziplinäre Schwerpunktthemen identifiziert, die durch die Maßnahmen des Zukunftskonzepts weiterentwickelt werden sollen. Die Schwerpunktbereiche als solche sind jedoch nicht zu Maßnahmen des Zukunftskonzepts geworden, so dass sie an dieser Stelle nicht thematisiert werden.

die auf den internen Austausch und die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgerichtet sind (z.B. FU Berlin, Universität Tübingen). An der Universität Tübingen haben die Plattformen eine explizit translationale Ausrichtung, indem zusätzlich mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Unternehmen die „anwendungsorientierte Grundlagenforschung – Wissens- und Technologietransfer“ (auch Name der Maßnahme des Zukunftskonzepts) in ausgewählten Bereichen vorangetrieben wird (vgl. Anhang E.IV.2). Die Plattformen sollen die Diskussion über Methoden und Verfahrenstechniken befördern und dazu beitragen, gemeinsame Forschungsprojekte auszuarbeiten. An der Universität Köln sind die vier thematisch fokussierten Kernprofilbereiche (KPB), die sich inhaltlich an Themen der großen gesellschaftlichen Herausforderungen orientieren, jeweils umgeben von weiter gefassten, interdisziplinären Kompetenzfeldern (KP), in denen fakultätsübergreifend geforscht wird. Aus einem fünften Kompetenzfeld soll ebenfalls ein Kernprofilbereich entstehen. Die Kompetenzfelder sollen die Integration der Kernprofilbereiche in die gesamte Universität leisten.

FALLBEISPIEL

Um bis 2020 eine integrierte, interdisziplinäre technische Universität zu werden, um „Fragestellungen von hoher wissenschaftlicher, technologischer und gesellschaftlicher Relevanz angehen zu können“, hat die RWTH Aachen einen die Gesamtinstitution umfassenden strategischen Prozess (Exploratory Research Space – ERS) initiiert, der zur Identifizierung und Entwicklung neuer interdisziplinärer Forschungsfelder führen soll, die zu Profilbereichen ausgebaut werden können. Dieser Prozess besteht aus mehreren Teilmaßnahmen. Während der ERS Mittel für den Anshub (Seed Funds) und die Entwicklung (Boost Funds) interdisziplinärer Projekte bereithält, können erfolgreiche Projekte in für die Universität

Grafische Darstellung des ERS-Prozesses RWTH Aachen



Quelle: Antrag Zukunftskonzept RWTH Aachen 2011.

strategisch wichtigen Bereichen in einem so genannten Projekthaus zur weiteren Fokussierung und Verstärkung konsolidiert werden. Projekthäuser können als Integrierte Interdisziplinäre Institute (I³) verstetigt werden. Integriert werden sollen in diesem Prozess die Kernkompetenzen der RWTH Aachen, die Ingenieur- und Naturwissenschaften, mit den Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.

Die Konzeption der Forschungsschwerpunkte unterscheidet sich auch in Bezug auf ihre Bedeutung für die institutionelle Entwicklung. An der Universität Heidelberg repräsentieren die Fields of Focus das gesamte Fächerspektrum in Forschung und Lehre. An der RWTH Aachen sollen die Profilbereiche das Ergebnis eines prinzipiell offen angelegten gesamtuniversitären Strategieprozesses sein, bei dem die Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie die Medizin in die Natur- und Ingenieurwissenschaften integriert werden. Die

Focus Areas an der FU Berlin sollen demgegenüber stärker auf die kontinuierliche Identifizierung von innovativen Forschungsthemen abheben.

III.4 Interdisziplinäre Zentren

Weitere Formen der interdisziplinären Zusammenarbeit im Rahmen der Zukunftskonzepte, die sich institutionell manifestiert haben, sind interdisziplinäre Zentren (vgl. Abbildung 7). Dabei zeichnen sich die thematisch fokussierten Zentren dadurch aus, dass im Vorhinein ein bestimmtes Thema festgelegt wird, das aus unterschiedlichen Perspektiven bzw. mit unterschiedlichen Herangehensweisen übergreifend bearbeitet wird. Oftmals werden diese Zentren durch eigene Gebäude und Räume „verfestigt“ und stellen einen auf längere Dauer angelegten Forschungsschwerpunkt dar. Zu diesen thematischen Zentren zählen beispielsweise das Interdisziplinäre Zentrum für wissenschaftliches Rechnen (IWR) an der Universität Heidelberg sowie das ebenfalls dort angesiedelte Heidelberg Center for the Environment oder Integrative Research Centers an der TU München (so das Munich Center for Technology in Society, die Munich School of Engineering und das Anna Boyksen Diversity Research Center). An der TU München sollen die Forschungszentren inneruniversitär im Sinne einer Matrix-Struktur organisiert werden, die durch beispielsweise gemeinsame Berufungen und Projekte Verbindung zu den Fakultäten herstellen. Diese Zentren an der TU München bestehen aus einer Anzahl an Kernprofessuren, Tenure Track-Professuren, Nachwuchsforschergruppen und Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten. Daneben sind ein wissenschaftlicher Beirat, eine Mitgliederversammlung (inklusive studentischer und promovierender Vertreterinnen und Vertreter) und eine Prüfungskommission eingerichtet worden. Die Vernetzung der Forschungszentren mit den Fakultäten ist bislang unterschiedlich weit vorangeschritten. An der HU Berlin sind Integrative Research Institutes (IRIs) als fakultätsübergreifende Einrichtungen konzipiert worden, um forschungsstarke inneruniversitäre Kooperationen zu fördern (vgl. Kapitel C.IV.2.a). Gleichzeitig sollen sie Potenziale an den Schnittstellen universitärer und außeruniversitärer Forschung erschließen und die Verbundforschung der HU Berlin langfristig entwickeln. Je nach Entwicklung und Reifegrad können sie als Querstruktur zu den Fakultäten bestehen bleiben oder als Grundstein für neue Fakultätsgründungen dienen. |²³ Die „Exzellenzzentren“ an der Universität Köln sind an den thematisch fokussierten Kernprofilbereichen angesiedelt. Dabei erhalten die Exzellenzcluster der 2. Förderlinie der Exzellenzinitiative qua Format den Status eines Exzellenzzentrums und das 2011 eingerichtete Zentrum für Lehre-

|²³ Derzeit gibt es an der HU Berlin drei solcher Integrative Research Institutes: das naturwissenschaftliche IRI Sciences Adlershof (gegründet 2009), IRI für Lebenswissenschaften auf dem Campus Nord und IRI THE-Sys (Transformationen von Mensch-Umwelt-Systemen) auf dem Campus Berlin-Mitte. Die IRI Lebenswissenschaften und THESys wurden im Frühjahr 2013 gegründet.

rInnenbildung einen vergleichbaren Status. Die thematisch ausgerichteten KIT-Zentren beanspruchen für sich jeweils ein Alleinstellungsmerkmal im wissenschaftlichen Ansatz, in der strategischen Zielsetzung sowie Aufgabenstellung. Sie stellen überdies die größten organisatorischen Einheiten im KIT dar. Mit dem Zukunftskolleg an der Universität Konstanz ist ein zentraler interdisziplinärer Ort der Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gegründet worden (vgl. Kapitel C.II.2.a, S. 49).

FALLBEISPIEL

Mit der Munich School of Engineering (MSE), einem der Integrative Research Centers an der TU München mit dem Schwerpunkt „Energieforschung“, wird die ingenieurwissenschaftliche Ausbildung auf interdisziplinäre Grundlagen gestellt. Dabei sollen neue wissenschaftliche Impulse genutzt werden, die durch die Einbeziehung gesellschaftlicher Akteure und der Wirtschaft entstehen. Dies wird erreicht zum einen durch die Ausrichtung der Ausbildung auf die so genannten „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“ (indem an der MSE die Nutzung erneuerbarer Energien, Elektromobilität, die Steigerung der Energieeffizienz und die Energienutzung im Gebäudebereich erforscht werden), zum anderen durch die Entwicklung interdisziplinärer Studiengänge. Auf einen disziplinär ausgerichteten Bachelor (breite Basis, keine zu frühe Spezialisierung), der gemeinsam von Lehrenden unterschiedlicher Fakultäten curricular gestaltet worden ist, satteln interdisziplinär ausgestaltete Master-Programme (Industrielle Biotechnologie und Human Factors Engineering) auf. Zudem werden bei der Ingenieurausbildung politische, soziale und kulturelle Aspekte integriert, indem bei Themen wie der Energiewende auch Aspekte wie Bürgerbeteiligung Teil des Curriculums sind.

Ein anderer Weg, interdisziplinäre Zentren zu gründen, wird durch thematisch offen ausgerichtete, universitätsinterne Auswahlverfahren im Rahmen von gesamtuniversitären Strategie- und Profilbildungsprozessen beschritten. |²⁴ Ein Beispiel sind die derzeit etablierten sieben interdisziplinären Courant Forschungszentren an der Universität Göttingen, die innovative Forschungsthemen |²⁵ repräsentieren sollen und in einem offenen Auswahlprozess identifiziert werden. Die Zentren bestehen aus bis zu drei Nachwuchsfor- schergruppen und bearbeiten Themen, die der strategischen Entwicklung des Göttingen Research Campus (nun: Göttingen Campus) förderlich sind. Ein anderes Beispiel sind die derzeit sechs so genannten „Projekthäuser“ |²⁶ an der RWTH Aachen, in denen je nach thematischer Ausrichtung Anschubfinanzierungs- projekte unterschiedlicher Art (Laufzeiten von drei Monaten bis zu 3,5 Jahren)

|²⁴ Auch im Zukunftskonzept der HU Berlin sind Interdisziplinäre Zentren (IZ) vorgesehen, die – thematisch offen – der Erweiterung bestehender Drittmittelprojekte, der inneruniversitären Vernetzung oder dem Auf- bau von Forschungsinfrastruktur dienen können. Die IZ sind Bestandteil des Zukunftskonzepts, werden laut Fortschrittsbericht 2014 aufgrund der Kürzungen der beantragten Förderung nun aber aus universitätseigenen Mitteln bestritten.

|²⁵ Derzeit werden folgende Zentren gefördert: (1) Nanospektroskopie und Röntgenbildgebung, (2) Struktu- ren höherer Ordnung in der Mathematik, (3) Geobiologie, (4) Armut, Ungleichheit und Wachstum in Entwick- lungsländern, (5) Evolution des Sozialverhaltens, (6) Bildung und Religion/EDRIS sowie (7) Textstrukturen.

|²⁶ (1) Human Technology, (2) Interdisciplinary Management Factory, (3) Center of Molecular Transfor- mations (4), Center for Automotive Catalytic Systems Aachen, (5) Technikbasierte Energiesystemanalyse, (6) Power-2-Fuel.

durchgeführt werden und im Rahmen des Exploratory Research Space-Prozesses über einen begrenzten Zeitraum ein bottom-up generiertes Forschungsthema substantiell weiterentwickeln. Die „Projekthäuser“ sind prinzipiell auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Karrierestufen ausgerichtet.

III.5 Interne wettbewerbliche Förderprogramme

In mehr als der Hälfte der Zukunftskonzepte sind interne wettbewerbliche Förderprogramme aufgelegt worden, um Kreativität anzuregen, neue Ideen umzusetzen – so zur kontinuierlichen Selbsterneuerung mit so genannter „risikoreicher Forschung“ – und neuen Forschungsideen beizutragen (vgl. Abbildung 7). Mit den Programmen werden zusätzlich Profilbildungsprozesse unterstützt. In diesen internen Förderprogrammen ist „Interdisziplinarität“ eines der Förderkriterien oder sogar explizite Fördervoraussetzung. Für Anschubfinanzierungen von interdisziplinären Projekten sind eigene Förderformate eher selten. Bei den Förderprogrammen handelt es sich zumeist um Anschubfinanzierungen für Projekte von sechs Monaten bis zu zwei Jahren, es können aber auch befristete Professuren wie etwa in der Maßnahme Zukunftsfonds an der Universität Bremen gefördert werden oder befristete Freistellungen für einzelne Forscherinnen und Forscher gewährt werden. Die Programme sollen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Freiräume zur (Weiter-) Entwicklung von neuen Forschungsthemen geben. Die Förderung von wissenschaftlicher Kreativität über Interdisziplinarität schließt teilweise Perspektiven des Transfers bzw. der translationalen Forschung mit ein. So sind etwa die „Transferplattformen“ an der Universität Konstanz der Initiierung und Förderung von Forschungsvorhaben mit Partnern aus der Wirtschaft oder dem öffentlichen Bereich als Vorbereitung auf Gründungsvorhaben gewidmet. Mit Hilfe des Center for Synergy Enhancement (im Antrag Knowledge Architecture Unit) an der TU Dresden sollen zeitlich begrenzte transdisziplinäre Gruppen gebildet werden, um wissenschaftliche Probleme oder Fragen mit Gesellschaftsbezug zu bearbeiten. Diese Beispiele zeigen, dass die primär die Forschung adressierenden Maßnahmen des Programms in weitere Leistungsdimensionen wie den Transfer ausstrahlen.

FALLBEISPIEL

An der Universität Bremen sind Creative Units – kleine interdisziplinäre Arbeitsgruppen, die flexibel gestaltet sind und eine Laufzeit von bis zu drei Jahre haben können – als neues Förderformat eingerichtet worden. Mit ihnen beabsichtigt die Universität, sich auch jenseits der Profillbereiche inhaltlich erneuern zu können. Das Programm richtet sich an die gesamte Universität, also auch an nicht im Rahmen des Zukunftskonzepts geförderte Bereiche. Die Gruppen werden in einem wettbewerblichen Verfahren mit Peer Review ausgewählt. Die endgültige Auswahl erfolgt durch das Rektorat nach strategischen Gesichtspunkten. Laut Fortschrittsbericht 2014 erweisen sich die Creative Units angesichts der hohen Antragszahlen als Instrumente mit einem hohen internen Mobilisierungsfaktor. Sie führen zur Beantragung von Drittmittelprojekten und haben sich zu einem Förderinstrument für die Geisteswissenschaften (66 % der Projekte) entwickelt.

Die wettbewerblichen internen Förderprogramme haben zu zusätzlichen Drittmittleinwerbungen geführt. Dies ist mit Blick auf die längeren Zeiträume, in denen sich interdisziplinäre Projekte entwickeln müssen, in erster Linie für die Universitäten festzustellen, in denen sich das Zukunftskonzept in der zweiten Förderphase befindet. So wurden im Rahmen des Innovationsfonds Frontier an der Universität Heidelberg zwischen 2008 und 2014 in acht Antragsrunden 835 Anträge eingereicht und 135 Projekte bewilligt, von denen inzwischen 82 Projekte abgeschlossen wurden. Als wissenschaftliche Erträge entstanden z.B. 129 Publikationen, 25 eingereichte Folgeanträge, zwei neue Industriekooperationen, eine Patentmeldung sowie neue Kooperationen auf lokaler und internationaler Ebene. 29 der 42 im Rahmen des Investment Fund der LMU München geförderten Projekte haben Anträge für Drittmittelprojekte eingereicht oder haben dies vor. Zu den erfolgreich bewilligten Projekten zählen unter anderem ein SFB, ein Marie Sklodowska-Curie Innovative Training Network, eine DFG-Forschergruppe sowie ein ERC Starting Grant. Mit Support the best-Mitteln der TU Dresden gelang einem geförderten Wissenschaftler die Einwerbung eines interdisziplinären BMBF-Verbundprojektes zum Thema „Farbe“.

III.6 Weitere Maßnahmen und Instrumente

Als Instrument der personenbezogenen interdisziplinären Förderung haben sich Brückenprofessuren und gemeinsame Berufungen etabliert, die Verbindungen zwischen mindestens zwei Disziplinen oder wissenschaftlichen Einrichtungen aufweisen. Vier geförderte Universitäten bauen die Anzahl ihrer Brückenprofessuren gezielt aus, um die interdisziplinäre (und teilweise auch institutionenübergreifende) Zusammenarbeit zu fördern: Die RWTH Aachen plant zur Unterstützung der interdisziplinären Projekthäuser gemeinsame Berufungen sowie Rotationsstellen, die dem interdisziplinären Austausch mit internen Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern aus der Medizin und den Ingenieurwissenschaften gewidmet sind. Die HU Berlin sieht Brückenprofessuren zur Verstärkung der integrativen Forschungszentren IRI vor. Die Universitäten Bremen und Heidelberg planen Brückenprofessuren zur Stärkung ihrer Forschungsschwerpunkte, der sechs so genannten „Profilbereiche“ (Bremen) und der vier Fields of Focus (Heidelberg).

Weitere personenbezogene Maßnahmen in diesem Zusammenhang sind die Open Topic Tenure Track-Professuren an der TU Dresden und die Free Floater-Nachwuchsgruppen an der Universität Göttingen. Kerngedanke dieser Rekrutierungsprozesse, bei denen Interdisziplinarität des Forschungsprofils des Bewerbers bzw. der Bewerberin eines von mehreren Auswahlkriterien ist, besteht darin, die Stellen thematisch frei auszuschreiben und das Forschungsgebiet vorab nicht zu definieren. So verbindet eine Open Topic Tenure Track-Professur beispielsweise Perspektiven der Literatur- und Medienwissenschaft mit Wissensgeschichte und (Kultur-)Soziologie, eine andere arbeitet in den Feldern Oberflächen- und Lasertechnik, Werkstoffwissenschaft und Maschinenwesen.

Entsprechend ihrer Ausrichtung sind die Stelleninhaberinnen und -inhaber auch Mitglied in mehreren Fakultäten. An der TU Dresden sind in das Besetzungsverfahren die Partner von DRESDEN-concept und die neu gegründeten überfakultären „Bereiche“ (im Antrag für das Zukunftskonzept Schools) eingebunden. Die Universität Göttingen hat im Rahmen ihres in der 1. Programmphase geförderten Zukunftskonzepts acht Free Floater-Nachwuchsgruppen zu interdisziplinären Forschungsthemen eingerichtet. |²⁷ Ihre Besetzung erfolgte in einem mehrstufigen Auswahlprozess unter Federführung des Göttingen Research Council (GRC). Im Bereich der Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind die Ausbildungsprogramme der Graduiertenschulen und die übergreifend angelegten Graduiertenakademien ebenfalls überwiegend multidisziplinär ausgerichtet.

Mehrere Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept haben Maßnahmen beantragt, um die inneruniversitären Forschungsinfrastrukturen zu bündeln und für mehrere Fächer bzw. eine größere Anzahl von Nutzerinnen und Nutzer verfügbar zu machen (vgl. Abbildung 7, für Beispiele gemeinsamer Forschungsinfrastrukturen mit außeruniversitären Partnern siehe C.IV.4). So werden beispielsweise an der Universität Tübingen drei zentrale wissenschaftliche Serviceeinrichtungen aufgebaut, die den Forscherinnen und Forschern der verschiedenen Fachrichtungen eine technische Infrastruktur und Dienstleistungen in den Lebenswissenschaften (Quantitative Biology Center – QBiC), den Materialwissenschaften (Center for Light Matter Interaction, Sensors and Analytics – LISA+) sowie den Sozial- und Geisteswissenschaften (E-Science-Center) zur Verfügung gestellt werden. Dazu werden die dezentral den einzelnen Fachbereichen und Instituten zugehörigen Geräte gebündelt und einer zentralen Nutzung zugeführt. Bislang analog verfügbare Informationen werden digital erschlossen und dadurch leichter zugänglich gemacht. Mit dem E-Science-Center an der Universität Tübingen ist in diesem Sinne eine Einrichtung sowohl für die Archivierung und Analyse von Primärdaten, als auch ein Repository wissenschaftlicher Veröffentlichungen für den Bereich der Sozial- und Geisteswissenschaften entstanden. In ähnlicher Weise entsteht an der Universität Göttingen eine virtuelle Forschungsumgebung durch die Erstellung von Datenbanken und Onlineditionen sowie die Digitalisierung von Forschungsobjekten, darunter 27 historische Universitätssammlungen. Mit dem QBiC an der Universität Tübingen werden bioinformatische Daten in einer web-basierten Benutzeroberfläche integriert und sollen neue Formen der Datenanalyse ermöglichen. Ebenfalls im Bereich der Lebenswissenschaften hat die Universität Heidelberg eine Metabolomics-Plattform für die Stoffwechselforschung geschaffen, die Nutzerinnen und Nutzer des gesamten Field of Focus 1 unterstützt. Die apparative Ausstattung

|²⁷ So gibt es Free Floater-Gruppen, die die Themen „Computerchemie und Biochemie“, „Biodiversität, Makroökologie und Biogeographie“ oder „Musik, Konflikt und der Staat“ bearbeiten.

und die zugehörige Nachwuchsgruppe sind auch in der Lehre engagiert. An der Universität Konstanz wurden die Infrastrukturplattformen Proteomics Center, Screening Center, Bioimaging Center, FlowKon (Durchfluss-Zytometrie), NMR Core Facility (Kernspinresonanzspektroskopie), IR Spec Facility (Infrarotspektroskopie) und Partikelanalysezentrum insbesondere im lebenswissenschaftlichen Bereich eingerichtet.

Maßnahmen und Teilmaßnahmen im Bereich der interdisziplinären Lehre wurden erwartungsgemäß in geringerer Anzahl beantragt. Die meisten Universitäten, an denen das Zukunftskonzept gefördert wird, gehen davon aus, dass die Förderung der interdisziplinären Forschung sich unmittelbar auf die Lehre auswirkt. Die RWTH Aachen beispielsweise setzt voraus, dass die Stärkung der Profildomänen und der interdisziplinären Zentren zur Einrichtung entsprechender Studiengänge und interdisziplinärer Kurse führt. Die Etablierung der Munich School of Engineering an der TU München hat zur Auflegung interdisziplinärer Studiengänge geführt (siehe Fallbeispiel S. 75). Damit trägt die Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative explizit dazu bei, neue Generationen von Studierenden und Forschenden in Fächern mit einer Ausrichtung auf die großen gesellschaftlichen Herausforderungen auszubilden.

Maßnahmen, die explizit den Bereich der interdisziplinären Lehre adressieren, haben die Universität Freiburg mit dem University College Freiburg (UCF) und die TU Dresden mit dem Center for Interdisciplinary Learning and Teaching umgesetzt. Das UCF hat zum Wintersemester 2012/13 seinen Lehrbetrieb aufgenommen, obwohl der Fortsetzungsantrag des Zukunftskonzepts nicht bewilligt wurde. Kernstück des UCF ist der englischsprachige Bachelorstudiengang Liberal Arts and Sciences, ein vierjähriges, international und interdisziplinär ausgerichtetes Studienprogramm. Dadurch sollen die Studierenden frühzeitig systematisch an aktuelle Forschungsfelder, Problemstellungen und Methoden der verschiedenen akademischen Disziplinen herangeführt werden. Das Center for Interdisciplinary Learning and Teaching befindet sich seit November 2014 im Aufbau. Sein Ziel besteht darin, ein Bewusstsein für die Interkonnektivität und Kontextualisierungsnotwendigkeit wissenschaftlicher Arbeit, aber auch die interdisziplinäre Zusammenarbeit innerhalb der und zwischen den Bereichen der TU Dresden sowie mit den Partnern von DRESDEN-concept zu stärken. Bislang wurden die Themen identifiziert, auf denen interdisziplinäre, forschungsorientierte Module des Center aufsetzen sollen; entsprechende Modulbeschreibungen befinden sich in Vorbereitung.

III.7 Fazit

Die 3. Förderlinie erweist sich in Bezug auf das Förderkriterium „Vernetzung der Disziplinen“ als besonders wirksam, weil eine Voraussetzung dafür ein gemeinsamer Ort oder Knotenpunkt von Disziplinen ist, wie die Universität ihn darstellt. Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Vernetzung von Diszipli-

nen in allen Zukunftskonzepten ein zentrales gestalterisches Element in der Forschungsorganisation und von Forschungsaktivitäten darstellt. Sie ist insbesondere ein wichtiges Element bei Förderformaten, die die institutionelle Selbsterneuerung sicherstellen sollen. Die geförderten Universitäten haben das Förderkriterium auf zweierlei Weise ausgelegt: als multidisziplinäre Ermöglichungsstrukturen (beispielsweise im Sinne eines Institute for Advanced Study) und als interdisziplinäre Kooperationsformate (wie interdisziplinäre Zentren).

Einige geförderte Universitäten haben im Rahmen von institutionellen Reformen interdisziplinäre Strukturen auf Ebene der gesamtinstitutionellen Organisation verankert. |²⁸ Dazu zählt insbesondere die Fusion in Karlsruhe, bei der die universitären Fakultäten und die Programme des HGF-Zentrums institutionell neu organisiert werden mussten. Auch an der TU Dresden und der HU Berlin sind im Rahmen der Zukunftskonzepte Fakultätsreformen durchgeführt worden, die mit einer Neuorganisation und Umstrukturierung der disziplinären Ordnung verbunden sind. Entsprechend erwarten die Universitäten von ihnen mehr als eine Verwaltungsreform und Verbesserung von professionellen und effizienten Strukturen und Prozessen: Sie sollen auch das isolierte Arbeiten der Disziplinen aufbrechen und Impulse für interdisziplinäre Lehre und Forschung geben.

Viele thematische Forschungsschwerpunkte im Rahmen der Zukunftskonzepte sind interdisziplinär gebildet worden. An knapp der Hälfte der geförderten Universitäten sind gezielt fakultätsübergreifende Forschungsschwerpunkte mit dem Ziel der Profilschärfung, der Steigerung der internationalen Sichtbarkeit der Forschung und der Einwerbung von großen koordinierten Forschungsvorhaben entwickelt worden. Teilweise sind sie als quer zu den Fakultäten liegende, mit eigenen administrativen Zuständigkeiten versehene Matrixstrukturen institutionalisiert worden oder im Rahmen von eher schwächer formalisierten Plattformen konzipiert worden. Die Forschungsschwerpunkte sind zudem thematisch anschlussfähig für Kooperationen mit außeruniversitären Partnereinrichtungen. Dies bedeutet, dass die thematische Profilbildung vermehrt entlang überfachlicher Vernetzungen erfolgt, Ressourcen konzentriert und neue Formate für Forschung geschaffen werden – sowohl in den Universitäten selbst als auch in der Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, um neue Synergien zu bilden. Es gibt daneben personenbezogene Maßnahmen, wie die Open Topic Tenure Track-Professuren an der TU Dresden, mit denen Innovationen auch mit Blick auf die Profilbildung befördert werden sollen. Oftmals sind die quer zu den Fakultäten stehenden

|²⁸ Dies ist insofern bemerkenswert, als die nachhaltige institutionelle Verankerung interdisziplinärer Strukturen jenseits zeitlich befristeter Forschungsprojekte grundsätzlich schwierig ist. Diese Beobachtung in der Rückschau der letzten Jahrzehnte machen Weingart, P.; Padberg, B. (Hrsg.): *University Experiments in Interdisciplinarity. Obstacles and Opportunities*, Bielefeld 2014, S. 8.

interdisziplinären Forschungszusammenhänge auf die angewandte bzw. auf gesellschaftliche Herausforderungen ausgerichtete Forschung konzentriert, z.B. in den Plattformen der Universität Tübingen oder in den KIT-Zentren in Karlsruhe. Die Strategiekommission würdigt die Entstehung dieser weiteren organisatorischen Ebene an den Universitäten als neue produktive Form, Interdisziplinarität zu fördern.

Interdisziplinarität wird auch durch *Institutes for Advanced Study* und interdisziplinäre Zentren gefördert. Nach dem Bielefelder „Zentrum für interdisziplinäre Forschung“ (1968 gegründet) hat die Exzellenzinitiative die Entstehung von *Institutes for Advanced Study* an Universitäten in Deutschland ermöglicht. Die Strategiekommission würdigt, dass es im Rahmen dieses Formats in einigen Fällen zu einer Öffnung der verschiedenen Wissenschaftskulturen füreinander gekommen ist und dass sich die IAS als Katalysatoren für neue Forschungsideen erwiesen haben. Die interdisziplinären Zentren sind einerseits auf die gemeinsame Erforschung von bestimmten Themen gerichtet, die von einer einzelnen Disziplin nicht adäquat bearbeitet werden könnten. Diese Themen schließen auch die so genannten „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“ ein. In diesem Sinn wird der Interdisziplinarität ein institutionalisierter Ort gegeben, und sie wird durch Selbstverwaltungsstrukturen gestärkt. Andererseits können solche Zentren im Rahmen von thematisch offenen universitätsinternen Auswahlverfahren gegründet werden, indem sie als beispielsweise gemeinsame Forschungseinheit der Universität mit externen Partnern oder als Vorstufe zur Etablierung von Forschungsschwerpunkten oder sogar zur Neuordnung von Fakultäten konzipiert werden.

Für die Universitäten stellt sich die Herausforderung, die richtige Balance zwischen Interdisziplinarität und Disziplinarität zu finden. Dieses Spannungsverhältnis macht sich sowohl auf struktureller Ebene als auch auf Ebene der Personalförderung und der akademischen Karrierewege bemerkbar. So können die existierende disziplinäre Organisation der Universität und die Implementierung interdisziplinärer Strukturen leicht in einem Spannungsverhältnis stehen. Die Universitätsleitungen berichten in diesem Zusammenhang, dass es nicht selten zu Widerständen in Fakultäten kommen kann, die die Integration neuer interdisziplinärer Strukturen erschweren. Mit Blick auf die *Institutes for Advanced Study* hat sich herausgestellt, dass diese in erster Linie dann erfolgreich sind, wenn sie als neue Struktur zurück in die Universität, insbesondere die Fakultäten, gekoppelt und der jeweiligen universitären Struktur angepasst werden. Sie sollten als Einheiten beweglich bleiben und nicht dazu führen, dass mit ihnen eine Parallelstruktur aufgebaut wird. Daneben können Zugehörigkeitsprobleme bei den geförderten Personen auftreten, je nachdem wie sich die Identität der interdisziplinären Einrichtungen gegenüber den Fakultäten entwickelt. Oftmals entwickelt sich eine Akzeptanz erst dadurch, dass die eingestellten Personen sich als wertvolle Fakultätsmitglieder bewähren und dass die Fakultäten inhaltliche Bezüge zu ihrer Arbeit als Bereicherung erken-

nen können. Für die Verzahnung der etablierten Strukturen mit den neuen Zentren und Querstrukturen sei Sorge zu tragen. Ähnliches gilt im Übrigen für viele Exzellenzcluster. Nach Erfahrung der Universitätsleitungen und der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Exzellenzeinrichtungen bedarf es nicht zuletzt einer soliden disziplinären Verankerung, um konstruktiv interdisziplinär zusammenarbeiten zu können. In diesem Zusammenhang haben Besuche bei den geförderten Universitäten ergeben, dass die disziplinäre Verortung wichtig für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist, weil man sich im Rahmen von Disziplinen bewähren muss und die akademische Karriere in der Regel nach wie vor innerhalb der Fächer verläuft. Nach Auffassung der Strategiekommission können Stellen, die unabhängig von konkreten Denominationen ausgeschrieben werden, ein probates Mittel sein, um Interdisziplinarität personenbezogen zu fördern. Interdisziplinarität ist folglich kein Selbstzweck und die umfassende Implementierung interdisziplinärer Strukturen kein Königsweg der institutionellen Entwicklung. Vielmehr ist die Bereitstellung von Räumen des interdisziplinären Austausches wichtig, die ausreichend flexibel und als Experimentierfelder organisiert sind, damit die verschiedenen interdisziplinären Ansätze produktiv gelebt werden können.

Evaluation und Wirksamkeitsmessung von Interdisziplinarität bleiben eine Herausforderung. Angesichts der hier konstatierten Zunahme der Förderung interdisziplinärer Arbeitszusammenhänge stellt sich die Frage, anhand welcher Indikatoren und Kategorien ihr Erfolg adäquat gemessen werden kann. Es kann davon ausgegangen werden, dass interdisziplinäre Forschungsaktivitäten insbesondere in der Anfangsphase mit einem höheren Abstimmungsaufwand einhergehen und sich wissenschaftliche Erfolge später einstellen. |²⁹ Bei besonders anspruchsvollen interdisziplinären Projekten hat es sich als Herausforderung herausgestellt, eine gemeinsame interdisziplinäre Sprache zu entwickeln. Grundsätzlich ist die Verständigung auf eine Sprachregelung, was „Interdisziplinarität“ überhaupt meint, schwierig: Der Begriff schließt so unterschiedliche Prozesse ein wie die Zusammenarbeit mehrerer Fächer zu einer gemeinsamen Fragestellung, die Neudefinition von Fragestellungen oder die Integration pluraler methodischer Zugänge in eine Disziplin. |³⁰

|²⁹ Zu diesem Befund kommt auch Prognos/Joanneum, Studie zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (Graduiertenschulen und Exzellenzcluster), Berlin u.a. 2015.

|³⁰ Der Wissenschaftsrat hat 2013 in seinen „Empfehlungen zu einem Kerndatensatz Forschung“ darauf hingewiesen, dass die zumeist an Disziplinen ausgerichtete Klassifikation für die Bewertung interdisziplinärer Forschung nur eingeschränkt geeignet ist und empfohlen, Instrumente zur Bewertung interdisziplinärer Forschung zu entwickeln. Es bestehen Beschreibungsansätze von Interdisziplinarität, zumeist in der Form von Listen von Forschungsfeldern (z.B. der HGF oder im Kontext von Horizon 2020), um möglichst relevante interdisziplinäre Bereiche zu identifizieren. Es lassen sich für solche Vokabulare klare Kriterien benennen, eine entsprechende Liste muss allerdings erst erarbeitet werden. Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einem Kerndatensatz Forschung (Drs. 2855-13), Berlin 2013.

Insgesamt ist die Strategiekommission zu der Einschätzung gekommen, dass die Förderung interdisziplinärer Strukturen als ein zentrales Anliegen in den Zukunftskonzepten umgesetzt wird, was nicht zuletzt mit dem Anspruch verbunden ist, Innovation in der Universität strukturell zu verankern und die kontinuierliche Selbsterneuerung der Institution zu gewährleisten. Dazu sind insbesondere universitätsweite, aufeinander abgestimmte Förderformate und -programme auf zentraler Ebene installiert worden, durch die intern und wettbewerblich die interdisziplinäre Zusammenarbeit befördert werden soll. Die maßgeschneiderten Formate und Organisationsformen und die stärkere Verankerung auf strategischer und operativer Ebene werden als wichtige Voraussetzungen mit Blick auf den wissenschaftlichen Mehrwert von Interdisziplinarität angesehen.

„Universitätsübergreifende bzw. außeruniversitäre Kooperationen“, die „auf der Grundlage herausragender wissenschaftlicher Vorleistungen im internationalen Maßstab“ entstanden sind und für die „in der Regel [...] konkrete und verbindliche Kooperationsvereinbarungen“ vorliegen müssen, sind auch im Rahmen der 2. Programmphase der Exzellenzinitiative als zentrales Förderkriterium definiert worden (§ 3 ExV II). Mit Blick auf die Förderlinie „Zukunftskonzepte“ wird zum Kriterium „Kooperation“ erwartet, dass „[Interdisziplinarität und] Vernetzung auch mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und weiteren wissenschaftlichen Partnern“ bestehen (ExV II, Anlage) (zu Kooperationen mit internationalen Partnern siehe Kapitel C.V).

Vier Argumente liegen der Bestimmung des Förderkriteriums in der Exzellenzvereinbarung maßgeblich zugrunde:

- _ In der Konzeptionsphase der Exzellenzinitiative wurde dem deutschen Wissenschaftssystem eine Tendenz zur institutionellen „Versäulung“ der außeruniversitären Einrichtungen und deren Abschottung von den Universitäten attestiert. |³¹ Potenziale, die in der Zusammenarbeit verschiedener wissenschaftlicher Einrichtungstypen liegen, würden nicht ausreichend genutzt. Die Bündelung der Kräfte versprach, kritische Masse und Synergien zu erzeugen, die dem deutschen Wissenschaftssystem im internationalen Wettbewerb eine bessere Ausgangssituation verschaffen sollte.
- _ Im Zuge der zunehmenden funktionalen Differenzierung und Diversifizierung des Hochschulsystems wird die Bildung von Hochschulverbänden als Möglichkeit der Arbeitsteilung gesehen und sind die Universitäten aufgefordert, ihre institutionellen Strategien an die jeweiligen regionalen und demographischen Voraussetzungen anzupassen. |³² Mit Hilfe von Kooperationen, so die Erwartung, könnten die Einrichtungen je nach standortspezifischen Voraussetzungen die Fülle der an sie herangetragenen Aufgaben und Ansprüche in besserer Weise bewältigen und zur gemeinsamer Profilbildung beitragen. |³³
- _ Nachhaltige Kooperationsbeziehungen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft werden als zentral für die Weiterentwicklung beider Systeme eingeschätzt: Sie können nicht nur zu Erkenntnisgewinnen in Forschung und Leh-

|³¹ So z.B. Wissenschaftsrat: Thesen zur künftigen Entwicklung des deutschen Wissenschaftssystems (Drs. 4594-00), Köln 2000.

|³² Vgl. ebd.

|³³ Vgl. auch Internationale Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft (Hrsg.): Forschungsförderung in Deutschland, Bonn 1999.

re beitragen, sondern auch die Entstehung grundlegender Innovationen befördern. |³⁴

– Veränderte Anforderungen an die Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems kommen nicht zuletzt auch durch die sich wandelnden Anforderungen, die an die Generierung von wissenschaftlichem Wissen gestellt werden, zustande. Umfang und Komplexität wissenschaftlicher Fragestellungen sind gewachsen und können immer häufiger nicht von einzelnen wissenschaftlichen Einrichtungen und ohne hohen methodisch-infrastrukturellen Aufwand beantwortet werden. Entsprechend liegen Kooperationspotenziale auch in der besseren Abstimmung bei Anschaffung und Nutzung von Forschungs- und Informationsinfrastrukturen.

Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend dargestellt, welche Maßnahmen in den Zukunftskonzepten zur Förderung von Kooperationen mit externen Partnern |³⁵ beantragt und wie diese umgesetzt wurden. Dazu werden insbesondere die verschiedenen Kooperationsformen betrachtet, die im Rahmen der Zukunftskonzepte entstanden sind. Sie werden in Bezug auf die jeweilige inhaltliche Ausrichtung der Kooperationen und ihre konkrete Ausgestaltung analysiert.

IV.1 Systematische Einordnung von Kooperationen mit externen Partnern im Kontext der Zukunftskonzepte

Kooperationsbeziehungen zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen können vereinfacht anhand von vier Ausprägungen, bei denen das strategische Moment der Zusammenarbeit zunimmt, systematisch beschrieben werden:

1 – Kooperationen auf (Einzel-)Projektebene

2 – Koordinierte Verbundforschungsvorhaben (Transregio, Sonderforschungsbereiche mit Teilprojekten etc.)

|³⁴ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Interaktion zwischen Wissenschaft und Wirtschaft (Drs. 7865-07), Köln 2007; Frank, A.; Meyer-Guckel, V.; Schneider, Chr. (Hrsg.): Innovationsfaktor Kooperation. Bericht des Stifterverbandes zur Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Hochschulen, Essen 2007.

|³⁵ Gemeint sind die Mitglieder der vier großen Organisationen außeruniversitärer Forschung bzw. ihre Einrichtungen, andere Typen von Hochschulen (wie Fachhochschulen) und weitere wissenschaftliche Einrichtungen (Landesforschungsinstitute, Deutsche Zentren der Gesundheitsforschung etc.), Wirtschafts- und Industrieunternehmen sowie Partner wie Städte und Kommunen. Nicht berücksichtigt werden hier inneruniversitäre Kooperationen (siehe dazu Kapitel C.III), Kooperationen mit internationalen Einrichtungen (siehe dazu Kapitel C.V), individuelle Mitgliedschaften von Vertreterinnen und Vertretern außeruniversitärer Einrichtungen in Hochschulräten, einzelne projekt- und personenbezogene Förderleistungen von Stiftungen sowie externe Beratungsleistungen (von Unternehmensberatungen beispielsweise) und bereits bestehende Kooperationen, die nicht integraler Bestandteil des Zukunftskonzepts sind. Sie wurden nur berücksichtigt, wenn sie im Rahmen der Zukunftskonzepte systematisch weiterentwickelt werden.

3 – Institutionenübergreifende Kooperationsbeziehungen in Bezug auf einzelne Leistungsdimensionen der Wissenschaft (Nutzung von Forschungsinfrastrukturen, Transfer u. ä.)

4 – Institutionenübergreifende Zusammenarbeit, die mehrere Leistungsdimensionen von Wissenschaft umfasst (etwa Forschung, Lehre, Transfer und Forschungs- und Informationsinfrastrukturen)

Kooperationen auf Einzelprojekt- und Verbundforschungsebene sind in erster Linie von dem Ziel motiviert, Forschungsinhalte gemeinsam zu bearbeiten. Ihr Zustandekommen ist abhängig vom persönlichen Engagement einzelner Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bzw. ihrer Partner. Der Formalisierungs- und Institutionalierungsgrad dieser Kooperationsvorhaben ist vergleichsweise gering; das heißt, die Projekte beruhen zwar auf (bilateralen) Absprachen bis hin zu Verträgen, haben ein Format, das durch die Förderprogramme vorgegeben wird (SFB beispielsweise), und sind mit der Benennung von Verantwortlichen verbunden (Projektleitung oder Sprecherfunktion), für sie werden aber in der Regel keine über die Dauer des spezifischen Forschungsprojekts hinausgehenden Formalstrukturen gebildet. Über Beziehungen mit externen Partnern auf dieser Ebene verfügen alle Universitäten, an denen das Zukunftskonzept gefördert wird. Für ihre Förderung oder zur Vorbereitung ihrer Förderung sind im Rahmen der Zukunftskonzepte teilweise eigene Anreizinstrumente entwickelt worden. Beispiele sind das interne Förderprogramm LMUinnovativ der LMU München, der an der Universität Heidelberg eingerichtete Innovationsfonds Frontier oder die Projektinitiativen „Netzwerkplattformen“ an der Universität Konstanz. Teilweise sind auch Formate wie die Institutes for Advanced Study durch bestimmte Fellowship-Programme auf den Aufbau kooperativer Beziehungen mit Einzelpersonen ausgerichtet. Beispiele sind die systematische Einladung von internationalen Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern im Rahmen des FRIAS an der Universität Freiburg oder von Forscherinnen und Forschern aus Unternehmen wie an der TU München.

Bei den Ausprägungen 3 und 4 handelt es sich demgegenüber um strategisch angelegte Kooperationsbeziehungen, die auf die Zusammenarbeit in einer oder mehreren institutionenübergreifenden Leistungsdimensionen der Wissenschaft (Forschung, Lehre, Transfer, Nutzung von Forschungs- und Informationsinfrastrukturen u. ä.) ausgerichtet sind. Allein in elf Zukunftskonzepten werden Kooperationen mit externen Partnern so formalisiert und weiterentwickelt, dass sie strategische Komponenten aufweisen (vgl. dazu den Überblick Anhang E.IV.3):

In der 1. Programmphase sind in den Zukunftskonzepten der RWTH Aachen, der Universität Göttingen und der (ehemaligen) Universität Karlsruhe |³⁶ strategische Kooperationsformate neu entwickelt worden. |³⁷ In der 2. Programmphase werden diese Kooperationsformate zum einen weiter ausgebaut, zum anderen haben andere Standorte ihre Kooperationsvorhaben strategisch erweitert: So will die Universität Heidelberg, deren Zukunftskonzept ebenfalls seit der 1. Programmphase gefördert wird, Kooperationen mit externen Partnern in der zweiten Förderphase einen größeren Raum geben. Auch die TU München hat ihre Kooperation mit der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) in der 2. Programmphase um eine strategische Komponente erweitert. Neue strategisch ausgerichtete Kooperationen in der 2. Programmphase bilden die Integrative Research Institutes der HU Berlin, das Maßnahmenbündel „Profilbereiche stärken“ der Universität Bremen, DRESDEN-concept der TU Dresden, die ForschungsAllianz der Universität Köln und die Bildung von kooperativen Plattformen im Bereich „Angewandte Grundlagenforschung“ an der Universität Tübingen.

Standortvoraussetzungen der Kooperationen: Der Großteil der im Rahmen der Zukunftskonzepte entstandenen strategischen Zusammenschlüsse basiert auf langjährig erprobten Kooperationsbeziehungen auf Projekt- und Forschungsverbundebene mit den jetzigen Partnern. Als relative Ausnahmen demgegenüber können Standorte wie Köln oder Tübingen gelten. In Köln |³⁸ und Tübingen |³⁹ sind vor wenigen Jahren neue außeruniversitäre Forschungseinrichtungen entstanden, die im Rahmen der Zukunftskonzepte in strategische Zusammenschlüsse eingebunden werden. Auch existierten an einzelnen Standorten bereits vor der Exzellenzinitiative strategisch angelegte Kooperationsbeziehungen. An der RWTH Aachen gibt es eine langjährige strategische Allianz mit Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft (FZ Jülich und DLR) sowie bei An-Instituten mit der Wirtschaft. Die Universität Heidelberg unterhält seit Jahren eine strategische Allianz mit dem Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ). Ein oftmals ebenfalls vor der Exzellenzinitiative eingesetztes Instru-

|³⁶ Das KIT stellt im Kontext dieser Analyse einen Sonderfall dar, da die Fusion zwischen der Universität Karlsruhe und dem HGF-Forschungszentrum Karlsruhe 2009 über ein Kooperationsvorhaben weit hinausgeht. Im Rahmen des Zukunftskonzepts sieht das KIT auch strategische Kooperationen mit weiteren Partnern vor, die Gegenstand dieser Querschnittsanalyse sind.

|³⁷ Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft, Wissenschaftsrat: Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2008, S. 30 ff.

|³⁸ Im Jahr 2008 wurden das Max-Planck-Institut für Biologie des Alterns in Köln und das Deutsche Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen in Bonn gegründet.

|³⁹ Seit 2008 arbeiten in Tübingen das Max-Planck-Institut für Intelligente Systeme, das Water Earth System Science Institute (in Kooperation mit dem Helmholtz-Umweltforschungszentrum Leipzig-Halle), vier nationale Gesundheitszentren (Deutsches Zentrum für neurodegenerative Erkrankungen, Deutsches Zentrum für Diabetesforschung, Deutsches Zentrum für Infektionsforschung und das Deutsche Konsortium für translationale Krebsforschung), der WGL-WissenschaftsCampus „Bildung in Informationsumwelten“ und die Forschungskooperation mit der Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung im Center for Human Evolution and Palaeoecology.

ment zur Intensivierung von Kooperationen zwischen universitären und außeruniversitären Einrichtungen sind Brückenprofessuren bzw. gemeinsame Berufungen (so beispielsweise an der Universität Bremen oder der LMU München).

Die Motivation, Kooperationen mit externen Partnern einzugehen, hängt eng mit den Rahmenbedingungen am Standort zusammen. An der RWTH Aachen und der Universität Göttingen sollen die Kooperationsbeziehungen mit den langjährigen Partnern vor Ort im Rahmen der Zukunftskonzepte durch gemeinsame Förderinstrumente oder neue Gremien effizienter als bisher genutzt werden. Die TU Dresden beschreibt ihre Ausgangssituation so, dass die Partnerschaft zwischen der Universität und den außeruniversitären Forschungs- und Kultureinrichtungen in Dresden nötige Voraussetzung sei, dass die Universität „in die Erste Liga der internationalen Universitäten“ aufsteige (Antrag Zukunftskonzept TU Dresden, S.1). Die Universität Bremen will die hohe Dichte der außeruniversitären Einrichtungen auf dem Campus und in der Umgebung nutzen, um im nordwestdeutschen Raum genug kritische Masse herzustellen und den Anschluss an die internationale Spitzenforschung zu gewährleisten. An der Universität Konstanz ist die Dichte außeruniversitärer Kooperationspartner vor Ort geringer, so dass die Universität verstärkt Kontakt zur lokalen und regionalen Wirtschaft sucht.

IV.2 Kooperationsformate im Rahmen der Zukunftskonzepte

Ähnlich heterogen wie die Motivation zum Aufbau von Kooperationsbeziehungen ist auch die konkrete Ausgestaltung und Organisation der Zusammenschlüsse vor Ort. Im Vergleich der Kooperationsvorhaben der Zukunftskonzepte zeichnen sich allerdings Merkmale und Bündel von Merkmalen ab, die eine grobe Gruppenzuordnung ermöglichen:

- _ Zusammenschlüsse über mehrere Leistungsdimensionen,
- _ Kooperationen in einzelnen Leistungsdimensionen und
- _ Kooperationen mit Wirtschaft/Industrie.

Kooperationsvorhaben mit Wirtschafts- und Industrieunternehmen werden als eigene Kategorie gefasst, weil die Kooperationspartner aus einem anderen gesellschaftlichen Teilsystem stammen und der Zusammenschluss auf den Bereich der Anwendungsorientierung und Innovationsförderung ausgerichtet ist.

IV.2.a Strategische Zusammenschlüsse über mehrere Leistungsdimensionen

Für die Zwecke dieser Querschnittsanalyse können Zusammenschlüsse im Kontext mehrerer Leistungsdimensionen so definiert werden, dass die Universität im Rahmen ihres Zukunftskonzepts zusammenarbeitet

- _ mit einem oder mehreren externen Partnern,

- _ in einem formalisierten Zusammenschluss, der zumeist mit einer neuen Bezeichnung des Kooperationsvorhabens verbunden ist (z.B. JARA, Göttingen Campus oder DRESDEN-concept),
- _ in mehreren Leistungsdimensionen (Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturen und Transfer) und
- _ in der Regel weiter formalisiert durch neue kooperative Steuerungs- und Organisationselemente, so eigens geschaffene institutionenübergreifende Gremien auf zentraler oder dezentraler Ebene.

Die Kooperation wird mit der Absicht eingegangen, dass sie Synergien erzeugt oder Kräfte so bündelt, dass ein Vorteil gegenüber den Anstrengungen einer einzelnen Einrichtung entsteht. Oftmals beansprucht das Kooperationsvorhaben substantielle Anteile der Fördermittel des Zukunftskonzepts. Die einzelnen Partner bleiben rechtlich eigenständig und schließen Kooperations- oder Rahmenverträge ab. Die Einbeziehung der außeruniversitären Partner in die Lehre kann oftmals, wie das Beispiel DRESDEN-concept zeigt, kapazitätsneutral erfolgen. Zu den strategischen Zusammenschlüssen mit mehreren Leistungsdimensionen können in alphabetischer Reihenfolge gezählt werden:

- _ Jülich Aachen Research Alliance (JARA)
- _ Integrative Research Institutes (IRI) der HU Berlin,
- _ die Maßnahme „Profilbereiche stärken“ der Universität Bremen
- _ DRESDEN-concept,
- _ Göttingen Campus,
- _ die Fields of Focus an der Universität Heidelberg,
- _ Heidelberg Karlsruhe Research Partnership (HEiKA),
- _ ForschungsAllianz Köln und
- _ die Maßnahme „Angewandte Grundlagenforschung“ an der Universität Tübingen.

Weiterentwicklung thematischer Wissenschaftsbereiche: Fünf Universitäten (RWTH Aachen, HU Berlin, Bremen, Köln, Heidelberg) sind Kooperationen mit einem oder mehreren außeruniversitären Partnern eingegangen, die als zentrale Gemeinsamkeit die Arbeit an wissenschaftlich-thematischen Feldern aufweisen und dafür mit den externen Partnern in den Leistungsdimensionen Forschung und Lehre, in der Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie in der Nutzung und Anschaffung von Forschungs- und Informationsinfrastrukturen zusammenarbeiten (vgl. Anhang E.IV.3, Abschnitt I.1).

So beruht die Jülich Aachen Research Alliance (JARA) zwischen der RWTH Aachen und dem Forschungszentrum Jülich auf dem Ansatz, in gemeinsam ausgewählten „Exzellenzkernen“ zusammenzuarbeiten, um die „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“ zu erforschen. Auch an der Universität Tübingen widmet man sich in dem umfassenden Maßnahmenbündel „Anwendungsorientierte Grundlagenforschung – Wissens- und Technologie-

transfer“ in vier ausgewählten thematischen „Plattformen“ den „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“. An der HU Berlin konzentriert sich die Zusammenarbeit in Integrative Research Institutes, von denen bislang Zentren in drei breit angelegten Wissenschaftsfeldern gegründet wurden. |⁴⁰ In den Zukunftskonzepten der Universitäten Bremen, Köln und Heidelberg ist die Zusammenarbeit mit externen Partnern auf die Weiterentwicklung der universitären Schwerpunktbereiche ausgerichtet, die in Bremen die sechs Profildomänen darstellen, in Heidelberg die vier Fields of Focus und in Köln die vier „Kernprofilbereiche“ (KPB). Im Februar 2014 haben sich die Mitglieder der ForschungsAllianz Köln auf vier Themen der Zusammenarbeit geeinigt, die an die KPB angelehnt sind. |⁴¹ In Bremen werden zur Stärkung der Profildomänen zusätzlich elf Kooperative Nachwuchsgruppen gemeinsam mit den außeruniversitären Partnern aufgebaut. Zudem unternimmt das Rektorat mit den außeruniversitären Partnern gemeinsame Strategieworkshops, um die thematischen Wissenschaftsbereiche fortzuentwickeln. Mehrheitlich handelt es sich bei den externen Partnern um Einrichtungen der vier großen Organisationen außeruniversitärer Forschung, der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) und der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), wobei die Anzahl der Partner variiert (vgl. Anhang E.IV.4 und Kapitel C.IV.2.d).

FALLBEISPIEL

In Köln hatte die Universität für die strategische und inhaltliche Ausrichtung der Max-Planck-Institute eine hohe Bedeutung. So hat sich 2011 das Max-Planck-Institut für Neurowissenschaften zum MPI für Stoffwechselforschung neu ausgerichtet. Dies ist Entwicklung an der Universität, insbesondere dem Exzellenzcluster „Altersforschung“, geschuldet. Im Jahr 2008 ist überdies das MPI für Biologie des Alterns gegründet worden, das am Exzellenzcluster „Altersforschung“ beteiligt ist. Beide MPIs sind in die Cologne Graduate School of Ageing Research eingebunden; die Stipendien speisen sich aus einem gemeinsamen Pool. Darüber hinaus wird die Forschungsinfrastruktur gemeinsam genutzt. Die Forschung kann räumlich konzentriert stattfinden, nachdem dem MPI ein Grundstück auf dem Universitätsgelände offeriert wurde. Es gibt nunmehr eine mit der Universität koordinierte strategische Entwicklung (Ausrichtung der Forschung, Rekrutierung, Drittmittelprojekte, Infrastruktur, Graduiertenausbildung).

Steuerungs- und Koordinierungsprozesse: Mehrheitlich sind gemeinsame Gremien mit den außeruniversitären Partnern auf zentraler Ebene gebildet worden, die eine Beratungsfunktion haben (Strategierat der RWTH Aachen, Forschungs- und Strategiekommission der Universität Heidelberg, Universitätskonferenz der Universität Köln). Diese stehen an der RWTH Aachen und der Universität Heidelberg zusätzlich mit gemeinsamen Steuerungs- und Koor-

|⁴⁰ Das naturwissenschaftlich ausgerichtete IRIS (Integrative Research Institute for the Sciences) Adlershof ist bereits 2009 gegründet worden und soll erweitert werden. Die IRI Lebenswissenschaften und THESys (= Transformations of Human-Environment Systems) wurden im Frühjahr 2013 gegründet.

|⁴¹ Ausgewählt wurden „Altersassoziierte Krankheiten“, „Astrophysik“, „Big Data“ und „Energie und Umwelt“.

dinationsgremien auf dezentraler Ebene in Verbindung. Eine Besonderheit bei JARA sind die so genannten JARA-Institute, gemeinsam gegründete wissenschaftliche Einrichtungen, die zugleich Teil des FZ Jülich und der Universität sind. Die gemeinsame Gründung wurde auf Grundlage von § 11 des Hochschulzukunftsgesetzes Nordrhein-Westfalen, das im Herbst 2014 in Kraft getreten ist, ermöglicht. JARA-Institute werden kollegial von drei bis fünf JARA-Professorinnen oder -Professoren geleitet, die Teile ihrer Ressourcen in das gemeinsame JARA-Institut einbringen. Darüber hinaus erhalten JARA-Institute Mittel des Zukunftskonzepts und werden zusätzlich von der RWTH Aachen und dem Forschungszentrum Jülich in gleichem Umfang finanziell unterstützt. Über die Verwendung der Mittel entscheiden die JARA-Professorinnen und -Professoren gemeinsam. Die HU Berlin koordiniert die IRI im Rahmen von 2014 installierten Gemeinsamen Koordinierungsräten, die für jeweils den Campus Nord und den Campus Adlershof gebildet wurden. Die Räte sind zuständig für die strategische Entwicklung der Campi, Ausbildungsfragen die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betreffend und die Abstimmung der Berufungsplanung. In Tübingen werden die vier interdisziplinären Plattformen durch jeweils drei Gremien – der Mitgliederversammlung, dem Direktorium und einem Strategischen Beirat – gesteuert und die Partner innerhalb der Plattform verzahnt. An letzterem Gremium sind auch Vertretungen der außeruniversitären Einrichtungen in Tübingen sowie der Industrie beteiligt. An der Universität Bremen ist keine eigene Gremienstruktur für die Kooperationsvorhaben neu installiert worden, hier wird auf bereits existierende Gremien zurückgegriffen. |⁴² Laut Fortschrittsbericht 2014 ist ein gemeinsames Steuerungs- und Koordinationsgremium von Universität und außeruniversitären Partnern geplant.

Eine gemeinsame Campusentwicklung mit externen Partnern sehen die Zukunftskonzepte an der TU Dresden mit DRESDEN-concept und dem Göttingen Campus an der Universität Göttingen vor. An beiden Standorten wird als Ausgangspunkt der Kooperationsbestrebungen das disziplinäre Spektrum der Universität genutzt und diese Breite durch die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Partnern am Universitätsstandort verstärkt. Als Bild gleicht der Campuszusammenschluss am ehesten einem Stern: In seinem Zentrum steht die Universität, um sie herum ordnen sich die externen Partner an. Dabei sind die außeruniversitären Partner bei DRESDEN-concept bzw. dem Göttingen Campus durch ein zentral verankertes Gremium (DRESDEN-Board bzw. Göttingen Research Council) miteinander verbunden (vgl. Anhang E.IV.3, Abschnitt I.2). Selbster-

|⁴² Die Kooperationsbeziehungen an der Universität Bremen werden im Rahmen der so genannten „Fallturm-Runde“ abgestimmt, der die Rektoren der Hochschulen und die Leiter der großen Forschungsinstitute des Landes Bremen angehören. Zudem ist der Rektor der Universität Bremen Mitglied im Aufsichtsrat der außeruniversitären Einrichtungen in Bremen.

klärtes Ziel bei DRESDEN-concept ist es, gemeinsam mit den Partnern Synergien in den Leistungsdimensionen Forschung, Ausbildung, Infrastruktur und Verwaltung zu erschließen und zu nutzen. Es soll eine gemeinsame Wissenschaftsstrategie entwickelt werden, um Gebiete der Forschungsexzellenz zu identifizieren. In Göttingen sind die derzeitigen Forschungsschwerpunkte mit den außeruniversitären Partnern festgelegt worden, die die Grundlage des Profilbildungsprozesses für den Göttingen Campus darstellen.

In der Jülich Aachen Research Alliance (JARA) findet die wissenschaftlich-inhaltliche Zusammenarbeit in (bisher) sechs „Exzellenzkernen“ (entsprechend der JARA-Sektionen) statt. Die Anzahl der Sektionen ist prinzipiell erweiterbar, wird aber durch die Vorgabe, in forschungsstarken Bereichen gegenseitigen Interesses zusammenarbeiten zu wollen, begrenzt. Jede JARA-Sektion besteht aus 30-50 Forschergruppen. Aus den Sektionen werden JARA-Institute gebildet, die aus einer relativ kleinen Anzahl von JARA-Professorinnen und Professoren (3-5) bestehen und eine Art Task Force zur Lösung einer gemeinsamen Fragestellung bilden. Zwei Institute aus den Sektionen JARA-BRAIN und JARA-FIT sind seitdem gegründet worden.

Darstellung der JARA-Governance

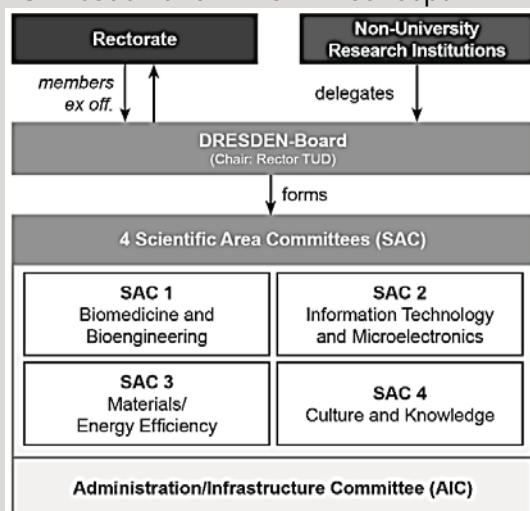


Quelle: RWTH Aachen.

Für JARA ist eine Governance mit vier Steuerungs- und Koordinierungseinheiten auf dezentraler und zentraler Ebenen entwickelt worden. Die sechs Sektionen werden dezentral und paritätisch geleitet, mit jeweils einem Direktor bzw. einer Direktorin von der RWTH Aachen und dem Forschungszentrum Jülich. Oberhalb dieser Ebene gibt es mit dem JARA-Präsidium und der „Versammlung der Vertragspartner“ zwei weitere dezentrale Gremien. Die Sektionsdirektoren bilden gemeinsam mit dem Vorstandsvorsitzenden des FZ Jülich, dem Rektor der RWTH und dem geschäftsführenden Direktor das Präsidium von JARA. Dort wird über die strategische Planung von JARA, die Auswahl der wissenschaftlichen Inhalte und der Professuren sowie die Investitionen entschieden. Das Präsidium steht in Austausch mit der „Versammlung der Vertragspartner“, die aus dem Rektor und Kanzler der RWTH einerseits und dem Vorstandsvorsitzendem des FZ Jülich und seinem Stellvertreter andererseits, bestehen. Die „Versammlung der Vertragspartner“ entscheidet über die strategische Entwicklung von JARA. Daneben ist das FZ Jülich auch auf zentraler Ebene beteiligt, indem es Mitglied im Strategierat der RWTH Aachen ist. Der Strategierat berät die strategischen Ziele der RWTH Aachen und beaufsichtigt ihre Umsetzung.

DRESDEN-concept umfasst als partnerschaftlicher Verbund der TU Dresden mehr als 20 außeruniversitären Forschungs- und Kultureinrichtungen aus den Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Naturwissenschaften, Geisteswissenschaften und der Medizin. Mit jedem Mitglied hat die TU Dresden einen Kooperationsvertrag geschlossen. Organisatorische Grundlage ist der Verein DRESDEN-concept e.V. Das DRESDEN-Board koordiniert als Steuerungsgremium die Aktivitäten der Partnerinstitutionen und berät das Rektorat. Als Scientific Area Committee (SAC) wird die wissenschaftliche Arbeitsgruppe derjenigen Wissenschaftsbereiche bezeichnet, die in engem Bezug zu den Forschungsprofilen stehen und in denen Vertreterinnen und Vertretern der jeweiligen Forschungsbereiche seitens der Universität und ihrer außeruniversitären Partner vertreten sind. Die SACs erarbeiten Empfehlungen zu Forschungsbereichen, die als entwicklungsfähig eingestuft werden. Sie schlagen Principal Investigators vor, die an die TU Dresden berufen werden könnten und sind die Hauptverantwortlichen für die Entwicklung und Förderung transdisziplinärer Forschungscluster. Die SACs geben Empfehlungen an das DRESDEN-Board und damit auch an das Rektorat, verfügen aber, was Prozesse an der TU Dresden anbelangt, über keine Entscheidungskompetenz. Das Administration and Infrastructure Committee (AIC) besteht aus dem Kanzler bzw. der Kanzlerin der TU Dresden und Vertretungen der Kooperationspartner und lotet Potenziale in Bezug auf gemeinsame (Forschungs-)Infrastruktur aus (beispielsweise Welcome Center, Genome Center und Technologietransferstelle). Eine Mitgliederversammlung trifft sich zwei Mal jährlich.

Grafische Darstellung der Steuerung von TU Dresden und DRESDEN-concept



Quelle: Antrag Zukunftskonzept TU Dresden 2011.

Quelle: Antrag Zukunftskonzept TU Dresden 2011. Die Wirkung sowohl von DRESDEN-concept als auch des Göttingen Research Council auf hochschulische Prozesse entfaltet sich durch die Einbindung in andere Maßnahmen des Zukunftskonzepts. Das Herzstück des Dresdner Zukunftskonzepts ist die Rekrutierung von wissenschaftlichem Spitzenpersonal, an deren Gewinnung die DRESDEN-concept-Mitglieder mitwirken, indem sie u.a. Mitglieder von Berufungskommissionen (beispielsweise bei Open Topic Tenure Track-Professuren) sein können. Die Open Topic Tenure Track-Professuren können zudem Arbeitsgruppen an den außeruniversitären Partneereinrichtungen unterhalten. Das Göttingen Research Council (GRC) ist an einer zentralen Maßnahme des in der 1. Programmphase geförderten Zukunftskonzepts, den interdisziplinären Forschungszentren (Courant Zentren |⁴³) sowie den Free Floater-Nachwuchsgruppen beteiligt, indem es Themen der Zentren mitauswählt und damit die forschungsstrategische Ausrichtung mitbestimmt. Bei Besuchen an den Universitäten betonten die jeweiligen Kooperationspartner und die Uni-

|⁴³ Courant Zentren bestehen aus jeweils bis zu drei Forschernachwuchsgruppen. Im Rahmen des Zukunftskonzepts wurden sieben Zentren eingerichtet.

versitätsleitung, dass gemeinsame, eigens entwickelte Förderformate günstig sind, um eine Hebelwirkung der Zusammenarbeit zu erzielen.

FALLBEISPIEL

Die Zusammenarbeit zwischen außeruniversitären Einrichtungen und der Universität Göttingen schließt mittlerweile verstärkt den Bereich der Lehre mit ein, indem gemeinsame forschungsorientierte Lehrkonzepte sowohl auf Ebene von Bachelor- als auch Masterstudiengängen umgesetzt werden. Zudem sollen die gemeinsamen Aktivitäten auch auf die Verbindung von Grundlagenforschung und Transfer sowie die stärkere Einbindung lokaler Wirtschaftsunternehmen erweitert werden. Deshalb erfolgte 2014 die Umbenennung von Göttingen Research Campus in Göttingen Campus.

Beim Ortsbesuch Anfang 2015 wurde berichtet, dass auch an der Universität Tübingen die Einrichtung eines Tübingen Research Campus für die Medizin, Naturwissenschaften, Informatik und Medienwissenschaften beschlossen wurde. Er soll die Zusammenarbeit der Universität mit den außeruniversitären Einrichtungen in Tübingen systematisch ausbauen und – auch mittels Gremienaufbau – strukturieren. Für die Geistes- und Sozialwissenschaften ist Ende 2014 die Einrichtung des Tübingen Research Networks (TRN) erfolgt.

Regionale Hochschulpartnerschaften: HEiKA (Heidelberg Karlsruhe Research Partnership) ist der einzige Zusammenschluss im Rahmen der Zukunftskonzepte, der ausschließlich Universitäten (KIT und Universität Heidelberg) umfasst (vgl. Anhang E.IV.3, Abschnitt I.3). Er wurde durch das Zukunftskonzept angestoßen und wird vom KIT, dessen Zukunftskonzept nicht weiter gefördert wird, seit 2012 aus institutionellen Mitteln unterstützt. Die Partnerschaft beruht auf langjähriger gemeinsamer Projekterfahrung und wurde 2011 formalisiert. Für HEiKA haben die beiden beteiligten Einrichtungen komplementär fünf gemeinsame thematische „Forschungsbrücken“ identifiziert, in denen gemeinsam Forschungsprojekte beim HEiKA Research Board, dem der KIT-Vizepräsident für Forschung und Information im Wechsel mit dem Prorektor für Forschung und Struktur der Universität Heidelberg vorsitzt, beantragt werden können. Gesteuert wird HEiKA dezentral von einem paritätisch besetzten Direktorium, dem zwei Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler pro „Forschungsbrücke“ angehören. HEiKA beinhaltet eine Abstimmung etwa bei Berufungsverfahren und gemeinsamen Forschungsanträgen. Die strategische Partnerschaft beruht auf individuellen Mitgliedschaften, um die sich alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an der Universität Heidelberg oder dem KIT arbeiten, bewerben können.

IV.2.b Strategische Kooperationen in einzelnen Leistungsdimensionen

Personalrekrutierung und Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Zwei Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept (TU München, FU Berlin) arbeiten in einzelnen Leistungsdimensionen der Wissenschaft mit externen Partnern zusammen (vgl. Anhang E.IV.3, Abschnitt II). Bei der TU München handelt es sich um die Kooperation mit der Max-Planck-

Gesellschaft (Max Planck@TUM – Allianz der Spitzenforschung) zur gemeinsamen Personalrekrutierung. Überdies hat die TU München eine Kooperation mit Fachhochschulen der Region institutionalisiert (vgl. Kapitel C. IV.2.d). An der FU Berlin beteiligen sich die Partnereinrichtungen am so genannten „Karrierewegemodell“ (vgl. Kapitel C.II.2). Die Kooperationen in beiden Einrichtungen konzentrieren sich also auf die Förderung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase.

Neben gemeinsamen Berufungen werden an der TU München junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der MPG als Tenure Track-Professuren an die TU München berufen. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der MPG können Mitglieder im TUM-IAS, dem Munich Center for Technology in Society, der Munich School of Engineering und dem Anna Boyksen Diversity Research Center werden (siehe auch Fallbeispiel TU München S. 54). Die TU München erwartet von der Kooperation mit der Max-Planck-Gesellschaft zudem die Stärkung der Internationalität ihrer Einrichtung und einen Austausch über Fragen des Qualitätsmanagements. Im Rahmen der Kooperation an der FU Berlin werden Stellen in Arbeitsgruppen der Kooperationspartner und umgekehrt für die Partner, in Arbeitsgruppen der Universität, freigehalten. Die Formen der Zusammenarbeit mit außeruniversitären Einrichtungen reichen von gemeinsamen Veranstaltungen im „Jungen Wissenschaftsforum Dahlem“ über gemeinsame Projektanträge auf nationaler und europäischer Ebene bis hin zur finanziellen Beteiligung an Nachwuchsforschergruppen (Junior Research Groups). Die Anzahl der gemeinsam mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen getragenen Promotionsprogramme ist zwischen 2012 und 2014 von einem auf sieben angestiegen. Von den 20 Junior Research Groups, die im Rahmen des Karrierewegemodells aufgebaut werden sollen, wurde rund ein Drittel gemeinsam mit den außeruniversitären Partnern konzipiert und sollen hälftig finanziert werden (Stand: Fortschrittsbericht 2015). Darüber hinaus sind an der FU Berlin gemeinsame Berufungen im Rahmen der W2-Professuren auf Zeit geplant (vgl. dazu Kapitel C.II). Auch ist ein Austausch auf der Ebene des Verwaltungspersonals vorgesehen. Nach Einschätzung der Universitätsleitung ergeben sich aus dieser Kooperation zahlreiche Vorteile. Die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden in die universitäre Lehre eingebunden und erwerben Lehrqualifikation. Zudem können sie Angebote des Zukunftskonzepts zur Karriereentwicklung und Qualifizierung nutzen. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhalten verstärkt die Möglichkeit, Promotionen gemeinsam zu betreuen und unter besseren Rahmenbedingungen zu forschen. Mit Blick auf den Vorteil auf Ebene der beteiligten Institutionen können Forschungs- und Infrastrukturen gemeinsam genutzt werden. Aus Sicht der Hochschulleitung erhält der Wissenschaftsstandort durch die Kooperation insgesamt eine höhere Sichtbarkeit. 2014 wurde zudem die Zusammenarbeit der Berliner FU und HU sowie der Universität Potsdam auf Ebene der Doktorandenförderung intensiviert und systematisiert. In diesem Rahmen sollen gemeinsame Angebo-

te im Bereich „Gute wissenschaftliche Praxis“ entwickelt sowie gemeinsame Veranstaltungen durchgeführt werden.

IV.2.c Kooperationen mit der Wirtschaft/Industrie

Im Rahmen der 3. Förderlinie werden an den Universitäten vielfältige Maßnahmen gefördert, die die Zusammenarbeit zwischen Universität und Partnern aus Unternehmen intensivieren. So existieren im Rahmen von JARA zahlreiche Projektkooperationen mit Industrieunternehmen wie Infineon, Intel, IBM, Siemens, Hewlett Packard, Samsung, Sony, Philips, Bosch, Raith oder ZEISS. Alle Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept verfügen über zahlreiche und langjährige Kooperationsbeziehungen mit Industriepartnern. Neben Projektkooperationen wurde beispielsweise am IRI for the Sciences Adlershof der HU Berlin eine Brückenprofessur an der Schnittstelle zwischen Physik und Chemie eingerichtet, die am Open Access Laboratory (OPAL) for Advanced Materials angesiedelt ist, um Kooperationen zwischen den Materialwissenschaften der HU Berlin und einschlägigen Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft zu unterstützen und Knowhow aus der Universität in die Wirtschaft zu transferieren. Die Universität Göttingen plant, regionale Unternehmen, mit denen bereits Forschungsk Kooperationen bestehen, in zunehmender Zahl als assoziierte Mitglieder des Göttingen Campus aufzunehmen. Das erste Unternehmen, mit dem eine Rahmenvereinbarung unterzeichnet wurde, ist PHYWE, das technische Ausstattung für die schulische und universitäre Lehre im naturwissenschaftlichen Bereich produziert. Im Rahmen der Dahlem Research School an der FU Berlin widmen sich Programme zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen an Promovierende und Postdocs, um Laufbahnen in der freien Wirtschaft und die Gründungskultur systematisch zu fördern.

An fünf Standorten (KIT, Heidelberg, Tübingen, Konstanz, TU München) sind darüber hinaus strategische Konzepte für Kooperationsbeziehungen mit Unternehmen entwickelt worden (vgl. Anhang E.IV.3, Abschnitt III). Sie verfolgen den Ansatz, den Wissensaustausch zwischen grundlagenorientierter und anwendungsorientierter Forschung für die Innovationsförderung systematisch zu verbessern.

Am KIT, an der TU München sowie an der Universität Tübingen werden im Rahmen der Zukunftskonzepte in erster Linie personenbezogene Maßnahmen umgesetzt. Am KIT und an der Universität Tübingen wurden so genannte Industry on Campus-Professuren sowie Nachwuchsforschergruppen (am KIT) eingerichtet, die hälftig an der Universität und dem beteiligten Industrieunternehmen angesiedelt sind und auch gleichberechtigt finanziert werden.

Das Heidelberg Collaboratory for Image Processing (HCI) wurde Anfang 2008 als drittes Industry on Campus-Projekt im Rahmen des Zukunftskonzepts etabliert. Es ist Teil des „Instituts für Wissenschaftliches Rechnen“ der Universität Heidelberg und stellt eine Zusammenarbeit zwischen drei Professuren (Arbeitsgruppen) und der Robert Bosch GmbH, der Heidelberger Druckmaschinen AG und drei mittelständischen Firmen dar. Konzeptioneller Ausgangspunkt des HCI besteht darin, dass die grundlegenden Probleme der Bildverarbeitung weitgehend unabhängig von den Anwendungen auftreten. Demnach kann die Grundlagenforschung in eine Vielzahl verschiedener Anwendungen ausstrahlen. Umgekehrt werfen Anwendungen immer wieder neue Fragen auf und stimulieren so weitere Grundlagenforschung. Aus diesem Projekt ist 2014 das DFG-Graduiertenkolleg „Räumliche/Zeitliche Probabilistische Graphische Modelle und Anwendungen in der Bildauswertung“ entstanden, ferner wurde ein Kooperationsvertrag mit dem Austrian Institute of Technology (AIT) in Wien unterzeichnet mit dem Ziel einer langfristigen strategischen Zusammenarbeit und Projektförderung durch die EU. Eine zweite Ausgründung – neben der Pallas Ludens GmbH 2013 – auf Basis des ersten eingereichten HCI-Patents (Patentinhaber Universität Heidelberg) ist in Vorbereitung.

An der Universität Heidelberg werden im Rahmen des Zukunftskonzepts zwei Industry on Campus-Projekte mit thematischer Fokussierung gefördert. Bei den Themensetzungen (Bildgebende Verfahren sowie Katalyseforschung) wird davon ausgegangen, dass es für die Bearbeitung notwendig ist, beide Forschungsperspektiven (Grundlagen und Anwendung) in einem gemeinsamen Projektzusammenhang direkt miteinander zu verbinden. An der Universität Konstanz, an der TU München und am KIT wurden interne wettbewerbliche Förderprogramme aufgelegt, die Projekte mit der Industrie anbahnen und unterstützen bzw. die industrielle Verwertung von Forschungserkenntnissen fördern sollen.

An der Universität Konstanz wird die Forschung durch ein Bündel von zielgerichteten Projektinitiativen wettbewerblich gefördert, die auf Weiterentwicklungsbedarfe der Universität gerichtet sind. Eine davon ist die Maßnahme „Transferplattformen“, in der mindestens eines der nachfolgenden Ziele erfüllt werden müssen. Sie sollen (1) auf Kooperationen von einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Konstanz im Verbund mit Anwendungspartnern aus der Wirtschaft, öffentlichen Einrichtungen oder Verbänden basieren. Sie sollen (2) Erkenntnisse nutzbar machen und weiterentwickeln, die im Verbund mit Anwendungspartnern aus der Wirtschaft, öffentlichen Einrichtungen oder Verbänden entstanden sind. Sie sollen (3) die Vorbereitung von Gründungsvorhaben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Konstanz unterstützen. Die Maßnahme wird primär von Postdocs genutzt, wobei auch geisteswissenschaftliche Transferprojekte gefördert werden. Neben Transferplattformen zur Biotechnologie und der Gründung eines Center for Applied Photonics finden sich unter den neun geförderten Projekten entsprechend auch Vorhaben, die beispielsweise im Rahmen der Plattform „Mehrsprachigkeit in Kita und Schule“ Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte und Erziehungspersonal entwickeln.

IV.2.d Kooperationen mit Fachhochschulen

An drei Universitäten mit Zukunftskonzept werden Kooperationen mit Fachhochschulen gefördert (vgl. Anhang E.IV.4). Dies geschieht in unterschiedlichen Formen der Zusammenarbeit, die zudem verschieden stark formalisiert sind. Im TUM Applied Technology Forum der Munich School of Engineering werden Promotionen mit Fachhochschulen im Bereich der Energieforschung betreut. Die Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden ist Partnerin Rahmen des

Verbundes DRESDEN-concept, an der Universität Göttingen gehört die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst zu den assoziierten Partnern des Göttingen Campus.

IV.3 Reichweite der Kooperationsbeziehungen und beteiligte Partner

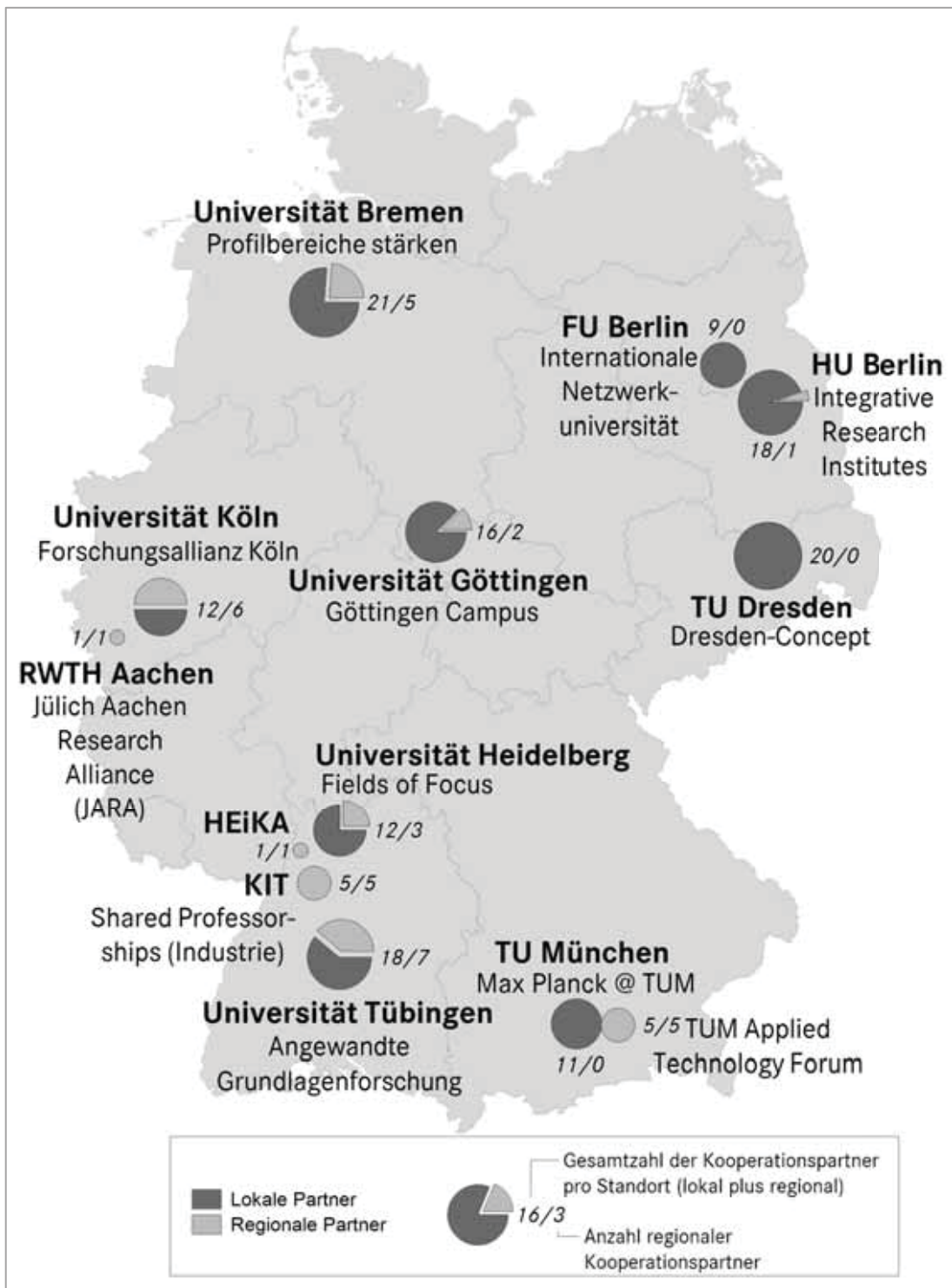
Reichweite: Kooperationen mit externen Partnern im Rahmen der 3. Förderlinie der Exzellenzinitiative sind in erster Linie auf lokaler und regionaler Ebene entstanden (vgl. Abbildung 9). Dafür wurden maßgeblich die außeruniversitären Partner am Universitätsstandort genutzt. Kooperationsbeziehungen, die sich in die Region erstrecken, sind mit beispielsweise HEiKA, JARA, dem TUM Applied Technology Forum oder der ForschungsAllianz Köln in geringerer Zahl entstanden. |⁴⁴

Typen und Anzahl der Kooperationspartner: Die externen Partner im Rahmen der Zukunftskonzepte gehören überwiegend den vier großen Organisationen außeruniversitärer Forschung an (vgl. Anhang E.IV.4). Zuerst sind die Institute der HGF und MPG zu nennen, in geringeren Anteilen sind Einrichtungen der Fraunhofer-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft vertreten. Dazu kommen drei Deutsche Zentren der Gesundheitsforschung (DZG) an verteilten Standorten, das Deutsche Zentrum für Diabetesforschung (DZD), das Deutsche Zentrum für Neurogenerative Erkrankungen (DZNE) und das Deutsche Zentrum für Infektionsforschung (DZIF). Zwölf der 18 Helmholtz-Zentren kooperieren mit acht Universitäten der 3. Förderlinie. |⁴⁵ Von den 83 Instituten der Max-Planck-Gesellschaft in Deutschland sind mehr als ein Drittel im Rahmen von insgesamt neun Zukunftskonzepten eingebunden. Ungefähr ein Viertel der 67 Fraunhofer-Institute kooperiert im Rahmen von knapp der Hälfte der Zukunftskonzepte, etwa 20 % der 89 Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft arbeiten mit zehn Universitäten der 3. Förderlinie zusammen. Ein wesentlicher Anteil der Kooperationsmaßnahmen entfällt damit auf Zusammenschlüsse mit Einrichtungen im Bereich der Großgeräteforschung und wissenschaftlichen Infrastrukturen sowie der Grundlagenforschung. Etwa ein Viertel aller beteiligten außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind in den Geistes- und Sozialwissenschaften angesiedelt.

|⁴⁴ Nationale Partner sind in einigen Kooperationsvorhaben ebenfalls vertreten. Dabei sind die deutschlandweit verteilten Deutschen Zentren der Gesundheitsforschung zu nennen. So kooperiert die Universität Tübingen mit dem Deutschen Zentrum für Diabetesforschung (DZD; Standorte: Düsseldorf, Potsdam-Rehbrücke, München, Dresden und Tübingen), dem Deutschen Zentrum für Neurogenerative Erkrankungen (DZNE; Standorte: Berlin, Bonn, Dresden, Göttingen, Magdeburg, München, Rostock/Greifswald, Tübingen und Witten) und dem Deutschen Zentrum für Infektionsforschung (DZI; Standorte: Hamburg/Lübeck/Borstel, Hannover/Braunschweig, Bonn/Köln, Gießen/Marburg/Langen, Heidelberg, Tübingen und München). Zu den DRESDEN-concept-Partnern zählt das DZNE. Die Universität Bremen kooperiert mit dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt, dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz und mit der Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung, die ebenfalls mehrere Standorte haben.

|⁴⁵ Das ehemalige FZ Karlsruhe (Fusion KIT) ist hier nicht mitgezählt.

Abbildung 9: Geografische Verteilung der strategischen Kooperationen im Rahmen der Zukunftskonzepte



Quelle: Anträge Zukunftskonzepte 2011.

Anmerkungen: Die Anzahl der regionalen Kooperationspartner der Universität Göttingen bezieht sich auf assoziierte Mitglieder des Göttingen Campus. Die Einrichtungen der Deutschen Zentren der Gesundheitsforschung (Kooperationspartner Tübingen) sind deutschlandweit verteilt. Der Begriff „Region“ meint Entfernungen von weniger als einer Stunde Fahrtzeit, die persönlichen Austausch und auch zumindest regelmäßige Dozentenmobilität und Nutzung gemeinsamer Infrastrukturen ermöglichen.

Kartengrundlage: © Lutum+Tappert.

Drei Zukunftskonzepte weisen Kooperationen zwischen zwei Partnern auf (JARA und HEiKA), der Großteil der Kooperationsvorhaben ist jedoch in Zusammenschlüsse mit mehreren Partnern eingebunden. So kooperieren beispielsweise das DKFZ und das GSI Darmstadt neben Einrichtungen der MPG oder weiterer außeruniversitärer Einrichtungen im Rahmen der thematischen Schwerpunktbereiche (Fields of Focus) an der Universität Heidelberg. Institute der vier großen Organisationen außeruniversitärer Forschung sind auch Bestandteil der ForschungsAllianz an der Universität Köln sowie von Campuskonzepten, insbesondere an der Universität Göttingen (Göttingen Campus) sowie der TU Dresden (DRESDEN-concept). Im Zentrum dieser Campuskonzepte steht jeweils die Universität, die ein enges Netzwerk mit den außeruniversitären Einrichtungen, regionalen Unternehmen, Fachhochschulen und anderen Einrichtungen bildet.

Weitere Kooperationspartner sind Hochschulen, in erster Linie vor Ort oder in der Region. Eine strategische Partnerschaft ist mit HEiKA zwischen dem KIT und der Universität Heidelberg entstanden. Die Universität Bremen arbeitet im Rahmen des Zukunftskonzepts eng mit der Jacobs University und der Universität Oldenburg zusammen. Die Hochschule für Jüdische Studien Heidelberg ist beteiligt an dem Field of Focus „Kulturelle Dynamik in globalisierten Welten“ an der Universität Heidelberg. Fachhochschulen spielen als Partner ebenfalls eine Rolle; die Kooperation der TU München mit regionalen Fachhochschulen im Rahmen der Munich School of Engineering sowie die Assoziierungen von Fachhochschulen in das Göttingen Research Council und DRESDEN-concept sind hier zu nennen.

IV.4 Forschungs- und Informationsinfrastrukturen

Mehr als die Hälfte der in der 3. Förderlinie geförderten Standorte haben Konzepte für eine effizientere Nutzung und einen besseren Zugang zu Forschungsinfrastrukturen, inklusive Investitionen und Beschaffung, entwickelt. Insbesondere die strategischen Kooperationskonzepte enthalten Pläne zu einer abgestimmten Nutzung von Forschungsinfrastrukturen, daneben gibt es auch bestimmte einzelne Maßnahmen (vgl. dazu auch Anhang E.IV.3; für inneruniversitäre Forschungsinfrastrukturen siehe Kapitel C.III.6). Ein Beispiel ist hier die RWTH Aachen, die im Rahmen von JARA gemeinsame Forschungsinfrastrukturen mit dem FZ Jülich aufbaut. Dazu gehören beispielsweise das Ernst Ruska-Centrum (ER-C) für Mikroskopie und Spektroskopie mit Elektronen, eine gemeinsame Neuroimaging-Plattform (JARA-BRAIN), die Helmholtz Nanoelectronic Facility (JARA-FIT) und die zugehörige HPC-Partition, die 300 TeraFlops der Superrechner exklusiv für JARA-Forscher bereitstellt. Diese Infrastrukturen werden zum Teil durch die Exzellenzinitiative finanziert, so etwa ein PET-Scanner für die Forschung in JARA-BRAIN, eine Ultrahochvakuumanlage mit Materialdepositionskammern oder ein Testlabor für Elektrostatische Deflektoren. An der TU Dresden wurde eine gemeinsame (virtuelle) Technolo-

gieplattform mit den DRESDEN-concept-Partnern eingerichtet, die alle zur Verfügung stehenden Forschungsgeräte, Dienstleistungen und Technologien beinhaltet. Mit dem MPI für molekulare Zellbiologie und Genetik läuft der Datenaustausch vollständig automatisiert, andere Partnerinstitutionen sollen zukünftig angebunden werden. Über 1.150 Geräte und Services konnten laut Fortschrittsbericht 2015 bereits erfasst werden, für 2015 sind die Weiterentwicklung und Implementierung von Leistungsverrechnungsmodellen sowie die Einführung des Buchungssystems anvisiert. Im Genome Center, an dem Gensequenzierungen und andere Technologien genutzt werden können, ist der gemeinsame Betrieb kostenintensiver Geräte durch die TU Dresden und DRESDEN-concept-Partner gelebte Praxis. 2014 wurden rechtliche Rahmenbedingungen zur Erreichung der vollen Betriebsfähigkeit des komplett integrierten Centers erreicht (Gründung einer Innengesellschaft bürgerlichen Rechts), die abschließende Zustimmung der zuständigen Finanzämter und -ministerien wird erwartet. An der FU Berlin werden vier Berlin Joint Laboratories mit dem Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie als Nachwuchsforschergruppen aufgebaut, um eine verbesserte Nutzung der komplementären Kompetenzen der Partner und ihrer instrumentellen Einrichtungen zu ermöglichen.

IV.5 Fazit

Alle Universitäten der 3. Förderlinie haben das Förderkriterium „Kooperation“ aufgegriffen und vielfältig umgesetzt, so dass die noch im Jahr 2000 konstatierten „Versäulungsstrukturen“ mit Blick auf die Standorte mit Zukunftskonzept nicht mehr zutreffen. Dabei wurde das Thema „Kooperation“ von den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept mit unterschiedlicher Bedeutung versehen und – je nach standortspezifischen Voraussetzungen – unterschiedlich ausgestaltet. Nach Einschätzung der Strategiekommission hat die 3. Förderlinie neue Impulse zur Bildung von Kooperationen gegeben und den Prozess zur Überwindung der Trennung zwischen universitärer und außeruniversitärer Forschung nicht nur angestoßen, sondern auch dynamisiert.

Es wurden vielfältige strategische Zusammenschlüsse im Rahmen der Zukunftskonzepte auf lokaler und regionaler Ebene beantragt. Dies wird zunächst an dem Spektrum an Kooperationsformaten erkennbar, die von Verbänden mit mehreren Leistungsdimensionen, über Campuserwicklungsmodelle mit zahlreichen externen Partnern, Hochschulpartnerschaften und strategische Kooperationen in ausgewählten Leistungsdimensionen reichen. Die dabei entstandenen Modelle und Kooperationsformen sind mit rechtlichen Vereinbarungen großer Varianz unterlegt, die von bi- und multilateralen Verträgen (zum Beispiel Tübingen oder Bremen) über gemeinsame Rahmenvereinbarungen (wie in Aachen oder Göttingen) bis zur Gründung eines Vereins (DRESDEN-concept) reichen. Die Aushandlungsprozesse mit den Kooperationspartnern können sich sehr unterschiedlich gestalten, insbesondere mit Blick

auf die jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen der beteiligten Partner. So kann beispielsweise mit den Einrichtungen der WGL auf Ebene des Einzelinstituts verhandelt werden, während für die Max-Planck-Institute auch die Ebene der Trägerorganisation zuständig ist. Auskünften der Universitätsleitungen zufolge werden in der Regel maßgeschneiderte Kooperationsregelungen getroffen. Die Kooperationen beziehen sich überwiegend auf den Standort oder erstrecken sich bis in die Region. In Berlin beispielsweise besteht ein explizites Ziel der Zukunftskonzepte darin, mit dem Ausbau des Wissenschaftsstandortes auch die Region stärken zu wollen. Auch die TU Dresden will mit dem Konzept der „synergetischen Universität“ das Potenzial der externen Partner vor Ort nutzen. Die Kooperationsbestrebungen schließen oftmals Projektkooperationen mit lokalen oder regionalen Unternehmen mit ein. Im Fall des Göttingen Campus ist ein lokales Unternehmen assoziiertes Mitglied des Göttingen Research Councils.

Eine Anzahl von Kooperationen im Kontext der Zukunftskonzepte beschränkt sich nicht auf die Leistungsdimension „Forschung“, sondern ragt in weitere Leistungsdimensionen hinein. Die Querschnittsanalyse zeigt, dass in mehr als der Hälfte der Zukunftskonzepte die Antragstellung genutzt wurde, um Zusammenschlüsse mit externen Partnern in mehreren Leistungsdimensionen, d.h. in der Forschung, der Lehre, der gemeinsamen Nutzung von Forschungs- und Informationsinfrastruktur und Transfer zu bilden bzw. für die eigene institutionelle Entwicklung einzusetzen. Insbesondere ist die strategische Forschungsplanung mit den außeruniversitären Einrichtungen hervorzuheben, die mit der Konzeption einer wissenschaftsadäquaten, standortbezogenen Governance und gezielten Berufungsstrategien einhergeht. Es sind multiple Verzahnungen auf verschiedenen Ebenen entstanden, die auch den Technologietransfer, Public Outreach, gemeinsame Einrichtungen wie Welcome Center und den Bereich des Marketing und der Kommunikation umfassen.

Verbindliche kooperative Formate haben eine größere Handlungs- und Sprechfähigkeit erzeugt. Auskünften der Universitäten (insbesondere der RWTH Aachen, der Universität Göttingen und der TU Dresden) zufolge hat die Einrichtung einer Gremienstruktur innerhalb des Verbundes zu einer höheren Verbindlichkeit bei Absprachen geführt. Gegenüber wissenschaftlichen und politischen Gesprächspartnern werde eine größere Sprechfähigkeit (u.a. in Verhandlungen mit dem Land) im Sinne eines einheitlichen und konzertierten Auftretens erreicht. Dies zeige sich auch gegenüber Gesprächspartnern aus der Wirtschaft: Sie nehmen den Verbund als one face to customer wahr. Mithilfe der strategischen Kooperationen konnten Zusammenschlüsse zwischen Universitäten und externen Partnern langfristiger und systematischer angelegt werden. Auch sind Ansprechpartner nun eindeutiger und klarer benannt.

Die Kooperationen weisen eine große Bandbreite in Bezug auf die Anzahl und die Provenienz der Partner auf. Ein Großteil der Maßnahmen entfällt auf

Partner im Bereich der Großgeräte, der wissenschaftlichen Infrastruktur sowie der Grundlagenforschung, die im Wesentlichen den vier großen Organisationen außeruniversitärer Forschung angehören. In ungefähr der Hälfte der Zukunftskonzepte wird darüber hinaus mit Industrie- und Wirtschaftsunternehmen sowie mit Universitäten strategisch zusammengearbeitet. Fachhochschulen sind in drei der 14 Zukunftskonzepte eingebunden. Weitere Partner stellen Kommunen, Museen, Landesämter oder private Forschungseinrichtungen dar. Es kann vermutet werden, dass die Universitäten in der Abwägung des Aufwands im Verhältnis zu den Erfolgsaussichten in einem national ausgerichteten Wettbewerbsverfahren eher bereits vorhandene Kooperationsbeziehungen stärken und ausbauen und das Risiko von unerprobten Partnerschaften auf überregionaler Ebene vermeiden wollten. Als erfolgsversprechend wurde möglicherweise angesehen, dass in langjährigen Kooperationen grundlegendes Vertrauen schon aufgebaut wurde. In diesem Zusammenhang betonen die Universitätsleitungen, dass der Aufbau und die intensive Pflege vertrauensbildender Maßnahmen ein entscheidender Faktor für das Gelingen und den Erhalt von Kooperationen zwischen universitären und außeruniversitären Einrichtungen ist. Mittlerweile haben sich auch kooperative Routinen und Verhaltensmuster eingestellt, die für die (tägliche) Arbeit hilfreich sind.

Die Universitäten mit Zukunftskonzept agieren auf Augenhöhe mit den außeruniversitären Partnern. Aus Sicht der Universitätsleitungen hat die 3. Förderlinie die Attraktivität der Universitäten als Kooperationspartner erhöht, weil sie durch Bereitstellung des Rahmens und der finanziellen Mittel auf Augenhöhe mit den außeruniversitären Partnern agieren können. Ein Beispiel ist JARA, deren dezentralen Steuerungsgremien durchgängig paritätisch besetzt sind und deren Untereinheiten, die JARA-Institute, ihren Mitgliedern jeweils gleiche Rechte und Pflichten einräumen. Mit Blick auf die Beziehung zwischen Universität und außeruniversitärer Einrichtung ist auch dadurch die neue Situation entstanden, dass auf zentraler Ebene (dem Wissenschaftlich-Technischen Ausschuss des FZJ-Aufsichtsrates) die RWTH Aachen durch ihren Rektor an Entscheidungsprozessen eines HGF-FZ beteiligt ist. Auch wurden den gemeinsamen Professuren, die am FZJ angesiedelt sind, höhere Lehrverpflichtungen zugewiesen als bisher. Das ehemalige Max-Planck-Institut für neurologische Forschung in Köln hat sich in neuer strategischer Ausrichtung auf die Planungen der Universität zur Exzellenzinitiative (Kernprofilbereich „Altersassoziierte Krankheiten“) 2011 zum MPI für Stoffwechselforschung entwickelt. 2008 ist das MPI für Biologie des Alterns gegründet worden, das in enger Verbindung zum Exzellenzcluster zur Altersforschung und dem Kernprofilbereich der Universität steht.

Die Aussicht auf eine höhere Qualität von Rekrutierungen ist durch die Veränderungen der Rahmenbedingungen für Kooperationen gestiegen. Die Universitätsleitungen konstatieren eine höhere Qualität von rekrutierten Personen, die durch gemeinsame Berufungen und andere (finanzielle) Beteili-

gungsformen erreicht werden können. Als weiterer Grund für das verbesserte Rekrutierungsniveau wird die höhere Attraktivität des Standortes angeführt, die durch die Exzellenzförderung an Sichtbarkeit gewonnen hat (siehe dazu auch den nächsten Abschnitt). Davon profitieren nicht nur die Universitäten, auch die außeruniversitären Einrichtungen – am Beispiel DRESDEN-concept – konstatieren, dass sie besser qualifizierte Personen gewinnen können. Die Strategiekommission geht davon aus, dass ein Qualitätsanstieg erst zu einem späteren Zeitpunkt gemessen werden kann. Sie erkennt an, dass die Veränderungen der Rahmenbedingungen für Kooperationen einen Wettbewerbsvorteil im internationalen Kontext darstellen können.

Kooperationen erreichen eine größere Sichtbarkeit durch Markenbildung. Die strategisch angelegten Kooperationsvorhaben, die mehrheitlich auf langjähriger Zusammenarbeit auf Projekt- oder Forschungsverbundebene basieren, haben ihre Sichtbarkeit und damit ihre Handlungsfähigkeit durch die Schaffung einer „Marke“ wie JARA oder DRESDEN-concept zusätzlich deutlich erhöht. Diese Marke befördert, wie im Fall von DRESDEN-concept, eine große Loyalität zum Standort und zur TU Dresden. Zudem wirkt sich das Vorhandensein einer Marke auch positiv auf die internationale Sichtbarkeit aus. Auch andere Universitätsleitungen berichten, dass die Förderung des Zukunftskonzepts ihnen bessere Möglichkeiten verschafft habe, passende Kooperationspartner, insbesondere international, zu finden.

Kooperationen zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen haben plurale wissenschaftliche Herangehensweisen zusammengebracht. Mit der Institutionalisierung kooperativer Strukturen hat die Verbindung disziplinärer und interdisziplinärer Herangehensweisen weitere Orte erhalten. Die Universitäten bringen in der Regel disziplinäre Perspektiven und damit einhergehende Forschungsthemen, die außeruniversitären Einrichtungen interdisziplinäre Herangehensweisen in das Kooperationsvorhaben ein. Diese Kombination hilft, komplexe wissenschaftliche Fragestellungen angemessener bearbeiten zu können und neue Fragestellungen zu generieren. Auch kann sich die Grundlagenforschung stärker mit der angewandten Forschung (Ingenieurforschung mit Anwendungs- und Innovationspotenzial beispielsweise) verbinden. Neuartige wissenschaftliche Fragestellungen wie die Forschung zu den so genannten „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“ legen die Bearbeitung im Rahmen von interdisziplinär angelegten Kooperationen nahe, wie dies einige Universitäten mit Zukunftskonzept vorsehen. An der RWTH Aachen, der TU Dresden sowie den Universitäten Bremen oder Köln beispielsweise hat die Kooperation zur Entwicklung einer gemeinsamen Forschungsstrategie geführt.

Der Zugang zu Forschungs- und Informationsinfrastrukturen ist erleichtert worden. Universitäten bringen Studierende und junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die Kooperationsvorhaben ein und leisten damit einen

Beitrag zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase. Im Gegenzug erhalten die Universitätsangehörigen einen besseren Zugang zu Forschungsinfrastrukturen an den außeruniversitären Einrichtungen; junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können schon frühzeitig an Formen der Spitzenforschung, die auf die Nutzung von großen Forschungsinfrastrukturen angewiesen sind, herangeführt werden. In Aachen und Dresden beispielsweise ist der gemeinsame Aufbau sowie eine Nutzungs- und Anschaffungsplanung von Forschungsinfrastrukturen ermöglicht worden.

Kooperationsbeziehungen erzeugen eine Zunahme an Regelungsdichte und Abstimmungsaufwand. Bei diesen positiven Befunden im Kontext der Kooperationen kann nicht unerwähnt bleiben, dass komplexe Formen der Zusammenarbeit grundsätzlich mit einem großen Abstimmungsaufwand verbunden sind, der durch die Konzeption, Umsetzung und fortlaufende Koordinierung anfällt und bei dem die Kommunikation mit den beteiligten Kooperationspartnern oder ihrer Trägerorganisationen Zeit und Ressourcen beansprucht. So können sich Berufungsverfahren von Brückenprofessuren dadurch verzögern, dass die Festlegung der inhaltlichen Ausrichtung, an der mehr als eine Institution beteiligt ist, mit einem längeren Aushandlungsprozess einhergeht als angenommen. Der Aufbau gemeinsamer Forschungseinrichtungen und die Etablierung einer gemeinsamen Gremienstruktur müssen nicht nur administrativ betreut werden, sondern erfordern auch zeitliches Engagement der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Mit Blick auf Industriekooperationen hat es sich zudem als Herausforderung erwiesen, dass universitäre Stellen insbesondere für erfahrene Personen aus der Industrie finanziell nicht attraktiv genug sind.

Grundsätzlich begrüßt es die Strategiekommission, dass im Rahmen der Zukunftskonzepte zahlreiche Kooperationsvorhaben entstanden sind, die über ein thematisches Einzelprojekt hinaus zielgerichtet und strategisch angelegt wurden. Mit Blick auf die zukünftige Planung wissenschaftsadäquater Kooperationsformen sollte hingegen darauf geachtet werden, dass auch Kooperationen, die stärker bottom-up getrieben sind, die Möglichkeit beinhalten, auch strukturbildende Effekte zu haben. Umgekehrt sollten stark formalisierte Kooperationen, die oftmals eine große Anzahl an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern koordinieren, mit Blick auf ihre Größe beweglich genug bleiben und offen sein, um neue forschungsinhaltliche Entwicklungen und Impulse aufnehmen zu können.

Die neuen und neuartig strukturierten Kooperationsvorhaben stellen weitere Herausforderungen für die beteiligten Partner dar. Zu klären sind komplexe rechtliche und finanzielle Fragen, die mit einer erhöhten Regelungsdichte und einem Mehraufwand an Bürokratie verbunden sind. Bei JARA beispielsweise konnten rechtliche und finanzielle Hürden überwunden werden, indem der

Mitteltransfer nunmehr über Zuwendungsverträge und nicht über die Fakultäten abgewickelt wird. Auch die Einrichtung der JARA-Institute als gemeinsame Task Force von Forschungszentrum und Universität ist gelungen, stellte sich aber langwierig und komplex dar. Die gegenseitige Inrechnungstellung von Dienstleistungen (Stichwort: Mehrwertsteuer und Overhead bzw. Vollkostenrechnung für Dienstleistungen) sowie der Aufbau einer gemeinsamen Verwaltung bleiben oftmals (rechtliche) Herausforderungen. Im Rahmen des Ausbaus von DRESDEN-concept sind neue thematische Zentren geplant, die als Untergesellschaften des DRESDEN-concept-Trägervereins geführt werden sollen. Die rechtliche Struktur der Zentren wird derzeit geprüft. Nicht zuletzt stellt auch die Beschaffung und Verwaltung von Gebäuden die Universitätsleitung vor Probleme.

Evaluation und Wirksamkeitsmessung von Kooperationen bleiben eine Herausforderung. Abschließend wird es, insbesondere angesichts der überwiegenden positiven Aspekte, die in der Umsetzung des Förderkriteriums hier zusammengestellt werden konnten, eine Herausforderung sein, in Zukunft adäquate Methoden und Instrumente der Wirksamkeitsmessung und der Evaluation von Kooperationen zu entwickeln. So stellt sich nach wie vor die Frage, anhand welcher Indikatoren der Erfolg einer Kooperationen qualitativ und quantitativ gemessen werden kann und dabei die Frage im Blick behält, wie der Vorteil einer Kooperation gegenüber den Anstrengungen einer einzelnen Einrichtungen sichtbar gemacht werden kann. Darüber hinaus zeigen sich bei der Auswertung gemeinsamer Publikationen, Patente oder gemeinsamer Veranstaltungen als Indikatoren für eine gelungene Kooperation grundlegende Probleme wie die Zurechenbarkeit auf den Zusammenschluss. Nicht zuletzt hat sich in diesem Zusammenhang gezeigt, dass mit zunehmender Anzahl der Kooperationen auch die Rekrutierung von Gutachterinnen und Gutachtern zur Evaluation von Kooperationsvorhaben sich schwierig gestaltet.

Die Internationalisierung der Wissenschaft dient einem breiten Spektrum an wissenschaftlichen, ökonomischen und politischen Zielen und Interessen. Wissenschaft ist grundsätzlich an einem überstaatlichen Austausch interessiert, der sich an fachlicher Expertise orientiert. Dieses wissenschaftsimmanente Interesse nimmt durch die subdisziplinäre Differenzierung der Wissenschaften zu, weil nur im internationalen Umfeld passende Gesprächs- und Kooperationspartner vorhanden sind. Knapper werdende Ressourcen an Finanzmitteln, Personal und die große Abhängigkeit der wirtschaftlichen Entwicklung von innovativen Technologien treiben aus wissenschaftspolitischer und ökonomischer Perspektive zudem dazu an, zusätzliche personelle und infrastrukturelle Ressourcen zu erschließen, um wettbewerbsfähig zu sein. Letztendlich kann globalen Herausforderungen nur gemeinsam begegnet werden und erfordern somit eine Bündelung finanzieller und personeller Ressourcen.

Internationalisierung und Internationalität stellen Universitäten vor große Herausforderungen. |⁴⁶ Das Spektrum an Maßnahmen in den geförderten Zukunftskonzepten reicht von der Rekrutierung ausländischen Personals und ausländischer Studierender über internationale Kooperationen und fremdsprachige Studienangebote bzw. Austauschprogramme bis hin zu Verbindungsbüros, Studiengängen im Ausland und institutionellen Zweigstellen. Dieses Spektrum gilt es nicht nur in der Breite abzudecken, sondern auch in einen systematischen und strategischen Zusammenhang zu bringen. Zudem muss es im Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz bewältigt werden. Beides sind immanente Bedingungen der Wissenschaft, die häufig jedoch in Konflikt zueinander zu stehen scheinen.

Die Exzellenzinitiative ist in mehrfacher Hinsicht der Internationalisierung der Universitäten und der Internationalität ihres Personals verpflichtet. Es ist ein übergeordnetes Ziel des Förderprogramms, deutsche Universitäten und das deutsche Wissenschaftssystem international sichtbar zu machen und „seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern“ (Präambel ExV II). Die Internationalisierung der deutschen Universitäten ist somit nicht nur ein Kriterium der Bewertung gewesen, sondern eines der Hauptziele der Exzellenzinitiative. Die Exzellenzvereinbarung zwischen Bund und Ländern fokussiert die Ausrichtung des Kriteriums auf ein Konzept zur „internationalen Vernetzung in der Forschung“ (§ 3 ExV II) und die „internationale Verflechtung“ (Anlage zur ExV II, Punkt 3).

|⁴⁶ „Internationalität“ bezieht sich lediglich auf die Bedingungen zu einem bestimmten Zeitpunkt anhand punktuell ermittelter Kennzahlen, während „Internationalisierung“ eine längerfristige Entwicklung und damit einen Prozess beschreibt.

Aus den genannten Zielen der Exzellenzinitiative leiten sich folgende zentrale Fragen für die Analyse der Zukunftskonzepte ab: Wie wurde die Internationalisation at home mithilfe der Zukunftskonzepte vorangetrieben? Konnten also u.a. die Anteile ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und die Anteile ausländischer Studierender erhöht werden? Inwieweit wurde die internationale Verflechtung in der Forschung intensiviert (Kooperationsformen, Kooperationspartner, Netzwerkstrukturen)? Welche Unterstützungsstrukturen gibt es für ausländische Gäste und das Personal an den geförderten Universitäten? Und inwiefern hat die Exzellenzinitiative die Sichtbarkeit deutscher Spitzenuniversitäten, aber auch des gesamten Systems, gefördert?

Die geförderten Universitäten gewichteten das Kriterium Internationalisierung in ihren Anträgen unterschiedlich stark. Während manche Antragsteller Internationalität in verschiedenen Maßnahmen und insbesondere bei der Personalrekrutierung flächendeckend berücksichtigt haben (z.B. RWTH Aachen, Bremen), beantragten andere speziell zugeschnittene Maßnahmen (Göttingen, Tübingen). Die Hochschulleitung der Universität Tübingen stellte während des Ortsbesuchs klar, dass die Internationalisierung von Forschung und Lehre gezielt bereichsspezifisch erfolge und keine generelle Internationalisierung angestrebt werde. Die FU Berlin definiert Internationalisierung dagegen als ihr übergeordnetes Kernziel, was sie auch durch den Titel ihres Zukunftskonzepts – „Internationale Netzwerkuniversität“ – ausdrückt.

In der Regel sind die Maßnahmen Teil einer breiter angelegten Internationalisierungsstrategie. In fünf Fällen sind die entsprechenden Strategiepapiere auf den Internetseiten der Universitäten veröffentlicht (RWTH Aachen, Bremen, Freiburg, Göttingen, Köln). Vier weitere Universitäten formulieren auf ihrer Homepage ihre Internationalisierungsstrategie aus (FU Berlin, HU Berlin, TU Dresden, KIT).

V.1 Qualitative Maßnahmen

Personengruppenspezifische Förderung: Bei den qualitativen Maßnahmen zur Steigerung der Internationalität machen die einzelnen Universitäten Angebote für Personal auf allen Karrierestufen und neben der Forschung auch in der Lehre.

Um die Anteile ausländischer Professorinnen und Professoren zu steigern, betreiben einige Universitäten eine proaktive Rekrutierung von ausländischem Spitzenpersonal (RWTH Aachen, Bremen, KIT, TU München). Die dabei gewählten Instrumente reichen von Rekrutierungsveranstaltungen wie Jobmessen und Treffen des German Academic International Networks (GAIN) bis zur gezielten Suche nach passendem Personal per Headhunting u. ä. Einzelne Universitäten stellen Sondermittel für die Berufung von ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bereit (Konstanz, Tübingen), um finanzielle Anreize zu schaffen. An der Universität Konstanz sind diese Mittel auf die Gewinnung von

Frauen aus dem Ausland beschränkt. Die Ausschreibungen erfolgen verstärkt international. Die TU München schreibt Stellen seit Jahren konsequent auf Englisch aus.

Fast alle Universitäten nutzen das Instrument der Gastprofessur, um exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kennen zu lernen und um sich als Arbeitgeber vorzustellen. Es gibt etwa acht- bis zehnmal so viele ausländische Fellows wie durch die Zukunftskonzepte eingerichtete Professuren. Hier sind insbesondere die Institutes for Advanced Study an fünf Universitäten zu nennen. Die Leitung einer geförderten Universität wies beim Ortsbesuch darauf hin, dass neben der inhaltlichen Arbeit und dem Potenzial für Kooperationen durch die ausländischen Gäste auch eine andere Kultur der wissenschaftlichen Arbeit und der Präsentation der Ergebnisse vermittelt würde.

Die beiden Münchner Universitäten bieten mit dem Permanent Visiting Professorship und dem Distinguished Affiliated Professor (TU München) sowie mit dem Affiliated Professor (LMU München) darüber hinaus ihren Gästen auch in dieser Rolle Verstärkungsoptionen an. Auch die Kölner International Faculty baut auf dem Konzept auf, Gastprofessorinnen und -professoren mehrere Jahre hintereinander wiederholt jeweils für zwei Monate an die Universität einzuladen. Dadurch kann eine dauerhafte Bindung an die Universität befördert werden, die sich auch nach Auskunft der Universitäten positiv auf Lehre und Nachwuchsförderung auswirkt. Denn das Tätigkeitsfeld der Gäste umspannt neben ihren Forschungsvorhaben auch Lehrangebote und Workshops für Studierende sowie Promovierendenbetreuung. Nach Angaben der Kölner Hochschulleitung sind die Mitglieder der International Faculty Ende 2014 an zehn Drittmittelprojekten beteiligt und betreuen 16 Promovierende. Außerdem sind bereits fast 30 gemeinsame Publikationen entstanden. Die Strategiekommission würdigt die Maßnahmen zur Netzwerkbildung, kürzere Aufenthalte zu ermöglichen und die Zusammenarbeit an die strategischen Erfordernisse der Universität zu koppeln.

Die Fellows dienen häufig als Multiplikatoren und stoßen Kooperationen auf verschiedenen Ebenen an. In diesem Kontext ist zu ergänzen, dass auch die in den Begutachtungen eingesetzten Sachverständigen aus dem Ausland als Multiplikatoren der Exzellenzinitiative fungierten. In einigen Fällen wurden diese im Nachgang zu den Begutachtungen als Fellows in den geförderten Einrichtungen rekrutiert.

Um neben den Gastprofessuren aus dem Ausland auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase einzuladen, erweitern einige Universitäten ihr Angebot auf Postdocs (TU Dresden, KIT, LMU München, TU München, Tübingen) und Promovierende (FU Berlin, KIT, Konstanz, LMU München, Tübingen). Die LMU München finanziert für bis zu sechs Monate Pre-Doc-Fellowships, um Promotionsprojekte ausländischer Kandidatinnen und Kandidaten vorzubereiten und die Personen in ein Promotionsprogramm einzubinden.

Für die Postdocs hat die Universität Bremen laut Fortschrittsbericht 2014 eine zusätzliche Förderung durch das Marie Curie COFUND-Programm der EU eingeworben (BREMEN TRAC). Um ausländischen Nachwuchskräften eine Überbrückungsfinanzierung oder vorgezogene Neuberufungen zu ermöglichen, hat die FU Berlin den Sustaining Excellence Fund eingerichtet.

Für ausländische Promovierende an der FU Berlin bietet die Dahlem Research School eine Orientierungswoche an sowie für Postdocs ein Buddy-Programm. Die den ausländischen Postdocs an die Seite gestellten Ansprechpartnerinnen und -partner haben entweder selbst Erfahrungen im Ausland gesammelt, so dass sie für entsprechende Probleme besonders sensibel sind, oder sind selbst ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die TU München lädt zweimal jährlich ausländische Postdocs zu einer Orientierungswoche nach München ein (Research Opportunities Week). Die Einladung dient dem gegenseitigen Kennenlernen mit der Aussicht, sich auf ein einjähriges Postdoc-Stipendium bewerben zu können. Dieses wird mittlerweile nicht mehr über das Zukunftskonzept, sondern von der TUM Universitätsstiftung finanziert.

FALLBEISPIEL

Die Universität Tübingen ermöglicht über das durch das Zukunftskonzept geförderte Teach@Tübingen-Programm pro Semester bis zu 20 ausländischen Promovierenden und Postdocs von Partneruniversitäten, Lehrveranstaltungen an der Universität durchzuführen, um internationale Lehrerfahrungen zu sammeln. Der Unterricht erfolgt in der Regel in Englisch. Bis zum Sommersemester 2015 werden laut Fortschrittsbericht 2015 insgesamt 50 Personen über dieses Programm gefördert worden sein. Die Strategiekommission sieht im Teach@Tübingen-Programm ein gutes Instrument zur Bereicherung der Lehre und ein alternatives Modell zur Einbindung von Junior-Fellows.

Die Bemühungen der Universitäten zur Steigerung der Internationalität beginnen bereits bei den Studierenden. Mehrere Universitäten bieten explizit internationale Summer Schools an (HU Berlin, TU Dresden, Konstanz, LMU München, Tübingen), die durch Mittel der Zukunftskonzepte gefördert werden.

Im Bremen International Student Internship Program bilden sich für drei Monate „Forschungsgruppen“ aus einer Studentin oder einem Studenten einer ausländischen Universität und zwei deutschen Studierenden. Diese Maßnahme wurde laut Fortschrittsbericht 2014 inzwischen durch Mittel von Santander Universities, einem Förderinstrument der Santander Bank, aufgestockt.

Die Universität Tübingen bietet Möglichkeiten für ein- oder zweisemestrige Studienaufenthalte ausländischer Studierender, die im Bereich „International Studies“ den Regionalschwerpunkt Europa wählen. Außerdem gibt es die Möglichkeit, mit Partneruniversitäten gemeinsame Seminare anzubieten und Laborpersonal auszutauschen. Die RWTH Aachen richtete über das Zukunftskonzept ein Gastprogramm speziell für Studierende nordamerikanischer Universitäten ein (UROP International).

Integration: Alle 14 Universitäten sind sich bewusst, dass ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unabhängig von ihrer Aufenthaltsdauer viel Unterstützung bei der Orientierung in der Hochschule und am neuen Wohnort benötigen. An allen Universitäten wurden dafür Anlaufstellen geschaffen, die in der Regel als Welcome Center betitelt sind, um eine Willkommenskultur auszudrücken. Zum Dienstleistungsangebot gehört u.a. die Unterstützung bei der Wohnungssuche und bei Behördengängen. Manche Universitäten erwähnen in ihren Anträgen, dass sie dabei mit der jeweiligen Stadtverwaltung kooperieren (Göttingen, Heidelberg, Köln). Für die Unterbringung werden mancherorts eigens eingerichtete internationale Gästehäuser genutzt (Göttingen, Köln, Konstanz). Ihre Familienfreundlichkeit unterstreichen manche Universitäten nicht nur mit einem Dual Career Center, sondern auch durch den Ausbau internationaler Kindergärten (TU Dresden, Köln) und Schulen (Köln).

An der Universität Konstanz wurde dem Welcome Center eine zentrale Rolle zugewiesen. Es dient gezielt der Entlastung der internationalen Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie der neu berufenen Professorinnen und Professoren von administrativen Aufgaben. In der 2. Programmphase wurden die Dienstleistungen auf den Bereich soziale Integration ausgeweitet, um den Einstieg internationaler Forscherinnen und Forscher in ihre neuen Lebens- und Arbeitsverhältnisse zu verbessern. Diese Aufgabe nimmt das Welcome Center bereits vor der Ankunft wahr, z.B. durch Hilfe bei der Visumsbeantragung und der Wohnungssuche. Außerdem betreut es die Gäste über das Ende des Aufenthalts in Konstanz hinaus. Seit der Gründung im August 2008 wurden bis Ende 2014 laut den Fortschrittsberichten durch das Welcome Center über 1.600 ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betreut. Eine Befragung zur Zufriedenheit mit dem Welcome Center ergab, dass 91 % der Befragten die Services als „sehr gut“ und 9 % als „gut“ einstufen.

Auslandsaufenthalte: Nachdem Internationalisierung des Personals lange Jahre vorwiegend nur in eine Richtung gedacht wurde, gibt es inzwischen ein breites Spektrum an Angeboten, deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei kurzen und längeren Aufenthalten im Ausland zu unterstützen. Die einzelnen Maßnahmen der Zukunftskonzepte sprechen insbesondere Promovierende und Postdocs an. Das Spektrum reicht von genereller Unterstützung bei der Organisation eines geplanten Auslandsaufenthalts über Reisekostenprogramme (Göttingen, Heidelberg) und die Gewährung von Promotions- (HU Berlin, Bremen, KIT, Konstanz) oder Postdoc-Stipendien (Bremen, Heidelberg, KIT, Konstanz, TU München) bis hin zur Hilfe bei der Gewinnung von Promotionsbetreuerinnen und -betreuern im Ausland (Bremen). Daneben werden Auslandsaufenthalte von Professorinnen und Professoren finanziert (RWTH Aachen, Bremen, Göttingen, Heidelberg). Es gibt zudem komplementäre Konzepte, durch die deutsche Studierende außerhalb des ERASMUS-

Programms von den geförderten Universitäten bei einem Auslandsaufenthalt unterstützt werden (RWTH Aachen, Konstanz).

Kooperationen: Um zukünftige Kooperationen in der Forschung anzustoßen, haben einige Universitäten Fördermittel für Anschubfinanzierungen, Reisemittel sowie internationale Veranstaltungen eingerichtet, die speziell für internationale Kontaktaufnahmen und -pflege zur Verfügung stehen (FU Berlin, HU Berlin, Göttingen, Heidelberg, KIT, Köln, Tübingen).

Mehrere Hochschulleitungen stellten im Rahmen der Ortsbesuche klar, dass die Universitäten durch die Förderung in der Exzellenzinitiative eine viel größere Sichtbarkeit erhalten hätten, so dass sie als Kooperationspartner für herausragende internationale Universitäten attraktiv geworden seien. Dessen ungeachtet bestehe unter den deutschen Universitäten ein harter Wettbewerb bei der Gewinnung renommierter Partner.

Viele Universitäten verweisen in ihren Anträgen neben einer Vielzahl an Kooperationen auf strategische Partnerschaften. Dabei sollen mit ausgewählten Universitäten engere Bindungen eingegangen und Programme aufgelegt werden. Ziele und Inhalte sind:

- _ Austausch von Personal
- _ gemeinsame Forschungsvorhaben und Nachwuchsgruppen
- _ gemeinsame Studiengänge und Promotionen
- _ Studierendenaustausch
- _ gemeinsame Symposien, Summer Schools und Workshops
- _ Kooperation von Serviceeinrichtungen wie Bibliotheken

Die Anzahl der strategischen Partnerschaften je Universität liegt in der Regel zwischen vier und zehn Universitäten. Die ausgewählten Universitäten sind selten in Europa, dafür überwiegend in den USA und Asien mit den Schwerpunkten Indien und China. In wenigen Fällen erschließen sich deutsche Universitäten auch Universitäten in Südamerika (Göttingen, Köln), im Nahen Osten (FU Berlin, Konstanz) und in Afrika (Köln).

Hochschulnetzwerke: Unterschiedliche Verbindlichkeiten sind mit Hochschulnetzwerken verknüpft. Die Netzwerke werden durch die Zukunftskonzepte in der Regel nicht unmittelbar gefördert. Nach Auskunft der Universitäten werden aber die Maßnahmen des Zukunftskonzepts genutzt, um diese Verbindungen zu stärken.

Einige Universitäten sind Mitglied in der League of European Research Universities (LERU) (Freiburg, Heidelberg, LMU München). Eine besondere Verbindung zu drei japanischen Universitäten pflegen die Universitäten Heidelberg, Göttingen und das KIT durch die HeKKSaGOn-Allianz in acht gemeinsamen Forschungsfeldern (Kyoto, Osaka, Tohoku). Die Universität Göttingen ist darüber hinaus Mitglied der Coimbra-Gruppe aus 40 europäischen Volluniversitäten sowie dem

U4-Netzwerk mit den Universitäten Gent, Groningen und Uppsala. Die RWTH Aachen ist Mitglied der IDEA League, einem Verbund von technischen Universitäten, dem außerdem die TU Delft, das Imperial College London, die ParisTech und die ETH Zürich angehören. Die Universität Tübingen ist zudem Gründungsmitglied des Matariki-Netzwerkes aus sieben forschungsstarken Universitäten (Dartmouth, Durham, Queen's, Otago, Western Australia, Uppsala). Die Universität Freiburg bildet mit der Universität Straßburg den Kern der seit über 20 Jahren existierenden Europäischen Konföderation der Oberrheinischen Universitäten (EUCOR) aus den Universitäten in Freiburg, Basel, Mühlhausen, Straßburg und dem KIT. Mit den drei ausländischen Universitäten möchte die Universität Freiburg einen European Campus errichten. Dieser solle laut Auskunft der Hochschulleitung möglichst in allen drei Ländern (Deutschland, Frankreich, Schweiz) antragsberechtigt sein.

Ausländische Niederlassungen: Während Forschungsk Kooperationen, Partnerschaften und Netzwerke eher auf die Leistungsdimension Forschung abzielen, werden Marketingstrategien vornehmlich über Verbindungsbüros und Auslandsdependancen organisiert. Etwa drei Viertel der geförderten Universitäten unterhalten derartige Einrichtungen und fördern diese teilweise durch Mittel der Zukunftskonzepte. Die damit verbundenen Aufgaben sind:

- _ Rekrutierung von wissenschaftlichem Personal und Studierenden
- _ Kontaktpflege zu Alumni
- _ Wissenschaftsmarketing für die Universität, u.a. auf Messen
- _ Unterstützung von internationalen Kooperationen
- _ Studiengänge im Ausland (nur Auslandsdependancen)

Abbildung 10: Auslandsdependancen und Verbindungsbüros der geförderten Universitäten



Quellen: Anträge der Universitäten, Homepage der Universitäten sowie Fortschrittsberichte 2014 und 2015. Siehe auch Tabelle 10 im Anhang. Kartengrundlage: © Lutum+Tappert.

Während zwischen den Universitäten innerhalb Europas vornehmlich Hochschulnetzwerke geschlossen werden, liegen die strategischen Partner und Dependancen in den USA und Asien, teilweise in Südamerika und dem Nahen Osten, obwohl die damit verbundenen Kosten sowohl für die Universitäten als auch für die Partner und die interessierten Personen höher sind (Abbildung 10). Der Auswahl der Standorte liegen hochschulpolitische Kriterien wie bestehende dezentrale Kooperationen und das wissenschaftliche und personelle Potenzial der Region zugrunde. Hierbei reagieren die Universitäten auch auf ausbleibenden Erfolg. So schloss die Universität Göttingen ihr Büro in Südkorea, da die Austauschprogramme und Kooperationen hinter den Erwartungen zurückblieben.

Governance und Controlling: Vergleichbar mit anderen Querschnittsthemen wie Chancengleichheit sagt auch die Verankerung auf Leitungsebene etwas über den Stellenwert der Internationalisierung an der Universität aus. An zwölf der 14 geförderten Universitäten ist einer Vizepräsidentin oder einem Vizepräsidenten explizit dieses Ressort zugewiesen, an einer weiteren Universität wird ein solches Amt derzeit eingerichtet. An anderen forschungsstarken Universitäten in Deutschland liegt ein derartiger Ressortzuschnitt nur in sechs von zehn Fällen vor.

Die Koordination der Internationalisierungsmaßnahmen ist an den geförderten Universitäten unterschiedlich gestaltet. Während an vielen Universitäten die allgemein für das Zukunftskonzept zuständigen Advisory Boards auch diesen Bereich abdecken und zudem international besetzt sind, wurde an der FU Berlin ein International Council eingerichtet, der regelmäßig die Umsetzung der Internationalisierungsstrategie überprüfen soll. Es ist ausschließlich extern besetzt mit Experten aus den Bereichen Wissenschaft, Hochschulforschung, Hochschulmanagement und Repräsentanten von Internationalisierungsagenturen.

Die Universität Köln richtete das Amt der „Botschafter/in“ ein. Das sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität, die die Aktivitäten der entsprechenden internationalen Büros überwachen und die Universität Köln auf akademischer Ebene repräsentieren.

An der Universität Konstanz sind die Internationalisierungsbeauftragten Professorinnen und Professoren der Fachbereiche. Diese bilden einschließlich der zuständigen Prorektorin ein eigenes Gremium. Institute mit besonderem Bedarf an Internationalisierungsmaßnahmen wie internationale Studienprogramme und Studienmobilität können auf sechs halbtags angestellte Personen speziell für dieses Aufgabengebiet zurückgreifen.

Die administrative Unterstützung erfolgt in der Regel über International Offices oder eine Stabsstelle Internationalisierung. An der FU Berlin wurde für die Maßnahmen des Zukunftskonzepts mit dem Center for International Cooperation eine eigene Koordinations- und Serviceeinheit geschaffen. Sie koordiniert den

Ausbau der strategischen Partnerschaften, schreibt interne Förderverfahren für internationale Programme und Workshops aus, verteilt Mittel zur Vorbereitung gemeinsamer Forschungsprojekte und koordiniert das internationale Marketing einschließlich der Alumniarbeit.

Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu prüfen, verweisen zwei Universitäten explizit auf spezifische Evaluationen im Bereich Internationalisierung (FU Berlin, Tübingen). Andere Universitäten integrieren dies in die allgemeine Evaluation des Zukunftskonzepts (HU Berlin, KIT, Köln, Konstanz).

Verwaltung: Einige Universitäten verfolgen mit dem Zukunftskonzept auch das Ziel, ihre Verwaltung unter dem Gesichtspunkt der Internationalisierung zu modernisieren. Einzelne Universitäten unterstützen ein zweisprachiges Umfeld in der Verwaltung (HU Berlin, Bremen, Göttingen) bis hin zur Bereitstellung von wichtigen Formularen und Dokumenten auf Englisch (TU Dresden, Göttingen) und einer zweisprachigen Beschilderung auf dem Campus (TU Dresden). Daneben werden an drei Universitäten (FU Berlin, HU Berlin, Köln) Hospitanzen des Verwaltungspersonals an ausländischen Partneruniversitäten gefördert, um die Professionalisierung und Internationalisierung der Verwaltung voranzutreiben.

V.2 Quantitative Entwicklung

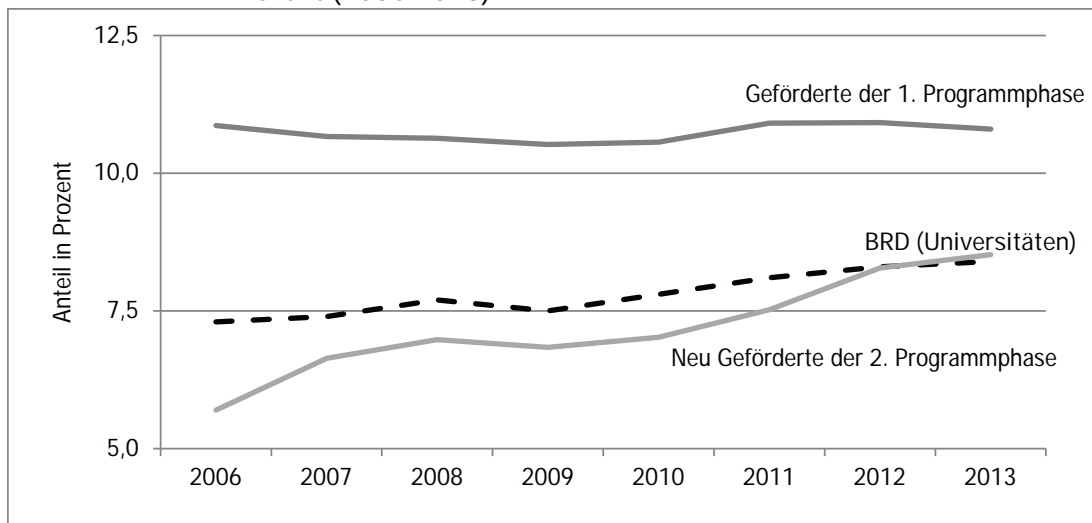
Bei der Betrachtung der quantitativen Faktoren von Internationalisierung steht die Frage im Vordergrund, wie die Internationalisation at home mithilfe der Zukunftskonzepte vorangetrieben wurde. Woher stammt das Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wurde? Konnten die Anteile ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Personalbestand der gesamten Universität erhöht werden?

Professuren: Die Anteile der mit Ausländerinnen und Ausländern besetzten Professuren (ohne Juniorprofessuren) an den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept sind sehr unterschiedlich. Die Hälfte setzt sich aber mit über 10 % klar vom bundesweiten Durchschnitt der Universitäten von 8,4 % ab (2013), so dass sich die geförderten Universitäten seit vielen Jahren konstant einige Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt bewegen (Abbildung 11). Wenngleich die Universitäten, die erst in der 2. Programmphase aufgenommen wurden, aktuell lediglich auf dem gleichen Niveau wie der Bundesdurchschnitt liegen, zeigt der Trend, dass sie sich in der jüngsten Vergangenheit überdurchschnittlich entwickelt haben, obwohl sie in diesem Zeitraum noch nicht gefördert wurden.

Ein Indikator für internationale Sichtbarkeit sind auch die seit 2009 ausgelobten Alexander von Humboldt-Professuren, wenngleich sie nicht durch die Exzellenzinitiative gefördert werden. Diese werden an renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Ausland vergeben, die für eine

Forschungstätigkeit an einer deutschen Universität gewonnen werden konnten. Von den bisher 51 vergebenen und mit 5,0 bzw. 3,5 Mio. Euro dotierten Preisen (Stand: 20.05.2015) konnten die LMU München mit sechs und die TU München mit fünf Personen die meisten Humboldt-Professuren deutschlandweit gewinnen. Die Hälfte der Berufenen war zuletzt in den USA tätig an renommierten Institutionen wie dem Massachusetts Institute of Technology oder der Columbia University.

Abbildung 11: Entwicklung der Anteile ausländischer Professorinnen und Professoren (ohne W1) an den Universitäten mit Zukunftskonzept (ohne Klinikum) in Prozent (2006-2013)



Quelle: DZHW, ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes, siehe auch Tabelle 8 im Anhang.

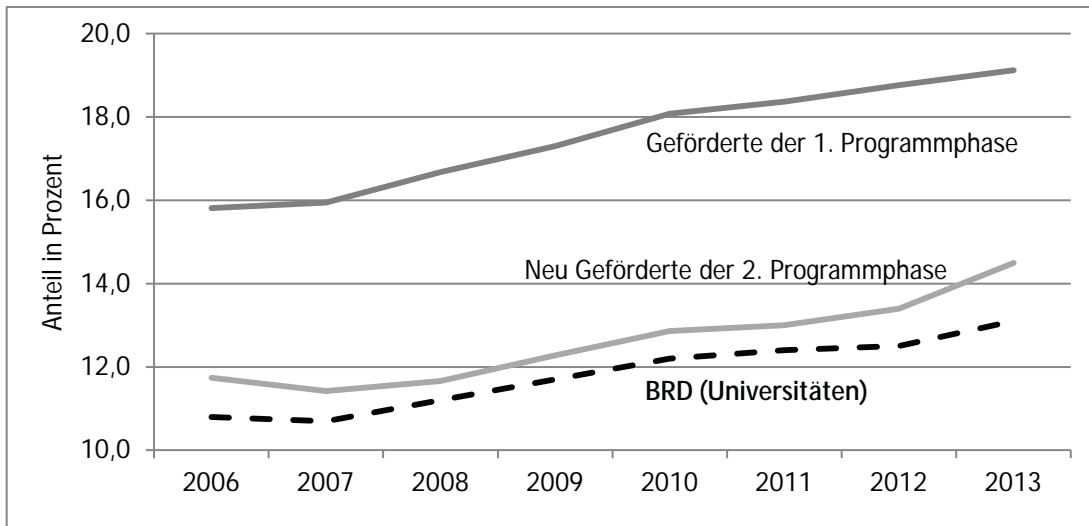
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Die Verlaufskurven der geförderten Universitäten folgen beim wissenschaftlichen Personal |⁴⁷ dem bundesdeutschen Trend, jedoch auf einem höheren Niveau von zuletzt 19,1 % und 14,5 % (2013) (Abbildung 12). Mit 3,3 Prozentpunkten stieg der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer seit 2006 beim wissenschaftlichen Personal an den Universitäten, die in der 1. Programmphase gefördert wurden, sogar um 1,0 Prozentpunkte höher als der Bundesdurchschnitt. Die Universitäten, die in der 2. Programmphase neu gefördert wurden, liegen mit 2,8 Prozentpunkten Steigerung ebenfalls deutlich über dem Bundestrend und setzen sich von diesem ab.

Dass im oberen Segment nicht mehr so große Steigerungen zu erwarten sind, zeigt die Entwicklung der Universität Heidelberg, die während des gesamten Förderzeitraumes Anteile um 23 % nachweisen kann. Ursachen für das gleichbleibende Niveau können in hochschulpolitischen Entscheidungen, dem Be-

|⁴⁷ Ohne Professuren, aber einschließlich Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Assistentinnen und Assistenten u.ä.

werberfeld, der Passfähigkeit von Angebot und Nachfrage oder in organisatorischen und finanziellen Grenzen bei der Rekrutierung liegen. Teilweise definieren die Universitäten auch Zielmargen, z.B. 20 % ausländische Professorinnen und Professoren bis 2017 an der TU München, oder richten sich nach hochschulpolitischen Vorgaben wie einen Anteil von 20 % bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. |⁴⁸

Abbildung 12: Entwicklung der Anteile ausländischer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Universitäten mit Zukunftskonzept in Prozent (2006-2013)



Quelle: DZHW, ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes, siehe auch Tabelle 9 im Anhang.

Promovierende: Der Anteil der von Personen mit einer nichtdeutschen Staatsbürgerschaft abgeschlossenen Promotionen ist ein wichtiger Indikator für die Internationalität der deutschen Universitäten. Während der Bundesdurchschnitt bei 15,3 % liegt (2013), bewegen sich elf der geförderten Universitäten bei 16,2 % und darüber. Trotz der starken Schwankungen in diesen Daten gibt es in beiden Gruppen deutlich steigende Tendenzen.

Studierende: Da internationale Sichtbarkeit auch Folgen für international mobile Studierende hat, sollte in diesem Kontext berücksichtigt werden, dass fast alle geförderten Universitäten einen überdurchschnittlichen Anteil an ausländischen Studierenden aufweisen. Die geförderten Universitäten der 1. Programmphase liegen während der gesamten Förderperiode etwa 3,5 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Wenngleich der relative Anteil der ausländischen Studierenden sowohl bundesweit als auch an den geförderten Universitäten langsam gesunken ist, ist die Anzahl der Bildungsausländer an

|⁴⁸ Vgl. Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e.V., Aktionsrat Bildung (Hrsg.): Internationalisierung der Hochschulen. Eine institutionelle Gesamtstrategie. Münster 2012, S. 13.

den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept in der 1. Programmphase von 32.000 (2005) auf 37.000 (2013) gestiegen. Bei einer diachronen Betrachtung gilt es zu beachten, dass die Studierendenzahlen in Deutschland in den letzten Jahren aufgrund der doppelten Abiturjahrgänge und der weggefallenen Wehrpflicht gestiegen sind. Diese Steigerung und deren Ursachen betreffen jedoch ausschließlich die deutschen Studierenden und teilweise die Bildungsinländer, so dass bei gleichbleibendem Niveau des ausländischen Zustroms die relativen Anteile fallen.

FALLBEISPIEL

Die FU Berlin stellte mit dem Zukunftskonzept „Internationale Netzwerkuniversität“ die Internationalisierung der Einrichtung in das Zentrum ihrer Strategie. Internationalisierung soll die Leistungen der Universität in der Breite verbessern. Von einer stärkeren Internationalisierung soll die Ausbildung der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler profitieren, die wissenschaftliche Qualität durch internationale Kooperationen steigen und die Studierenden auf einen zunehmend globalen Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Das Portfolio an Maßnahmen reicht von Anschubfinanzierungen für internationale Kooperationen über Verbindungsbüros bis hin zur Internationalisierung des Studiums.

Die FU Berlin nimmt in Programmen der EU (ERASMUS), des DAAD und der Alexander von Humboldt-Stiftung Spitzenplätze ein. Der Anteil der Bildungsausländerinnen und -ausländer an der Gesamtzahl der Studierenden ist an der FU Berlin mit 17,2 % (2014) fast doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt. Bei den Promovierenden stieg laut den Fortschrittsberichten der Anteil der ausländischen Interessenten besonders in den Ländern, in denen die FU Berlin ein Verbindungsbüro unterhält. Die Anzahl der Promovierenden aus diesen Ländern hat sich zwischen 2007 und 2014 mehr als verdoppelt. Zwischen 2012 und 2014 kamen allein aus China über 500 Promovierende an die FU Berlin.

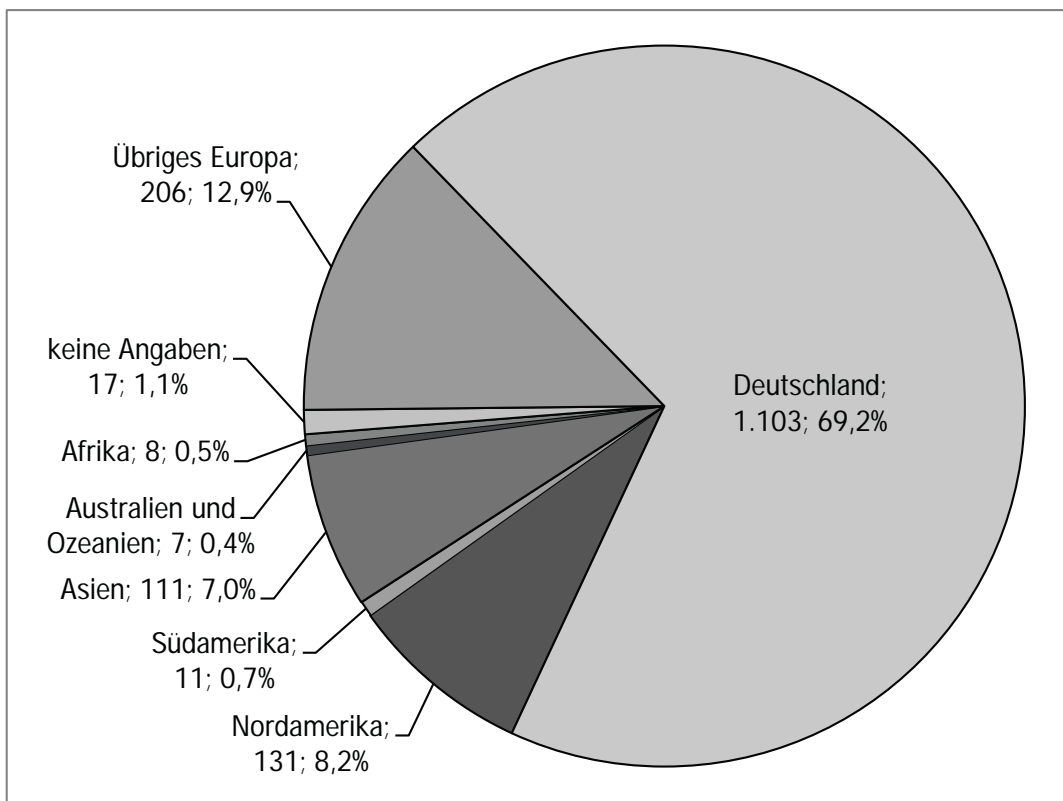
Personal der Zukunftskonzepte: Deutlich höher sind die internationalen Anteile beim Personal, das durch Maßnahmen der Zukunftskonzepte gewonnen werden konnte. Allerdings sind diese Daten mit den Anteilen des ausländischen Personals insgesamt nur eingeschränkt vergleichbar. Denn bezüglich des Personals der Zukunftskonzepte wurde nicht die Nationalität, sondern das Land des letzten Tätigkeitsschwerpunktes erhoben. So lässt sich abbilden, woher das in den Zukunftskonzepten rekrutierte Personal kommt. Dies ist ein Hinweis auf die internationale Ausstrahlung des Programms und die Attraktivität der Stellenangebote der geförderten Universitäten.

Es zeichnet sich ab, dass in vielen Personalkategorien und an vielen Standorten aus den Mitteln des Zukunftskonzepts recht hohe Anteile an Personal aus dem Ausland erreicht werden. Die jeweiligen Anteile des Personals mit vorherigem Wohnsitz im Ausland lagen 2014 bei den Professuren bei 24 %, bei den Juniorprofessuren bei knapp 18 %, bei den Nachwuchsgruppenleitungen bei 33 %, bei den Postdocs bei gut 28 %, bei den Promovierenden bei 18 % und bei den Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern bei 78 %. Die hohen Prozentsätze dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Fallzahlen im Vergleich zur gesamten Universität gering bleiben und das Personal der Zukunftskonzepte alleine die Ausländeranteile an den Universitäten kaum verändern wird.

Zum Personal, das von den geförderten Universitäten aus dem Ausland rekrutiert wurde, gehören auch Rückkehrerinnen und Rückkehrer, also Deutsche, die im Ausland tätig waren und durch die Exzellenzinitiative zurück nach Deutschland gekommen sind. Die Fallzahlen liegen zusammen bei 21 (2012), 48 (2013) und 56 Personen (2014). Relativ zur Größe der Personalgruppen gesehen sind sie besonders unter den Juniorprofessorinnen und -professoren vertreten. Die meisten Rückkehrerinnen und Rückkehrer verzeichnen die Universität Konstanz, die RWTH Aachen, die Universität Heidelberg und die TU München.

Die Verteilung des letzten Tätigkeitsstandortes des Personals in den Zukunftskonzepten zeigt, wo Maßnahmen der Zukunftskonzepte attraktiv scheinen und woher die Personalverantwortlichen der Zukunftskonzepte ihr Personal rekrutieren. Durchschnittlich befanden sich etwa 30-40 % der angestellten oder mit Stipendien versehenen Personen zuvor im Ausland (2011: 41 %; 2013: 32 %, 2014: 30 %) (Abbildung 13).

Abbildung 13: Wissenschaftliches Personal (inkl. Professuren) der Zukunftskonzepte nach letztem Wohnsitz vor der Anstellung 2014



Quelle: Fortschrittsberichte 2015 (N=1.594).

Aus einem anderen europäischen Land kamen im Jahr 2014 knapp 13 %, 9 % waren zuvor in Nord- oder Südamerika, 7 % in Asien und weniger als 1 % kam aus Afrika oder Australien und Ozeanien. Weitere 17 Personen wurden aus dem Ausland rekrutiert, aber über diese Gruppe haben die Universitäten keine konkreten Angaben über das Land der letzten Tätigkeit gemacht.

Standortvorteile: Einige Maßnahmen stehen in Verbindung mit anderen Querschnittsaufgaben der Universitäten wie Gleichstellung oder der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase. Im Vergleich zu den Ergebnissen in diesen Bereichen sind die Erfolge bei der Internationalisierung stärker von Faktoren außerhalb des Einflussbereichs der jeweiligen Universität abhängig. „Während einige Universitäten dank ihrer jahrhundertealten Reputation, günstigen Verkehrslage oder attraktiven Lebensumstände hohe Ausländerzahlen ohne jegliche Mühe erreichen, stehen andere unter dem Druck, ihre Wahrnehmung im Ausland durch originelle und innovative Maßnahmen zu erhöhen.“ |⁴⁹ So schneiden Universitäten in Berlin und München, aber auch Heidelberg bei den quantitativen Daten in der Regel besser ab. Dieser Standortvorteil kann bei der Beurteilung der Erfolge nur schwer herausgerechnet werden. Benchmarks zum Vergleich der Hochschulen am gleichen Standort sind auf die geförderten Universitäten nur bedingt anwendbar. So unterscheiden sich die TU München und die LMU München markant anhand ihres Fächerprofils. Dieses wäre bei einer Beurteilung jedoch ebenfalls zu berücksichtigen, da die Anteile ausländischer Studierender und ausländischen Personals in den Ingenieurwissenschaften höher sind als die Verteilung im Bundesdurchschnitt. Der Vergleich zwischen HU Berlin und FU Berlin bestätigt den Standortvorteil in Berlin. So konnte die HU Berlin innerhalb weniger Jahre ohne Förderung des Zukunftskonzepts hinsichtlich der quantitativen Daten zur FU Berlin aufschließen.

Die Universitäten in Aachen, Freiburg und Konstanz haben durch ihre Grenzlage ebenfalls einen Standortvorteil, der ebenfalls nicht herausgerechnet werden kann. Dass die Grenzlage nicht allzu große Vorteile verschafft, belegen jedoch die vorliegenden Auswertungen. Die besagten Städte schneiden in den meisten Kategorien nicht merklich besser ab als die Städte mit größerer Entfernung zur Staatsgrenze. Lediglich bei den ausländischen Professorinnen und Professoren belegen die drei Städte hinter München die nächsten Plätze, allerdings auch dort mit mehr als zwei Prozentpunkten Abstand zur LMU und TU München.

V.3 Fazit

Internationalisierung ist ein wichtiger Bestandteil der universitären Strategien geworden: Die geförderten Zukunftskonzepte beinhalten ein breites Spektrum an Maßnahmen von der Steigerung des Ausländeranteiles im Personal über internationale Kooperationen bis hin zu Zweigstellen im Ausland. Es zeichnet sich ab, dass einzelne Aktivitäten zunehmend zentral gesteuert und

| ⁴⁹ DAAD; HRK; AvH (Hrsg.): Internationalität an deutschen Hochschulen – Dritte Erhebung von Profildaten 2012, Dok&Mat 72, Bonn 2012, S. 9.

Initiativen vermehrt top-down angestoßen werden. Quantitative Aktivitäten mit dem Fokus auf hohe Mobilitätsraten nehmen zu, werden aber durch qualitative begleitet und ergänzt. Außerdem verschiebt sich der Fokus der Internationalisierung vom Individuum zur Institution. |⁵⁰

Die Bedeutung, die Internationalisierung im Rahmen des Zukunftskonzepts eingeräumt wird, ist sehr unterschiedlich. Während einige Universitäten Internationalität im Sinne eines „International Mainstreaming“ in allen Prozessen mitdenken, vor allem bei der Personalrekrutierung, entwickelten andere Universitäten spezifische Einzelformate für die Anwerbung von Promovierenden und Postdocs, aber auch ausländischer Studierender mit Forschungsinteresse.

Die Strategiekommission würdigt, dass die geförderten Universitäten ihren Internationalisierungsmaßnahmen eine zentrale Rolle beimessen und teilweise Internationalisierung als Leitprinzip ihrer Strategien formulieren. Sie kann jedoch in vielen Einzelmaßnahmen noch keinen Mehrwert erkennen. Internationalisierungsbemühungen sollten wissenschaftlich und strategisch mit konkreten Zielen verbunden sein. Dass die Maßnahmen den definierten Zielen dienen und in welchem Umfang sie erfolgreich sind, kann anhand der vorliegenden Daten nicht hinreichend beurteilt werden.

Die Anteile des ausländischen Personals steigen an den geförderten Universitäten überdurchschnittlich an: Alle geförderten Universitäten verfolgen das Ziel, die Anteile ausländischen Personals in einzelnen oder allen Personalkategorien zu erhöhen, was ihnen in der Regel auch gelungen ist. Dazu bieten sie Stellen und Stipendien von einwöchigen Besuchen über mehrmonatige Gastaufenthalte bis zu mehrjährigen Arbeitsverträgen an. Hinsichtlich der Steigerung der Anteile ausländischen Personals zeigen Instrumente wie proaktive Rekrutierung von ausländischem Spitzenpersonal oder Sondermittel für die Berufung von ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bereits Wirkung. Dies ist umso höher zu gewichten, als gleichzeitig der internationale Konkurrenzkampf zugenommen hat. Der Anteil ausländischer Professuren steigt stetig, weil der Anteil bei den Neuberufungen mehr als fünf Prozentpunkte über den aktuellen Werten bei den Professuren liegt.

Auch die Anteile der Ausländerinnen und Ausländer beim wissenschaftlichen Personal und den Promovierenden sind gestiegen und liegen über dem Bundesdurchschnitt, wenngleich die Steigerungsraten vergleichbar sind. Deutlich höher sind die internationalen Anteile beim Personal, das für eine Beschäftigung im Rahmen des Zukunftskonzepts gewonnen werden konnte und durch

|⁵⁰ Vgl. Schröder, TH.; Sehl, I.: Herausforderung Internationalisierung, in: Leszczensky, M.; Barthelmes T. (Hrsg.), Herausforderung Internationalisierung. HIS: Forum Hochschule 8/2011, Hannover 2011, S. 92.

dieses finanziert wird. Durchschnittlich wurden etwa 30-40 % der angestellten oder mit Stipendien versehenen Personen aus dem Ausland rekrutiert.

Die Universitäten verfolgen einen *Brain-Circulation*-Ansatz und gewinnen deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland zurück: Unter den rekrutierten Personen sind auch Deutsche, die zuvor im Ausland tätig waren. Bei dem durch die Zukunftskonzepte finanzierten Personal waren in einem einzelnen Jahr bis zu 56 Personen als Rückkehrende eingestuft. Daneben gibt es ein breites Spektrum an Angeboten, deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei kurzen und längeren Aufenthalten im Ausland zu unterstützen.

Die Strategiekommision würdigt die Kombination der Maßnahmen zur Steigerung der Anteile ausländischen wissenschaftlichen Personals, zur Unterstützung deutscher Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für einen Forschungsaufenthalt im Ausland und zur Rückgewinnung deutscher Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die zuletzt im Ausland geforscht haben. Studien belegen, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die aus dem Ausland einwandern, sowie Rückkehrende eine höhere wissenschaftliche Produktivität (z.B. Impact-Faktor) besitzen als immobiles Personal. |⁵¹ Deshalb lobt die Strategiekommision ausdrücklich, dass die geförderten Universitäten einen Brain Circulation-Ansatz verfolgen.

Die Zukunftskonzepte bieten Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern ein attraktives Arbeitsumfeld, von dem wiederum die geförderten Universitäten profitieren: Besonders ausgebaut wurden attraktive Angebote für etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Neben der gemeinsamen Forschungstätigkeit an der einladenden Universität während des Gastaufenthaltes werden die Fellows teilweise auch in die Lehre eingebunden, nehmen Betreuungsaufgaben wahr und dienen anschließend als Multiplikatoren, so dass Kooperationen mit ihren Heimatinstitutionen entstehen. Einige Universitäten erproben bereits Verstetigungsoptionen, um diese Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wenngleich sie sie nicht hauptamtlich binden können, stärker zu integrieren. An fünf Universitäten wurden über die Zukunftskonzepte mit den Institutes for Advanced Study auch eigene Strukturen und Infrastrukturen für die Gäste aufgebaut.

Kooperationen mit ausländischen Institutionen wurden strategisch ausgebaut: Um zukünftige Kooperationen in Forschungsfragen anzustoßen, haben einige Universitäten Fördermittel für Anschubfinanzierungen, Reisemittel sowie internationale Veranstaltungen eingerichtet, die speziell für internationale

|⁵¹ Vgl. Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI): Gutachten 2014, Berlin 2014, 87-90 basierend auf OECD: Researchers on the Move, Paris 2013.

Kontaktaufnahmen und -pflege zur Verfügung stehen. Viele geförderte Universitäten betreiben Kooperationen und Rekrutierungsmaßnahmen jedoch nicht mehr allein von Deutschland aus, sondern haben Verbindungsbüros und Auslandsdependancen eingerichtet, die teilweise aus Mitteln der Zukunftskonzepte unterhalten werden. Die Strategiekommission würdigt die vielfältigen Aktivitäten, die zugleich mit strategischen Zielen verbunden sind. Sie weist darauf hin, dass Strategien, die top-down vorangetrieben werden, und Ideen, die bottom-up entstehen, in Einklang miteinander gebracht werden sollten, ohne individuelle Aktivitäten und kreative Ansätze zu unterbinden. Die Funktion der Auslandsdependancen und Verbindungsbüros sollte hinsichtlich ihrer Funktionalität regelmäßig überprüft werden. Von Einzelfällen abgesehen, wird der Mehrwert dieser Einrichtungen der Strategiekommission noch nicht deutlich.

Der Service für internationale Maßnahmen und ausländisches Personal wurde professionalisiert: Wie in den Bereichen Nachwuchsförderung und Gleichstellung wurde auch der Servicebereich für Internationales durch die Zukunftskonzepte stark ausgebaut. Im Bereich Internationales werden diese Dienstleistungen in den Welcome Centers gebündelt, die alle Universitäten inzwischen eingerichtet haben. Ihr Angebot umfasst ein breites Spektrum von der Unterstützung bei der Wohnungssuche bis zu Behördengängen. Die Strategiekommission würdigt die Balance, die zwischen der Förderung der Forschung und des Servicebereichs beachtet wurde. Sie weist darauf hin, dass Internationalisierungsstrategien nur erfolgreich sein können, wenn die Förderung beider Bereiche ineinandergreift. Gleichwohl sieht die Strategiekommission Handlungsbedarf, die Universitätsverwaltung in die Internationalisierung der Hochschule stärker einzubeziehen. Die Verwaltung ist nicht nur in die Prozesse einzubinden, sondern muss selbst z.B. hinsichtlich Fremdsprachenkenntnissen und der Bereitstellung mehrsprachiger Formulare internationaler aufgestellt werden.

Die Bedeutung von Chancengleichheit und Gleichstellung ist in der Gesellschaft, der Wirtschaft und in der Wissenschaft stark gewachsen. Gleichstellungspolitik hat sich dadurch in den letzten Jahren an den Hochschulen als Querschnittsaufgabe etabliert. Im Sinne einer Anreizsteuerung wurde auch in der Exzellenzinitiative „die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ als Kriterium aufgenommen (§ 3 Abs. 1 ExV II). In allen drei Förderlinien war sie somit Bestandteil der Bewertung.

Daraus leiten sich folgende Fragen für die Analyse ab: Welche Maßnahmen wurden im Rahmen der Zukunftskonzepte entwickelt, um Frauen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen und vorhandene Benachteiligungen zu beseitigen oder zu kompensieren? Mit welchen Instrumenten erhöhen die geförderten Universitäten die Frauenanteile in den verschiedenen Personalkategorien? Welche Stellung hat Gleichstellungspolitik an den geförderten Universitäten?

Die finanziellen Aufwendungen für Gleichstellungsmaßnahmen haben an den jeweiligen Zukunftskonzepten unterschiedlich großen Anteil. Der Anteil an der Gesamtförderung reicht von 1,5 % bis etwa 17,5 %. Im Jahr 2013 wurden durchschnittlich 4 % der Mittel für explizit als Gleichstellungsmaßnahme deklarierte Aktivitäten verausgabt. Mit Abstand am meisten investieren die beiden Münchner Universitäten sowie die Universitäten Konstanz und Tübingen. An einigen Universitäten lassen sich die Maßnahmen weniger scharf trennen, weil der Gender-Mainstreaming-Ansatz eine Berücksichtigung in allen Bereichen fordert. So versteht die FU Berlin Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Geschlechterforschung als Profilelemente der Universität, durch die Gleichstellungsaspekte durchweg mitgedacht werden.

FALLBEISPIEL

Neben den direkt durch das Zukunftskonzept investierten Mitteln bringen die Universitäten zusätzliche Haushaltsmittel auf, um die beantragten Maßnahmen mitzufinanzieren oder mit anderen Maßnahmen zu flankieren. Die TU München verweist in ihrem Fortsetzungsantrag auf zusätzliche Investitionen im Bereich Gender & Diversity im Umfang von 5,1 Mio. Euro zwischen 2008 und 2010. Außerdem habe man für den Bau von Kinderhäusern zwischen 2006 und Mitte 2011 knapp 2 Mio. Euro über Fundraising eingeworben.

VI.1 Qualitative Maßnahmen

Die geförderten Universitäten entwickeln ein breites Spektrum an qualitativen Maßnahmen. An den meisten Universitäten reicht das Angebot von Professorinnen-Programmen über Personalentwicklungsmaßnahmen bis hin zur Unterstützung zum Aufbau dezentraler Gender-Konzepte.

Personal- und Sachmittel: An personenbezogenen Sonderprogrammen gibt es Fördermaßnahmen für alle Personalgruppen. Einige Universitäten bauen durch die Zukunftskonzepte eigene Professorinnen-Programme neben dem

Bund-Länder-Programm auf (FU Berlin, Bremen, KIT, Konstanz, LMU München, TU München, Tübingen). Außerdem gibt es eigene Programme für Gastwissenschaftlerinnen und Gastprofessorinnen (Aachen, TU Dresden, Tübingen), die die Frauenanteile an der jeweiligen Universität jedoch nicht nachhaltig verändern. Mehrere Universitäten weisen Postdoc-Stellen oder -Stipendien ausschließlich für Frauen aus (Bremen, Göttingen, Heidelberg, Konstanz, Tübingen) oder vergeben an Frauen einen festen Anteil der ausgeschriebenen Positionen (HU Berlin, Bremen). Dies gilt gleichermaßen für Projektmittel. So werden an der RWTH Aachen in mehreren Programmen des Zukunftskonzepts 30 % der Mittel für Frauen reserviert (Strategiefonds, Seed Funds, Überbrückungsfonds, Anschubfinanzierungen). Laut Fortschrittsbericht 2014 stehen dadurch 34 von 80 Projekten an der RWTH Aachen, die aus dem Seed Fund finanziert werden, unter weiblicher Leitung.

FALLBEISPIEL

An der HU Berlin wird jährlich die Auszeichnung „Caroline-von-Humboldt-Professor“ an eine erfahrene Spitzenforscherin der HU Berlin mit herausragenden Forschungsleistungen verliehen. Die Namensprofessur ist mit einem Preisgeld von 80.000 Euro dotiert, um Projekte zu fördern und die weitere Karriere der Preisträgerin zu unterstützen. Zwei Preisträgerinnen haben die Frauenförderung weiter gestärkt, indem sie mit den zusätzlichen Mitteln wiederum junge Wissenschaftlerinnen beschäftigt haben.

Die Professur wird abwechselnd in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in den Naturwissenschaften vergeben. Auswahl und Vergabe erfolgen durch eine internationale Auswahlkommission. Laut Fortschrittsbericht 2015 geht von der Caroline-von-Humboldt-Professur die größte Strahlkraft und Reputation unter den Gleichstellungsmaßnahmen des Zukunftskonzepts aus.

Wie für den wissenschaftlichen Nachwuchs allgemein (siehe Kapitel C.II.2), gibt es auch speziell für Frauen Anschub- (Aachen, Bremen, Konstanz), und Überbrückungsfinanzierungen (Aachen, FU Berlin, HU Berlin, Freiburg, Konstanz) bei Promotionsvorhaben und Tätigkeiten in Drittmittelprojekten. Daneben werden Rückkehrerstellen und -maßnahmen für Wissenschaftlerinnen angeboten, die nach der Elternzeit oder einer längeren Auszeit aus anderen Gründen wieder in die Wissenschaft einsteigen möchten (RWTH Aachen, HU Berlin, KIT, Köln, LMU München). An zwei geförderten Universitäten besteht für Forschergruppen die Möglichkeit, bei Schwangerschaft einer Mitarbeiterin noch vor dem gesetzlichen Mutterschutz zusätzliches Personal einzustellen, um die laufende Forschung möglichst wenig zu beeinträchtigen (KIT, TU München).

Daneben gibt es Personal- und Sachmittel, die von geförderten Wissenschaftlerinnen flexibel eingesetzt werden können, beispielsweise für Reisen und Auslandsaufenthalte (HU Berlin, Bremen, Heidelberg, Tübingen) oder für zusätzliche Hilfskräfte (Köln, Konstanz, Tübingen), die entweder die Forschungstätigkeit allgemein unterstützen sollen oder um speziell Frauen mit familiären Betreuungsverpflichtungen zu entlasten. Die Universität Konstanz stellte laut ihrem Fortschrittsbericht 2014 in der 1. Programmphase Mittel für 30 wissen-

schaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in der 2. Programmphase bis Ende 2013 Mittel für weitere 13 Stellen zur Verfügung, um Berufungen von Frauen und Bleibeverhandlungen mit Professorinnen zu unterstützen.

Personalrekrutierung: Neben Maßnahmen, die ausschließlich Frauen fördern, kann auch bei offenen Ausschreibungen gezielt auf die Frauenanteile bei Neueinstellungen eingewirkt werden. Mehrere Universitäten lehnen sich an das Kaskadenmodell an (FU Berlin, Heidelberg, KIT, Köln, Konstanz, LMU München), das auch vom Wissenschaftsrat empfohlen wurde.^{|52} Andere Universitäten legen für einzelne Personalkategorien bei Neubesetzungen und der Verteilung von Sach- und Personalmitteln Mindestanteile für die Beteiligung von Frauen fest. Die HU Berlin und die Universität Bremen beabsichtigen laut ihren Anträgen, mindestens 50 % der Postdoc-Stellen mit Frauen zu besetzen und erreichen diese Ziele auch (HU Berlin: 49 %; Bremen: 50 % laut Personalbestand 2014). Die Universität Tübingen strebte bei den Juniorprofessuren ebenso einen Anteil von mindestens 50 % an, der bisher schon weit übertroffen wird (Tübingen: 75 % laut Personalbestand 2014). An der Universität Göttingen wurde in der 1. Programmphase eine dritte Nachwuchsgruppe in Courant-Zentren nur bewilligt, wenn eine der drei Leitungen weiblich war. An der Universität Konstanz müssen mehr Frauen als Männer zum Vorstellungsgespräch auf Professuren eingeladen werden, wenn der Frauenanteil im Fachbereich niedrig ist. Es ist jedoch selbstverständlich, dass bei allen Personalentscheidungen eine geschlechtsunabhängige Leistungsbewertung erfolgen muss. Einige Universitäten haben dafür ihre Richtlinien überarbeitet, die sowohl die Qualität der Auswahlverfahren kontrollieren als auch die Chancengleichheit allgemein sicherstellen sollen.

Alle Universitäten steigerten ihre Dual Career-Aktivitäten. Die LMU München unterstützte laut Fortschrittsbericht 2015 mit ihrem Dual Career Fund Neuberufungen in 37 Fällen. An der Universität Heidelberg wurde der Dual Career Service auf Postdocs ausgeweitet. In Dresden arbeiten auch in diesem Bereich die DRESDEN-concept-Partner zusammen und haben gemeinsam 32 Dual Career-Fälle bis Ende 2014 betreut.

Neben den strukturellen Maßgaben wie Zielwerten und festgelegten Frauenanteilen bei der Rekrutierung bemühen sich immer mehr Universitäten um eine proaktive Kandidatinnensuche. Zwei Drittel der geförderten Universitäten erwähnen in ihren Anträgen derartige Verfahren. Dabei verlassen sich viele auf Datenbanken, die auf Professorinnen spezialisiert sind. Die Suche nach berufbaren Nachwuchswissenschaftlerinnen wird weniger verfolgt. Dies birgt nach

^{|52} Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung (Drs. 3534-98), Mainz 1998, S. 86; Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Drs. 8036-07), Berlin 2007, S. 36.

Auffassung der Strategiekommission die Gefahr, dass sich die Universitäten lediglich die bereits berufenen Frauen gegenseitig abwerben und in einen Bieterwettbewerb treten, ohne dass sich der Anteil der Professorinnen insgesamt erhöht. Mehrere Hochschulleitungen berichteten im Rahmen der Ortsbesuche aus aktuellen Berufungsverfahren von der gestiegenen Erwartungshaltung der Bewerberinnen sowie starken Konkurrenzangeboten.

Die Hochschulleitungen werten zudem den Nutzen des Tenure Track zur Rekrutierung von Frauen unterschiedlich. Während sich zwar generell bei Tenure Track-Angeboten mehr Frauen angesprochen fühlten, sei die Konkurrenz zwischen den Universitäten um hochkarätige Wissenschaftlerinnen inzwischen so groß, dass Tenure Track-Angebote vermehrt in Konkurrenz zu unbefristeten Stellen stehen würden.

Beschäftigungsverhältnisse: Gleichstellung impliziert auch, dass es keine Verzerrungen in der Befristungspraxis der Einrichtung gibt. Frauen sollten nicht häufiger oder kürzer befristete Stellen angeboten bekommen als ihre männlichen Kollegen. Sowohl ältere Erhebungen als auch aktuelle Auswertungen des CEWS ergeben jedoch, dass Frauen auf allen Ebenen und in allen Fachbereichen bundesweit häufiger als Männer befristet angestellt werden und ihre Vertragslaufzeiten im Durchschnitt kürzer sind.

Ein ebenso wichtiger Aspekt ist die Anstellung in Teilzeit. Die Möglichkeit, in Teilzeit arbeiten zu können, wird oft als familienfreundlich ausgelegt, zum Beispiel um Müttern und – immer noch selten – Vätern die Möglichkeit zu geben, Familie und Karriere zu vereinbaren. Mit Teilzeitarbeit können aber genauso Benachteiligungen verbunden sein, wenn sie nicht freiwillig erfolgt und Frauen häufiger als Männern Teilzeitarbeit statt eine volle Stelle angeboten wird.

Aktuellere Erhebungen machen deutlich, dass an deutschen Hochschulen in allen Personalkategorien und allen Fachbereichen der Anteil der Frauen in Teilzeit den Anteil der Männer übersteigt. Beim wissenschaftlichen Personal beträgt der Unterschied sogar 20 Prozentpunkte.⁵³

Bis auf wenige Ausnahmen wird auf Teilzeitbeschäftigung und Befristungspraxis in den Anträgen der Exzellenzinitiative nicht Bezug genommen und durch die Personalbestandsdaten des Berichtswesens nur bedingt abgefragt. Speziell für die Exzellenzinitiative hat das Hamburger Forschungsprojekt „Frauen in der Spitzenforschung“ die Beschäftigungsverhältnisse zumindest in der 1. Pro-

⁵³ Vgl. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Geschlechtsspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung, in: GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 17. Fortschreibung, Bonn 2013, Anhang, insbes. S. 5-9 sowie 18-19.

grammphase untersucht und Ungleichheiten auch bei den geförderten Einrichtungen festgestellt. |⁵⁴

Familienfreundlichkeit: Die Ausrichtung der deutschen Universitäten auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat merklich zugenommen und spiegelt sich auch in den Anträgen der Zukunftskonzepte. Obwohl die Einrichtung und Trägerschaft von Kindertagesstätten grundsätzlich eine kommunale Aufgabe ist, hat sich die Kinderbetreuung als Angebot der Universitäten fest etabliert. Zum einen liegt dies an den unzureichenden kommunalen Kapazitäten, zum anderen haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besondere Bedürfnisse, beispielsweise an Abendbetreuung, Übernachtungsmöglichkeiten und kurzfristigen Angeboten, damit die Eltern ihre Arbeitszeiten entsprechend der Forschungs- und Besprechungsbedarfe flexibel handhaben können. Daneben sind Ferienbetreuung, Kinderbetreuung bei Konferenzen oder Veranstaltungen sowie in einigen Fällen eine englischsprachige Betreuung wichtig. Bis auf wenige Ausnahmen (Bremen, TU Dresden) verweisen alle Universitäten in ihren Anträgen auf ein entsprechendes Angebot. Sie erwähnen als Maßnahmen der Zukunftskonzepte spezielle Angebote wie ein Eltern-Kind-Büro (KIT), die Erstattung von Kosten für mitreisende Kinder auf Dienstreisen (Konstanz), Kinderbetreuungszuschläge (FU Berlin, Köln), Kinderbetreuung bei Konferenzen und Veranstaltungen (FU Berlin, Göttingen, Heidelberg, KIT, Köln, Konstanz), Ferienbetreuung (Freiburg, KIT, Konstanz, LMU München, TU München), Notfallbetreuung (FU Berlin, Göttingen, Heidelberg, Konstanz, LMU München, TU München) und Übernachtungsmöglichkeiten für Kinder (KIT). Daneben gibt es eine allgemeine Familienberatung, auf die zumindest sechs Universitäten in ihren Anträgen explizit hinweisen (FU Berlin, KIT, Heidelberg, Konstanz, LMU München, TU München). In diesem breiten Angebot sehen einige Hochschulleitungen einen Berufungsvorteil.

FALLBEISPIEL

Für beide Geschlechter bietet die Universität Köln ein Job-Sharing-Konzept für leitende Positionen an. Dadurch ist Personen mit familiären Verpflichtungen eine Aufteilung ihrer Stelle für die Dauer von zwei bis fünf Jahren möglich. Das Tandem teilt sich in allen Bereichen – Finanzen, Personal, wissenschaftliche Inhalte etc. – die Verantwortlichkeiten.

Die Entlastungskraft erhält für die Zeit der Vertretung einen befristeten Vertrag. Auf der Seite der zu vertretenden Person handelt es sich in der Regel um eine Reduzierung der Arbeitsleistung auf 50 %. Die Entlastungsstelle muss dabei nicht auf gleichem Lohnniveau und entsprechend mit 50 % auf Teilzeit angestellt sein. Höher dotierte Stellen können auch durch eine Vollzeitstelle im Mittelbau entlastet werden, eine Professur durch eine Juniorprofessur oder eine vollwertige Vertretungsprofessur. Diese Möglichkeit wurde laut Fortschrittsbericht 2014 bis Ende 2013 fünf Personen angeboten, von denen Ende 2014 noch zwei Positionen mit jeweils zwei Personen besetzt gewesen seien.

|⁵⁴ Vgl. Engels, A.; Zuber, St.; Beaufäys, S. et al.: Frauenanteile und Beschäftigungspraxis in der Exzellenzinitiative, in: Hochschulmanagement, 4/2012 (2012), S. 107-108.

Aus den Anträgen und Fortschrittsberichten wird jedoch nicht ersichtlich, ob die Arbeitszeiten für berufstätige Eltern so gestaltet wurden, dass ihnen eine wissenschaftliche Tätigkeit leichter fällt, indem Abendtermine und Wochenendveranstaltungen vermieden werden. Die skizzierten Maßnahmen adressieren offenbar nicht dieses Kernproblem der Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft, sondern umfassen lediglich Hilfsmaßnahmen, um im Rahmen der vorliegenden Strukturen das Familienleben anzupassen.

Personalentwicklung: Viele geförderte Universitäten bieten für Frauen besondere Fortbildungen an. Mehr als die Hälfte entwickelte im Rahmen des Zukunftskonzepts spezielle Beratungsangebote für Wissenschaftlerinnen, teilweise mit dem Schwerpunkt auf Führungsaufgaben (HU Berlin, Freiburg, Göttingen, Heidelberg, Konstanz). An der Universität Tübingen ist das Programm auf eine regelmäßige Teilnahme über zwei Jahre hinweg ausgelegt, dessen Inhalte von Netzerkennung bis zu Karriereplanung reichen.

An zwei Standorten wurde dieser Bereich zu größeren organisatorischen Einheiten aufgebaut. An der Universität Köln gibt es ein eigenes Female Career Center. In Berlin bildete sich im Verbund von FU, HU, TU und der Universität Potsdam das Programm „Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre“ (ProFiL) mit diversen Networking-, Mentoring- und Trainingsangeboten.

In den Anträgen erwähnen fast alle Universitäten spezielle Mentoring- und Coaching-Programme für junge Wissenschaftlerinnen oder neu berufene Professorinnen. An der FU Berlin wird Mentoring bereits für Doktorandinnen angeboten, von denen laut Fortschrittsbericht 2014 48 ein einjähriges Programm zwischen 2011 und 2013 absolviert haben. An der Universität Heidelberg gibt es ein Mentoring-Programm speziell für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Elternzeit. Die LMU München hat laut Fortschrittsbericht 2014 ihr Mentoring-Programm bereits im November 2012 in ihr Nachhaltigkeitsprogramm übernommen, so dass dessen Fortführung gesichert ist.

Governance: Die Umsetzung der Gleichstellungspolitik hängt auch davon ab, ob und in welchem Maße die Hochschulleitung diesem Bereich eine hohe Priorität verleiht. Die Steuerung der Zukunftskonzepte obliegt den Hochschulleitungen. Von den 14 Universitäten, deren Zukunftskonzepte in mindestens einer Programmphase gefördert wurden, wurde nur eine einzige während des Förderzeitraums von einer Frau geleitet (Göttingen). Dies entspricht einem Anteil von etwa 7 %, der nur etwa halb so hoch liegt wie der bundesweite Durchschnitt von Frauen in höchsten Leitungspositionen an den Hochschulen (2013:

14,5 %). |⁵⁵ Von den in der 2. Programmphase geförderten Universitäten wird derzeit keine einzige von einer Frau geleitet.

Bei den weiteren Funktionsstellen in den Rektoraten und Präsidien weichen die geförderten Universitäten stark voneinander ab. Während einige Universitäten in der Hochschulleitung mit zwei bis drei Frauen zu einem Drittel weiblich besetzt sind oder paritätische Verhältnisse vorweisen können (FU Berlin, TU Dresden, Freiburg, Göttingen, Heidelberg), sind an den anderen Universitäten mit in der Regel nur einer Frau, was einem Anteil von etwa einem Fünftel entspricht, verhältnismäßig wenig Frauen in derartigen Leitungspositionen (RWTH Aachen, HU Berlin, Bremen, KIT, Köln, Konstanz, LMU München, Tübingen). Die TU München erreicht trotz zweier Frauen ebenfalls keinen höheren Wert, da die Hochschulleitung aus neun Personen besteht.

Mehrere Standorte haben im Rahmen der Exzellenzinitiative neue Gremien oder Koordinationsstellen für Gleichstellung eingerichtet (Aachen, Heidelberg, KIT, Konstanz, LMU München, TU München). Zudem wurden an der Universität Göttingen auf der Fakultätsebene sowie an der Humboldt-Graduate School der HU Berlin dezentral hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte installiert. Über die einzelnen Hochschulen hinaus hat sich außerdem ein Netzwerk aus den Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten mit Zukunftskonzept gebildet („GEx 9“ in der 1. Programmphase; „GEx 14“ in der 2. Programmphase). |⁵⁶

Die geförderten Universitäten sind sich bewusst, dass eine zur Gleichstellungsstrategie passende Gesprächs- und Kommunikationskultur entscheidend für deren Erfolg ist. Deshalb bieten die meisten Universitäten der 3. Förderlinie Beratungen für Einheiten der Universität an, die Gleichstellungskonzepte entwickeln und einführen möchten (HU Berlin, Bremen, TU Dresden, Freiburg, Heidelberg, Köln, Konstanz, LMU München, TU München, Tübingen).

Die Steuerung der Gleichstellungspolitik erfolgt oftmals über finanzielle Anreize oder umgekehrt durch Sanktionierung ausbleibender Erfolge. Viele Universitäten geben in ihren Anträgen an, dass sie Gleichstellungsaspekte in die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) oder in Zielvereinbarungen (ZV) mit Fachbereichen oder Teileinrichtungen einbinden (FU Berlin, TU Dresden, Göttingen, Köln, Konstanz, TU München). Eine Befragung von Hochschulleitun-

|⁵⁵ Vgl. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Geschlechtsspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung, in: GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 18. Fortschreibung, Bonn 2014, S. 26 mit Tab. 6.1.

|⁵⁶ Im Netzwerk GEx14 sind die Personen zusammengeschlossen, die mit den Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Zukunftskonzepte betraut sind. Dabei handelt es sich um Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, Leiterinnen und Mitarbeiterinnen von Gleichstellungsreferaten, Stabsstellen sowie Gender- und Diversity Organisationseinheiten. Ziele des Verbundes sind Vernetzung, Erfahrungsaustausch, Entwicklung von Strategien zur Sicherung der Nachhaltigkeit von Strukturen und Maßnahmen, gleichstellungspolitische Aktivitäten und Kooperationen mit anderen Netzwerken. Die Mitglieder treffen sich zweimal im Jahr.

gen, Dekaninnen und Dekanen, neuberufenen Professorinnen und Professoren sowie Gleichstellungsbeauftragten durch das CHE hat ergeben, dass monetäre Anreize nach eigener Einschätzung der Hochschulakteure sogar das wirksamste Mittel sind, um Veränderungen zu erreichen. |⁵⁷

FALLBEISPIEL

Die Universität Konstanz verpflichtet sich durch einen Genderkodex, zehn Handlungsfelder durchgängig geschlechtergerecht und familienfreundlich zu gestalten. Dies betrifft die Bereiche Beteiligung und Interessensvertretung, Information und Kommunikation, Forschung, Lehre, Arbeits- und Forschungsbedingungen, Studienbedingungen, Personalentwicklung und -rekrutierung, Finanz- und Ressourcenmanagement, Familienförderung sowie Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement. Dieses Ziel ist für alle Wissenschafts- und Verwaltungsbereiche verbindlich und bildet die Richtlinie für sämtliche Entscheidungen der Universitätsgremien.

Der Genderkodex wurde im November 2010 vom Rektorat der Universität Konstanz und den Dekanen der drei Sektionen verabschiedet. Seitdem werden Instrumente und Checklisten entwickelt und implementiert, die Universitätsangehörige bei der praktischen Umsetzung des Kodex unterstützen sollen. Dabei ist auch die Erarbeitung und Einführung einer Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung geplant.

Monitoring und Controlling: Ein Monitoringsystem hilft, Geldströme von Gender-Aspekten abhängig zu machen, um eine datenbasierte Grundlage für Entscheidungen zu liefern. Gleichzeitig dient es dazu, die Wirksamkeit der Maßnahmen zu evaluieren. Einige Universitäten erwähnen in ihren Anträgen explizit, dass sie speziell die Gleichstellungsmaßnahmen evaluieren werden (Freiburg, Heidelberg) oder im Rahmen des Zukunftskonzepts ein eigenes Gendercontrolling einführen werden (HU Berlin, Freiburg, Göttingen, Konstanz). Diese Aktivitäten werden an zehn von 14 Universitäten außerdem durch Begleitforschung flankiert, die ebenfalls durch Fördermittel der Zukunftskonzepte unterstützt wird.

Es gibt zudem umfassende Bemühungen der Universitäten, an Qualitätssicherungsmaßnahmen für den Bereich Gleichstellung teilzunehmen, die nicht in direktem Kontext der Exzellenzinitiative stehen. Alle Universitäten der 3. Förderlinie setzen die DFG-Gleichstellungsstandards um und werden dort zusammen genommen etwas besser bewertet als der bundesweite Durchschnitt. Neun der geförderten Universitäten haben zudem das Audit „familiengerechte Hochschule“ absolviert, genauso viele erhielten bisher den TOTAL E-QUALITY-Award.

Diversity: Viele geförderte Universitäten beschränken sich nicht mehr auf Gleichstellung im engeren Sinne, sondern weiten das Spektrum an Gleichstellungs- und Internationalisierungsmaßnahmen auf Diversity und Inklusion aus (Aachen, FU Berlin, Bremen, Freiburg, Göttingen, Heidelberg, KIT, LMU Mün-

| ⁵⁷ Vgl. De Ridder, D.; Giebisch, P.; Hachmeister, C.-D. et al.: Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren: Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen, Gütersloh 2013, S. 6-8.

chen, TU München). Die für Gleichstellung eingerichteten Gremien und Unterstützungsstrukturen sind dort in der Regel auch für diese Bereiche zuständig. Da die Angaben bei den anderen Universitäten auf Chancengleichheit der Geschlechter beschränkt sind und sich die Kriterien der Exzellenzvereinbarung explizit auf die Gleichstellung von Männern und Frauen beziehen, bleibt die vorliegende Analyse jedoch auf diesen Sachverhalt fokussiert.

Die RWTH Aachen reserviert durch den Diversity Fund 36 Promotionsstellen für Personen aus nicht-akademischen Familien, mit Migrationshintergrund sowie mit Hör- oder Sprachbehinderung. Laut Fortschrittsbericht 2014 wurden im Förderzeitraum Oktober 2012 bis Dezember 2013 elf Promovierende mit nicht-akademischem Hintergrund sowie laut Fortschrittsbericht 2015 bisher zwei gehörlose Personen finanziert. Promovierende mit Hör- und Sprachbehinderung werden zusammen mit dem Kompetenzzentrum für Gebärdensprache und Gestik (SignGes) an der RWTH Aachen betreut.

VI.2 Quantitative Entwicklung

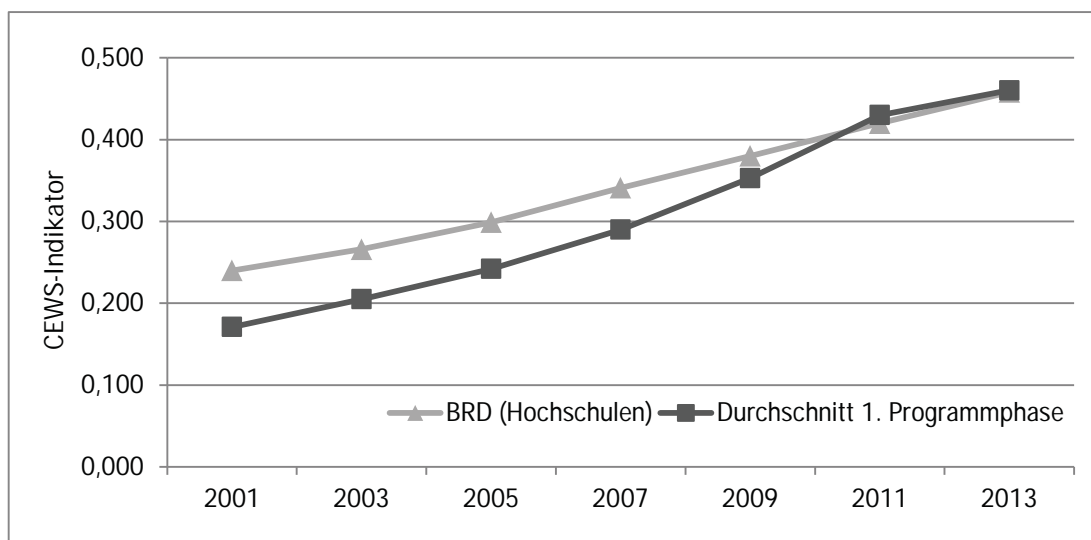
Für die Beurteilung der Chancengleichheit sind als quantitative Faktoren in erster Linie die Anteile der Frauen in den Personalgruppen der gesamten Universität relevant: Beim Vergleich von Frauenanteilen muss jedoch beachtet werden, dass prozentuale Darstellungen für einen Vergleich ungeeignet sind, da sie die Fächerstrukturen der Universitäten nicht berücksichtigen. Technische Hochschulen können nur schwerlich mit Universitäten mit geisteswissenschaftlichem Schwerpunkt verglichen werden, da sich sowohl die Zusammensetzung der Studierenden als auch der Pool an berufungsfähigen Personen stark unterscheidet. Deshalb werden im Folgenden die Frauenanteile der Universitäten nicht direkt miteinander verglichen, sondern über Indikatoren, die die fachspezifische Ausrichtung der Universitäten berücksichtigen, indem die Geschlechterverteilung der Studierenden oder anderer niedrigerer Qualifikationsstufen zugrunde gelegt werden und das Verhältnis der höheren Personalgruppen zu diesem Wert in Relation gesetzt wird. Diese Indikatoren werden vom CEWS im Rahmen des „Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten“ seit 2003 auf der Basis offizieller Daten des Statistischen Bundesamtes berechnet. |⁵⁸

|⁵⁸ Vgl. Löther, A.: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no 17, Köln 2013, S. 17-25. Die Zusammensetzung der Studierenden bildet in dieser Logik das Fächerprofil der Universität ab. Ein Indikator von 1 bedeutet nicht, dass eine Gleichverteilung 50:50 vorliegt, sondern dass der Anteil der Frauen auf der jeweiligen Stufe genauso hoch ist wie bei den Studierenden der jeweiligen Universität. Ein Wert darunter kennzeichnet einen niedrigeren Anteil, ein Wert über 1 einen höheren Frauenanteil als in der Vergleichsgruppe (Studierende/Postdocs). Für die Auswertung der Daten des Jahres 2013 wurden für einige Personengruppen nicht mehr die Studierenden als Vergleichsgruppe gewählt, sondern möglichst die jeweils darunter liegende Qualifikationsstufe. Diese Logik folgt dem auch vom Wissenschaftsrat empfohlenen Kaskadenmodell.

Professuren: Es ist offenkundig, dass alle Universitäten der 3. Förderlinie noch weit von einem angemessenen Geschlechterverhältnis (1,0) in der Professorenschaft entfernt sind (Abbildung 14). Fasst man alle Universitäten der 3. Förderlinie zusammen, liegen sie heute hinsichtlich der Frauenanteile unter den Professuren auf dem gleichen Niveau wie der bundesweite Durchschnitt (0,46). Dies entspricht einem Mittelwert von 20 % Frauen innerhalb der Professorenschaft (2013). Zwölf Jahre zuvor besaßen die geförderten Universitäten jedoch wesentlich schlechtere Werte, konnten also aufschließen.

Die Einzeldarstellung macht deutlich, dass es zwischen den geförderten Universitäten sehr große Unterschiede gibt. Die höchsten Werte besaßen zuletzt die FU Berlin (0,66) und die Universität Konstanz (0,61). Dies gilt auch für die Entwicklung während des Zeitraums 2001 bis 2013, in dem sich beide Universitäten um mehr als 0,4 Punkte steigern konnten. Die niedrigsten Werte unter den geförderten Universitäten weisen derzeit die LMU München (0,34) und die Universität Heidelberg (0,36) auf.

Abbildung 14: Entwicklung der Frauenanteile unter den Professuren an den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept 2001-2013



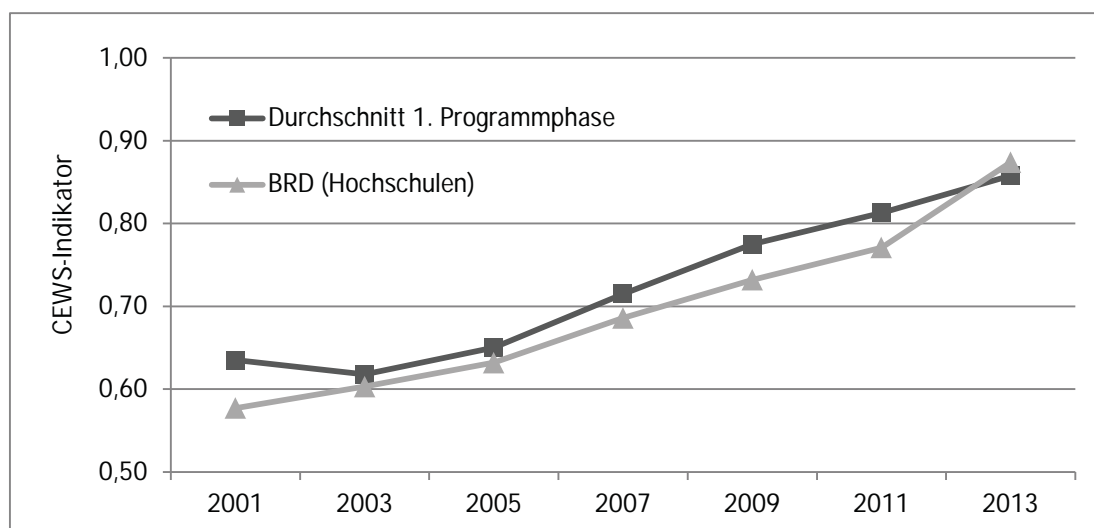
Quelle: Auszug aus CEWS 2003-2015, siehe auch Tabelle 11 im Anhang. Veränderung der Indikatorenbildung ab 2013: Zu den Professuren zählen nicht mehr die Juniorprofessuren. Außerdem wird gemäß dem Kaskadenmodell als Vergleichswert nicht mehr die Verteilung unter den Studierenden verwendet, sondern die Frauenanteile unter den Habilitationen und Juniorprofessuren. Die Daten der Jahre 2001-2011 wurden an die neue Formel nicht angeglichen.

Ein Indikator, der anzeigt, welche Anstrengungen die Universität unternimmt, um den Frauenanteil unter den Professuren zu erhöhen, ist der Frauenanteil unter den Neuberufungen. In den Fortschrittsberichten 2014 erklären einige Universitäten, dass in den Berufungen im Rahmen der Zukunftskonzepte Frauenanteile zwischen 25 % und 33 % erreicht wurden (Bremen, TU Dresden, Heidelberg, KIT, Köln, LMU München). Die Werte belegen jedoch, dass die geförderten Universitäten bei den Berufungen zwar einen höheren Frauenanteil erreichen als aktuell innerhalb der eigenen Professorenschaft, sie damit aber

nur im derzeitigen Bundesdurchschnitt von 29,9 % (2013) liegen. |⁵⁹ In den jüngsten Fortschrittsberichten 2015 steigerten sich ein paar Universitäten inzwischen jedoch auf Anteile von 40 % bei den Neuberufungen (Heidelberg, Köln). An der LMU München erhalten die Fakultäten eine Bonuszahlung für die Berufung von Frauen. Laut eigenem Urteil zeigt dies jedoch bisher wenig Wirkung.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreichen die geförderten Universitäten (0,86) ebenfalls fast das gleiche Niveau wie der Bundesdurchschnitt (0,87). Somit sind die Anteile der Frauen beim wissenschaftlichen Personal etwas niedriger als unter den Studierenden. Dies entspricht einem Mittelwert von knapp 40 % Frauen.

Abbildung 15: Entwicklung der Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal an den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept 2001-2013



Quelle: Auszug aus CEWS 2003-2015, siehe auch Tabelle 12 im Anhang. Veränderung der Indikatorenbildung ab 2013: Zum hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal werden seitdem nicht mehr die Professuren gezählt, lediglich die Juniorprofessuren. Die Daten der Jahre 2001-2011 wurden an die neue Formel nicht angeglichen.

Nachdem die Werte der geförderten Universitäten zwischen 2001 und 2003 kurzzeitig gesunken waren, stiegen sie während der Förderung durch die Exzellenzinitiative kontinuierlich und zwischenzeitig stärker als der Bundesdurchschnitt (Abbildung 15). Die höchsten Werte besitzen die TU München (0,95) und die RWTH Aachen (0,93). Die beste Entwicklung in den untersuchten zwölf Jahren können die Universität Konstanz und die FU Berlin mit Steige-

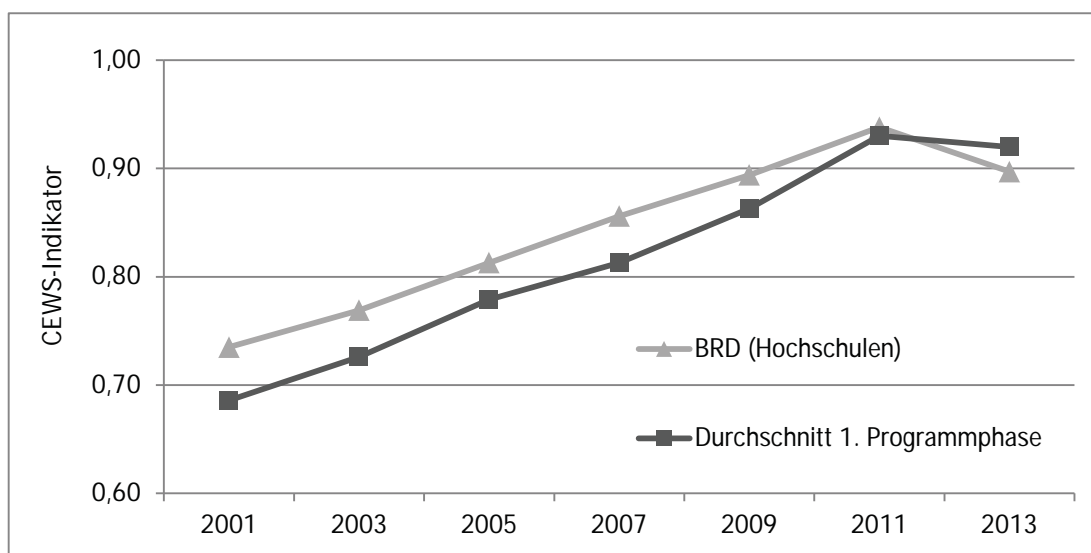
|⁵⁹ Vgl. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Geschlechtsspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung, in: GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 18. Fortschreibung, Bonn 2014, S.12 und Tab 5.1, Seite 2.

rungen um 0,32 und 0,29 Punkte nachweisen. Die niedrigsten Werte besitzen die Universitäten Konstanz (0,78) und Heidelberg (0,79).

Promotionen: Bei den Promotionen zeigt die langfristige Entwicklung, dass sich die geförderten Universitäten zunächst dem bundesweiten Wert immer stärker angenähert haben (Abbildung 16). Zuletzt sank der Bundesdurchschnitt ab (0,90), während sich die geförderten Universitäten auf dem gleichen Niveau halten konnten, so dass die Universitäten mit Zukunftskonzept zuletzt über dem Bundesdurchschnitt lagen (0,92). Dies entspricht einem Mittelwert von 43 % Frauenanteil an den Promotionen.

Wie bei den beiden anderen Indikatoren sind die Werte der Universitäten besonders nach Beginn der Förderung stärker angestiegen als zuvor und stärker als der Bundesdurchschnitt. Die höchsten Werte zeigen die TU München (1,05), die FU Berlin (0,97) und die RWTH Aachen (0,95), wo der Anteil der Promotionen von Frauen somit annähernd genauso groß ist wie der Anteil der Frauen unter den Studierenden. An der TU München werden bereits verhältnismäßig mehr Promotionen von Frauen registriert als Studentinnen. Die Universität Heidelberg hat sich in den zwölf Jahren der Datenerhebung am stärksten entwickelt und sich um 0,27 Punkte verbessert. Die niedrigsten Werte besitzt die Universität Konstanz (0,77). Die geringste Entwicklung der Frauenanteile unter den geförderten Universitäten seit dem Jahr 2001 ist an der LMU München zu verzeichnen mit einer Steigerung um lediglich 0,21 Punkte.

Abbildung 16: Entwicklung der Frauenanteile bei den Promotionen an den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept 2001-2013



Quelle: Auszug aus CEWS 2003-2015, siehe auch Tabelle 13 im Anhang.

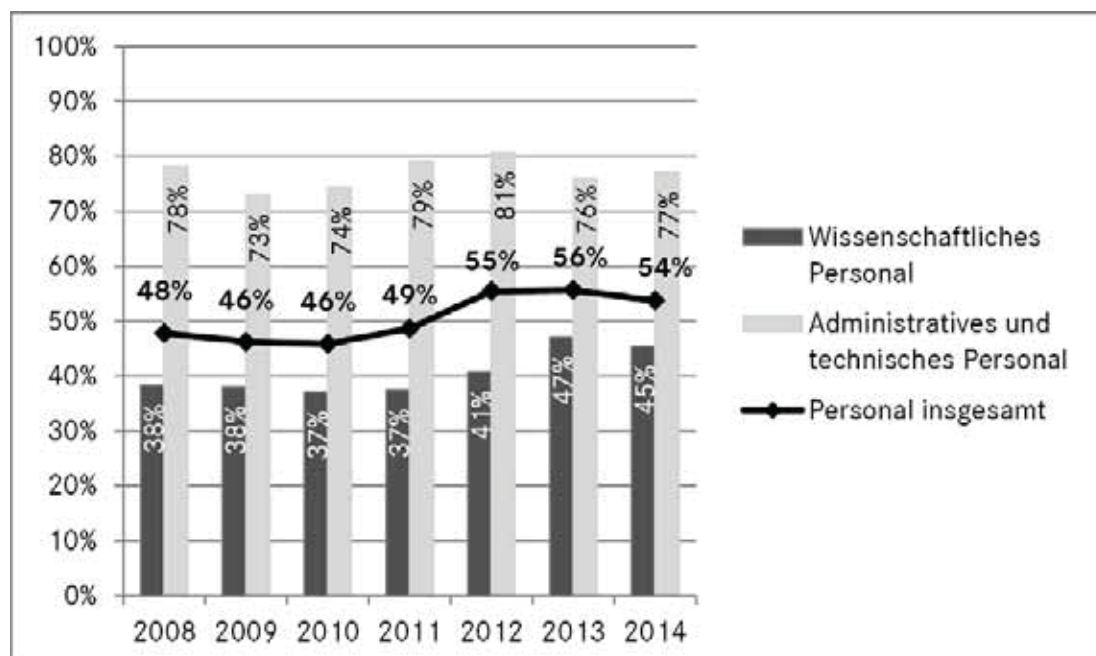
In der Gesamtbewertung des CEWS-Rankings haben die FU Berlin und die RWTH Aachen die höchsten Werte unter den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept und bilden mit der nicht geförderten Universität Hildesheim die Spitzengruppe im deutschlandweiten Vergleich.

Von Einzelfällen abgesehen, weisen die geförderten Universitäten heute noch keine höheren Werte auf als der Bundesdurchschnitt. Allerdings können sie für die letzten Jahre oftmals bessere Steigerungsraten nachweisen. Es gibt jedoch bundesweit viele parallele Maßnahmen, die sich der Gleichstellungsthematik unabhängig von der Exzellenzinitiative widmen. Deshalb ist der bundesweite Trend ebenfalls positiv und nur wenig schwächer als bei den Universitäten der 3. Förderlinie.

Die dargelegten Indikatoren zeigen, dass Frauen in den verschiedenen Qualifikationsstufen weiterhin unterdurchschnittlich vertreten sind, was Werte unter 1,0 deutlich machen. Einzig die TU München liegt mit einem Wert von 1,05 bei der Promotionen leicht darüber und belegt damit eine ihrem Fächerspektrum angemessene Verteilung bei den Promotionen gemessen in Relation zur Verteilung bei den Studierenden.

Weibliches Personal in den Zukunftskonzepten: Anders als die Entwicklung der Frauenanteile an der gesamten Universität, die nur bedingt auf die Exzellenzinitiative zurückgeführt werden kann, verhält es sich beim Frauenanteil des Personals, das durch die Zukunftskonzepte finanziert wird. Hier bewegen sich die Frauenanteile während beider Programmphasen zwischen 46 % und 56 % (Abbildung 17).

Abbildung 17: Entwicklung der Frauenanteile beim Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wird (2008-2014)



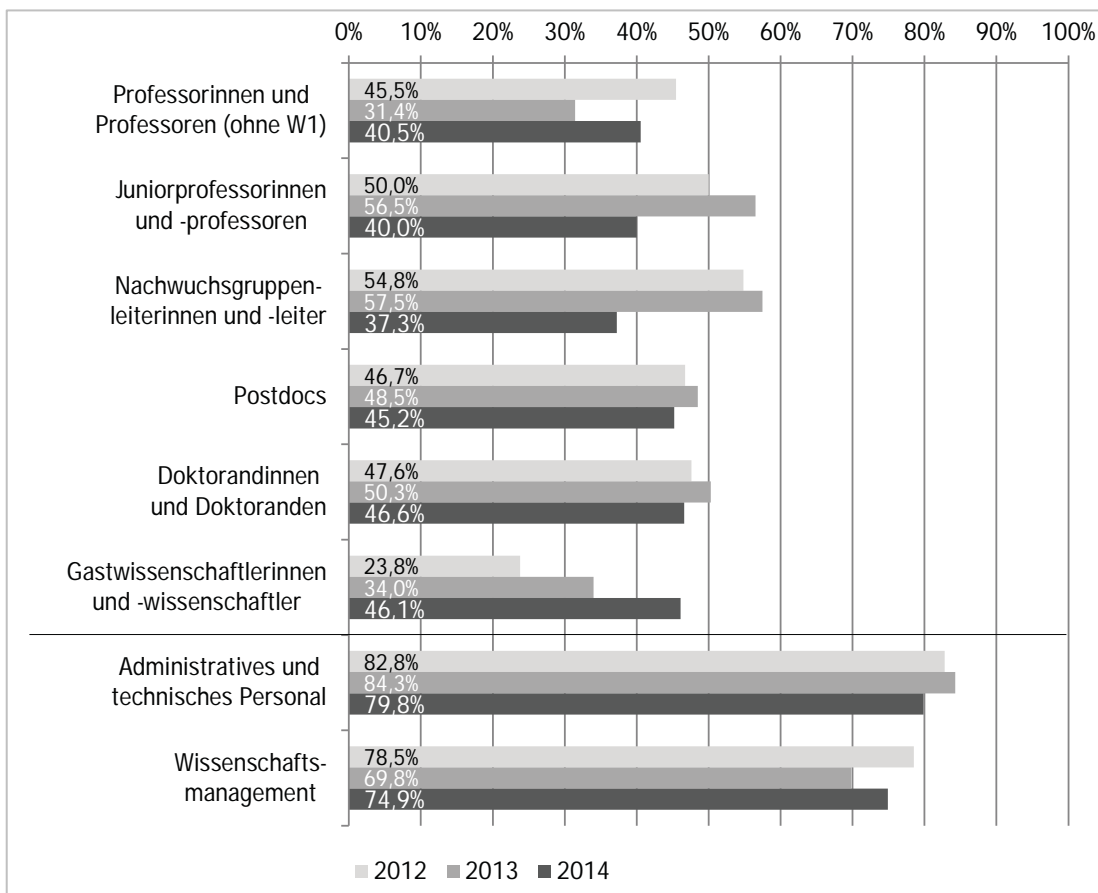
Quelle: Anträge, Personalbestandserhebung 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015. Siehe auch Tabelle 14 im Anhang.

Die höheren Werte wurden in der 2. Programmphase erreicht, so dass die Anteile im Vergleich zur 1. Programmphase um etwa 8 Prozentpunkte gestiegen sind. Während dieser Trend vornehmlich vom wissenschaftlichen Personal ge-

tragen wird, schwanken die Frauenanteile beim nicht-wissenschaftlichen Personal stärker und bleiben im Durchschnitt auf dem gleichen Niveau. Dort liegen jedoch in beiden Programmphasen um 30 bis 40 Prozentpunkte höhere Frauenanteile vor als beim wissenschaftlichen Personal. Hier wäre eine Förderung zur Gewinnung von Männern angezeigt.

Auf die einzelnen Personalgruppen heruntergebrochen zeigen sich deutliche Unterschiede (Abbildung 18). Während von den W3- und W2-Professuren etwa 30-45 % mit Frauen besetzt sind (BRD 2013: W3 – 20,3 %; W2 – 29,1 %), liegt der Wert bei den Juniorprofessuren bei ca. 40-55 % (BRD 2013: 39,4 %). Die Anteile liegen somit in den meisten Jahren deutlich über den bundesweiten Werten. Mit 37-58 % bewegen sich die Nachwuchsgruppenleitungen zumindest für zwei Jahre noch etwas darüber. Ähnliche, jedoch stabilere Werte besitzen die Postdocs und die Promovierenden mit ca. 45-50 %. Auffällig niedriger waren die Frauenanteile in der Gruppe der Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in den Jahren 2012 und 2013. In dieser Personalkategorie konnten vergleichbare Werte erst im Jahr 2014 erreicht werden.

Abbildung 18: Frauenanteile beim Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wird (2012-2014)



Quelle: Eigene Berechnungen, Personalbestandserhebung 2013 und Fortschrittsberichte 2014 und 2015. Siehe auch Tabelle 15 im Anhang.

In allen anderen Personalkategorien liegen die Werte sowohl über dem Bundesdurchschnitt als auch über den Gesamtwerten an den meisten geförderten

Universitäten. In mehreren Personalkategorien liegt der Anteil bei etwa 50 % und für einzelne Jahre auch darüber. Besonders die Frauenanteile unter den Professuren, Juniorprofessuren und den Nachwuchsgruppenleitungen sind auffällig, wenngleich die Fallzahlen niedrig sind. Denn in allen drei Gruppen zusammen wurden im Jahr 2013 weniger als 50 Personen und im Jahr 2014 genau 165 Personen aus den Mitteln der Zukunftskonzepte finanziert.

Die Werte der 2. Programmphase liegen in fast allen Personalkategorien höher als in der 1. Programmphase, bei den Promovierenden um 10 Punkte, bei den Nachwuchsgruppenleitungen um 10-25 Prozentpunkte (je nach Förderjahr) und bei den Professuren um 5-10 Prozentpunkte. Wenig verändert haben sich die Anteile beim nicht-wissenschaftlichen Personal, dessen Werte jedoch bereits vorher sehr hoch waren. Die getrennte Betrachtung des nicht-wissenschaftlichen Personals mit dem administrativen/technischen Personal auf der einen und dem Wissenschaftsmanagement auf der anderen Seite ergibt, dass nicht nur in der klassischen Verwaltung über Dreiviertel der Angestellten weiblich sind (80-85 %), sondern fast genauso viele im Wissenschaftsmanagement (70-80 %).

VI.3 Fazit

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind seit vielen Jahren ein fester Bestandteil der deutschen Forschungsförderung. Auch in der Exzellenzinitiative wurde dies als Kriterium in allen drei Förderlinien berücksichtigt.

Frauenförderung wurde in der Breite ausgebaut: Die Zukunftskonzepte zeichnen sich durch ein sehr breites Portfolio an Fördermaßnahmen aus. Für alle Qualifikationsstufen sowie für Anschubfinanzierungen und Überbrückungsphasen werden durch die Zukunftskonzepte personenbezogene Sonderprogramme ausschließlich für Frauen angeboten. Außerdem werden zusätzliche Sach- und Personalmittel bereitgestellt. Die Strategiekommission kann an vielen Standorten allerdings nicht erkennen, dass die Universitäten über bereits bekannte und verbreitete Maßnahmen hinausgegangen wären.

An den geförderten Universitäten wurden mehr Wissenschaftlerinnen rekrutiert: Die Frauenanteile konnten die geförderten Universitäten in allen Personalkategorien etwas besser steigern als der Bundesdurchschnitt. Allerdings erreichen sie damit teilweise erst das bundesweite Niveau und setzen sich bisher nicht von den nicht geförderten Universitäten ab. Die Präsenz von Role Models hat sich in den höheren Qualifizierungsstufen und unter den Professuren jedoch erhöht. Die Frauenanteile beim durch die Zukunftskonzepte finanzierten Personal liegen deutlich über den Werten der jeweiligen Universität und über dem Bundesdurchschnitt. Die Werte liegen mit Ausnahme der Professorinnen und Gastwissenschaftlerinnen in der Regel um die 50 % und in

einzelnen Jahren darüber. Die Anteile sind beim nicht-wissenschaftlichen Personal nochmals um 20-35 Prozentpunkte höher.

Trotzdem ist als Resultat ernüchternd festzustellen, dass im Betrachtungszeitraum nur ein erheblicher Mittelzuwachs an strategisch und nicht fachlich gebundenen Mitteln zu einem Anstieg geführt hat. Als Alternative zu harten Quotenvorgaben bleibt daher aus Sicht der Strategiekommission nur eine Fortführung dieser Förderung sowie von Sonderprogrammen, die einen Anreiz dadurch schaffen, dass die Mittel den geförderten Wissenschaftlerinnen folgen. Zudem zeichnet sich bisher nicht ab, dass an den geförderten Universitäten oder bei den durch die Exzellenzinitiative finanzierten Stellen die Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich Teilzeitarbeit und Befristungspraxis zwischen Männern und Frauen gleich gestaltet sind.

Durch Überarbeitung der Rekrutierungsverfahren und proaktive Suche steigen die Chancen von Frauen in Berufungsverfahren: Bei der Personalrekrutierung setzt sich das Kaskadenmodell als Orientierungsrahmen durch. Viele Universitäten geben sich mit geringen Bewerberinnenzahlen nicht zufrieden und agieren proaktiv. Zudem werden die bisherigen Berufungsverfahren an vielen Universitäten hinterfragt und reformiert. Die Mitglieder der Berufungskommissionen sollen sensibilisiert werden, um auch unbeabsichtigtem diskriminierendem Verhalten (unconscious bias) vorzubeugen.

Spezialisierte Personalentwicklung für Frauen wurde ausgebaut: Das Umfeld wird für die geförderte Personengruppe wie beim wissenschaftlichen Nachwuchs und dem ausländischem Personal durch ein breites Spektrum an Beratungs- und Fortbildungsmaßnahmen unterstützt, das für das weibliche Personal maßgeschneidert wird. Einige Programme zielen speziell auf Frauen mit hinzugewonnenen oder zukünftigen Leitungsaufgaben ab.

Die Familienfreundlichkeit der Universitäten wurde gesteigert: Gleichermaßen wurde durch die Zukunftskonzepte die Kinderbetreuung stark ausgebaut, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhöhen. Es wurde ein vielfältiges familienfreundliches Angebot entwickelt, das den speziellen Bedürfnissen der in der Wissenschaft tätigen Eltern hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten und Dienstreisen entgegenkommt. Eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bleibt dagegen im Unterschied zur Praxis vieler erfolgreicher Wissenschaftsnationen ein Desiderat.

Das Verantwortungsbewusstsein für Gleichstellung ist gestiegen: Laut den Gleichstellungsbeauftragten der geförderten Universitäten hat die Exzellenzinitiative geholfen, Gleichstellung als Handlungsfeld der Universitäten zu etablieren und die Verantwortlichkeit in der Universitätsleitung zu verorten. Gleichzeitig konnten dezentrale Stellen für Gleichstellungsthemen innerhalb der Universitätsstruktur gestärkt werden. Die Strategiekommission vermisst

an einigen Universitäten noch immer in der Hochschulleitung ein Problembewusstsein für diese Thematik und neben theoretischen Konzeptpapieren die praktische Umsetzung, insbesondere im Berufungswesen. Insgesamt scheint jedoch neben der Vielzahl und der Vielfalt an Maßnahmen in vielen Universitäten das Bewusstsein und die Wertschätzung für Gleichstellungspolitik weiter gewachsen zu sein. Besonders im Bereich der Leitungsfunktionen ist eine zunehmende Kulturveränderung zu beobachten. So wird Teilzeitarbeit in Leitungspositionen akzeptiert, Leitungsfunktion und Familienverantwortung miteinander kombiniert und die Frauenanteile in Führungspositionen steigen.

Gleichstellungscontrolling wurde eingeführt: Die gestiegene Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit wirkt sich vielerorts auch auf das Controlling aus, in das viele Universitäten Gleichstellungsaspekte und -maßnahmen einbeziehen. Dadurch wird transparent, wie wirksam einzelne Maßnahmen sind. Gleichermaßen kann auf dieser Basis eine Steuerung mit Gleichstellungsaspekten erfolgen, die mit finanziellen Anreizen verbunden ist.

Während die forschungsorientierte Lehre in der 1. Programmphase der Exzellenzinitiative kein Gegenstand des Verfahrens war, wurden in der 2. Programmphase „innovative Konzepte zur forschungsorientierten Lehre“ (ExV II, Anlage Punkt 3) in die Bewertung der Zukunftskonzepte einbezogen. Im Gegensatz zu den anderen Maßnahmen der 3. Förderlinie konnten aufgrund der damaligen Regelung im Grundgesetz (Artikel 91b Satz 1 Nr. 2 GG alte Fassung) diese Konzepte zwar „nicht aus Mitteln der Exzellenzinitiative gesondert gefördert werden“ (ExV II, Protokollnotiz zur Anlage). Die Lehre hat aber grundsätzlich dadurch, dass sie als Förderkriterium in der 2. Programmphase aufgenommen wurde, einen größeren Stellenwert erhalten. Alle antragstellenden Universitäten haben die Programmanforderung aufgegriffen und konkrete Projekte für forschungsorientierte Lehre entwickelt.

In der folgenden Darstellung werden alle Maßnahmen und Instrumente zur forschungsorientierten Lehre aufgeführt, die in den Anträgen beschrieben werden und explizit als „forschungsorientiert“ deklariert sind. Viele Universitäten verweisen darüber hinaus auf Aspekte, die sie mit der Lehre an ihrer Institution verbinden, die aber nicht allein forschungsorientierte Lehre betreffen. Dies betrifft interdisziplinäre Lehre, Internationalisierung der Lehre, eLearning-Infrastrukturen, Lehrpreise, Qualitätssicherung der Lehre und Hochschuldidaktik. Auf derartige Maßnahmen wird in den Ausführungen verzichtet, sofern sie nicht explizit auf die forschungsorientierte Lehre ausgerichtet sind. Auch Angaben zu Lehrentlastung im Rahmen anderer Maßnahmen des Zukunftskonzepts oder zum Lehrdeputat von beantragten Stellen werden im Folgenden nicht behandelt. Zur Auswertung herangezogen werden konnten ausschließlich die Anträge der Zukunftskonzepte, da durch die Fortschrittsberichte und die Ortsbesuche der Strategiekommission kaum weitere Informationen hinzugekommen sind.

VII.1 Forschungsorientierte Lehre im Studium

Einbindung der forschungsorientierten Lehre in das Studium: Neben der allgemeinen Aussage vieler Universitäten, dass sie eine forschungsorientierte Lehre flächendeckend anstreben, führen einige Universitäten explizit aus, dass forschungsorientierte Kurse an ihren Einrichtungen bereits im Bachelorstudium obligatorisch sind (RWTH Aachen, Bremen, TU Dresden, Göttingen, Heidelberg). Mehrere Universitäten bieten wahlweise ein Bachelorstudium mit einer stärkeren Forschungsausrichtung an (Freiburg, Heidelberg, Köln, Konstanz, TU München), einige davon in Form eines zusätzlichen vierten Studienjahres (Freiburg, Heidelberg, Konstanz).

An der RWTH Aachen wird über das Projekt „Leonardo“ ein zusätzliches interdisziplinäres Angebot gemacht, das sich forschungsnah gesellschaftlich relevanten Themenfeldern widmet. Beteiligt sind Lehrende aus unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen (z.B. Natur- und Geisteswissenschaften). Die Veranstaltungen sind auf eine gesellschaftliche Herausforderung fokussiert (z.B. Globalisierung, Energie) und richten sich prinzipiell an Studierende aller Fakultäten. Leonardo ist allerdings nicht vollständig in das Curriculum integriert.

Hinsichtlich der Masterstudiengänge betonen acht Universitäten die enge Anbindung der forschungsorientierten Lehre oder anderer Angebote an ihre strategischen Profildomänen (FU Berlin, TU Dresden, Bremen, Heidelberg, Köln, LMU München, TU München, Tübingen). Im Studium durchgeführte Forschungsprojekte sind dort in laufende Forschungsvorhaben der Profildomänen eingebunden.

Fast-Track-Promotion: Die Mehrheit der Universitäten verweist auf die Möglichkeit einer Fast-Track-Promotion in ausgewählten Studiengängen (FU Berlin, HU Berlin, Freiburg, Göttingen, Heidelberg, Köln, Konstanz, Tübingen, LMU München, TU München). Diese bieten den Bachelorabsolventinnen und -absolventen einen direkten Einstieg in die Promotionsphase. Allerdings entfällt der Master nur in den wenigsten Fällen, sondern wird in der Regel parallel oder verkürzt während der Promotionsphase absolviert.

An der Universität Heidelberg absolvieren die Kandidatinnen und Kandidaten zunächst ein vierjähriges Bachelorstudium mit einem anschließenden integrierten vierjährigen Master-Promotions-Studiengang. Nach dem ersten Jahr wird geprüft, ob die Studierenden das Promotionsprogramm fortsetzen oder das Programm mit einem Masterabschluss verlassen. Diese Möglichkeit besteht nach Auskunft der Hochschulleitung an allen derzeitigen Graduiertenschulen.

Lehramtsausbildung: Die Hälfte der Universitäten betont in den Anträgen, dass sie forschungsorientierte Lehre auch in die Lehramtsausbildung aufnehmen und verstärken wird (FU Berlin, HU Berlin, Göttingen, KIT, Köln, Konstanz, TU München). Die Exzellenzinitiative hat an der TU München u.a. die Bildung der TUM School of Education befördert, die sich der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften an Gymnasien in den MINT-Fächern sowie der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften an beruflichen Schulen im gewerblich-technischen Bereich widmet.

Projektarbeit: Die meisten Universitäten verweisen darauf, dass viele Studierende als Hilfskräfte und in anderer Funktion in Forschungsprojekte eingebunden sind (RWTH Aachen, FU Berlin, Bremen, TU Dresden, Heidelberg, KIT, Köln, Konstanz, LMU München, Tübingen). Laut Angaben in den Anträgen sind dies an der Universität Konstanz ca. 20 % der Studierenden und an der Universität Bremen fast 50 % der Masterstudierenden. Laut Hochschulleitung der RWTH Aachen hat etwa ein Drittel der Studierenden die Möglichkeit, dort als sogenannte Science Assistants zu arbeiten.

In welchem Umfang und welcher Intensität eine Betreuung und Einbindung in die Projektarbeit erfolgt, kann anhand der vorliegenden Daten für das Angebot insgesamt nicht näher spezifiziert werden. Somit bleiben der genaue Einsatz und die Funktion der Studierenden sowie die Wirkung ihrer Einbindung weitgehend unbekannt.

An einigen Universitäten führen die Studierenden eigenständige Projekte durch. Teilweise können sie dafür auch selbst Mittel beantragen (HU Berlin, Göttingen, LMU München).

Darüber hinaus wird von den meisten Universitäten auf Praktika verwiesen, oft mit kooperierenden außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder der Wirtschaft (RWTH Aachen, TU Dresden, Freiburg, Heidelberg, KIT, Köln, Konstanz, LMU München, Tübingen). Allerdings liegen auch hier keine belastbaren Informationen vor, in welchem Ausmaß diese Praktika forschungsorientiert ausgestaltet sind.

Das KIT führt aus, dass Abschlussarbeiten mit aktuellen Forschungsthemen systematisch publiziert würden.

Anreize für Studierende: Neben den Pflichtmodulen werden an einigen Universitäten auch die freiwilligen Aktivitäten, wie selbstständige Forschungsprojekte, mit Credit Points versehen und im Diploma Supplement ausgewiesen (RWTH Aachen, Konstanz, LMU München). Das KIT verleiht die Auszeichnung „KIT-Forschungsstudierende“ bzw. den Research Student Award an Absolventinnen und Absolventen, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil an forschungsorientierten Kursen im Studium belegt haben und einen herausgehobenen Abschluss vorweisen können. Alleine im Jahr 2012 wurden laut Abschlussbericht 107 Studierende ausgezeichnet. Die LMU München vergibt mit dem LMU Student Research Award jährlich einen Preis an Studierende, die sich in der Forschung besonders ausgezeichnet haben.

Weiterbildung: Die Universität Freiburg baute in Zusammenarbeit mit der Fraunhofer-Gesellschaft ein Weiterbildungszentrum mit einem wissenschaftlichen Angebot auf (Freiburg Academy of Science and Technology – FAST). Dort bieten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität und der Fraunhofer-Institute forschungsorientierte Projekte zum Schwerpunkt Forschungs- und Innovationskultur an. Adressiert werden Weiterbildungsinteressierte aus Wirtschaft und Industrie.

Schule: Die Konzepte zur forschungsorientierten Lehre von vier Universitäten (HU Berlin, Göttingen, Köln, TU München) setzen explizit schon vor Aufnahme eines Studiums an. Durch spezielle Einrichtungen wie Kinderuniversitäten oder Schülerlabore soll der Übergang von der Schule zum Studium erleichtert und Interesse an der Wissenschaft geweckt werden.

Lehrpersonal: Mehrere Universitäten verweisen explizit auf die Einbeziehung jüngerer Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in die Lehre, um deren aktuelle Forschung den Studierenden nahezubringen (FU Berlin, Freiburg, Göttingen, Heidelberg, Konstanz, Tübingen). Gleichmaßen werden Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler als Dozierende eingebunden. Die Universität Bremen vermerkt in ihrem Fortschrittsbericht 2015, dass durch Personal, das aus dem Zukunftskonzept finanziert wird, über 100 zusätzliche Lehrveranstaltungen durchgeführt wurden; zu etwa 40 % handele es sich um professorale Lehre.

Gleichzeitig bleibt die Einbindung des wissenschaftlichen Spitzenpersonals in die Lehre nach Auskunft einiger Hochschulleitungen eine Herausforderung, da viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu neigten, sich aus der grundständigen Lehre zurückzuziehen und Lehrbefreiungen auszuhandeln.

Die Strategiekommission erkennt an, dass eine gute Balance zwischen Lehraufgaben und Forschungsaufgaben insbesondere im internationalen Vergleich ein wichtiger Verhandlungsgegenstand in Berufungsverfahren ist. Sofern wissenschaftliches Personal zusätzliche Aufgaben beispielsweise im Aufbau von Verbundprojekten oder der Übernahme von Ämtern im Hochschulmanagement übernimmt, befürwortet die Strategiekommission eine Entlastung von Lehrtätigkeiten. Sie sieht es jedoch kritisch, wenn Lehrentlastungen sachlich unbegründet sind und zu einer vollständigen Befreiung von der Lehre führen. Auch wenn die Tendenz zur Lehrbefreiung im Kontext der 2. Programmphase rückläufig ist, muss die Strategiekommission feststellen, dass das Forschungsprimat in der Exzellenzinitiative diese Tendenz befördert hat. Bei der Ausgestaltung eines Anschlussprogrammes sollte dies beachtet werden.

Externe Kooperationspartner: Viele Universitäten binden neben den eigenen Forscherinnen und Forschern auch Personal von kooperierenden außeruniversitären Instituten ein (RWTH Aachen, Bremen, TU Dresden, Freiburg, Göttingen), beispielsweise im Rahmen von Seminaren, Workshops, Praktika und Projektarbeiten sowie inhaltlich durch neue Forschungsthemen.

Integrative Maßnahmen: Einige Universitäten versuchen gezielt, Personal ohne Lehrverpflichtungen in die forschungsorientierte Lehre zu integrieren. An den Universitäten Freiburg und Heidelberg sollen laut den Anträgen die Fellows der Institutes for Advanced Study in die Lehre eingebunden werden. Am KIT beteiligt sich der Großforschungsbereich der Helmholtz-Gemeinschaft umfangreich in der Lehre. Personal, das Lehraufgaben wahrnimmt, ist dabei nicht kapazitätswirksam. Laut Hochschulleitung profitieren die Studierenden zugleich vom Zugang zu den Großforschungslabors. Die Universität Göttingen und die LMU München beziehen die Universitätssammlungen und forschenden Museen verstärkt in die Lehre ein.

Lehrkonzepte: Mehrere Universitäten unterstützen die Entwicklung neuer forschungsorientierter Lehrkonzepte (RWTH Aachen, Bremen, Freiburg, Heidelberg, Konstanz). An den Universitäten Bremen und Freiburg kann das Lehrpersonal dafür von seinen Lehrverpflichtungen teilweise freigestellt werden.

Qualitätssicherung: Einige Universitäten führen in ihren Anträgen aus, dass ihr Qualitätsmanagementsystem für die Lehre, insbesondere Lehrevaluationen, sich zukünftig stärker auf forschungsorientierte Lehre konzentrieren wird (FU Berlin, Bremen, TU Dresden, Heidelberg).

FALLBEISPIEL

An der FU Berlin wurde ein Modell und ein Fragebogen entwickelt, um die Forschungskompetenzen der Studierenden zu erfassen. Grundlage dieser Erfassung ist das sogenannte RMKR-W-Modell, in dem vier Forschungskompetenzen (Recherche-, Methoden-, Kommunikations- und Reflexionskompetenz) sowie eine fachliche Dimension unterschieden werden. |⁶⁰ Jede Kompetenz ist mit mehreren Teilaspekten hinterlegt, beispielsweise Formulierung und Operationalisierung von Forschungsfragen und Hypothesen, Planung eines Forschungsprozesses, Erfassung des Forschungsgegenstandes und Anwendung adäquater Analysemethoden im Bereich Methodenkompetenz. Das Modell ist fachübergreifend gültig und orientiert sich am Ablauf eines Forschungsprozesses. Der Fragebogen wurde im Wintersemester 2014/2015 bei Masterstudierenden aus geistes-, natur- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen erstmals eingesetzt.

Koordinierende Gremien: Mehrere Universitäten richteten neue Gremien und Koordinationsstellen ein, um die Aktivitäten im Bereich der forschungsorientierten Lehre zu konzentrieren (FU Berlin, TU Dresden, Heidelberg). In diesen Gremien kommen die Lehrverantwortlichen, wie Studiendekane, zusammen, identifizieren Angebote und koordinieren Förderprogramme.

Entwicklung und Ausbildung: Die meisten Universitäten richteten eigene Zentren und/oder Gremien ein, um die forschungsorientierte Lehre methodisch und konzeptionell voranzutreiben (FU Berlin, HU Berlin, TU Dresden, Freiburg, Göttingen, KIT, Konstanz, Köln, LMU München). Diese bereiten Informationen über neueste Entwicklungen im Bereich von Studium und Lehre auf. Sie entwickeln und erproben neue Lehrkonzepte oder schreiben Ideenwettbewerbe aus. Darüber hinaus führen sie Lehrevaluationen durch, evaluieren Pilotprojekte und bilden Lehrpersonal weiter. Die konzeptionellen und die koordinierenden Einrichtungen können sich dabei in ihrem Aufgabenbereich überschneiden.

|⁶⁰ Vgl. Thiel F., Böttcher F.: Modellierung fächerübergreifender Forschungskompetenzen – Das RMKR-W-Modell als Grundlage der Planung und Evaluation von Formaten forschungsorientierter Lehre. In Berendt B., Fleischmann A., Wildt J., Schaper N. & Szczyrba B. (Hrsg.), Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin 2014, S. 109-124.

Angebote an forschungsorientierter Lehre wurden ausgebaut und spezialisierte Studiengänge mit Forschungsschwerpunkt etabliert: Alle Universitäten berücksichtigen forschungsorientierte Lehre in ihren Lehrplänen. Sie reichen von Veranstaltungen, die auf konventionellem Weg Einblicke in den aktuellen Forschungsstand und methodischen Standards des Fachs vermitteln wollen, bis hin zur gezielten und frühen Partizipation von Studierenden in die Planung, Durchführung, Auswertung und Veröffentlichung von Forschungsprozessen. Entsprechend haben die Universitäten die Möglichkeiten forschungsorientierter Lehre systematisch und in der Breite auszuschöpfen, in unterschiedlichem Maß genutzt. Über die Umsetzung und die Wirkungen der Maßnahmen liegen jedoch bisher kaum Informationen vor, so dass für die Strategiekommission der Ertrag nicht erkennbar ist. Da Konzepte der forschungsorientierten Lehre durch die Exzellenzinitiative nicht finanziert wurden, fehlte eventuell der nötige Nachdruck. In einem Nachfolgeprogramm der Exzellenzinitiative sollten Maßnahmen vorgesehen werden, die der Lehre ein höherer Stellenwert zukommen lassen.

Neben obligatorischen Kursen gibt es freiwillige Angebote, die teilweise für den Hochschulabschluss und im Zeugnis berücksichtigt werden. Neben der breiten Implementierung in der Masterphase gibt es viele Ansätze, bereits im Bachelorstudium forschungsorientierte Kurse anzubieten. In der Regel nehmen die Anteile der forschungsorientierten Lehrangebote vom Beginn des Bachelorstudiums bis zum Ende des Masterstudiums sukzessive zu. Die Hälfte der Universitäten berücksichtigt forschungsorientierte Angebote dabei auch in der Lehramtsausbildung. Vier Universitäten setzen mit der forschungsorientierten Lehre schon vor Aufnahme eines Studiums an und machen Angebote für Schülerinnen und Schüler.

Neue Lehrformate entstehen sowohl durch *bottom-up*-Ideen als auch durch *top-down*-Anreize: Um die Entwicklung, das Interesse an und die Akzeptanz der forschungsorientierten Lehre zu steigern, entwickelten einige Universitäten Anreize sowohl für Studierende als auch für Lehrende. Diese reichen von speziellen Auszeichnungen bis zu Freistellungen. Mehrere Hochschulleitungen wiesen jedoch darauf hin, dass das Interesse und die Ideen für forschungsorientierte Lehre aus den Arbeitsbereichen selbst entstehe, ohne von oben angetrieben werden zu müssen (FU Berlin, LMU München).

Aktuelle Forschungen werden an den geförderten Universitäten gezielt in die Lehre integriert: Für die forschungsorientierte Lehre wird gezielt forschendes Personal eingesetzt. Die Universitäten greifen dabei sowohl auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase zurück als auch auf Spitzenpersonal der eigenen Institution und von externen Kooperationspartnern. Die Strategiekommission würdigt besonders die stärkere Einbeziehung des Personals der außeruniversitären Forschungsinstitute und den

dadurch verbesserten Zugang zur Forschungsinfrastruktur dieser Einrichtungen. Was die Mitarbeit der Studierenden in Forschungsprojekte anbetrifft, kann anhand der vorliegenden Daten wenig über den Umfang und die Intensität der Betreuung und Einbindung ausgesagt werden. Somit bleiben der genaue Einsatz und die Funktion der Studierenden sowie die Wirkung ihrer Einbindung weitgehend unbekannt.

Die Koordination der Lehre wurde an den geförderten Universitäten professionalisiert, und es wurden Ideenwettbewerbe entwickelt: Es ist eine „Professionalisierung“ der konzeptionellen Gestaltung und der personellen Durchführung der Lehre allgemein sowie speziell der forschungsorientierten Lehre zu beobachten. So haben zehn Universitäten beratende Gremien oder Serviceeinrichtungen für die Durchführung und Weiterentwicklung der forschungsorientierten Lehre aufgebaut. Das Aufgabenspektrum reicht von der Koordinierung des Angebots bis zur Entwicklung und Erprobung neuer Lehrkonzepte.

Neben der Forschung sollte die Gewährleistung exzellenter Lehre von hoher Relevanz sein: Einige Universitäten haben universitätsweite Konzepte für die forschungsorientierte Lehre entworfen. Drei Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept in der 1. Programmphase waren damit 2009 im Wettbewerb „Exzellente Lehre“ der Kultusministerkonferenz und des Stifterverbandes erfolgreich (RWTH Aachen, Freiburg, TU München). Die Hälfte der Universitäten mit Zukunftskonzept waren außerdem in der ersten Bewilligungsrunde der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ erfolgreich (RWTH Aachen, FU Berlin, Freiburg, Heidelberg, Köln, LMU München, TU München). Zudem konnten die in der 3. Förderlinie erfolgreichen Universitäten beim nicht auf Forschungsorientierung beschränkten „Qualitätspakt Lehre“ zusätzliche Fördergelder von zusammen etwa 150 Mio. Euro einwerben. Die Parallelität der Wettbewerbe beförderte den gegenseitigen Erfolg und die Akzeptanz der Exzellenzinitiative an den Universitäten.

Von den Sachverständigen des Begutachtungsverfahrens (2011/2012) waren 41 % davon überzeugt, dass sich die Exzellenzinitiative bereits in der aktuellen Ausgestaltung auch positiv auf die Lehre auswirken werde. Umso wichtiger sei es, auch die Lehre, als eine weitere zentrale Aufgabe von Universitäten, in die Profilbildungsprozesse und die Gesamtstrategie zu integrieren.

Die Universitäten hatten im Rahmen ihres Antrags Planungen zur Nachhaltigkeit des Zukunftskonzepts und seiner Maßnahmen vorzulegen. Vom jeweiligen Sitzland wurde eine schriftliche Zusicherung erwartet, die Universität bei der Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu unterstützen. Insofern waren bereits im Design des Programms die mit einem Ende der Förderung verknüpften Herausforderungen mitgedacht. Diese mussten die Universitäten frühzeitig in den Blick nehmen.

Einige Universitäten nennen bereits in ihren Anträgen konkrete Maßnahmen, die auf jeden Fall weitergefördert werden sollen (z.B. Universität Bremen, Universität Konstanz), andere verweisen darauf, dass für erfolgreiche Projekte auch nach 2017 Mittel bereitstehen sollen (z.B. TU München). Manche Universitäten haben bereits damit begonnen, Mittel umzuschichten und Maßnahmen aus der 1. Programmphase in eine Finanzierung aus Haushaltsmitteln zu überführen (z.B. Universität Heidelberg, LMU München). Es wurden zentrale Pools oder Fonds eingerichtet, aus denen Professuren nachhaltig gestellt oder Maßnahmen weiterfinanziert werden sollen (z.B. RWTH Aachen, Universitäten Bremen, Köln und Tübingen). Zudem sehen die meisten Universitäten externe Evaluationen vor, die eine Entscheidungsgrundlage für die Weiterfinanzierung von Maßnahmen nach 2017 sein sollen. An einigen Universitäten werden regelmäßige Evaluationen von Fakultäten, Zentren oder anderen universitären Einheiten etabliert.

Die im Folgenden zusammengefassten Planungen zur Nachhaltigkeit basieren überwiegend auf den Anträgen; in den Fortschrittsberichten finden sich nur wenige aktualisierte Informationen zur Nachhaltigkeitsplanung. Im Rahmen einiger Besuche der Strategiekommission wurden aktualisierte Planungen präsentiert. An den geförderten Universitäten werden folgende Nachhaltigkeitsplanungen verfolgt:

- _ An der RWTH Aachen sollen erfolgreiche Projekte fortgeführt werden. Hierzu sind für die Zeit nach 2017 ca. acht Mio. Euro pro Jahr vorgesehen. Zur Nachhaltigkeit soll der „Strategiefonds“ genutzt werden. Eine Überprüfung der Maßnahmen soll laut Fortschrittsbericht 2015 im Jahr 2016 erfolgen; in dem Zuge soll auch eine Entscheidung getroffen werden, welche Maßnahmen nach 2017 weitergeführt werden. Im ersten Halbjahr 2017 soll laut Fortschrittsbericht 2015 eine Evaluierung der Profildbereiche mit externen Sachverständigen erfolgen.
- _ An der FU Berlin sollen die „Strategischen Zentren“ fortgeführt werden, das Personal wird im Lauf der 2. Programmphase sukzessive in eine zentrale Finanzierung überführt. Es wird laut Auskunft der Universität im Rahmen des Besuchs der Strategiekommission im Oktober 2014 ein Innovationsfonds an-

gestrebt unter Beteiligung von Bund, Land und Universität, um die Nachhaltigkeit des Zukunftskonzepts zu gewährleisten. Sofern die Mittel nicht ausreichen, um die Maßnahmen im bisherigen Umfang fortzusetzen, würde eine Grundversorgung auf niedrigem Niveau erfolgen. Es erfolgen regelmäßige Evaluationen der Focus Areas. Erfolgreiche Focus Areas sollen in den Haushalt übernommen werden; bei einer negativen Evaluierung kann eine Focus Area – wie bereits einmal geschehen – beendet werden. Bis 2017 werden alle Maßnahmen des Zukunftskonzepts evaluiert.

- _ An der HU Berlin sollen u.a. die Integrative Research Institutes (IRI) als dauerhafte Forschungsinfrastruktur weiterentwickelt werden. Laut Fortschrittsbericht 2015 sollen ab 2015 Beschlüsse zur Verstetigung weiterer Elemente aus dem Zukunftskonzept vor allem im Bereich der Nachwuchsförderung sowie für das Verwaltungspersonal getroffen werden. Evaluationen der IRI sind für 2016 und 2017 vorgesehen. Am Ende der Förderperiode soll das Zukunftskonzept einer Evaluation unterzogen werden.
- _ Die Universität Bremen plant eine Verstetigung aller Maßnahmen, insofern sich diese als erfolgreich erweisen. Insgesamt sollen nach 2017 Mittel in Höhe von rund 45 % der beantragten Mittel für das Zukunftskonzept eingesetzt werden. Diese Mittel stammen gemäß der Planung einerseits aus einem von Rektorat und Wissenschaftsbehörde gemeinsam verantworteten „Sonderförderprogramm“ außerhalb des Universitätshaushalts, andererseits aus einem universitären „zentralen Exzellenzfonds“, der sich aus Programmpauschalen, Overhead-Mitteln und Mitteln privater Stiftungen speist. Laut Fortschrittsbericht 2015 haben sich einige Maßnahmen als besonders erfolgreich erwiesen (z.B. Kooperative Nachwuchsgruppen, Creative Units) und sollen auf jeden Fall nach 2017 fortgeführt werden. Laut Auskunft der Universität im Rahmen des Besuchs der Strategiekommision im Januar 2015 ist im Landeshaushalt der 25 %ige Landesanteil der Mittel der Exzellenzinitiative bis 2020 eingestellt.
- _ Das Zukunftskonzept der TU Dresden ist laut Antrag in weiten Teilen identisch mit dem Entwicklungsplan der Universität. Das Rektorat hat beschlossen, dass alle positiv bewerteten Projekte aus der Exzellenzinitiative fortgeführt werden sollen. Eine Evaluation der einzelnen Teilprojekte des Zukunftskonzepts ist gegen Ende des vierten Förderjahres 2016 vorgesehen. Eine Evaluation der Bereiche (Schools) ist laut Fortschrittsbericht 2014 für 2016 geplant. Die Absicherung der Open Topic Tenure Track-Professuren bedarf laut Auskunft der Universität im Rahmen des Besuchs der Strategiekommision im Oktober 2014 noch einer Klärung zwischen Universität und Land. Sie sind aber abgesichert, da die Universität die entsprechende Stellenanzahl vorhält.
- _ Laut ihrem Antrag plant die Universität Heidelberg, nach dem Ende der 2. Programmphase eigene Mittel in Höhe von einem Drittel der Förderung aus

der 3. Förderlinie für die Weiterführung von Maßnahmen des Zukunftskonzepts dauerhaft zur Verfügung zu stellen. Das Zukunftskonzept soll dafür einer Überprüfung unterzogen werden. Im vierten Projektjahr (2016) sollen der Academic Advisory Council der Universität und die „Forschungs- und Strategiekommission“ gemeinsam Maßnahmen und Instrumente zur weiteren Unterstützung empfehlen.

- _ An der Universität Köln soll das Zukunftskonzept komplett verstetigt werden. Die Mittel dafür sollen durch die Umwidmung von Mitteln aus dem Zentralhaushalt und den Budgets der Fakultäten erwirtschaftet werden. Evaluationen der Fakultäten (alle sechs Jahre) sowie der „Kernprofilbereiche“ und der „Kompetenzfelder“ (alle fünf Jahre) wurden eingeführt.
- _ An der Universität Konstanz sollen u.a. die Maßnahmen zur wettbewerblichen Finanzierung von Forschungsvorhaben weitergeführt werden, ebenso – neben weiteren Maßnahmen – das „Zukunftskolleg“. Finanziert werden soll dies durch Verschiebungen im Haushalt sowie durch Overhead-Mittel; für das „Zukunftskolleg“ sind zusätzliche Mittel von Sponsoren, Stiftungen und EU-Programmen vorgesehen. Die Universität sieht eine Evaluation des Zukunftskonzepts am Ende der Förderperiode vor. Die Universität hat laut Fortschrittsbericht 2015 zudem ein Qualitätsmanagementsystem etabliert, das drei Monitoring-Zyklen umfasst. Es gibt eine externe Begutachtung der Fachbereiche in Abständen von acht Jahren.
- _ An der LMU München wurden ab 2011 Fördermaßnahmen aller drei Förderlinien in Höhe von etwa 15 Mio. Euro pro Jahr in die Grundfinanzierung übernommen; hierzu zählt das Nachhaltigkeitsprogramm für das Zukunftskonzept (rund 7 Mio. Euro pro Jahr).
- _ Die TU München plant, erfolgreiche Maßnahmen nach Ende der Förderung weiterzuführen. Hierzu sollen ab 2018 neben Universitätsmitteln auch Mittel der TUM Universitätsstiftung genutzt werden. An der Universität wurde im Rahmen der Exzellenzinitiative die peer-review-Evaluierung der Fakultäten/Institute eingeführt. Die Universität plant Evaluationen der Maßnahmen zwischen 2014 und 2017 sowie eine Schlussevaluation im Februar 2018.
- _ An der Universität Tübingen soll ein Großteil der Maßnahmen in beträchtlichem Umfang aus Mitteln des universitären „Innovationsfonds“ weitergeführt werden. Die eingerichteten Professuren sollen in den Haushalt übernommen werden. An der Universität soll es laut Fortschrittsbericht 2014 eine Evaluation der Maßnahmen 2015 durch das International Advisory Board geben; zudem ist laut Antrag eine Abschlussevaluation 2017 durch externe Sachverständige vorgesehen.

An mehreren Universitäten sind „Fonds“ oder „Pools“ eingerichtet worden. Sie dienen unterschiedlichen Zwecken, z.B. der Bereitstellung von Mitteln für For-

schungsaktivitäten oder der Besetzung von Professuren. Sie sind auch für Nachhaltigkeitsplanungen relevant. Einige Beispiele:

- _ Die RWTH Aachen hat einen „Strategiefonds“ eingerichtet, der von 2013 bis 2017 mit 40 Mio. Euro dotiert ist. Er soll der Universität flexible Ressourcen zur Förderung und strategischen Ausrichtung der Forschung zur Verfügung stellen. Auf den „Strategiefonds“ haben sich Rektorat und die Dekane aller Fakultäten verständigt. Der „Strategiefonds“ soll auch nach 2017 fortgeführt werden.
- _ An der Universität Köln ist ein „Innovationspool“ mit ca. 20 Professuren einschließlich Ausstattung, Personal und Anschubfinanzierungen eingerichtet worden. Er soll zur Verstetigung der Professuren genutzt werden, die im Zukunftskonzept und anderer Projekte der Exzellenzinitiative eingerichtet wurden. Der Pool soll dauerhaft verfügbar werden, indem freie Professuren, die ihren früheren Forschungsbereichen nicht wieder zugewiesen werden, in den „Innovationspool“ aufgenommen werden.
- _ An der LMU München ist ein „Investitionsfonds“ etabliert worden, der darauf abzielt, die Schwerpunktbereiche weiterzuentwickeln, aus der Gruppe der Potenzialbereiche weitere Schwerpunkte zu etablieren und die Individualforschung zu fördern. In der 2. Programmphase wird der Investitionsfonds teilweise aus Mitteln des Zukunftskonzepts finanziert, teilweise auch aus Mitteln, die im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms der Universität bereitgestellt werden.

Die Zukunftskonzepte der Universitäten Freiburg und Göttingen sowie des KIT wurden nur in der 1. Programmphase gefördert. Die Universitäten erhielten eine degressive Auslauffinanzierung bis Oktober 2014. Alle drei Universitäten führen in einem erheblichen Umfang zentrale Elemente ihrer Zukunftskonzepte fort.

- _ An der Universität Freiburg wurde das Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS) im Rahmen der Auslauffinanzierung neu ausgerichtet und strukturiert. Das FRIAS soll stärker in die Universität integriert und für die strategische Weiterentwicklung der Gesamteinstitution genutzt werden. Das Junior Research Group Programme wurde in das FRIAS integriert. Die International Graduate Academy und das Science Support Centre werden in einem Freiburg Research Services Office zusammengefasst. Laut Auskunft der Hochschulleitung beim Besuch der Strategiekommision im Dezember 2014 sind die Instrumente finanziell gut abgesichert: So werde das FRIAS durch EU-Mittel, Mittel des Landes und Eigenmittel mischfinanziert. Das Land Baden-Württemberg hat eine Förderung für zunächst drei Jahre von insgesamt 3,8 Mio. Euro zugesagt. Daneben wurden EU-Mittel in Höhe von 3,3 Mio. Euro für die Förderphase 2014 bis 2019 akquiriert. Die Universität selbst finanziert das FRIAS mit 800.000 Euro jährlich weiter. Insgesamt stehen demnach jährlich ca. 2,6-

2,7 Mio. Euro zur Verfügung. Die Universität hat darauf hingewiesen, dass es in Deutschland kein Förderformat jenseits der 3. Förderlinie gibt, mit dem Institutes for Advanced Study (IAS) gefördert würden. Die Drittmittelakquise stelle sich vor diesem Hintergrund schwierig dar.

- _ Die Universität Göttingen führt zentrale Elemente ihres Zukunftskonzepts fort. Dazu zählen die Courant Research Centers und das Lichtenberg-Kolleg. Die etablierten Strukturen – wie der Göttingen Campus – werden weitergeführt bzw. weiterentwickelt. Auch mehrere Maßnahmen des Fortsetzungsantrags sollen weiter umgesetzt werden. Bis 2017 werden laut Abschlussbericht der Universität 50 % der Kosten vom Land Niedersachsen übernommen. Seitens der Universität wird der „Struktur- und Innovationsfonds“ zur Nachhaltigkeit der Maßnahmen genutzt. Die Mittel, die die Universität zur Nachhaltigkeit des Zukunftskonzepts zur Verfügung stellt, steigen der Planung gemäß in jedem Jahr bis 2018 an. Ab 2018 sollen laut Auskunft der Universität im Rahmen des Besuchs der Strategiekommission im Januar 2015 5,5 Millionen Euro p.a. für die Maßnahmen des Zukunftskonzepts sowie zusätzlich 1,6 Millionen Euro p.a. für weitere strategische Maßnahmen aus Eigenmitteln der Universität aufgewendet werden, eine zusätzliche Finanzierung durch das Land ist nach 2017 nicht vorgesehen.
- _ Das KIT setzt erfolgreiche Maßnahmen des Zukunftskonzepts aus der 1. Programmphase fort, teilweise mit externer Unterstützung. Auch mehrere Maßnahmen des Fortsetzungsantrags werden umgesetzt bzw. fortgeführt. Das Instrument der New Field Groups wird ebenso fortgeführt wie die Shared Professorships bzw. die KIT Industry Fellows und das Council for Research and Promotion of Young Scientists (CRYIS). Laut Auskunft der Hochschulleitung im Rahmen des Besuchs der Strategiekommission im Dezember 2014 ist das Instrument der Young Investigator Groups ein Erfolgsmodell, doch aus finanziellen Gründen sei es derzeit nicht möglich, neue Gruppen einzurichten.

An mehreren Universitäten sind inneruniversitäre und gemeinsam mit außeruniversitären Partnern betriebene Forschungs- und Informationsinfrastrukturen eingerichtet worden (Großgeräte, Datenbanken etc.). Durch ihre Größe und ihren Umfang sind sie in vielen Fällen auf substantielle Investitionen und ein Commitment zur kontinuierlichen Finanzierung des Betriebs angewiesen. Forschungs- und Informationsinfrastrukturen sind entsprechend auf Langfristigkeit ausgelegt und stellen eine nachhaltige Struktur an der Universität bereit, von der die wissenschaftliche Arbeit der Forscherinnen und Forscher in zahlreichen Disziplinen abhängt.

Konzepte zur Nachhaltigkeit bilden für die geförderten Universitäten eine Voraussetzung für die Sicherung der Errungenschaften der Zukunftskonzepte. Dies bezieht sich sowohl auf die entwickelten Strukturen als auch auf das rekrutierte Personal. Eine Herausforderung für die Universitäten besteht darin zu vermeiden, dass erfolgreiche Maßnahmen allein aus finanziellen Gründen

nicht fortgeführt werden können und dass aus Mitteln des Zukunftskonzepts finanziertes Personal die Universität verlässt, da es an Optionen für eine Anschlussfinanzierung fehlt. Es gilt demnach sicherzustellen, dass auf wissenschaftlichen Erfolgen aufgebaut werden kann, etablierte wissenschaftliche Schwerpunkte fortgeführt werden können und nach Ende der Förderung keine „Förderruinen“ entstehen.

Für die Universitäten stellt die Bewertung der umgesetzten Maßnahmen ein wichtiges Instrument dar. Die 3. Förderlinie hat damit ein zusätzliches Moment der Qualitätssicherung an den Universitäten befördert. Das zeigt sich auch daran, dass an mehreren Universitäten nicht allein das Zukunftskonzept und seine Maßnahmen überprüft werden sollen, sondern dass im Rahmen des Zukunftskonzepts regelmäßige peer-review-Evaluationen z.B. von Verbundstrukturen oder Fakultäten eingeführt worden sind.

Eine Herausforderung für die universitäre Governance stellen interne Aushandlungsprozesse dar, denn mit der Nachhaltigkeit erfolgreicher Strukturen ist oftmals eine interne Umschichtung finanzieller Ressourcen verknüpft. Es gibt Hinweise dafür, dass die Chance, hier zu erfolgreichem und für die universitäre Entwicklung tragfähigen Lösungen zu kommen, umso größer ist, je mehr auch das Zukunftskonzept selbst Ausdruck einer sowohl integrativen als auch nachhaltigen (also langfristig angelegten) Strategie ist. Für die Nachhaltigkeit erfolgreicher Maßnahmen ist zudem hilfreich, dass im Rahmen der Zukunftskonzepte auch die universitäre Governance institutionenspezifisch weiterentwickelt und die Kommunikations- und Partizipationsprozesse gestärkt wurden (vgl. dazu Kapitel D). An mehreren Standorten sollen den Planungen zufolge unterschiedliche Formate der universitären Governance, die im Rahmen der Zukunftskonzepte etabliert worden sind, auch für die Sicherung der Nachhaltigkeit genutzt werden. Dies gilt z.B. für neu eingerichtete Gremien, die als Plattformen für Verhandlungsprozesse dienen können, und für Systeme der internen wettbewerblichen Mittelverteilung, Stellenpools und Investitionsfonds. Solche in den Zukunftskonzepten etablierten Formate stellen z.T. langfristig angelegte, also nachhaltig konzeptualisierte Elemente der jeweiligen institutionellen Strategie bzw. Entwicklungsplanung dar.

Eine wichtige Rolle für die Nachhaltigkeit von Zukunftskonzepten und Maßnahmen kommt auch den Ländern zu. Diese haben durch ihre vielfältigen Unterstützungsleistungen bereits erheblich zur erfolgreichen Umsetzung von Zukunftskonzepten beigetragen. Auch Universitäten, die keine Förderung mehr erhalten, werden von ihren Sitzländern darin unterstützt, erfolgreiche Maßnahmen fortzuführen. Mit Blick auf die nachhaltige und verlässliche Implementierung der Zukunftskonzepte und seiner Maßnahmen sind auch weiterhin die Förderbereitschaft und das Engagement der Länder erforderlich.

D. Hochschulgovernance und Management von Zukunftskonzepten

D.I DIE 3. FÖRDERLINIE ALS IMPULS FÜR DIE UNIVERSITÄRE WEITERENTWICKLUNG

Die Hochschulgovernance sowie das Management der Zukunftskonzepte waren nicht als eigenständige Förderkriterien in der Exzellenzvereinbarung II aufgeführt. Bei der Analyse der Zukunftskonzepte ist jedoch unübersehbar geworden, dass Governance und Management für den Erfolg eine bedeutende Rolle gespielt haben: Die geförderten Universitäten haben in vielfacher Weise im Rahmen der Planung, Steuerung und Umsetzung der Zukunftskonzepte ihre internen Entscheidungs- und Partizipationsstrukturen weiterentwickelt:

- _ Mehrere Universitäten haben bereits im Rahmen der Planung des Zukunftskonzepts Anpassungen der universitären Governance vollzogen.
- _ Auch die operative Steuerung eines Zukunftskonzepts setzt ein funktionales Management sowie effiziente Entscheidungsstrukturen und -prozesse voraus, und hierfür haben viele Universitäten Formate und Gremien mit speziellen Aufgaben und Zuständigkeiten entwickelt.
- _ Im Rahmen der Zukunftskonzepte wurden Maßnahmen und Instrumente zur Organisation und Unterstützung der Forschung aufgelegt, die einer Steuerung bedürfen.
- _ An mehreren Universitäten sind die Aufbauorganisation und die Governance selbst Gegenstand des Zukunftskonzepts, d.h. das jeweilige Zukunftskonzept wurde genutzt, um universitäre Entscheidungsstrukturen und -prozesse weiterzuentwickeln und die Leistungsfähigkeit der universitären Governance und des universitären Managements zu erhöhen. Entsprechende Veränderungen wurden an mehreren Standorten bereits durch die Planung einer universitätsweiten Strategie oder durch den Aufbau eines Projektmanagements angestoßen; darüber hinaus wird die universitäre Governance im

Rahmen mehrerer Zukunftskonzepte explizit mit spezifischen Maßnahmen adressiert.

- _ Im Rahmen der Planung, Steuerung und Umsetzung der Zukunftskonzepte haben die Universitäten auch Formate der Qualitätssicherung entwickelt oder vorgebracht.

D.II PLANUNG DER ZUKUNFTSKONZEPTE

Planungsprozess: Bei Anträgen in der 3. Förderlinie, die zwar sehr stringent waren, aber offensichtlich ausschließlich auf die zentralen Leitungsgremien der Universitäten zurückgingen, bezweifelten die Sachverständigen die Umsetzbarkeit. Voraussetzung für eine Förderung war, dass die Hochschulleitungen bei der Planung der Strategiebildung interne Expertise eingeholt sowie die universitäre Partizipation und Kommunikation befördert hatten, um unterschiedliche und teilweise gegenläufige Interessen von Fächern, Wissenschaftsbereichen, universitären Statusgruppen etc. zu berücksichtigen und auszugleichen sowie die unterschiedlichen Akteursgruppen für die universitäre Strategiebildung zu aktivieren und für ein Konzept zu gewinnen.

Die Universitäten sind dieser Herausforderung in unterschiedlicher Weise begegnet. An mehreren Standorten wurden für die Planung und Generierung des Antrags in der 3. Förderlinie neue Kommunikations- und Partizipationsformate entwickelt, um unterschiedliche universitäre Akteursgruppen in den Prozess der Projektplanung und Strategieentwicklung einzubeziehen. So richtete der Präsident der HU Berlin in Vorbereitung der Antragskizze 2009 eine „Task Force Exzellenzinitiative“ ein, die im Herbst 2010 zu einem ständigen „Forum Exzellenzinitiative“ erweitert wurde. Einige Universitäten – wie die Universität Bremen – etablierten keine neuen Gremien, sondern nutzten bereits bestehende Gremien der akademischen Selbstverwaltung (z.B. den Akademischen Senat) für die Planung des Zukunftskonzepts. Manche Universitäten machen in ihren Anträgen Angaben über den Prozess der Erstellung der SWOT-Analyse, die für jede Universität einen verpflichtenden Teil des Antrags darstellte. So war an der Universität zu Köln das neu eingerichtete „Exzellenzplenum“ mit ca. 80 Mitgliedern der Universität aus allen Fakultäten und wichtigen Gremien an der SWOT-Analyse beteiligt. Bei Universitäten, die einen Fortsetzungsantrag einreichten, konnte die Hochschulleitung auf Gremien bzw. Formate zurückgreifen, die zum Teil bereits in der 1. Programmphase eingerichtet worden waren.

In die Planung der Zukunftskonzepte wurde an einigen Standorten auch externer Sachverstand hinzugezogen, etwa über den Hochschulrat (z.B. TU München), externe Kooperationspartner (z.B. RWTH Aachen) oder mittels einer externen Begutachtung im Vorfeld der Antragstellung (FU Berlin).

Auch die Universitätsverwaltungen waren – wie im Rahmen des Workshops mit den Verwaltungsleitungen der Universitäten 2013 deutlich wurde – in unterschiedlicher und standortspezifischer Weise in die Planung involviert. In einem Fall sei die Verwaltung in die Antragsplanung über einen Lenkungsausschuss einbezogen worden (Finanzen, Personal, Konzeption). An einem anderen Standort seien Teile des Antrags seitens der Verwaltungsleitung ausgearbeitet worden. An einer dritten Universität seien fast alle Dezernate in die Antragsentwicklung (1. Programmphase) eingebunden gewesen, dadurch sei in der Verwaltung eine breite Identifikation mit den Projekten entstanden. In der Antragsentwicklung sei den Universitätsverwaltungen an manchen Standorten auch eine mediative Rolle zugekommen, die Verwaltung habe als Schiedsrichter in universitätsinterner Konkurrenz gewirkt. Zudem habe die Universitätsverwaltung weitere praktische Probleme zu lösen gehabt: So gebe es im Flächenmanagement disziplinäre Unterschiede aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen. Die mit den Anträgen verbundenen unterschiedlichen Flächenbedarfe stellten die Verwaltungen laut Selbstauskunft vor erhebliche Herausforderungen, weil bei Antragstellung mit mehreren Projekten aus unterschiedlichen Fachkulturen die konkreten Unterbringungsbedarfe im Vorfeld der Förderentscheidung schwer zu kalkulieren gewesen seien.

Strategieentwicklung: Insgesamt bestätigen sich die Erfahrungen der Universitäten aus der 1. Programmphase; bereits in der Befragung der Hochschulleitungen 2008 wiesen diese auf positive Auswirkungen der Verfahrensteilnahme hinsichtlich der universitären Strategieentwicklung und inneruniversitären Kommunikation hin. |⁶¹ Im „Governance-Workshop“ 2014 betonten die Hochschulleitungen, dass die Strategiefähigkeit der Universitäten in der Exzellenzinitiative gewachsen und die Identifizierung der Hochschulmitglieder mit ihrer Institution größer geworden sei. Professorinnen und Professoren, die sich häufig in erster Linie mit ihrem Fach identifizierten, konnten demnach für die Gesamteinrichtung in Anspruch genommen werden. |⁶²

|⁶¹ Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die „Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)“, Teil III – Materialien: Bericht der Strategiekommision des Wissenschaftsrates: Auswertung der geförderten Zukunftskonzepte, S. 44-45. Zur Evaluation des Verfahrens der Auswahl in der 1. Programmphase wurde im Februar 2008 ein Fragebogen an alle 32 Universitäten versandt, die sich am Bewerbungsverfahren in der 3. Förderlinie beteiligt hatten. Es antworteten 27 Universitätsleitungen (84 %).

|⁶² Vgl. auch Altbach, Ph. G.; Salmi, J. (Hrsg.): *The Road to Academic Excellence: The Making of World-Class Research Universities*; World Bank Report 2011, wo drei wesentliche Bedingungen für World Class Universities genannt werden: 1. talentierte Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, 2. ausreichende Budgets, 3. strategische Vision und eine durchsetzungsstarke Leitungsebene (leadership). Phillip Altbach hat im Rahmen einer Pressemitteilung zur Veröffentlichung des Berichts folgendes herausgestellt: „To make the grade, you also need inspiring and persistent leaders, a strong strategic vision of where the institution is going, a philosophy of success and excellence, and a culture of constant reflection, organizational learning, and a change. On top of that, you can't be impatient, either.“

Lerneffekte: Bei Universitäten, die einen Fortsetzungsantrag gestellt hatten, konnten Auskünften der Universitäten zufolge institutionelle Erfahrungen und bereits etablierte Kommunikations- und Partizipationsformate der 1. Programmphase genutzt und fortentwickelt werden, um das Zukunftskonzept für die 2. Programmphase effizienter zu erarbeiten und universitätsintern umfassend abzustimmen. Im „Governance-Workshop“ 2014 machten die Hochschulleitungen deutlich, dass auch das Scheitern eines Antrags eine erhebliche universitätsinterne Dynamik generieren konnte, indem der Universität ihre Reformbedürftigkeit vor Augen geführt wurde und ein Ehrgeiz entstand, der im nächsten Anlauf zum Erfolg führte. So verstand die RWTH Aachen die Ablehnung des ersten Antrags 2006 als „Weckruf“, der den Ausgangspunkt für einen in universitätsweiten Workshops entwickelten und vom Senat unterstützten neuen strategischen Ansatz darstellte. Auch die Universität Tübingen stellte sich nach eigener Aussage nach der erfolglosen Antragstellung 2007 neu auf; hierfür wurde die Universität auch vom Land unterstützt. U.a. etablierte das Rektorat „Strategiegespräche“, um das Entwicklungs- und Vernetzungspotenzial unterschiedlicher Wissenschaftsbereiche auszuloten. Diese Gespräche haben sich laut Antrag auch für die Planung des Zukunftskonzepts bewährt. Lerneffekte erstreckten sich auch auf die Universitätsverwaltungen: Um die Erfolgsaussichten in der 2. Programmphase zu erhöhen, habe es nach einer Antragsablehnung in der 1. Programmphase – so die Verwaltungsleitungen der Universitäten im Rahmen des Workshops 2013 – auch in der Verwaltung Reformen gegeben. Die Verwaltung habe in der Exzellenzinitiative einen „strategischen Blick“ entwickelt.

D.III STEUERUNG DER ZUKUNFTSKONZEPTE

Gremien: Gesteuert werden die Zukunftskonzepte von den Hochschulleitungen und entsprechenden unterstützenden Einheiten. Im Zuge der Planung und Umsetzung eines groß angelegten „Projekts“ wie des Zukunftskonzepts, das die institutionelle Strategie adressiert und in nahezu alle Abläufe der Universität hineinwirkt, wurde an einigen Standorten eine Anpassung der vorhandenen Gremienstruktur für notwendig erachtet, um gewachsenen Steuerungs- und Partizipationserfordernissen Rechnung zu tragen. Solche Steuerungskompetenzen auf zentraler und dezentraler Ebene, die auch eine angemessene Konfliktbereitschaft und Risikoreflexion sowie die Verteilung von Entscheidungsbefugnissen einschließt, führten an einigen Standorten zu neuen Kommunikationsformaten und Gremien. Es gibt Hinweise dafür, dass partizipativ erwirkte Veränderungen breiter akzeptiert werden und dauerhafter sowie personenunabhängiger sind; Auskünften der Universitäten zufolge wurde angestrebt, Interventionen von Hochschulleitungen auf Fälle zu beschränken, in denen das Subsidiaritätsprinzip der akademischen Selbstverwaltung nicht funktioniert.

Die neuen Gremien wirken in erster Linie beratend. Das gilt zunächst für überwiegend extern besetzte Advisory Boards an mehreren Universitäten. Zudem wurden Formate entwickelt, welche die inneruniversitäre Kommunikation und Partizipation verbessern sollen. Einige Gremien vermitteln zwischen bereits zuvor existierenden Einheiten, z.B. der „Lenkungsausschuss“ an der Universität Heidelberg, der ein enges Zusammenwirken zwischen Universitätsrat, Rektorat und Senat gewährleisten soll. An der Universität Köln wurde mit dem „ZK-Lenkungsausschuss“ ein Gremium eingerichtet, das das Zukunftskonzept im engeren Sinne koordiniert und Umsetzungsschritte überwacht.

_ Nicht nur der Aufgabenzuschnitt eines Gremiums, sondern auch die Kriterien der Mitgliedschaft sowie die Vorschlags- und Entscheidungsbefugnis über die Mitgliederauswahl ist ein Element akademischer Partizipation. Zugleich stellt die Zusammensetzung relevanter Gremien ein wichtiges Element der Steuerung seitens der Hochschulleitung dar. Inneruniversitäre Partizipation soll üblicherweise dadurch gewährleistet werden, dass der Senat als zentrales Gremium der universitären akademischen Selbstverwaltung Mitglieder stellt und wählt. So finden sich im Executive Committee's Standing Advisory Committee der HU Berlin laut Fortschrittsbericht 2014 Vertreterinnen und Vertreter aller universitären Statusgruppen, von denen die Hälfte vom Senat benannt, die andere Hälfte vom Präsidium ausgewählt wird. An der in der 2. Programmphase an der Universität Heidelberg eingerichteten „Forschungs- und Strategiekommission“ partizipieren u.a. auch zwei Personen aus dem Senat, laut Fortschrittsbericht 2015 fungieren in Heidelberg die Direktorinnen und Direktoren beider Exzellenzcluster als stellvertretende Sprecherinnen und Sprecher in ihren jeweiligen Research Councils. In mehreren Gremien wirken auch die Fakultäten oder Vertreterinnen und Vertreter der Projekte der 1. und 2. Förderlinie mit.

_ An einigen Universitäten werden Repräsentantinnen und Repräsentanten außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in die Steuerung des Zukunftskonzepts einbezogen. So besteht der „Strategierat“ an der RWTH Aachen aus Mitgliedern der Universität und des Forschungszentrums Jülich. Der Göttingen Research Council, der den Göttingen Campus koordiniert, besteht aus jeweils acht Vertreterinnen und Vertretern von Universität sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

An vielen Standorten sind zudem informelle Gruppierungen für die Steuerung des Zukunftskonzepts relevant. An der RWTH Aachen werden wesentliche Akteursgruppen durch halbjährliche Strategieworkshops unter Leitung des Rektors einbezogen. An der Universität Bremen gab es laut Fortschrittsbericht 2014 zwischen Mai und November 2013 eine Serie von Strategieworkshops mit Principal Investigators der Profilbereiche, um deren Steuerung und inhaltliche Ausrichtung im Rahmen des Zukunftskonzepts festzulegen.

Operatives Projektmanagement des Zukunftskonzepts: Auch für die Verwaltungen der Universitäten stellt die Steuerung der Zukunftskonzepte eine Herausforderung dar. Die Universitäten haben hierbei unterschiedliche Wege beschritten, die Zukunftskonzepte operativ zu steuern. Damit waren Aushandlungsprozesse verknüpft, die nicht überall konfliktfrei waren. Das operative Projektmanagement und die operative Qualitätssicherung der Zukunftskonzepte wird überwiegend von eigens dafür etablierten Einheiten geleistet:

_ An mehreren Universitäten ist das operative Projektmanagement der Hochschulleitung zugeordnet. Die „Stabsgruppe Internationale Netzwerkuniversität“ an der FU Berlin ist beim Präsidenten angesiedelt, das „Referat für Strategieentwicklung“ an der HU Berlin ist Teil des Präsidialbereichs. Das „Kernteam Zukunftskonzept“ der TU Dresden ist der Universitätsleitung unterstellt. Die „Stabsstelle Strategie und Exzellenz“ an der Universität Freiburg (als Teil der „Stabsstelle Strategie und Hochschulentwicklung“) ist beim Rektor angesiedelt. Die Projektkoordination an der Universität Konstanz ist Teil der dem Rektorat zugeordneten „Stabsstelle Controlling“. An der LMU München ist die Projektgruppe, die das operative Projektmanagement übernimmt, in der „Stabsstelle Strategie und Entwicklung“ angesiedelt.

_ An anderen Universitäten ist das Projektmanagement Teil der zentralen Verwaltung. So ist das „AixIni-Team“ an der RWTH Aachen eingegliedert in das „Dezernat Planung, Entwicklung und Controlling“. Das Projektmanagement an der Universität Bremen ist in der Zentralverwaltung angesiedelt. An der Universität Tübingen wurde in der Zentralverwaltung eine eigene Einheit für das Zukunftskonzept eingerichtet, die „Abteilung Exzellenzinitiative“ als Teil des „Dezernats I – Forschung, Strategie und Recht“. Das „Projektbüro Exzellenzinitiative“ an der Universität Heidelberg ist im „Dezernat Forschung“ angesiedelt, dieses ist Teil der Zentralverwaltung. Die TU München hat das Projektmanagement im Übergang zur 2. Programmphase neu organisiert, der „Planungsstab Exzellenzinitiative“ ist dem „Hochschulreferat 1 – Controlling, Organisation, Planung“ zugeordnet.

_ An einigen Standorten soll im Projektmanagement eine Verknüpfung zwischen Stabsstellen und Zentralverwaltung hergestellt werden. So sind im Projektmanagementteam an der Universität Köln mehrere Teammitglieder im Rektorat, andere Teammitglieder in der Zentralverwaltung angesiedelt. Im „Kernteam Zukunftskonzept“ an der TU Dresden, das der Universitätsleitung zugeordnet ist, stellt das Projekt- und Finanzcontrolling eine Schnittstelle zur Zentralverwaltung dar.

Im Projektmanagement selbst sind in unterschiedlicher Weise sowohl Verantwortlichkeiten für „Querschnittsthemen“ als auch für spezifische Maßnahmen geschaffen worden. So gibt es im Projektmanagementteam der Universität Köln für jede Maßnahme jeweils eine verantwortliche Person; die Aufgaben Koordination, Evaluation und Presse sind maßnahmenübergreifend zugeord-

net. Im „Kernteam Zukunftskonzept“ an der TU Dresden koordinieren drei Personen jeweils spezifische Aufgabenbereiche (Forschungsförderung; Bildung und Internationalisierung; Synergien und Universitätsentwicklung), je eine Person übernimmt das Projekt- und Finanzcontrolling sowie die Öffentlichkeitsarbeit. An der Universität Bremen haben neun Teilprojekte jeweils eigene Koordinatorinnen und Koordinatoren.

D.IV ORGANISATION UND UNTERSTÜTZUNG DER FORSCHUNG

Die Organisation und Unterstützung der Forschung gehört zu den zentralen Aufgaben der universitären Governance und des Managements, entsprechende Maßnahmen und Instrumente sind auch von großer Bedeutung für die institutionelle Profilbildung. |⁶³

Ein spezifisches Instrument der Forschungsorganisation und Verteilung der Mittel für die Forschung sind interne Wettbewerbe. Diese sind Bestandteil der meisten Zukunftskonzepte und kommen unterschiedlichen Statusgruppen und unterschiedlichen Forschungsformaten (von der Einzel- bis zur Verbundforschung) zugute. Interne Wettbewerbe dienen dazu, Ressourcen nach Qualitätskriterien zu vergeben, die institutionelle Erneuerungsfähigkeit zu erhalten und die thematische Entwicklung der Universität zu dynamisieren. Auch interdisziplinäre Verknüpfungen können hierdurch befördert werden (siehe Kapitel C.III.5).

An mehreren Universitäten wurden oder werden im Rahmen der Zukunftskonzepte zentrale Vergabeverfahren entwickelt – Beispiele hierfür sind die RWTH Aachen (Exploratory Research Space), die HU Berlin („Strategischer Innovationsfonds“), die Universität Köln („Förderprogramm für Spitzenforschung“) und die LMU München („Investitionsfonds“).

An mehreren Standorten werden fakultäts- oder fachbereichsübergreifende Verbundstrukturen für die Forschung durch solche internen Wettbewerbe gefördert. Dies gilt z.B. für die RWTH Aachen, die im Exploratory Research Space auch „Projekthäuser“ unterstützt. Es wurden zudem an einigen Standorten Instrumente der internen Mittelverteilung als Teil von fakultäts- oder fachbereichsübergreifenden Verbundstrukturen für die Forschung etabliert. So werden an der Universität Heidelberg in mehreren Fields of Focus seitens des jeweiligen Research Councils wettbewerblich Mittel für die Forschung vergeben. An den meisten Standorten, die sowohl Instrumente der Etablierung und För-

|⁶³ Zum Stand der Debatte über Hochschulgovernance und institutionelle Profilbildung siehe u.a. Bungarten, P.; John-Ohnesorg, M. (Hrsg.): Hochschulgovernance in Deutschland (= Schriftenreihe Hochschulpolitik), hrsg. v. d. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2015.

derung der Verbundforschung als auch der wettbewerblichen internen Mittelverteilung einsetzen, werden auch Bereiche „außerhalb“ der etablierten universitären Forschungsschwerpunkte gefördert. Teilweise werden hierfür Instrumente eingesetzt, die Angehörigen aller Fakultäten oder Fachbereiche offenstehen (z.B. RWTH Aachen, Universität Heidelberg, Universität Köln). Einige Hochschulleitungen haben mitgeteilt, dass es wichtig sei, auch fachlichen Einrichtungen und Personen, die nicht über die Exzellenzinitiative gefördert werden konnten, die Teilhabe an internen Wettbewerben zu ermöglichen. Damit werde Wertschätzung ausgedrückt, das fachliche Profil arrondiert und eine breitere Akzeptanz erreicht. Weitere Möglichkeiten, internen wettbewerblichen Förderformaten zu Akzeptanz zu verhelfen, bestehen in der Verfahrenstransparenz (Kriterien und Auswahlgremien) und ausreichender Werbung, die die gesamte Universität anspricht. Teilweise werden Mittel seitens der Hochschulleitung strategisch eingesetzt, um gezielt bestimmte Bereiche der Universität zu fördern – und hierzu können Bereiche zählen, die „noch nicht“ zu den Profildbereichen zählen (z.B. Universität Bremen, LMU München). Die Universitäten weisen darauf hin, dass für die wissenschaftliche Anerkennung auch bei den internen Wettbewerben der Exzellenzanspruch von hoher Bedeutung ist.

Als ein positiver Effekt von internen Wettbewerben um Forschungsmittel wurde von mehreren Universitäten im Rahmen der Besuche der Strategiekommission darauf hingewiesen, dass durch die Wettbewerbe das institutionelle Wissen um eigene Stärken, Schwächen und Potenziale wesentlich gewachsen sei; dies wirke sich positiv auf die thematische Profilbildung aus und erhöhe die Strategiefähigkeit der Universität. Der interne Wettbewerb kann zudem institutionelle Transformationsprozesse erleichtern und deren Legitimität erhöhen (z.B. am KIT). Die Universitäten berichten, dass sich über die Etablierung dieser universitätsinternen Wettbewerbsinstrumente die Haltung zu Auswahlverfahren verändert habe. Eine „Can-Do-Mentalität“ und eine erhöhte Bereitschaft „Neues zu denken“ seien ein Ansporn, sich an Wettbewerbsverfahren zu beteiligen. Die zusätzlichen und neuen Fördermöglichkeiten seien motivierend. Die damit verbundene „Ertüchtigung“ zur Teilnahme an Auswahlverfahren befördere den wissenschaftlichen Erfolg. Es bilde sich eine selbstbewusste Haltung durch die Erfahrung, wettbewerbsfähig zu sein. Honoriert werde zudem, wenn bei negativen Förderentscheidungen Beratungsangebote und alternative Förderoptionen bereitstünden. Damit werde verhindert, dass erfolgversprechende und kreative Ideen und Forschungspotenzial verloren gingen und engagierte Personen frustriert würden.

Zur Forschungsorganisation und institutioneller Profilbildung gehört auch die Etablierung von Verbundstrukturen für die Forschung (siehe Kapitel C.III.3 und C.III.4). Zu ihrer Generierung werden u.a. die internen Verfahren der Mittelvergabe genutzt (Entwicklung neuer Verbundprojekte bottom-up), neue Strukturen werden aber auch auf Grundlage eines institutionellen Strategieprozesses gezielt etabliert. Z.B. werden an der RWTH Aachen Initiativen für

Projekthäuser sowohl bottom-up generiert („Themenorientierte Projekthäuser“) als auch seitens der Hochschulleitung und des Strategierats festgelegt („Profilorientierte Projekthäuser“, die zur interdisziplinären Entwicklung von Fakultäten beitragen sollen). An der LMU München gibt es im Rahmen des Zukunftskonzepts ein System der internen Mittelvergabe, in dem sowohl die Hochschulleitung strategisch die Schwerpunktbereiche fördern kann als auch Anträge bottom-up ermöglicht werden.

Verbundstrukturen für die Forschung erfahren üblicherweise auch externe Überprüfungen. Diese können dazu führen, einmal etablierte Strukturen wieder aufzulösen, falls sie sich nicht bewähren oder falls die Ziele, die mit ihnen einmal verfolgt worden waren, als erreicht angesehen werden. So werden an der FU Berlin Focus Areas in regelmäßigen Abständen evaluiert; mehrere Focus Areas wurden auf Grundlage positiver Evaluationen weitergeführt, doch in einem Fall wurde eine 2009 eingerichtete Focus Area nach ihrer Begutachtung im Jahre 2011 nicht fortgeführt.

Die Etablierung von Verbundstrukturen für die Forschung hat neue Aushandlungsbedarfe mit den Fakultäten generiert. Ein Hinweis dafür ist, dass die Hochschulleitungen im „Governance-Workshop“ 2014 erwähnten, dass dies auch die Rolle der Dekaninnen und Dekane beeinflusse. Die Exzellenzcluster, Graduiertenschulen und Zukunftskonzepte hätten mancherorts zu der Situation geführt, dass Dekaninnen und Dekane stärker für Lehre als für Forschung zuständig seien und das Wechselspiel mit den Profildbereichen und neuen Verbundstrukturen für die Forschung neu austariert werden müsse. Die Strukturpläne der Fakultäten müssten mit den neuen Strukturen künftig abgestimmt werden. Auch die Denomination einer Professur nach Forschungsbedarfen müsse abgeglichen werden mit dem ebenso legitimen Interesse der Fakultäten, die Denomination am Lehrbedarf zu orientieren.

D.V UNIVERSITÄRE GOVERNANCE ALS GEGENSTAND DER ZUKUNFTSKONZEPTE

Viele Zukunftskonzepte sehen Änderungen in der universitären Aufbaustruktur und Governance vor. Es werden

- _ Steuerungsformate und Gremien als Teil der universitären Entscheidungs- und Partizipationsstrukturen neu geschaffen,
- _ universitäre Organisationsstrukturen weiterentwickelt,
- _ die rechtlichen Rahmenbedingungen fortentwickelt sowie
- _ Anpassungen im operativen Management vorgenommen.

Universitäre Entscheidungs- und Partizipationsstrukturen: An den meisten Standorten wurden auf zentraler Ebene Gremien etabliert, die der Steuerung des Zukunftskonzepts dienen (vgl. Kapitel D.III). Zugleich können sie Teil der

gesamtuniversitären Entscheidungs- und Partizipationsstrukturen sein. Die Governance des Zukunftskonzepts und die durch die Zukunftskonzepte bewirkten Änderungen der universitären Governance sind dann eng miteinander verknüpft. So beaufsichtigt an der RWTH Aachen der „Strategierat“ die Umsetzung des Zukunftskonzepts und soll gemeinsam mit dem Rektorat strategische Ziele für die Universität entwickeln und das Rektorat zur strategischen Weiterentwicklung der Universität beraten. Die LMU München richtete in der 1. Programmphase eine Board-Struktur mit dem „Forschungsausschuss“ und dem „Strategieausschuss“ ein; diese Ausschüsse wirken an der Steuerung des Zukunftskonzepts mit und sind dauerhafte Einrichtungen der universitären Governance. Die FU Berlin etablierte in der 1. Programmphase mit dem „Exzellenzrat“ und dem International Council zwei Gremien, die das Präsidium durch Empfehlungen bei der Umsetzung des Zukunftskonzepts unterstützen. Beide Gremien wirken zugleich in die universitäre Governance; so soll sich der „Exzellenzrat“ in Zukunft auf Aspekte der übergreifenden Forschungsstrategie konzentrieren. Der International Council berät die Universität in Internationalisierungs- und Forschungsfragen sowie zur Zukunftsplanung. An der Universität Tübingen dient das neu eingerichtete International Advisory Board nicht nur der Begutachtung der Projekte der Exzellenzinitiative 2015, sondern berät die Universität zur langfristigen Strategieplanung. Am KIT wurde 2007 das Council for Research and Promotion of Young Scientists (CRYS) etabliert, um den internen Wettbewerb der Mittelvergabe und die Einrichtung der im Zukunftskonzept beschriebenen Fördermaßnahmen zu gestalten. Mit CRYS ist am KIT die wettbewerbliche Mittelverteilung an der Universität in einem einzigen zentralen Gremium gebündelt. In CRYS laufen alle relevanten Informationen zusammen, das Gremium kann auf sich ändernde Anforderungen und Interessen mit entsprechenden Umsteuerungen reagieren. Laut Auskunft der Hochschulleitung im Rahmen des Besuchs der Strategiekommision im Dezember 2014 ist CRYS inzwischen auch in die strategische Entwicklung des KIT involviert.

An mehreren Universitäten werden im Rahmen des Zukunftskonzepts eingerichtete Gremien, die für die Steuerung der Universität insgesamt (also nicht spezifisch des Zukunftskonzepts) vorgesehen sind, auch in die Steuerung des Zukunftskonzepts einbezogen, insbesondere bei einer zunehmenden Integration des Zukunftskonzepts und seiner Maßnahmen in die gesamtuniversitären Abläufe. Beispiele hierfür sind die „Universitätskonferenz“ an der Universität Köln und das „Zukunftsforum“ an der HU Berlin. Dieses soll sich über die Zukunft der Universität beraten und dem Präsidium strategischen Rat geben. Die Universität Heidelberg baute in der 1. Programmphase universitäre Fields of Focus auf, die inzwischen eigene Steuerungsgremien erhalten haben, die wiederum in der universitätsweiten „Strategie- und Forschungskommision“ vertreten sind. Das Zukunftskonzept hat hier sowohl das wissenschaftliche Profil als auch die Governance der Institution nachhaltig verändert. An der Universität

Bremen verfügen laut Fortschrittsbericht 2015 alle Profilbereiche mittlerweile über Sprechergremien, die als Ansprechpartner für das Rektorat fungieren.

Gremien, die im Rahmen des Zukunftskonzepts neu eingerichtet wurden, übernehmen in der Universitätsgovernance üblicherweise beratende Aufgaben oder dienen dazu, die Partizipation und Kommunikation zu verbessern. Damit verfügen sie normalerweise nicht über regulierende oder operative Aufgaben. Diese neuen Gremien stellen zum einen eine Möglichkeit dar, externe Expertise und Beratung einzuholen und können zum anderen gewachsene Strukturen der akademischen Selbstverwaltung um zusätzliche Steuerungs- und Partizipationselemente ergänzen. Im „Governance-Workshop“ 2014 wiesen die Hochschulleitungen darauf hin, dass bei der Schaffung neuer Gremien Parallelstrukturen vermieden werden sollten. Als erfolgskritisch wird es gesehen, die neuen Partizipations- und Steuerungsformate mit der bereits existierenden Gremienstruktur, aber insbesondere auch mit den Fakultäten, zu verzahnen, um universitäre Reformprozesse zum Erfolg zu führen.

Aufbaustruktur und Organisation: Mehrere Universitäten haben die 3. Förderlinie genutzt, um ihre Aufbaustruktur und Organisation fortzuentwickeln. Einige Antragsteller haben in der Vergangenheit, also im Vorfeld der Antragstellung, eine Fakultätsreform durchgeführt. So wurden in Tübingen durch die Zusammenlegung von Fakultäten „Großfakultäten“ etabliert und mit hauptamtlichen Dekaninnen und Dekanen die Fakultätsleitung professionalisiert. In den Fakultäten entstanden Forschungsressorts mit einem zuständigen Prodekan für Forschung. Als Teil des Zukunftskonzepts sehen in der 2. Programmphase die HU Berlin und die TU Dresden Reformen ihrer Fakultätsstruktur vor. An der HU Berlin sollen die Fakultäten in höherem Maße als strategisches Bindeglied zwischen den Instituten und der Universitätsleitung wirken. Die strategischen Entwicklungs- und Entscheidungskompetenzen der Fakultätsebene sollen erweitert werden. Mittelfristig sollen die Fakultäten neu gruppiert und besser vernetzt, die Dekanate professionalisiert werden. Laut Fortschrittsbericht 2015 hat die HU Berlin im Rahmen ihrer Fakultätsreform 2014 drei neue Fakultäten etabliert: die Lebenswissenschaftliche Fakultät, die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät sowie die Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät. Im Anschluss an die Gründung dieser Fakultäten konstituierte sich eine Reformkommission des Akademischen Senats, die den Prozess der Fakultätsreform beobachten, begleiten und evaluieren soll. An der TU Dresden werden die 14 Fakultäten in eine neue Struktur mit übergreifenden „Bereichen“ überführt. Durch die Etablierung der „Bereiche“ wird eine neue intermediäre Ebene zwischen Fakultäten einerseits und dem Senat bzw. der Hochschulleitung andererseits geschaffen. Die Universität hat mitgeteilt, dass die Aufbruchsstimmung nach erfolgreicher Auswahl und die damit verbundene hohe Motivation förderlich waren, um komplexe Strukturreformen schnell und kraftvoll anzugehen (Window for Opportunity). Um den Prozess der Bereichsbildung zu unterstützen, hat die Universitätsleitung laut Fortschrittsbe-

Die weitreichendste universitäre Organisationsentwicklung in der 3. Förderlinie stellt die Fusion der Universität Karlsruhe mit dem Helmholtz-Forschungszentrum zum Karlsruher Institut für Technologie (KIT) dar. Im Rahmen der Fusion zum KIT wurden die Gremien von Universität und Forschungszentrum fusioniert und ein KIT-Senat, ein KIT-Präsidium sowie ein KIT-Aufsichtsrat etabliert. Zudem wurden die wissenschaftlichen Einrichtungen neu geordnet und in fünf „Bereichen“ – jeweils mit hauptberuflichen Leitungen – zusammengefasst. Jeder Bereich umfasst sowohl Fakultäten als auch Helmholtz-Programme. Den Kern der Bereiche bilden die Institute des KIT, in denen Forschung und Lehre stattfinden. In den Helmholtz-Programmen organisieren die Bereiche die programmorientierte Forschung, in den KIT-Fakultäten die universitäre Lehre. Quer zu diesen Bereichen angeordnet sind sieben „KIT-Zentren“, in denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an bereichsübergreifenden Forschungs- und Innovationsthemen arbeiten. Schließlich wurden auch die Dienstleistungseinheiten von Universität und Forschungszentrum fusioniert (Personalabteilungen, Haushaltsabteilungen, Bibliotheken und Rechenzentren). Im Rahmen des Besuchs der Strategiekommission im Dezember 2014 betonte die Hochschulleitung, dass die Fusion noch nicht abgeschlossen sei und weiterhin mit aller Konsequenz für die zentralen institutionellen Leistungsbereiche (Forschung, Lehre, Innovation) verfolgt werde.

Rechtliche Verfasstheit: An mehreren Universitäten ist auch eine Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Rahmen des Zukunftskonzepts vorgesehen. So wurde an der HU Berlin eine für die vollständige Umsetzung des Zukunftskonzepts notwendige Novelle der Grundordnung angestoßen, etwa damit das Präsidium ein Initiativrecht auf Einrichtung von „Integrativen Forschungsinstituten“ erhält. An der TU München soll unter dem Titel „VISION-TUM2020“ ein Strukturprojekt angeschoben werden, das auf eine Verfassung mit Rechts- und Finanzautonomie und Anschlussfähigkeit für eine Bundesbeteiligung zielt.

Änderungen der Governance und der Aufbaustruktur in den Zukunftskonzepten können auch Änderungen der rechtlichen Verfasstheit zur Folge haben. So war eine rechtliche Grundlage für die Etablierung des KIT insbesondere die Verabschiedung eines „Gesetzes über das Karlsruher Institut für Technologie“.

Verwaltung: Die Zukunftskonzepte haben vielfältige Impulse gegeben, bestehende universitäre Verwaltungsabläufe teilweise neu zu organisieren und neue Prozesse oder Strukturen zu etablieren. So sucht die FU Berlin Strategiebildung und unterstützende Dienstleistungen institutionell miteinander zu verknüpfen. Hierzu wurden in der 1. Programmphase „Strategische Zentren“ als zentrale Koordinierungs- und Service-Institutionen eingerichtet. An der HU Berlin sollen vier Abteilungen der Universitätsverwaltung reorganisiert und zu einem „Servicenetzwirk“ weiterentwickelt werden: das „Servicezentrum Forschung“, das „Studierenden-Service-Center“ sowie die Bereiche Personal und Internationales. An der TU Dresden ist geplant, im Zuge der Einordnung der Fakultäten in übergreifende „Bereiche“ für diese eigenständige Verwaltungseinheiten zu schaffen. Doppelte Verwaltungsstrukturen zwischen der zentralen Universitätsverwaltung und der Verwaltung der Bereiche sollen vermieden werden.

Mehrere Universitäten bauten ihre unterstützenden Dienstleistungen für die Forschung aus und richteten hierfür teilweise eigenständige Einheiten ein. So baut die HU Berlin die Forschungsabteilung zu einem „Servicezentrum Forschung“ aus. Die Universität Heidelberg etablierte „integrierte Serviceportale“ und richtete den Heidelberg Research Service ein. Die Universität Konstanz gründete mit dem „Forschungssupport“ eine Serviceeinrichtung für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität. Die LMU München bündelte ihre Dienstleistungen für die Forschung in den Research Services. An der TU München wurde TUM ForTe – Office for Research and Innovation eingerichtet, das wissenschaftsstützende Dienstleistungen in den Bereichen Forschungsförderung und Technologietransfer erbringt. Die Universität Freiburg richtete die International Graduate Academy (IGA) als Dachorganisation für die vorhandenen Graduiertenschulen und -kollegs ein. Sie soll die Einrichtung neuer Graduiertenschulen unterstützen und universitätsweite Qualitätsverbesserungen in der Doktorandenausbildung erreichen. Die IGA verschmolz mit dem Science Support Centre, das nicht über das Zukunftskonzept gefördert wurde: Seit dem 1. November 2014 ist die IGA Teil der neu gegründeten Stabsstelle Freiburg Research Services, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität aller Karrierestufen in allen Belangen der Forschungsförderung zur Seite stehen soll.

D.VI QUALITÄTSSICHERUNG UND UMSTEUERUNGEN

Qualitätssicherung: Das operative Projektmanagement und die operative Qualitätssicherung des Zukunftskonzepts sind an einigen Standorten eng miteinander verknüpft. So übernimmt das „AixIni-Team“ an der RWTH Aachen das Projektcontrolling. Die „Stabsgruppe Internationale Netzwerkuniversität“ der FU Berlin koordiniert die Qualitätssicherung des Zukunftskonzepts. An der HU Berlin stimmt sich das „Referat für Strategieentwicklung“ in der Qualitätssicherung laut Fortschrittsbericht 2014 eng mit der „Stabsstelle Qualitätsmanagement“ ab. Laut Fortschrittsbericht 2015 hat die Universität bei Beginn der Förderung 2012 ein Monitoring aufgelegt, das die Grundlage bildet für die Revision und Evaluation der Förderinstrumente. An der Universität Heidelberg ist die Abteilung „Controlling“ mit der projektbezogenen Qualitätssicherung beauftragt, es gibt zudem ein dezernatsübergreifendes Qualitätsservice-Team.

Anpassungen: An einigen Standorten wurden im Laufe der Planung und Umsetzung des Zukunftskonzepts Anpassungen vorgenommen. Laut Fortschrittsbericht 2015 ist in Bremen 2014 das Element der Begleitung und Nachsteuerung der Maßnahmen und Projekte deutlicher hervorgetreten. So hat sich Ende 2014 das Rektorat mit allen Geförderten getroffen, um über das Zukunftskonzept zu beraten und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. Die Universität Heidelberg richtete in der 2. Programmphase die „Forschungs- und Strategiekommision“ ein, die die Aufgaben der bisherigen „Universitäts-

kommission“ übernimmt (u.a. Qualitätssicherung des Zukunftskonzepts). An der RWTH Aachen hat das ERS Steering Committee laut Fortschrittsbericht 2015 zusammen mit dem Rektorat beschlossen, das Instrument Speed Projects nicht fortzusetzen, weil sich laut Auskunft der Universität gezeigt hat, dass die Anforderungen eines interdisziplinären Projekts und der damit verbundene Beantragungsaufwand in keinem günstigen Verhältnis zum Fördervolumen der Speed Projects steht.

Anpassungen und Umsteuerungen sind insbesondere auch für die Universitäten relevant, die lediglich in der 1. Programmphase gefördert wurden. Alle drei Universitäten (Freiburg, Göttingen, KIT) setzen in einem erheblichen Umfang auch nach Ende der Förderung Elemente ihrer Zukunftskonzepte fort. Teilweise erfahren die Maßnahmen auch Anpassungen; so ist das Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS) nach der Ablehnung des Fortsetzungsantrags neu ausgerichtet worden. Dafür wurden laut Auskunft der Universität im Rahmen des Besuchs der Strategiekommision im Dezember 2014 gezielt die Fakultäten in die zukünftige Ausrichtung des FRIAS einbezogen und das Ziel verfolgt, das FRIAS stärker in die Universität zu integrieren.

D.VII FAZIT

In einer übergreifenden Perspektive hält die Strategiekommision die folgenden Schlussfolgerungen zur Governance von Zukunftskonzepten fest:

Die 3. Förderlinie hat Impulse für maßgeschneiderte Konzepte gegeben: Die 3. Förderlinie hat die Finanzierung selbstgewählter institutioneller Veränderungen möglich gemacht. Die Universitäten haben individuell zugeschnittene „Werkzeugkästen“ entwickelt, wobei die einzelnen Instrumente als Teil einer Gesamtstrategie aufeinander bezogen sind. Ansätze, die an vielen Universitäten erfolgreich eingesetzt wurden, z.B. die Förderung von Profilbereichen, wettbewerbliche Mittelvergabe, die Implementierung von universitätsspezifischen Karrierewegen, die Förderung der Personalentwicklung oder der Umbau der Verwaltung, wurden standortspezifisch entwickelt und umgesetzt. Ein Schlüssel für den Erfolg der Zukunftskonzepte stellt aus Sicht der Strategiekommision die flexible Verwendung der Mittel dar. Auch die Universitätsleitungen bezeichnen die über die 3. Förderlinie eröffnete Chance, flexibel einsetzbare Finanzmittel zu beantragen, als einen großen Vorteil. Die zusätzlichen Mittel hätten die Umsetzung der Strategien ermöglicht, die Risikobereitschaft befördert – auch mit Blick auf noch nicht drittmittelfähige Projekte – und sich hilfreich für die Gewinnung privater Mittelgeber erwiesen. Nach Auskunft der geförderten Universitäten ist es für die Profilbildung förderlich, wenn eine gute Balance zwischen von der Leitungsebene getroffenen Grundentscheidungen und dem Aufgreifen von Ideen und Impulsen aus der dezentralen Ebene und der Wissenschaft (intern und extern) gefunden wird. Eine Herausforderung sei,

Profilbildung als Prozess sinnvoll zu gestalten. Zum einen müsse eine Dynamik und Offenheit für Neues gewährleistet werden und zum anderen benötigten Schwerpunkte Zeit zur Entwicklung. Die Strategiekommission weist darauf hin, dass auch Spitzenforschung als profilprägendes Merkmal einer Universität in ein übergreifendes wissenschaftliches Institutionenprofil zu integrieren ist. Es sollte nicht in Konflikt zu anderen profilbildenden Aufgaben von Universitäten geraten (z.B. Lehre, Infrastruktur, Transfer). Die verschiedenen Leistungsdimensionen sollten aufeinander abgestimmt sein und produktiv interagieren.

Die institutionelle Strategiebildung wurde befördert: Die Beteiligung am Wettbewerb, die Entwicklung und die Umsetzung von Konzepten hat die institutionelle Strategiefähigkeit der Universitäten erhöht. Auch von den geförderten Einrichtungen wird dieser Effekt des Programms hervorgehoben: Von den Universitätsleitungen werden Strategieprozesse, wie durch die Exzellenzinitiative und insbesondere die 3. Förderlinie angeregt, als essentiell angesehen, um international wettbewerbsfähig zu werden bzw. zu bleiben. Für diese Prozesse wird auch externe und internationale Expertise genutzt. Die Universitätsleitungen haben im „Governance-Workshop“ 2014 betont, dass ein Zyklus von Planung, externer Bewertung, Belohnung, Umsetzung und erneuter Rechtfertigung, die eine kritische Selbstreflexion beinhalte, für die Aufrechterhaltung der Veränderungsbereitschaft wichtig sei. Zudem haben die Hochschulleitungen darauf hingewiesen, dass die Aussicht, eine Auszeichnung in der 3. Förderlinie zu erhalten, ein besonderer Ansporn gewesen sei, viele Strukturen und Prozesse der Forschungsorganisation in den Blick zu nehmen. Das Qualitätsbewusstsein, die ganze Universität betreffend, sei erheblich gesteigert worden, denn „Exzellenz verpflichte“. Aus Sicht der Strategiekommission sind bei der institutionellen Strategiebildung grundsätzlich die Rahmenbedingungen, Verfasstheiten und Interessen der jeweiligen Universität und ihrer Akteursgruppen in Rechnung zu stellen, um einer Entkopplung der Strategie von der Institution entgegenzuwirken.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen haben in je unterschiedlicher Weise auf die institutionelle Strategieentwicklung und Umsetzung von Projekten eingewirkt: Mehrere geförderte Universitäten haben sich dafür eingesetzt, dass Landeshochschulgesetze angepasst oder Experimentierklauseln wirksam wurden, um die Umsetzung von Zukunftskonzepten oder einzelner Instrumente zu ermöglichen oder zu befördern. Damit hat die 3. Förderlinie auch die rechtlichen Rahmenbedingungen des Hochschulsystems dynamisiert.

Die Identifikation mit der Universität wurde über vielfältige und neue Kommunikations- und Partizipationsformate erhöht: Im Rahmen der Zukunftskonzepte wurden die Universitätsverwaltungen weiter professionalisiert und die Kompetenzen der Hochschulleitungen erweitert; dies ging mit einem erhöhten Kommunikations- und Abstimmungsaufwand und ggf. auch neuen

Rollen- und Interessenkonflikten einher. Es gibt Hinweise darauf, dass ein erfolgreiches Zukunftskonzept eine handlungsfähige und führungsstarke Hochschulleitung und eine leistungsfähige Verwaltung ebenso wie eine effiziente Partizipationsstruktur und -kultur an der Universität benötigt. So haben die Hochschulleitungen darauf hingewiesen, dass durch den Wettbewerb auch die grundsätzlich fachlich orientierten Professorinnen und Professoren sich inzwischen vielfach für die gesamte Institution engagieren. Der Wettbewerb könne aber auch die Corporate Identity gefährden, weil darüber Unterschiede offengelegt, Privilegien ungleich verteilt und Zentrifugalkräfte ausgelöst werden könnten. Eine Aufgabe der Universitätsleitung sei es daher, Vertrauen und institutionelle Glaubwürdigkeit herzustellen. Aus Sicht der Strategiekommission kann dies über Förderformate geschehen, an denen alle Universitätsangehörigen partizipieren können, beispielsweise interne Wettbewerbe um Forschungsmittel, oder über eine Kommunikationsstrategie, die darauf achtet, dass alle Bereiche der Universität angesprochen und mitgenommen werden. Eine weitere Herausforderung für die Umsetzung der Zukunftskonzepte bestand darin, dass diese eine erhebliche Zusatzbelastung für die operativ Verantwortlichen mit sich gebracht hat, die aufgefangen werden musste.

Leistungsfähigkeit und universitätsinterner Stellenwert der Verwaltungen haben sich erhöht: Die zur Verfügung stehenden Informationen deuten darauf hin, dass die Exzellenzinitiative im Zuge der zunehmenden Gewährung institutioneller Autonomie seit Beginn des Jahrtausends einen neuen Typ von professionellen und wissenschaftlich ausgebildeten Managerinnen und Managern für die Universitäten hervorgebracht hat. Es gibt Hinweise, dass diese Professionalisierung und der Ausbau des Wissenschaftsmanagements im Rahmen der Zukunftskonzepte auch auf die universitäre Verwaltung insgesamt ausgestrahlt und ihre Leistungsfähigkeit sowie das interne Ansehen der Universitätsverwaltung erhöht haben. Darauf weisen auch die Verwaltungsleitungen hin: In einem Workshop 2013 machten die Verwaltungsleitungen darauf aufmerksam, dass die Verwaltung als Ergebnis von Erfolgen in der Exzellenzinitiative in einem höheren Ausmaß wertgeschätzt und vielfach als „Ermöglicher“ gesehen werde. Erfolge in der Exzellenzinitiative würden demnach in den Universitäten auch als Erfolge der Verwaltung interpretiert. Darüber hinaus hätten Wissenschaft und Verwaltung im Zug der Antragstellung und Förderung voneinander gelernt, das Verständnis füreinander sei gewachsen.

Die Governancessstrukturen dürfen nicht zu komplex werden: Aus Sicht der Strategiekommission bemisst sich eine erfolgreiche Partizipation der Universitätsgemeinschaft nicht allein an der Existenz formalisierter Gremien, sondern auch daran, inwieweit Steuerung, Kommunikation und Partizipation im Rahmen dieser Gremienstruktur gelebt wird. Die Informationen aus den Gesprächen und Workshops mit den geförderten Einrichtungen weisen darauf hin, dass die Planung und Umsetzung der Zukunftskonzepte zu einer Intensivierung der inneruniversitären Beteiligung beigetragen haben. Zugleich sind die

Governancestrukturen elaborierter und maßgeschneiderter geworden. In manchen Fällen – darauf deuten Aussagen der Hochschulleitungen hin – sind Governancestrukturen aber auch komplizierter und teilweise für Studierende und neue Mitglieder der Universität unübersichtlich geworden. Eine zunehmende Komplexität der universitären Governance birgt die Gefahr, dass das Engagement der Universitätsmitglieder für die institutionelle Entwicklung wieder abnimmt.

Eine Herausforderung für die Universitäten besteht darin, institutionell beweglich zu bleiben: Eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die universitäre Governance und Aufbaustruktur eine dynamische und innovationsfreudige Wissenschaft ermöglicht und befördert, besteht darin, dass die universitären Akteure veränderungsbereit und ihre Strukturen veränderbar bleiben, damit man auf neue Situationen in Wissenschaft und Gesellschaft angemessen reagieren kann. Eine bleibende Herausforderung für die universitäre Governance wird sein, immer wieder neu auszuloten, welche Steuerungsmechanismen und institutionellen Rahmenbedingungen die Generierung neuer Erkenntnisse am besten befördern.

E. Anhang

E.1 FÖRDERENTSCHEIDUNGEN UND PERSONALBESTAND IM ÜBERBLICK

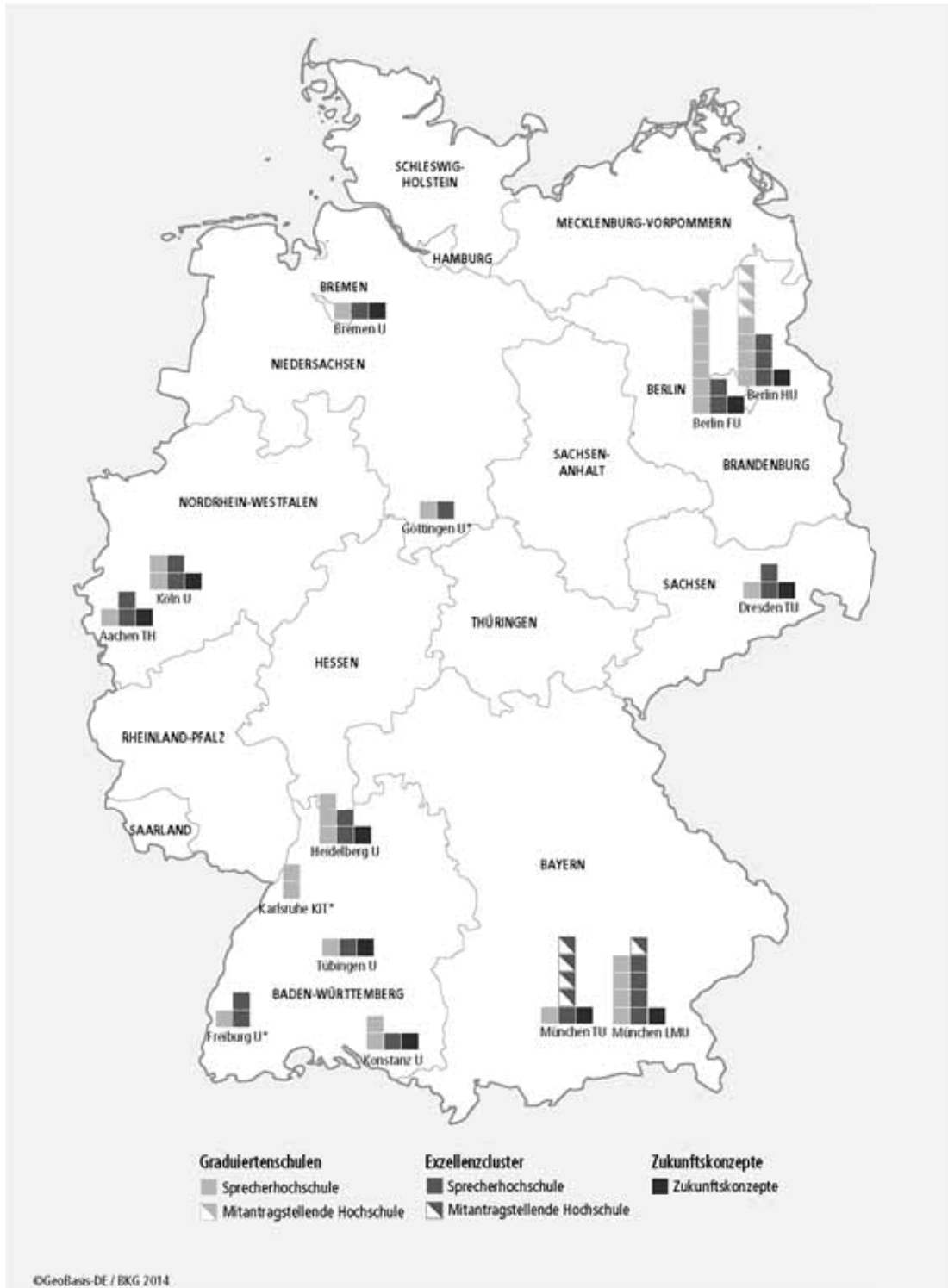
I.1 Förderentscheidungen 2. Programmphase (Schwerpunkt Zukunftskonzepte)

Für die 2. Programmphase der Exzellenzinitiative wurden elf Zukunftskonzepte bewilligt. Drei von insgesamt neun Fortsetzungsanträgen für Zukunftskonzepte aus der 1. Programmphase wurden abgelehnt (Freiburg, Göttingen, KIT) und erhielten bis Oktober 2014 eine Auslauffinanzierung (§ 6 ExV II). Die geförderten Zukunftskonzepte sind:

- _ RWTH Aachen: RWTH 2020: Meeting Global Challenges. The Integrated Interdisciplinary University of Technology.
- _ FU Berlin: Veritas – Iustitia – Libertas. The International Network University.
- _ HU Berlin: Educating Enquiring Minds. Individuality – Openness – Guidance.
- _ Universität Bremen: Ambitious and agile.
- _ TU Dresden: The Synergetic University.
- _ Universität Heidelberg: Realising the Potential of a Comprehensive University.
- _ Universität Köln: Meeting the Challenge of Change and Complexity – Strategies for Future Excellence in Research and Education.
- _ Universität Konstanz: Modell Konstanz – Towards a Culture of Creativity.
- _ LMU München: LMUexcellent.
- _ TU München: The Entrepreneurial University.
- _ Universität Tübingen: *Research – Relevance – Responsibility*.

Da eine Bewilligung in der 3. Förderlinie voraussetzte, dass an der jeweiligen Universität mindestens eine Graduiertenschule und ein Exzellenzcluster gefördert werden (§ 2 Abs. 2 ExV II), sind viele Projekte der 1. und 2. Förderlinie an Universitäten mit Zukunftskonzept angesiedelt. Insgesamt sind 26 von 45 Graduiertenschulen sowie 21 von 43 Exzellenzclustern an Universitäten mit Zukunftskonzept, also etwa die Hälfte aller Einrichtungen der beiden anderen Förderlinien (Abbildung 19). Die Universitäten mit Zukunftskonzept waren in den beiden anderen Förderlinien sehr unterschiedlich erfolgreich. Während die Universitäten Bremen und Tübingen jeweils eine Graduiertenschule und ein Exzellenzcluster eingeworben haben, wurden an der FU Berlin sieben Graduiertenschulen und der LMU München fünf Exzellenzcluster bewilligt.

Abbildung 19: Bewilligungen an den Universitäten mit Zukunftskonzept



Quelle: DFG (*= Universitäten, deren Zukunftskonzepte in der 1. Programmphase gefördert wurden und bis Oktober 2014 eine Auslauffinanzierung erhielten).

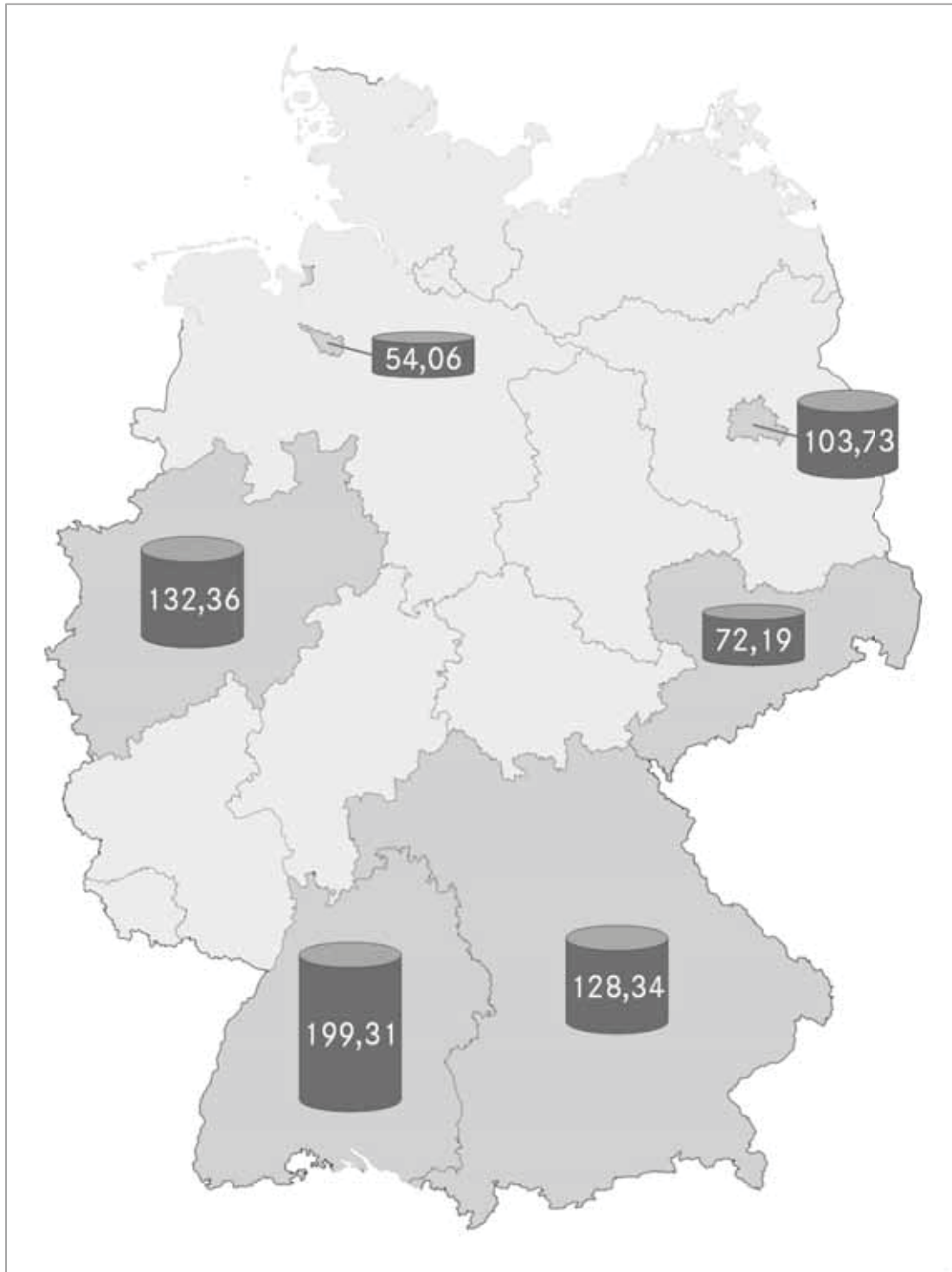
Die geförderten Universitäten weisen unterschiedliche Fächer- und Größenprofile auf. Sechs der elf Universitäten, deren Zukunftskonzept in der 2. Programmphase gefördert wird, sind sogenannte Volluniversitäten (FU Berlin, HU Berlin, Heidelberg, Köln, LMU München, Tübingen). Dazu gehören auch die Universitäten Freiburg und Göttingen, die eine zweijährige Auslauffinanzierung erhielten. Drei aktuell geförderte Universitäten (RWTH Aachen, TU Dresden, TU München) sowie das KIT in der Auslaufphase sind Technische Universitäten, wobei die TU Dresden vergleichsweise breit aufgestellt ist und gleichermaßen den Volluniversitäten zugeordnet werden kann. Die Universitäten Bremen und Konstanz verfügen über keine medizinischen Einrichtungen und sind mit 10.000 bis 20.000 Studierenden zudem wesentlich kleiner. An zwei aktuell geförderten Universitäten (Heidelberg, Tübingen) sowie an den Universitäten mit Auslauffinanzierung (Freiburg, Göttingen, KIT) sind jeweils zwischen 20.000 und 30.000 Studierende eingeschrieben, an vier Universitäten zwischen 30.000 und 40.000 Studierende (FU Berlin, HU Berlin, TU Dresden, TU München). Drei Universitäten mit Zukunftskonzept (RWTH Aachen, Köln, LMU München) gehören mit über 40.000 Studierenden zu den größten Universitäten in Deutschland.

Bewilligungssummen je Land: Die Mittel für die einzelnen Zukunftskonzepte bewegen sich zwischen knapp 10 Mio. Euro und 15 Mio. Euro pro Jahr (inkl. Overhead). Die elf Universitäten verteilen sich auf sechs Bundesländer. Davon liegen drei Universitäten in der aktuellen Förderung sowie zwei Universitäten mit Auslauffinanzierung in Baden-Württemberg. Ohne die Mittel der Auslauffinanzierung fließen in der 2. Programmphase über die 3. Förderlinie knapp 200 Mio. Euro an diese Universitäten. Mit jeweils zwei Universitäten in der Förderung folgen Nordrhein-Westfalen und Bayern, deren Universitäten jeweils ca. 130 Mio. Euro erhalten. In Berlin sind ebenfalls zwei geförderte Universitäten, für deren Zukunftskonzepte zusammen knapp 104 Mio. Euro bewilligt wurden. Jeweils eine Universität mit gefördertem Zukunftskonzept liegt in den Ländern Sachsen und Bremen mit einer Fördersumme von 72 Mio. Euro und 54 Mio. Euro (Abbildung 20).

Mittelverwendung in den Zukunftskonzepten: Im Jahr 2013 wendeten die Universitäten in allen drei Förderlinien zusammen durchschnittlich 63 % ihrer Mittel für Personal auf. Weitere 21 % entfielen auf Sachausgaben und 16 % auf Investitionen (siehe Anhang 6.1, Abbildung A-29). Im Rahmen der Zukunftskonzepte fielen die Personalausgaben etwas geringer aus (58-60 %), während die Sachausgaben etwas höher waren (22-24 %). Hinsichtlich der Verteilung unterschieden sich die Universitäten mit Fortsetzungsantrag und die Neuantragsteller nur sehr gering (siehe Anhang 6.1, Abbildung A-30). Die Sachmittel wurden vornehmlich für Kleingeräte und Verbrauchsmaterialien (33 %) benötigt. Ein Anteil von 17 % entfiel auf Kosten, die für Gäste und Veranstaltungen entstanden. Reisekosten fielen zusätzlich mit 15 % ins Gewicht. In weit gerin-

gerem Umfang wurden die Mittel für Öffentlichkeitsarbeit (6 %) und Gleichstellung (4 %) eingesetzt (siehe Anhang 6.1, Abbildung A-32).

Abbildung 20: Bewilligungssummen der 3. Förderlinie in der 2. Programmphase, Gesamtsumme nach Bundesländern in Mio. Euro (inkl. Overhead), ohne Universitäten mit Auslauffinanzierung



Quelle: Eigene Darstellung, siehe auch Tabelle 16.
Kartengrundlage: © Lutum+Tappert

Datenbasis: Die geförderten Universitäten stellten der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates im Rahmen der Fortsetzungsanträge, der gesonderten Personalbestandserhebung sowie der Fortschritts- und Abschlussberichte Daten zu demjenigen Personal bereit, das durch die Zukunftskonzepte in den einzelnen Förderjahren finanziert wird.

Gegenstand der Erhebung war eine Auflistung nach den Personalkategorien Professuren, Nachwuchsgruppenleitungen, Postdocs, Promovierende sowie Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler für den wissenschaftlichen Bereich sowie administratives/technisches Personal und Wissenschaftsmanagement für den nicht-wissenschaftlichen Bereich. Für die einzelnen Personalgruppen wurden die Finanzierung durch eine Stelle oder ein Stipendium (mit mehr als 50 %), das Geschlecht, der letzte Lebensmittelpunkt, der Arbeitsumfang (in Vollzeitäquivalenten) sowie ab 2011 zusätzlich die Fachzugehörigkeit erhoben. Der Praxis des Statistischen Bundesamtes folgend wurde als Stichtag der 1. Dezember des jeweiligen Förderjahres gewählt. Lediglich die Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die laut Definition höchstens neun Monate an den Universitäten verweilten, wurden für das jeweilige Kalenderjahr erhoben.

Die Datenqualität wird dadurch eingeschränkt, dass einige Universitäten für einzelne Sachverhalte keine oder nur unvollständige Daten bereitstellen konnten. So werden Promovierende an den meisten Universitäten noch nicht flächendeckend registriert. An einigen Universitäten wird zudem die Herkunft des rekrutierten Personals nicht erhoben, so dass die Daten zur Internationalität lückenhaft sind.

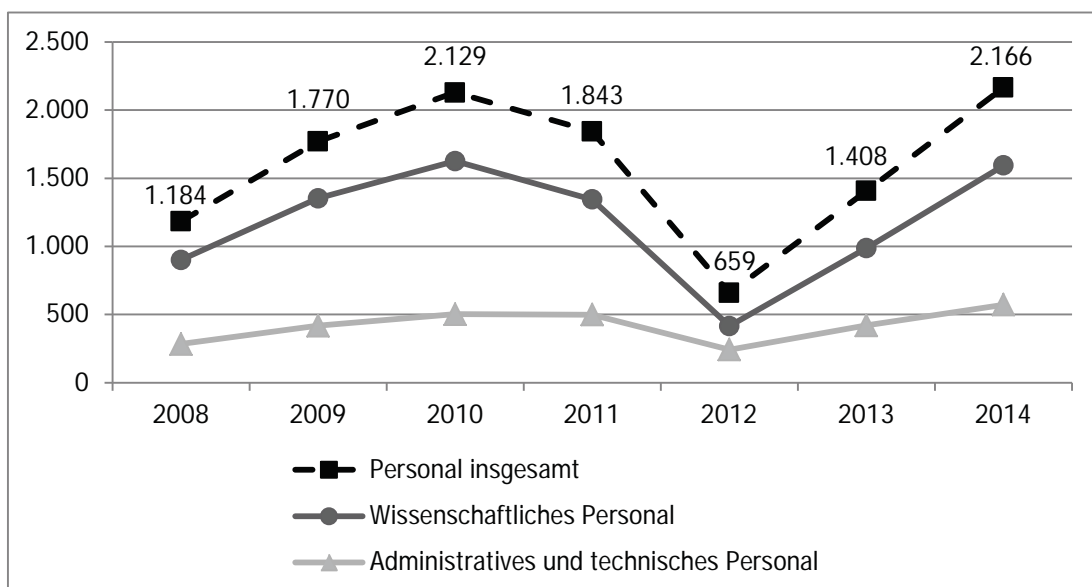
Die vorgelegten Daten fanden Eingang in mehrere Analysen zu den Förderkriterien der Exzellenzinitiative wie Nachwuchsförderung (siehe Kapitel C.II.2), Gleichstellung (siehe Kapitel C.VI) und Internationalität (siehe Kapitel C.V). Im Folgenden wird ein Überblick unabhängig von diesen Kriterien und ohne Verweise auf die Sachlage an einzelnen Universitäten gegeben. Dies bleibt den einzelnen Querschnittsanalysen vorbehalten. Der Schwerpunkt liegt erneut auf der 2. Programmphase, wobei auch die Förderjahre ab 2008 einbezogen werden.

Grundsätzlich könnte mithilfe der gelieferten Daten durch einen Vergleich mit den eingereichten Anträgen abgelesen werden, wie die geplanten Maßnahmen personell an den einzelnen Universitäten ausgestattet sind. Da alle Bewilligungen jedoch mit Kürzungen der Antragsumme verbunden waren und die Universitäten frei darin waren, die Einsparungen zu verteilen, würde ein genauer Abgleich zwischen Soll- und Ist-Zustand dem Sachverhalt nicht gerecht. Letztlich haben viele Universitäten auf die Kürzungen mit zeitlichen Verschiebun-

gen einzelner Maßnahmen reagiert, so dass Rekrutierungen teilweise später als ursprünglich beabsichtigt erfolgten.

Personalbestandsdaten: Aus Mitteln der Zukunftskonzepte wurden im Förderzeitraum 2008 bis 2014 bis zu 2.166 Personen (2014) finanziert (Abbildung 21). Der diachrone Verlauf zeigt, dass die Gesamtzahl zur Mitte der 1. Programmphase hin stark angewachsen und anschließend wieder rasch abgefallen ist. Im Jahr 2012 sank der Personalbestand auf 659 Personen. Hier ist zu berücksichtigen, dass zum einen die ersten Förderphase endete, zum anderen neue Projekte erst starteten. Wenngleich die einzelnen Gründe unbekannt sind, kann vermutet werden, dass dies mit auslaufenden Verträgen zum Förderende, personellen Wechseln innerhalb der Universität und Weggängen an externe Einrichtungen sowie geänderten Finanzierungsmöglichkeiten zusammenhing. Mit Beginn der zweiten Förderphase fand eine gegenläufige Entwicklung statt. Zu diesem Zeitpunkt starteten viele Neuausschreibungen, und es erfolgte eine Reihe von Neuanstellungen. Bei den Universitäten der 1. Programmphase wurde der Personalbestand wieder aufgestockt, die Universitäten, die neu in die Förderung aufgenommen worden waren, rekrutierten erstmalig Personal. Auch wenn keine Zahlen und Hintergründe über die inner- und extrauniversitäre Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Detail vorliegen, wird anhand der Grafik ein grundsätzliches Problem in der Forschungsförderung deutlich: Die Projektförmigkeit von Forschung, die zeitlich gestaffelten Förderkohorten und die zeitliche Taktung von politischen Entscheidungen über die Fortführung von Förderprogrammen erschweren zum einen die übergeordnete Personalplanung der Universitäten und zum anderen die eigenständige und verlässliche Gestaltung von Karrierewegen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

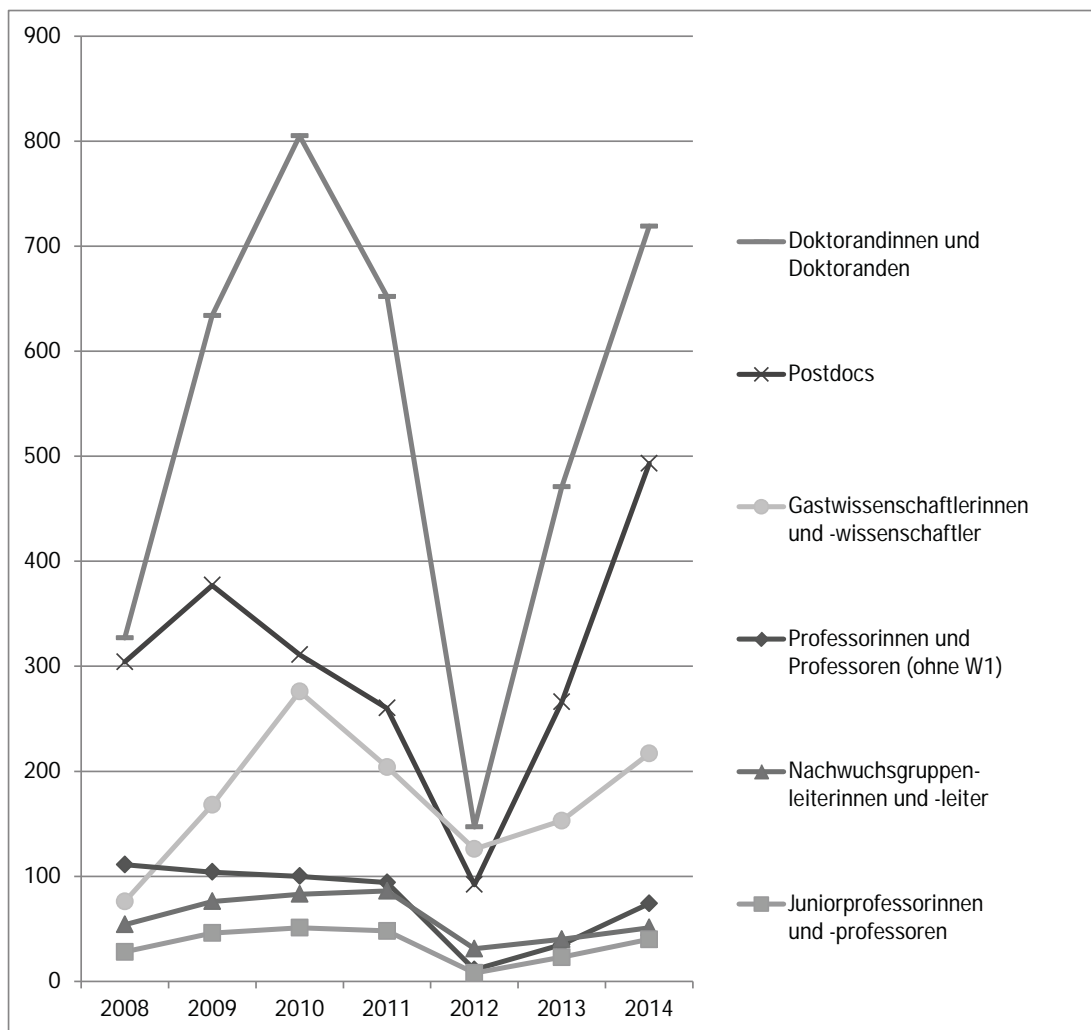
Abbildung 21: Durch die Zukunftskonzepte finanziertes Personal 2008-2014



Quelle: Anträge, Personalbestandserhebung 2008 und 2011 sowie Fortschrittsberichte 2014 und 2015. Siehe auch Tabelle 17.

Im Förderzeitraum 2008-2014 stellten die Promovierenden mit ca. 35-50 %, bezogen auf das einzelne Förderjahr, die größte Personalgruppe mit bis zu 805 Personen in der 1. Programmphase (2010) und 719 Promovierenden in der laufenden 2. Programmphase (2014) (Abbildung 22). Die zweitgrößte Gruppe bildeten mit 19-34 % die Postdocs, die nur im Jahr 2012 von den Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern übertroffen wurden. Deutlich geringere Anteile sind in der Gruppe der Professuren und Nachwuchsgruppenleitungen mit 2-12 % am wissenschaftlichen Personal zu verzeichnen.

Abbildung 22: Durch die Zukunftskonzepte finanziertes wissenschaftliche Personal 2008-2014 nach Personalkategorien

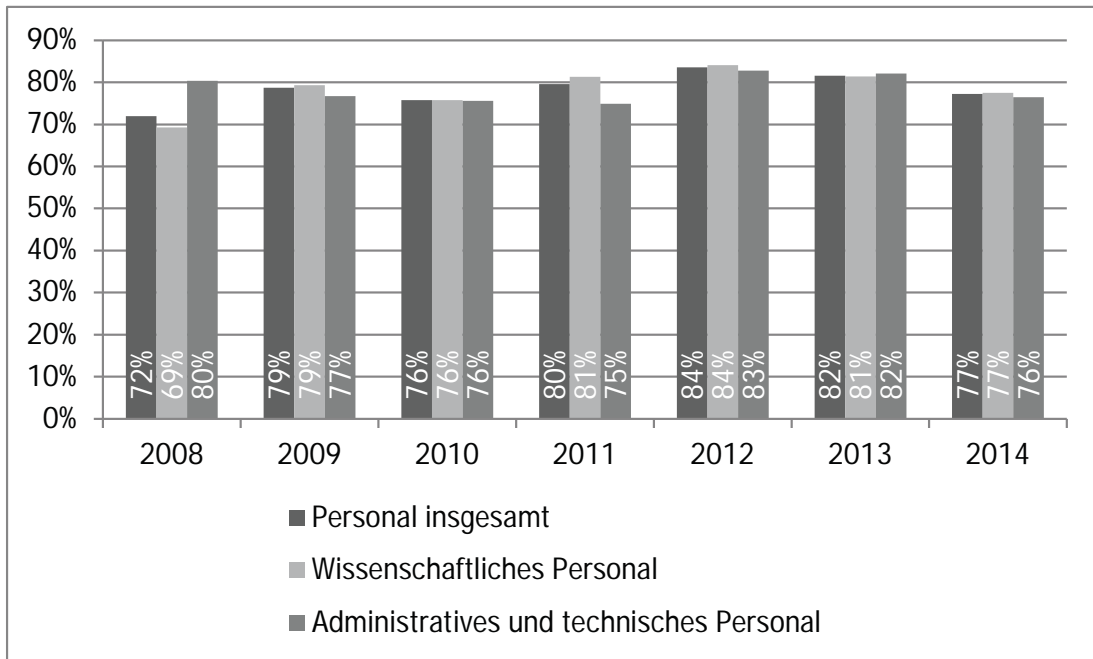


Quelle: Anträge, Personalbestandserhebung 2008 und 2011 sowie Fortschrittsberichte 2014 und 2015. Siehe auch Tabelle 17.

Beschäftigungspraxis: Die Personalbestandserhebungen schlossen Daten zur vertraglich vereinbarten Arbeitskapazität und der Finanzierungsart ein (Abbildung 23). So schwankten die vereinbarten Arbeitskapazitäten während der gesamten Förderphase im Durchschnitt zwischen 72 % und 84 % Vollzeitäquivalenz (VZÄ). Im diachronen Vergleich wird deutlich, dass die Werte

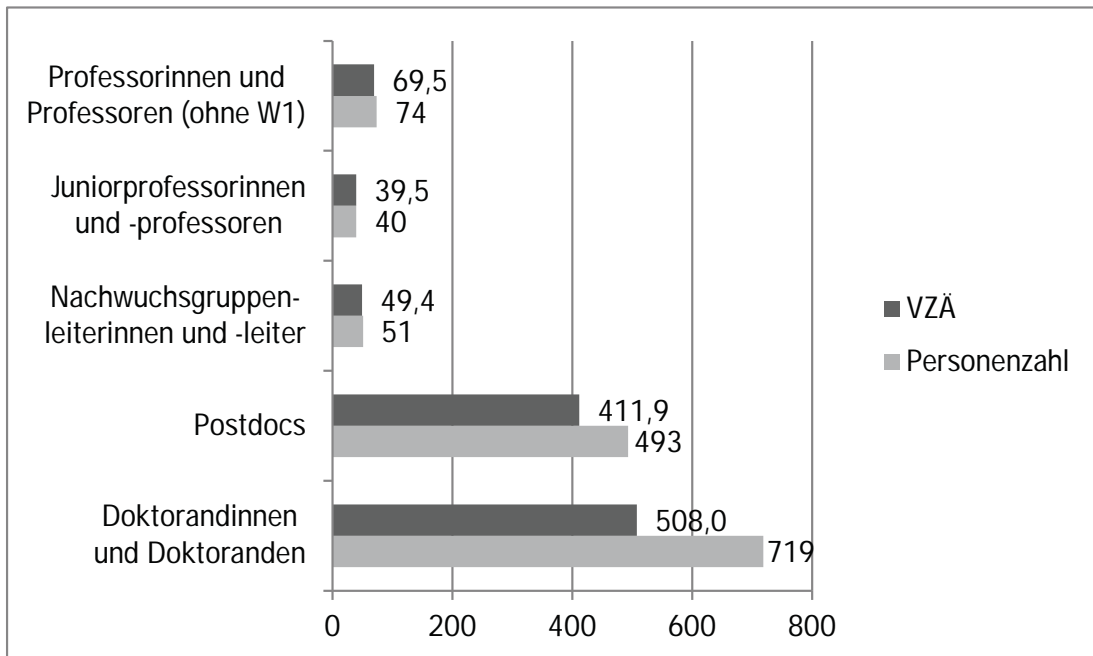
im Laufe der Umsetzungsphase sehr stabil waren, mit leichten Steigerungen zu Beginn der 2. Programmphase.

Abbildung 23: Durchschnittliche zeitliche Arbeitskapazitäten des Personals in den Zukunftskonzepten 2008-2014 (in VZÄ)



Quelle: Anträge, Personalbestandserhebung 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015.

Abbildung 24: Zeitliche Arbeitskapazität des Personals in den Zukunftskonzepten nach Personalgruppen 2014 (in VZÄ)



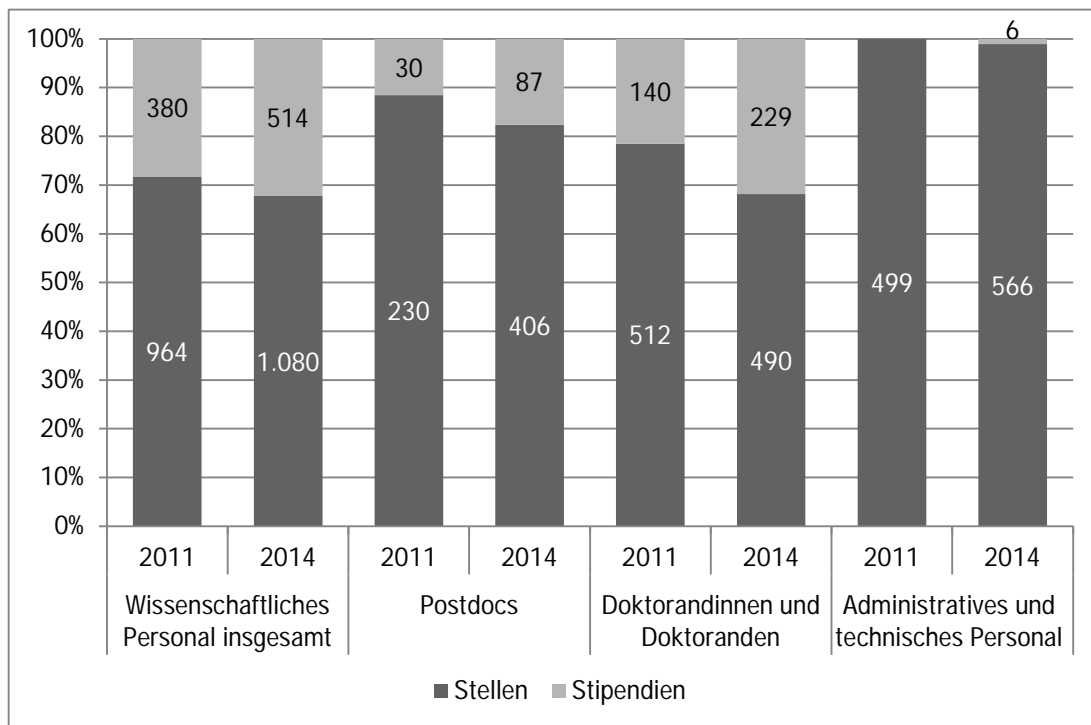
Quelle: Fortschrittsberichte 2015.

Vergleicht man die einzelnen Personalkategorien miteinander, wird deutlich, dass Teilzeitvergütung vornehmlich bei den Promovierenden vorherrscht,

während in den höheren Personalgruppen ab Nachwuchsgruppenleitungen nur sehr wenige in Teilzeit tätig sind (Abbildung 24).

Vergleicht man die Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich der Frage, ob das Personal angestellt oder über ein Stipendium finanziert wurde, zeichnet sich ab, dass während der 2. Programmphase der relative Anteil der Stipendien leicht gestiegen ist (Abbildung 25). Dabei fallen die Promovierenden mit einer Steigerung des Anteils um etwa 10 Prozentpunkte am meisten ins Gewicht.

Abbildung 25: Vergebene Stipendien und Stellen in den Zukunftskonzepten 2011 und 2014 im Vergleich

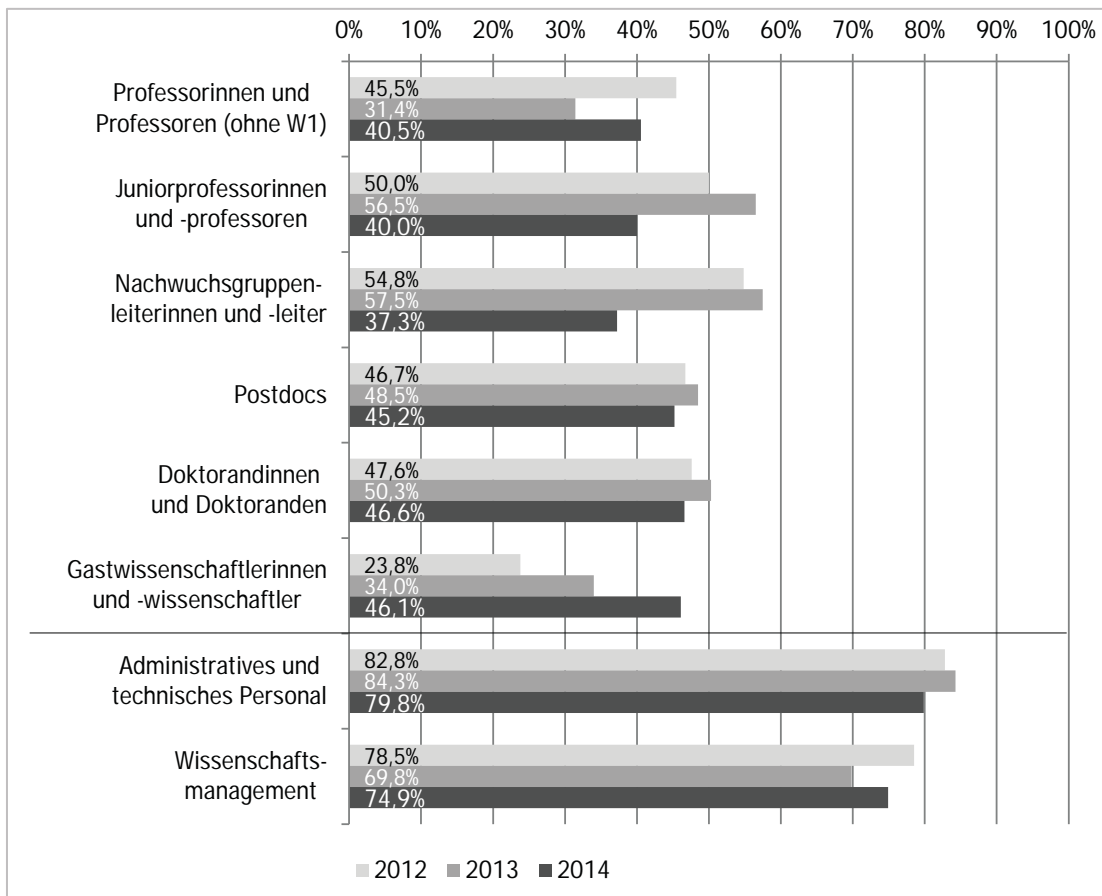


Quelle: Personalbestandserhebung 2013 und Fortschrittsberichte 2015.

N (wiss. Personal) = 1.344 (2011) / 1.594 (2014); N (admin./techn. Personal) = 499 (2011) / 572 (2014).

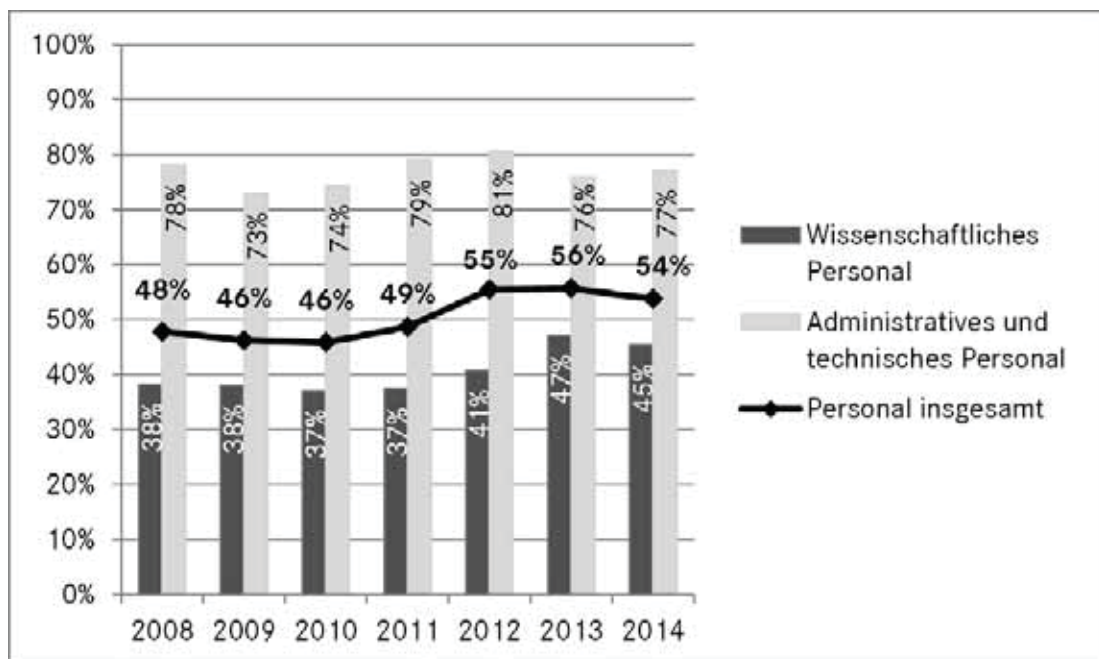
Gleichstellung: Das Personal in den Zukunftskonzepten der 2. Programmphase weist zudem überdurchschnittliche Frauenanteile auf (Abbildung 26). Die Werte liegen in allen Personalkategorien sowohl über dem Bundesdurchschnitt als auch über den Gesamtwerten an den geförderten Universitäten. Mit Ausnahme der Personalkategorien „Gastwissenschaftlerinnen“ und „Professorinnen“ liegt der Anteil bei etwa 50 % oder darüber. Besonders hoch ist der Frauenanteil beim nicht-wissenschaftlichen Personal mit Werten zwischen 70 % und 85 %. Die Frauenanteile unter den Juniorprofessuren und den Nachwuchsgruppenleitungen sind im Bundesvergleich hoch, wenngleich die Fallzahlen in einzelnen Jahren niedrig sind.

Abbildung 26: Frauenanteile beim Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wird (2012-2014)



Quelle: Eigene Berechnungen, Personalbestandserhebung 2013 und Fortschrittsberichte 2014 und 2015. Siehe auch Tabelle 15.

Abbildung 27: Entwicklung der Frauenanteile beim Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wird (2008-2014)

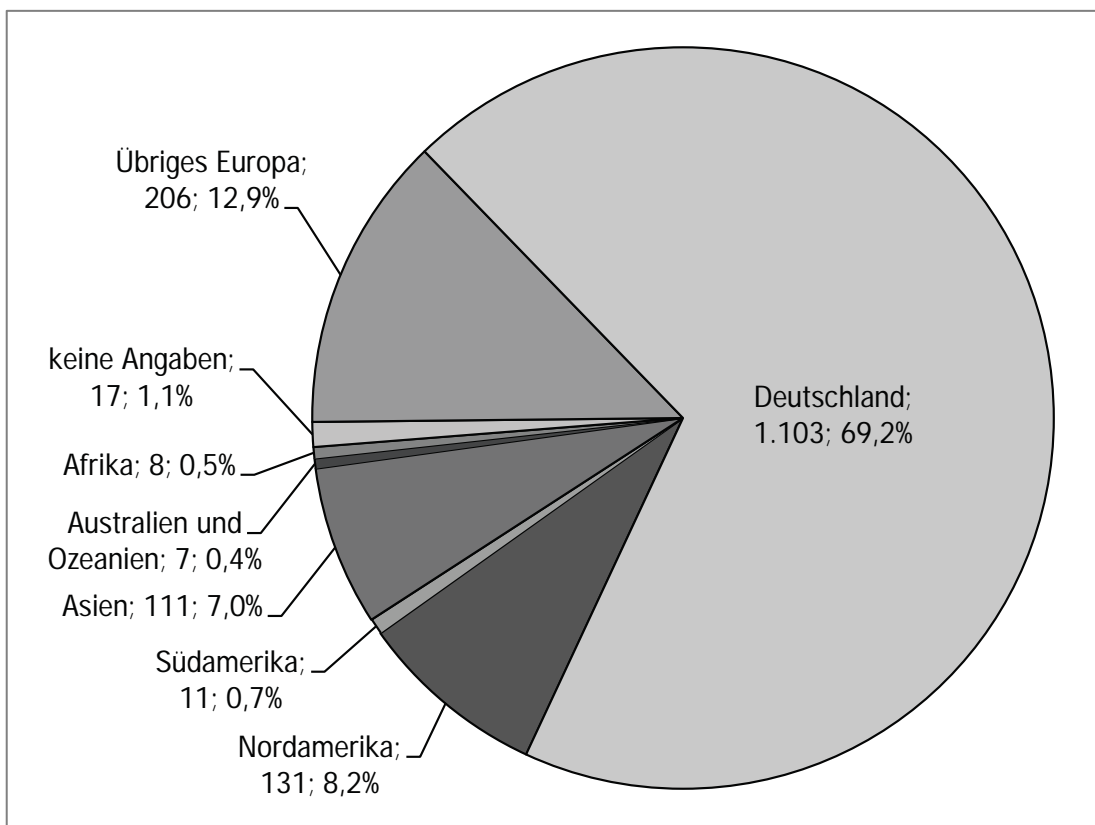


Quelle: Anträge, Personalbestandserhebung 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015. Siehe auch Tabelle 14.

Die Anteile von Frauen liegen in der 2. Programmphase in fast allen Personal-kategorien um etwa 5 Prozentpunkte höher als in der 1. Programmphase (Abbildung 27), bei den Promovierenden sogar um 10 Punkte und bei den Nachwuchsgruppenleitungen um 25 Prozentpunkte. Wenig verändert haben sich die Anteile beim nicht-wissenschaftlichen Personal, dessen Werte bereits vorher sehr hoch waren. Besonders die Anteile beim Wissenschaftsmanagement von 70-80 %, zu denen es keine bundesweiten Vergleichsdaten gibt, sind bemerkenswert und zeigen, dass diese Alternative zur wissenschaftlichen Karriere vornehmlich für Frauen attraktiv scheint oder vornehmlich Frauen für derartige Aufgaben ausgewählt werden.

Herkunft: Hinsichtlich der Herkunft des Personals in den Zukunftskonzepten wurde nicht die Nationalität abgefragt, sondern der letzte Lebens- und Arbeitsmittelpunkt. Dadurch wird sichtbar, woher die Universitäten ihr Personal rekrutieren.

Abbildung 28: Wissenschaftliches Personal (inkl. Professuren) der Zukunftskonzepte nach letztem Wohnsitz vor der Anstellung 2014



Quelle: Fortschrittsberichte 2015; N=1.594.

Im Jahr 2014 kamen insgesamt etwa 30 % des wissenschaftlichen Personals in den Zukunftskonzepten aus dem Ausland (Abbildung 28). Aus einem anderen europäischen Land wechselten 13 %, 9 % waren zuvor in Nord- oder Südamerika tätig, 7 % in Asien, weniger als 1 % kamen aus Afrika oder Australien und

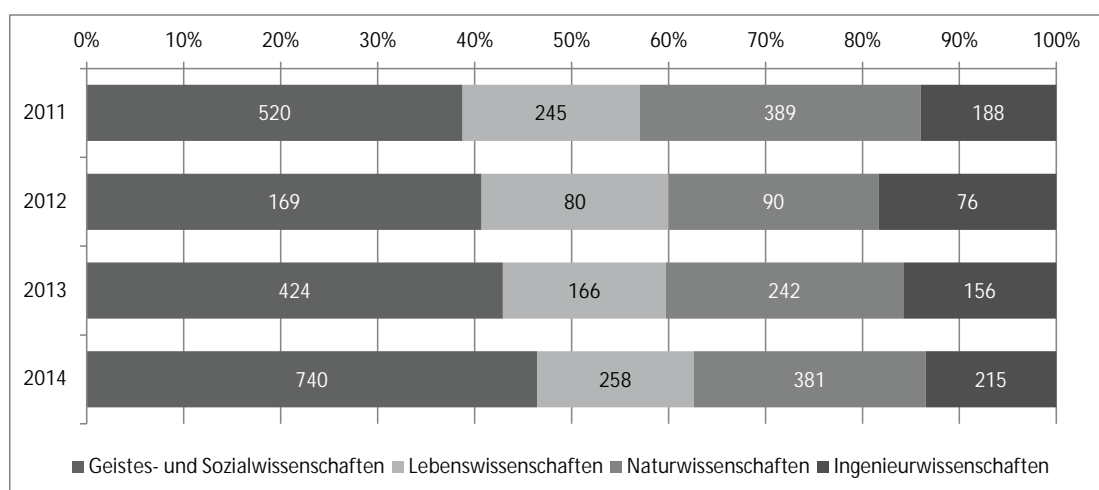
Ozeanien. Das Personal wurde in der 2. Programmphase aus 70 Ländern rekrutiert.

Unter dem Personal, das von den geförderten Universitäten aus dem Ausland rekrutiert wurde, sind Deutsche, die durch die Exzellenzinitiative zurückgewonnen werden konnten. Die Fallzahlen liegen in den einzelnen Förderjahren bei 21 (2012), 48 (2013) und 56 Personen (2014). Im Verhältnis zur Größe der Personalgruppen sind sie besonders unter den Juniorprofessorinnen und -professoren vertreten.

Die jeweiligen Anteile des Personals mit vorherigem Wohnsitz im Ausland lagen 2014 bei den Professuren bei 24 %, bei den Juniorprofessuren bei knapp 18 %, bei den Nachwuchsgruppenleitungen bei 33 %, bei den Postdocs bei gut 28 %, bei den Promovierenden bei 18 % und bei den Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern bei 78 %. Die hohen Prozentsätze dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Fallzahlen im Vergleich zur gesamten Universität gering bleiben und das Personal der Zukunftskonzepte alleine die Ausländeranteile an den Universitäten kaum verändern wird.

Fächergruppen: Das in den Zukunftskonzepten finanzierte Personal ist hinsichtlich des Fächerprofils über die Programmphasen hinweg recht stabil (Abbildung 29). Das Personal aus den Geistes- und Sozialwissenschaften macht einen Anteil von 38-47 % aus, wobei der Anteil jedes Jahr etwas gestiegen ist. Etwa 16-20 % des Personals sind in den Lebenswissenschaften beschäftigt, weitere ca. 20-30 % in den Naturwissenschaften. In den Ingenieurwissenschaften arbeiten etwa 13-19 % des Personals aus den Zukunftskonzepten.

Abbildung 29: Verteilung des Personals in den Zukunftskonzepten auf die Fächergruppen 2011-2014



Quelle: Anträge, Personalbestandserhebung 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015.

Ergebnisse: Zusammenfassend kann hinsichtlich der Personalrekrutierung und den Personalbeständen festgehalten werden, dass die geförderten Universitäten bei den Frauenanteilen und der Internationalität des Personals in den

Zukunftskonzepten überdurchschnittlich gute Werte aufweisen. Im Vergleich der beiden Förderphasen konnten in der 2. Programmphase die Frauenanteile sogar gesteigert werden. Die Daten zu den Arbeitsverhältnissen belegen ebenfalls Veränderungen zwischen der 1. zur 2. Programmphase. So stiegen die vertraglich vereinbarten Arbeitskapazitäten in Vollzeitäquivalenten zur 2. Programmphase hin an. Dagegen sank der Anteil der Stellen in der 2. Programmphase, während der Stipendienanteil leicht stieg. Gliedert man das Personal nach Wissenschaftsbereichen, wird deutlich, dass die größte Gruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern den Geistes- und Sozialwissenschaften zuzuordnen ist; diese Gruppe hat sich von 38,7 % (2011) auf 46,4 % (2014) stetig vergrößert.

Personal aus Mitteln der Auslauffinanzierung: Die drei Universitäten, deren Fortsetzungsanträge abgelehnt wurden (Freiburg, Göttingen, KIT), erhielten von November 2012 bis Ende Oktober 2014 eine degressive Auslauffinanzierung, deren Ziel es vornehmlich war, die „zur Fertigstellung der im Projekt verfolgten Qualifikationsarbeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses erforderlichen Personal- und Sachmittel“ (§ 6 ExV II) bereitzustellen.

Im Jahr 2013 wurden von den drei Universitäten zusammen 385 Personen durch die Auslauffinanzierung noch weiter beschäftigt. Davon gehörten 279 Personen dem wissenschaftlichen Personal an sowie 106 dem administrativen und technischen Personal. Mit 118 Personen stellten die Promovierenden die größte Gruppe unter dem wissenschaftlichen Personal (42 %). Darüber hinaus wurden 55 Postdocs, 16 Nachwuchsgruppenleitungen sowie 45 Professuren weiterfinanziert. Zu den Professuren zählen 21 Juniorprofessuren, so dass auch in dieser Personalgruppe etwa zur Hälfte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase gefördert wurden. Insgesamt beschäftigten die drei Universitäten mit der Auslauffinanzierung zu 75 % Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler weiter. Daneben wurden noch 45 Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an die geförderten Universitäten eingeladen.

Der Frauenanteil des durch die Auslauffinanzierung getragenen Personals lag im Jahr 2013 bei rund 49 %. Damit stieg der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr, in dem der Wert an den drei Universitäten gut 45 % betrug. In den meisten Personalgruppen haben sich die Werte kaum verändert. Lediglich bei den Nachwuchsgruppenleitungen lag der Frauenanteil 2013 (18,8 %) wesentlich niedriger als 2012 (28,6 %). Dies deutet jedoch nicht zwangsläufig auf eine Benachteiligung der Frauen in dieser Personalgruppe hin. Schließlich könnten die Nachwuchsgruppenleiterinnen auch früher abgeworben worden sein als ihre männlichen Kollegen oder früher eine Anschlussfinanzierung an der gleichen Universität erhalten haben. Da für den Verbleib dieser Personen keine detaillierten Angaben vorliegen, muss die Interpretation dieser Daten offen bleiben.

Hinsichtlich der Herkunft, d.h. dem Land des letzten Tätigkeitsschwerpunktes, kamen im Jahr 2012 40 % des wissenschaftlichen Personals, das durch die Auslauffinanzierung weiter beschäftigt wurde, aus dem Ausland an die geförderten Universitäten. Im Jahr 2013 sank der Anteil auf 34 %. Somit hielten die geförderten Universitäten eher Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die zuvor in Deutschland tätig waren. In den meisten Personalgruppen bleiben die Werte jedoch stabil. Deutlich abgesunken sind die Anteile lediglich bei den Professuren (ohne W1) von knapp 35 % (2012) auf gut 29 % (2013) sowie bei den Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern von knapp 72 % (2012) auf rund 67 % (2013). Somit wurden Professorinnen und Professoren, die zuvor im Ausland tätig waren, anscheinend eher oder schneller von den Universitäten in die Grundfinanzierung übernommen als Stelleninhaberinnen und -inhaber, die zuvor in Deutschland gearbeitet haben. Außerdem stieg im Jahr 2013 der Anteil von Fellowships an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in Deutschland tätig sind. Ob dies eine Reaktion der geförderten Universitäten auf die auslaufende Finanzierung der einzelnen Förderprogramme war oder auf schlechtere Möglichkeiten, Gäste aus dem Ausland einzuladen, lässt sich aus diesen Daten nicht schlussfolgern. Mit abnehmenden Fallzahlen wirken sich Einzelfälle ohnehin überproportional aus, so dass die Schwankungen nicht überinterpretiert werden dürfen.

Insgesamt wird deutlich, dass sich im Rahmen der Auslauffinanzierung die Zusammensetzung des Personals hinsichtlich der Personalgruppe, des Geschlechts und der Herkunft nicht wesentlich verändert hat.

Während in den vorangegangenen Kapiteln die Zukunftskonzepte entlang der verschiedenen Förderkriterien beschrieben und analysiert wurden, werden im Folgenden die individuellen universitären Konzepte und ihr Umsetzungsstand in 14 steckbriefartigen Kurzdarstellungen skizziert. So erhält die Leserin bzw. der Leser an einem Ort des Berichts einen Überblick über die Zukunftskonzepte der einzelnen Universitäten.

Die Kurzdarstellungen sind so aufgebaut, dass die übergeordnete Leitidee des jeweiligen Zukunftskonzepts vorangestellt wird. Darin spiegeln sich das Selbstverständnis der Universität sowie die mit dem Zukunftskonzept verbundene Zielsetzung. Da die einzelnen Zukunftskonzepte unterschiedliche Förderzeiträume aufweisen (siehe Kap. A, Abbildung 1), wird auch die jeweilige Förderdauer sowie die bewilligte Fördersumme aufgeführt.

Ferner werden die einzelnen Maßnahmen (grau unterlegt) entsprechend den von den Universitäten im Jahr 2011 eingereichten Anträgen skizziert. Der Umsetzungsstand basiert auf den zweimal während der Förderung verfassten Fortschrittsberichten sowie den Abschlussberichten der Universitäten, die eine Auslauffinanzierung erhalten haben. Der Umsetzungsstand für die laufenden Zukunftskonzepte wird somit bis Dezember 2014 und für die mit einer Auslauffinanzierung geförderten Zukunftskonzepte (Freiburg, Göttingen, KIT) bis Oktober 2014 beschrieben. Entwicklungen seit Januar 2015 konnten nicht mehr berücksichtigt werden.

Als Orientierungshilfe werden die Teilmaßnahmen durch Unterstreichungen und eine Nummerierung hervorgehoben. Die Gliederung der Maßnahmen und Teilmaßnahmen referenziert auf die eingereichten Anträge. Einige Universitäten haben nach der Bewilligung (Teil)Maßnahmen umgruppiert oder umbenannt. Auf derartige Veränderungen wird an den entsprechenden Stellen hingewiesen.

Die folgende Aufstellung bemüht sich um eine gleichgewichtige Darstellung. Die Skizzierung der einzelnen Zukunftskonzepte ist jedoch von der jeweiligen Konzeption und den an die Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates übermittelten Informationen abhängig. Da sowohl die Inhalte als auch die Struktur der Zukunftskonzepte individuell sind, können sich die Kurzdarstellungen trotz einheitlicher Form des Berichtswesens und der Steckbriefe unterscheiden. Dies kann sich auf den Detailgrad an Informationen zu einzelnen Maßnahmen und die Feingliederung in Teilmaßnahmen niederschlagen.

Zukunfts- konzept	RWTH 2020: Meeting Global Challenges. The Integrated Interdisciplinary University of Technology.
Förderung	Gefördert seit November 2007 (1. und 2. Programmphase). Bewilligungssumme 2. Programmphase inkl. Programmpauschale: 72 Mio. Euro (1. und 2. Programmphase insgesamt: 141,1 Mio. Euro).
Leitidee	Mit Hilfe ihres Zukunftskonzepts will sich die RWTH Aachen bis 2020 von einer der „großen deutschen technischen Universitäten“ zu einer „herausragenden integrierten interdisziplinären technischen Universität“ entwickeln. Die Hochschule hat dazu 2007 einen Prozess angestoßen, der langfristig die Strukturierung der Hochschule entlang der existierenden Fachgrenzen (Schwerpunkt Ingenieurwissenschaften) aufheben und die Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die Medizin umfassend integrieren will. Ein zentrales Element dieses Integrationsprozesses ist die Entwicklung von acht Profildbereichen, in denen die Natur- und Ingenieurwissenschaften ihre Zusammenarbeit umfassend intensivieren sollen. Weitere zentrale Elemente sind die Kooperation mit dem FZ Jülich (JARA) und die Einbeziehung und Entwicklung aller Fakultäten in die Forschungsstrukturen der RWTH Aachen mittels verschiedener Instrumente und Strukturbildungsprozesse. Die RWTH Aachen ist überzeugt, dass die Bearbeitung der „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“ nur dann angemessen erfolgt, wenn sie in den Kontext einer vollständig integrierten Betrachtungs- und Herangehensweise in der Forschung gestellt wird.
Maßnahmen	
<u>Maßnahme 1</u> Internationally Recognised Sci- entific Profile	Die zweigeteilte Maßnahme (mit insgesamt sieben Teilmaßnahmen) zielt auf eine Stärkung der Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften sowie der Medizin und deren Ausrichtung auf die Kernkompetenzen der RWTH Aachen. Dabei soll die Grundlagenforschung verbessert und die interdisziplinäre Forschung, insbesondere mit den Ingenieurwissenschaften, systematisch gefördert werden. In der ersten Förderphase hat die RWTH Aachen begonnen, ihr Profil in den Naturwissenschaften zu schärfen. Die Philosophische und Medizinische Fakultät sowie die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften haben ihre Profile neu ausgerichtet.
<u>Maßnahme 1a</u> Strengthening the Natural Sci- ences	Die Maßnahme Strengthening the Natural Sciences (mit vier Teilmaßnahmen) ist auf die Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften ausgerichtet. Das Hauptziel während der 1. Programmphase bestand in der Erzeugung „kreativer Unruhe“. Das Ziel der zweiten Förderphase besteht in der Aufrechterhaltung dieses Trends mit der Perspektive, eine Position unter den führenden 50 Universitäten weltweit zu erreichen.
Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)	Der einmal pro Jahr ausgeschriebene (1) <u>Dean's Seed Fund</u> dient der Anschubfinanzierung neuer Forschungsthemen. Pro Ausschreibungsrunde gehen ca. 30 Anträge ein, von denen ein (2013, 2014) bis zwei Drittel (2012) bewilligt wurden. Einzelne erfolgreiche Projekte, die z.B. zur erfolgreichen Beantragung eines SFB geführt haben, wurden fortgesetzt. Ein Anteil von 30 % der Fördersumme wurde an Projekte von Wissenschaftlerinnen vergeben. Jedes Jahr wird ein Dean's Seed Fund-Projekt bewilligt, das dem Ideenaustausch der Projektnehmerinnen und -nehmer und der Fakultätsmitglieder dient. Aus weit mehr als der Hälfte der Projekte sind Publikationen entstanden oder wurden Anschlussfinanzierungen akquiriert. In der 2. Programmphase finanziert die naturwissen-

schaftliche Fakultät die Hälfte der Dean's Seed Fund-Projekte mit eigenen Mitteln.

Acht (2) Juniorprofessorinnen und -professoren (davon die Hälfte mit Tenure Track) sollen zur Exploration neuer Forschungsfelder eingerichtet werden. Vier der acht Juniorprofessorinnen und -professoren der 1. Programmphase haben Tenure erhalten, eine Juniorprofessur ist auf eine W3-Stelle berufen worden (zwei Männer, drei Frauen). Mit Ausnahme der Mathematik haben alle Fachbereiche der naturwissenschaftlichen Fakultät eine weitere Professur erhalten. In das Instrument der Juniorprofessur fließen zu großen Anteilen auch fakultätseigene und externe Fördermittel.

Der (3) Undergraduate Research Fund ist der frühzeitigen Einbeziehung von Studierenden in die naturwissenschaftliche Grundlagenforschung gewidmet. In der 2. Programmphase des Zukunftskonzepts finanziert die naturwissenschaftliche Fakultät die Hälfte der laufenden Projekte aus eigenen Mitteln.

Als neues Instrument der 2. Programmphase ist die Ernennung von zehn (4) RWTH-Distinguished Professorships für herausragende interne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Senior-Ebene geplant. (Laufzeit bis zu vier Jahre, Gesamtfinanzierung von 500.000 Euro bis 1 Mio. Euro.) Sie sollen außergewöhnliche wissenschaftliche Leistungen anerkennen und risikoreiche Forschungsvorhaben ermöglichen. Die Förderung wurde erstmals 2013 von einem neu installierten Gremium (Dean's Advisory Committee) vergeben. Es besteht aus einer Auswahl von Professorinnen und Professoren aller Fachbereiche, dem Rektorat und mehreren externen (Vize-)Dekanen. 2013 wurden fünf Distinguished Professorships vergeben, 2014 drei Professoren ausgewählt.

Die Universität verweist auf Verbesserungen in Rankings: Im internationalen QS World University Ranking belegten die Naturwissenschaften im Jahr 2014/15 den bisher besten Platz 36 (2009: Platz 136). Im Shanghai Ranking wurde erstmals die Gruppe 76-100 erreicht.

Maßnahme 1b
Fostering Interdisciplinary Research

„Fostering Interdisciplinary Research“ (mit drei Teilmaßnahmen) zielt darauf, die Philosophische Fakultät und die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften zu stärken und in intensiveren Austausch mit den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereichen der Hochschule sowie der Medizin zu bringen.

Umsetzungsstand
(1.11.12-31.12.14)

Der (5) Exploratory Research Space (ERS), in der ersten Förderphase zur Identifizierung und Entwicklung neuer interdisziplinärer und integrierter Forschungsthemen eingerichtet, wird fortgesetzt. In seinem Rahmen konnten Speed-Projekte (Förderung bis zu sechs Monate für Machbarkeitsstudien - neues Instrument der zweiten Förderphase wurde 2014 aufgegeben), Seed-Projekte (Anschubfinanzierung für sechs bis zwölf Monate) und Boost-Projekte (Förderung bis zu drei Jahre zur Entwicklung neuer interdisziplinärer Forschungsfelder) beantragt werden. Laut Fortschrittsberichten hat sich der Fund als zentrales bottom-up-Instrument etabliert (60 % der Professorenschaft beteiligen sich, wachsende Beantragungszahlen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase). Seit Mai 2013 ist das ERS Forum als Plattform für interdisziplinären Dialog, Networking u. ä. institutionalisiert. Komplettiert wird der ERS seit Januar 2011 durch das Theodore von Kármán-Fellowship-Programm für internationale Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler und zur Förderung von Auslandsaufenthalten Aachener Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Im Berichtszeitraum wurden 60 Personen gefördert. Bei fast allen Projektaufufen konnten mindestens 30 % der Mittel an Wissenschaftlerinnen vergeben werden.

Daneben können im Rahmen dieser Maßnahme (6) Project Houses als temporäre interdisziplinäre Forschungszentren beantragt werden. Derzeit gibt es sechs Projekthäuser: In der ersten Förderphase wurden Human Technology zur Förderung interdisziplinärer Forschung zwischen den Geistes- und Sozialwissenschaften und den Ingenieur- und Naturwissenschaften und Interdisciplinary Management Factory (IMF), mit dem die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften zu einer interdisziplinären, technologieorientierten Forschungseinrichtung transformiert werden soll, eingerichtet. In der zweiten Förderphase wurde das Centre for

	<p>Molecular Transformations (CMT) zur Initiierung, Organisation und Koordinierung wissenschaftlicher Großprojekte an der Schnittfläche von Biologie, Chemie und Verfahrenstechnik eingerichtet. Ende 2013 wurde ein neues Projekthaus, Automotive Catalytic Systems (Abgaskatalyse für mobile Anwendungen), bewilligt. 2014 wurden die beiden Projekthäuser Power-2-Fuel, das sich mit der Umwandlung von regenerativ erzeugtem Strom in energieintensive Kraftstoffe beschäftigt, und „Technikbasierte Energiesystemanalyse“ eingerichtet.</p> <p>Projekthäuser können als (7) <u>Integrated Interdisciplinary Institutes</u> (I³) in langfristige Strukturen überführt werden: Das erste I³, in der ersten Förderphase gegründet, ist das Integrated Interdisciplinary Institute of Technology for Medicine (I³TM). Es bringt die Medizin, die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten sowie das FZ Jülich (JARA) zusammen. Es besteht aus 17 Mitgliedern aus der medizinischen, der natur- und den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten sowie der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die an medizintechnischen Projekten arbeiten.</p>
<p><u>Maßnahme 2</u> Jülich Aachen Research Alliance (JARA)</p>	<p>Die 2007 etablierte strategische Allianz JARA zwischen der RWTH Aachen und dem Forschungszentrum Jülich soll weiter ausgebaut werden. In der ersten Förderphase wurden vier Sektionen, die sich aus wissenschaftlich herausragenden Bereichen gemeinsamen Interesses speisen, eingerichtet: JARA-BRAIN, JARA-ENERGY, JARA-FIT (Future Information Technology) und JARA-HPC (High Performance Computing). Weitere Sektionen können prinzipiell beantragt werden.</p>
<p>Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)</p>	<p>Eine fünfte Sektion, JARA-FAME (Forces and Matter Experiments), wurde 2012 gegründet. 2013 wurde mit Mitteln der 3. Förderlinie ein Elektronenkühler für den Jülicher Teilchenbeschleuniger COSY beschafft. Eine sechste Sektion wurde 2014 mit JARA-SOFT (Soft Matter Science) für das Gebiet der Erforschung weicher Materie gegründet.</p> <p>Die Forschung innerhalb von JARA wird durch verschiedene Formen der Anschubfinanzierung (Seed Funds, Boost Funds u. ä., siehe Maßnahme 1b) sowie personenbezogen gefördert. Zwei im Zukunftskonzept geplante Juniorprofessuren für JARA-FIT konnten mit anderen Mitteln finanziert werden, so dass zwei zusätzliche Postdocs und zwei Promovierende eingestellt werden konnten. Mit Mitteln des Strategy Funds (siehe Maßnahme 4) wird die W3-Professur Theoretical Astroparticle Physics finanziert. In JARA-BRAIN wurden 2013 drei Juniorprofessuren besetzt. Durch die Einrichtung von drei neuen Professuren wurde der Ausbau der Astroteilchenphysik in JARA-FIT vorangetrieben. Die beiden JARA-ENERGY-Juniorprofessuren „Electrochemistry“ sowie „Energieressourcen- und Innovationsökonomik“ wurden 2014 ausgeschrieben, die Rufe werden im Frühjahr und im Herbst 2015 erteilt.</p> <p>Mit der Unterzeichnung des Rahmenvertrags zur Gründung von JARA-Instituten wurde 2014 der Grundstein gelegt für die Gründung neuer wissenschaftlicher Einrichtungen, die an beiden Standorten zugleich verankert sind. JARA-Institute werden kollegial von drei bis fünf JARA-Professorinnen oder -Professoren geleitet, die Teile ihrer Ressourcen in das gemeinsame JARA-Institut einbringen. Darüber hinaus erhalten JARA-Institute Mittel des Zukunftskonzepts und werden zusätzlich von Universität und Forschungszentrum in gleichem Umfang finanziell unterstützt. Über die Verwendung der Mittel entscheiden die JARA-Professorinnen und -Professoren gemeinsam. JARA-BRAIN hat die Institute Brain Structure-Function Relationships: Decoding the Human Brain at Systematic Levels und Molecular Neuroscience and Neuroimaging aufgebaut, im Rahmen von JARA-FIT sind die Institute Green IT und Quantum Information entstanden. Weitere JARA-Institute sind in Planung, so in der Sektion JARA-ENERGY das JARA-Institut Electrochemistry.</p>
<p><u>Maßnahme 3</u> Place to Be</p>	<p>Mit dieser Maßnahme will die RWTH Aachen Prozesse der Personalrekrutierung aus der 1. Programmphase fortsetzen und weitere implementieren, damit die weltweit besten und vielversprechendsten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Studierenden gewonnen werden können.</p>

Umsetzungs-
stand
(1.11.12-
31.12.14)

Mit dem (1) Diversity Fund sollen 36 Stipendien pro Jahr an Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen vergeben werden. Im Berichtszeitraum wurde der Fund einmal jährlich ausgeschrieben mit dem Ergebnis, dass zwölf (2012, 2013) bzw. sechs (2014) Personen über drei Jahre gefördert werden. 20 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden im Berichtszeitraum über die Teilmaßnahme (2) Re-Entry Positions nach ihrer Elternzeit gefördert.

Für Angehörige des Mittelbaus sowie Professorinnen und Professoren sind 2012 und 2014 (3) RWTH Start-Ups (temporäre Lehrreduktion für Neuberufene), (4) RWTH Lecturer (temporärer Ehrentitel, Vergabe von 40 Positionen vorgesehen, die mit 15.000 Euro über drei Jahre unterstützt werden) und (5) RWTH Fellows (Vergabe von 25 Positionen vorgesehen, 50.000 Euro Unterstützung, 30 % an Frauen) ausgeschrieben worden. 2012 gingen 172 Bewerbungen ein, von denen 17 RWTH Start-Ups, neun RWTH Lecturer und sechs RWTH Fellows bewilligt wurden. Alle Projekte begannen im April 2013. 2014 wurden 15 RWTH Start-Ups, acht RWTH Lecturer und acht RWTH Fellows vergeben.

Bis zum Jahr 2020 wird ein Professorinnenanteil von 20 % angestrebt. Um dieses Ziel zu erreichen, hat sich die RWTH auf ein Verteilungsmodell geeinigt, bei dem 30 % aller im Rahmen des Zukunftskonzepts für das Universitätspersonal aufgewendeten Fördermittel an Frauen verteilt werden. Nicht vergebene Mittel fließen in einen Spezialfonds zur Rekrutierung von Professorinnen. Bei fast allen Projektaufufen konnten mindestens 30 % der zur Verfügung stehenden Mittel für Wissenschaftlerinnen bewilligt werden. Zwischen 2011 und 2014 ist der Anteil von Professorinnen von 14 % auf 16 % gestiegen. Dazu wurde eine (6) Proactive Recruitment Strategy verfolgt, auch um Professuren international zu besetzen. Im Rahmen der Berufungsverfahren hat der Welcome Service 2014 einen Leitfaden für Berufungsverhandlungen herausgegeben, um für alle Beteiligten einen transparenten und fairen Ablauf zu gewährleisten. Die Administration des (7) Dual Career Program wurde personell aufgestockt und setzt bereits während des Berufungsverfahrens ein. Die RWTH Aachen hat das Gütesiegel des Deutschen Hochschullehrerverbandes für faire und transparente Besetzungsverfahren erhalten. Mit Mitteln des Zukunftskonzepts werden neun Vollzeitbetreuungsplätze für Kinder im Alter von vier Monaten bis drei Jahren in einer benachbarten Kindertagesstätte finanziert.

Maßnahme 4
Corporate Gov-
ernance and
Structures

Durch diese Maßnahme sollen neue Steuerungsmechanismen für Kooperation, Wettbewerb und Verwaltung an der RWTH Aachen fort- oder eingeführt werden.

Umsetzungs-
stand
(1.11.12-
31.12.14)

Die Steuerung zielt auf die Implementierung der acht fakultätsübergreifenden (1) Profile Areas. Ende 2013 wurde damit begonnen, dass die Profile Areas in Abstimmung mit den Fakultäten Roadmaps zur ihrer Entwicklung, Steuerung und Integration aufsetzen. Die dort festgelegten Instrumente und Steuerungsmechanismen werden mit Mitteln des Strategy Funds (siehe unten) finanziert. Jeder Profilbereich hat ein fakultätsübergreifendes Steering Committee eingerichtet, das Empfehlungen an Rektorat, Dekanate und Strategierat ausspricht. Ein erstes Ergebnis der verabschiedeten Roadmaps sind die beiden neuen Projekthäuser Power-2-Fuel und „Technikbasierte Energiesystemanalyse“ des Profilbereichs Energy, Chemical & Process Engineering (ECPE).

Zudem ist ein im Vergleich zur ersten Förderphase aufgestockter (2) Strategy Fund geplant (40 Mio. Euro, zu einem Viertel finanziert aus Mitteln des Zukunftskonzepts) als Mittel zur flexiblen Ausrichtung der Forschung. Der Fund wurde im November 2012 implementiert. Das Strategy Fund Committee besteht aus drei Dekaninnen und Dekanen und drei Mitgliedern der Hochschulleitung. Es hat zehn Anträge zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Exzellenzinitiative gebilligt. So werden eine Reihe neuer W3- und W2-Professuren eingerichtet, Rückstellungen für Profilbereiche gebildet und Projekthäuser als strategische Maßnahme gefördert.

Zukunfts-konzept	Veritas – Iustitia – Libertas. The International Network University Internationale Netzwerkuniversität
Förderung	Gefördert seit November 2007 (1. und 2. Programmphase). Bewilligungssumme 2. Programmphase inkl. Programmpauschale: 48,2 Mio. Euro (1. und 2. Programmphase insgesamt: 84,3 Mio. Euro).
Leitidee	<p>Das Zukunftskonzept der FU Berlin baut auf verschiedene die Universität prägende Rahmenbedingungen und Merkmale auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> · die seit ihrer Gründung bestehende internationale Ausrichtung mit einer Vielzahl internationaler Kooperationen und einer „Internationalisierung at home“; · die Veränderungen der Finanzierungssituation seit der Wiedervereinigung, wodurch Anreizsysteme und Formate der Forschungsförderung umgestaltet sowie ein wissenschaftsadäquates Hochschulmanagement erprobt wurden; · der vielgestaltige Wissenschaftsstandort Berlin, der strategiegeleitete Kooperationsförderungen und den Aufbau eines Karrieresystems mit Partnern ermöglicht. <p>Der Fortsetzungsantrag baut die Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch ein akademisches Karrierewege-Modell aus, das sämtliche Karrierephasen bis zur Professur umfasst. Daneben ist die Weiterentwicklung der Netzwerkuniversität zentral, deren internationale Dimension durch privilegierte Universitätspartnerschaften weiter profiliert werden soll. Gleichzeitig wird eine regionale Komponente ergänzt, die im Kern in einer intensivierten Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen besteht. Die internationale und die regionale Netzwerkdimension sollen ineinandergreifen und ihre Synergien vor allem in der Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entfalten. Dafür bilden die drei in der 1. Programmphase neu eingerichteten strategischen Zentren die organisatorische Basis des Zukunftskonzepts.</p>
Maßnahmen	
<u>Maßnahme 1</u> Center for Research Strategy (CRS)	In fünf Teilmaßnahmen soll das Center for Research Strategy (CRS) (in der 1. Programmphase Center for Cluster Development) die bestehenden und geplanten wissenschaftlichen Schwerpunkt- und Profildbereiche der Focus Areas und deren Entwicklungsprozesse unterstützen. In der 2. Programmphase kommen zusätzliche Aufgaben in Zusammenhang mit dem Karrierewege-Modell hinzu. Die FU Berlin beansprucht für das CRS einen über die Universität hinausgehenden Entwicklungsanspruch, weshalb sie die Beratungs- und Analyseangebote auf die Wissenschaftsregion Berlin-Brandenburg ausweiten möchte.
Umsetzungs-stand (1.11.12-31.12.14)	<p>Von den fünf während der 1. Programmphase aufgebauten (1) <u>Focus Areas</u>, die als interdisziplinäre Kooperationsplattform dienen, werden vier auf der Basis von positiven von der Universität durchgeführten Evaluationsergebnissen weitergeführt: Center for Area Studies (CAS), Dahlem Centre of Plant Sciences (DCPS), Dahlem Humanities Center (DHC), Nanoskalige Funktionsmaterialien (Nano-Scale). Die Focus Area Centre of Urban Earth System Studies (MILIEU) wurde dagegen im Jahr 2012 eingestellt. Daneben wurde im Januar 2013 eine neue Focus Area mit dem Schwerpunkt Disease in Human Aging (DynAge) gegründet.</p> <p>Das Brüsseler Verbindungsbüro der FU Berlin führte als (2) <u>Foresight Activity</u> eine vierteilige Workshopreihe zum EU-Forschungsrahmenprogramm Horizon</p>

2020 durch.

Im Rahmen des Karrierewegemodells werden durch ein Verfahren des CRS (3) Dahlem International Network Junior Research Groups (W1-Stellen) an herausragende Promovierte nach ihrer Postdoc-Phase und (4) Dahlem International Network Professorships (im Antrag Temporary W2-Professorships) an erfahrenere Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler vergeben. Während durch die erste Teilmaßnahme Juniorprofessuren mit einer Nachwuchsgruppe eingerichtet werden, werden die anderen Stellen als W2-Professur auf Zeit vergeben, die den Berufenen die Möglichkeit zu selbstständiger Forschung und Lehre geben sollen. In drei Ausschreibungsrunden wurden im Berichtszeitraum in beiden Förderlinien zusammen 31 Positionen vergeben.

Durch die Dahlem International Network Postdocs werden seit 2014 zusätzlich Promovierte finanziert, die ihre Promotions- oder Postdoc-Phase an der FU Berlin durchlaufen haben und ihre Promotion vor nicht länger als drei Jahren abgeschlossen haben. Die Förderung umfasst die eigene Stelle für zwei Jahre sowie Reisemittel für einen vier- bis sechsmonatigen Aufenthalt an einer ausländischen Universität oder einer regionalen außeruniversitären Forschungseinrichtung. Bisher wurden zehn Personen für dieses Programm ausgewählt. Eine zweite Ausschreibung erfolgte im Oktober 2014.

Daneben wurde das (5) Junge Wissenschaftsforum Dahlem (im Antrag Junior Faculty Club) aufgebaut, um junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fachübergreifend zu vernetzen. Jährlich werden vier Veranstaltungen durchgeführt, darunter eine Serie von interdisziplinären Diskussionen sowie Informationsveranstaltungen zu Forschungsförderung. Darüber hinaus können fachspezifische Workshops beantragt werden.

Maßnahme 2

Dahlem Research School (DRS) – Center for Junior Researchers

Die seit dem Jahr 2006 bestehende Dahlem Research School (DRS) (mit sechs Teilmaßnahmen) soll im Sinne eines Center for Junior Researchers Standards für die strukturierte Promotion und den Postdoc-Bereich weiterentwickeln. Geplant ist der Aufbau einer neuen universitären Binnenstruktur und die Bündelung der Mitgliedsprogramme der DRS nach Fächergruppen in drei fachbereichsübergreifenden Schools: School of Humanities & Social Sciences, School of Sciences und School of Life Sciences & Medicine. Mittelfristig sollen die Schools die komplette Organisation und Verwaltung der Promotionsverfahren an der Universität übernehmen.

Umsetzungsstand
(1.11.12-
31.12.14)

Im Rahmen der (1) Reorganization of the Internal Structure of the DRS wurden drei Subject Groups (im Antrag Schools) als Untereinheit eingerichtet, die zur Durchführung ihrer koordinierenden Aufgaben mit Personal ausgestattet wurden. Zwischenzeitig wurden diese zu zwei Einheiten umorganisiert: Humanities & Social Sciences sowie Natural & Life Sciences.

Für einzelne Fachgruppen entwickelte die DRS neue Promotionsprogramme, die allen Promovierenden der beteiligten Fächer offen stehen. Im Dezember 2014 waren insgesamt 27 strukturierte Promotionsprogramme und 48 Unterprogramme in die DRS integriert. Sieben Promotionsprogramme werden gemeinsam mit außeruniversitären Research Schools der Leibniz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft getragen.

Im Rahmen von (2) Development of Quality Management and Transfer of DRS Standards haben die Fachbereiche zugestimmt, die Qualitätsstandards der DRS hinsichtlich der Betreuungsvereinbarungen und des Datenmanagements zu übernehmen.

An der DRS werden pro Semester zwischen 30 und 60 Workshops angeboten. Zudem erhielten zwischen 2011 und Ende 2013 insgesamt 48 Doktorandinnen eine einjährige Förderung durch das Dahlem Research Mentoring Program (DREAM), das spezifisch auf die Förderung weiblicher Promovierender ausgerichtet ist. Das (3) Professional Development Program (im Antrag Transferable Skills and Career Development) und das (4) Researcher Development Program (im Antrag Development of Teaching and Leadership Competences) sprechen stärker fortgeschrittene Promovierende und Postdocs ein. Letzteres beinhaltet ein Qualifizierungsangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissen-

schaftler, die eine Professur anstreben.

Für das (5) Research Project on the Success Factors of Dissertations werden die Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen so gestaltet, dass zukünftig Daten zum Promotionsprozess erhoben werden. Außerdem sind Analysen der Daten des Promovierendenpanels ProFile des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) vorgesehen.

Als (6) Support for Post-Doctoral Fellows werden jährlich HONORS Fellowships an Absolventinnen und Absolventen der DRS verliehen. Das einjährige Stipendium erhalten bevorzugt Promovierte mit Forschungsvorhaben, die die Kooperationen der Universität mit regionalen oder internationalen Partnern stärken. Es können zudem bis zu 40 POINT Fellowships (Postdoc International Fellowships) in vier Ausschreibungsrunden vergeben werden. Daneben ermöglicht eine CO-FUND-Finanzierung bis zu 20 weitere Fellowships durch EU-Mittel. Durch die Fellowships werden die Postdocs bis zu zwei Jahre gefördert und in die Focus Areas oder andere Exzellenzprojekte eingebunden. Für beide Programme sind in den Jahren 2013 und 2014 zusammen 620 Bewerbungen aus über 60 Ländern eingegangen. Seit 2013 adressieren die Ausschreibungen über die Förderlinie Re-Gain Fellowship auch potenziell Rückkehrende.

In der 2. Programmphase stieg das Fördervolumen für die Fellowship-Programme um 40 % mit einem Anteil von 3,4 Mio. Euro an EU-Mitteln.

Maßnahme 3

Center for International Cooperation (CIC)

Die Maßnahme (mit fünf Teilmaßnahmen) soll fortgesetzt werden zur Steigerung

- der internationalen Sichtbarkeit der FU Berlin,
- der Doktorandenzahlen aus ausgewählten Zielländern,
- der Alumni-Aktivitäten sowie
- der Forschungsk Kooperationen in der Region und neuer internationaler Partnerschaftsabkommen.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der FU Berlin soll das CIC weiterhin bei der Initiierung neuer langfristiger internationaler Kooperationen beraten und finanziell unterstützen, insbesondere mit dem Ziel, weitere Internationale Graduiertenkollegs einzuwerben. Zudem soll es künftig stärker als Think Tank für alle strategischen Fragen im Bereich Internationalisierung dienen.

Umsetzungsstand

(1.11.12-31.12.14)

Die im Rahmen des (1) Embassy Model of Internationalization eingerichteten sieben Verbindungsbüros wurden in ihren Aufgaben unterstützt. Im Jahr 2014 wurde ein Evaluierungskonzept entwickelt, auf dessen Basis bis Ende 2015 sechs Büros bewertet sein sollen. Aus Ländern mit Verbindungsbüros verzeichnete die FU Berlin überdurchschnittlich viele Studierende und Promovierende. Im Jahr 2014 stammten alleine aus China über 220 Promovierende.

Zum Ausbau der (2) Activities to Promote the International Strategy of FU Berlin wurden zwischen 2011 und 2013 insgesamt 305 Projekte und 50 Gastaufenthalte von ausländischen Promotionsinteressierten gefördert. Außerdem wurden mehrere Masterprogramme mit ausländischen Partneruniversitäten konzipiert. Daneben wird die Sichtbarkeit der FU Berlin durch ein (3) International Marketing vorangetrieben.

Um die (4) Strategic Partnerships zu stärken, wurden gemeinsame Forschungsprojekte zwischen der FU Berlin und ihren vier Partneruniversitäten (Hebrew University of Jerusalem, Peking University, St. Petersburg State University, University of British Columbia in Vancouver) gefördert. Bei drei Partnerschaften wird die Anschubfinanzierung bilateral finanziert (Jerusalem, St. Petersburg, Vancouver). Mit der Hebrew University werden zusätzlich Postdoc-Fellowships vergeben, deren Inhaberinnen und Inhaber jeweils ein Jahr lang an den beiden Partneruniversitäten tätig sind. Ende 2014 nahmen die ersten beiden Fellows ihre Arbeit auf.

Durch den (5) Freedom Fund, der in ihrer Heimat gefährdete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen Gastaufenthalt an der FU Berlin aus Eigenmitteln der Universität ermöglicht, wurden in Zusammenarbeit mit Scholars at Risk bis Ende 2014 insgesamt sechs Personen aus Syrien, dem Iran und Irak unterstützt.

<p><u>Maßnahme 4</u> International Network University Division (PINU)</p>	<p>Die in der 1. Programmphase eingesetzte International Network University Division ist auch im Fortsetzungsantrag für das übergeordnete Projektmanagement des Zukunftskonzepts vorgesehen. Die Arbeitsschwerpunkte in den fünf Teilmaßnahmen bestehen in der Qualitätssicherung und -entwicklung (in der 2. Programmphase mit jährlichen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und strategischen Zentren), dem Finanzmanagement und der Gremienbetreuung.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Durch die Teilmaßnahmen (1) <u>Success Evaluation, Reporting and Financial Management</u> und (2) <u>Quality Assurance and Idea Development</u> werden die verantwortlichen Gremien hinsichtlich der Internationalisierungsstrategie beraten und durch (3) <u>Support of Advisory Committees</u> administrativ unterstützt. In diesem Rahmen wurde auch eine Ausstellung zum Zukunftskonzept der FU Berlin konzipiert und dieses an verschiedenen Orten präsentiert.</p> <p>Durch die Teilmaßnahme (4) <u>Multidimensional Network Model</u> (im Antrag Personnel Development) soll wissenschaftsunterstützendes Personal andere Organisationseinheiten der FU Berlin und regionale sowie internationale Partnereinrichtungen kennenlernen, um den Wissensaustausch und die Vernetzung zu intensivieren. Im Juni 2013 wurde den außeruniversitären Partnerinstitutionen in einem Round-Table-Meeting ein Austauschkonzept vorgestellt, dessen Durchführung im Frühjahr 2014 starten sollte. Außerdem wurde mit der Hebrew University ein Austauschformat entwickelt und 2014 gestartet.</p> <p>Durch (5) <u>Coordination of Organizational Development</u> werden Veränderungsprozesse in den Bereichen Nachwuchsförderung, Forschungsförderung und Internationalisierung begleitet.</p> <p>Nach der Bewilligung des Zukunftskonzepts wurde dieser Abteilung auch die Verantwortung für Maßnahmen der (6) <u>forschungsorientierten Lehre</u> übertragen. Es wurden mehrere Pilotprojekte gestartet. Außerdem wurde ein Modell zur Erfassung und Modellierung fächerübergreifender Forschungskompetenzen von Studierenden entwickelt und eingesetzt.</p> <p>Gleichermaßen werden Maßnahmen im Bereich der (7) <u>Gleichstellung</u> von dieser Stelle koordiniert. Das Netzwerk GenderNet Freie Universität Berlin sowie das Interdisciplinary Center for Gender Research wurden aufgebaut. Das dort angesiedelte Dahlem International Network Professorship for Gender Studies wurde im Jahr 2014 das zweite Mal an eine Professorin aus dem Ausland vergeben. Die Frauenanteile liegen universitätsweit bei den Promovierenden bei 55 % und den Professuren bei 36 % (2014).</p>

Quellen: Antrag Zukunftskonzept 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015.



Zukunfts-konzept	<p>Educating Enquiring Minds Individuality – Openness – Guidance</p> <p>Bildung durch Wissenschaft Persönlichkeit – Offenheit – Orientierung</p>
Förderung	<p>Gefördert seit November 2012 (2. Programmphase). Bewilligungssumme inkl. Programmpauschale: 55,5 Mio. Euro.</p>
Leitidee	<p>Ausgehend von der Gründungsidee „Bildung durch Wissenschaft“ liegen dem Zukunftskonzept der HU Berlin die drei Leitbegriffe „Persönlichkeit“, „Offenheit“ und „Orientierung“ zugrunde.</p> <p>Mit dem Leitbegriff „Persönlichkeit“, der im Mittelpunkt steht, will die HU Berlin auf die Bedürfnisse der Forscherinnen und Forscher eingehen und Förderstrukturen flexibel den Forschungsvorhaben anpassen.</p> <p>Mit dem Leitbegriff „Offenheit“ setzt die Universität auf ein Phasenmodell der Forschungsförderung, das für die Mitglieder der Universität in allen Etappen ihres wissenschaftlichen Werdegangs passende Förderangebote bereitstellt. In ihrem Selbstverständnis als „die kooperative Universität“ will die HU Berlin zudem Offenheit auch nach außen wahren und gestalten.</p> <p>Unter dem Leitbegriff „Orientierung“ will die HU Berlin eine Governance-Reform verwirklichen, mit der universitäre Steuerungsprozesse sowie die strategischen Entwicklungs- und Entscheidungskompetenzen auf Fakultätsebene gestärkt werden. Dieser Prozess wird flankiert durch den Umbau der Verwaltung in eine Serviceinstanz. In der gesamten Universität soll dadurch eine „Kultur der Ermöglichung“ verankert werden.</p>
Maßnahmen	
<p><u>Maßnahme 1</u> Excellent Framework Conditions for Top-Level Research</p>	<p>Mit dieser Maßnahme, die aus vier wettbewerblichen Förderprogrammen sowie einem Programm zum Aufbau administrativer Strukturen im Bereich „Kooperationen mit externen Partnern“ besteht, sollen die Rahmenbedingungen für Spitzenforschung verbessert werden. Die Maßnahme zielt auf die Schaffung von Forschungsfreiräumen und die Unterstützung von Forschungsinitiativen durch adäquate Förderformate und schwerpunktorientierte Mittelallokation. Dadurch sollen die Internationalisierung der Forschung befördert und Geschlechtergerechtigkeit hergestellt werden.</p>
Umsetzungs-stand (1.11.12-31.12.14)	<p>Durch einen Strategic Innovation Fund wurden vier Förderprogramme unter der Teilmaßnahme (1) <u>Excellent Research and Teaching</u> unterstützt, um vorgezogene Berufungen vorzunehmen, Überbrückungsfinanzierungen zu leisten und weitere kurzfristige Investitionen für Profilbereiche zu vergeben. Das Förderprogramm Creating Opportunities besitzt einen geisteswissenschaftlichen Schwerpunkt, der vom Humanities Forum unterstützt wird. Bis Ende 2014 wurden in bisher sechs Auswahlrunden insgesamt 47 Anträge von Projektförderungen bis zu Lehrbefreiungen bewilligt. Durch das Förderprogramm Continuity of Excellence in Research sollen Berufungen von exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglicht werden. Während des Berichtszeitraums sind im Rahmen von sechs Berufungs- und Bleibeverhandlungen Zusagen in Höhe von rund 1,5 Mio. Euro erfolgt. Mit dem Programm Kick-off Funding werden Anschubfinanzierungen für Strukturveränderungen geleistet, die auch die Fakultätsreform unterstützen. So wurden verschiedene gemeinsame Projekte zwischen den neu zusammengeschlossenen Fachbereichen der Biologie und der Psychologie gefördert. Das ursprünglich vorgesehene Tandem Funding zur Unterstützung gene-</p>

rationenübergreifender Forschung und Lehre wird nicht durch das Zukunftskonzept getragen, sondern durch Mittel des Qualitätspakts für Lehre finanziert.

(2) Das Caroline von Humboldt Programme ist als Dachkonstruktion für Gleichstellungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen konzipiert. Um Absolventinnen an der HU Berlin zu halten, werden Grants für die Promotionseingangsphase, die Abschlussphase sowie für Rückkehrerinnen verliehen. Die Anzahl an Bewerbungen soll die verfügbaren Positionen weit überstiegen haben. Durch International Research Awards soll Doktorandinnen der HU Berlin zudem ein Auslandsaufenthalt ermöglicht werden. Dagegen wurde der Women's Travel Award für ausländische Doktorandinnen wegen zu geringer Nachfrage Ende 2013 eingestellt.

Fünf Professorinnen erhielten in einem ersten Durchgang über das Leadership Programme for Female Professors in Executive-Level Positions eine spezielle Förderung in den Bereichen Führung, Gruppenarbeit, Kommunikation und Management. Jährlich wird zudem an eine Spitzenforscherin der HU Berlin die Auszeichnung Caroline von Humboldt Professor verliehen, mit der ein Preisgeld in Höhe von 80.000 Euro verbunden ist. Bis Ende 2014 erhielten drei Professorinnen diese Auszeichnung.

Im Rahmen der Förderlinie (3) Internationalisation of Research wurden im Berichtszeitraum zehn etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als KOSMOS Fellows (im Antrag Humboldt International Scholars) für ein Jahr an die HU Berlin eingeladen, um ein Forschungsprojekt im thematischen Kontext einer sich anschließenden KOSMOS Summer University zu verfolgen. Die KOSMOS Summer Universities sollen gemeinsam mit einer Wissenschaftlerin oder einem Wissenschaftler der HU Berlin durchgeführt werden und fortgeschrittene Bachelor- und Master-Studierende sowie Promovierende ansprechen. Seit Anfang 2014 runden die KOSMOS-Dialoge das Programm um Kurzaufenthalte von maximal drei Tagen ab, um gemeinsame Forschungs- oder Lehrprojekte zu entwickeln oder weiter voranzubringen. Die Instrumente werden von der neu eingerichteten Stabsstelle International Strategy Office koordiniert. Sie hat auch die Aufgaben der ursprünglich in den Fakultäten geplanten Officers for international Affairs als Anlaufstelle für internationale Belange übernommen.

Das Förderprogramm (4) Research Collaborations soll Forschungsk Kooperationen mit externen Partnern und Verbundforschung befördern, indem insbesondere Mittel zur (Weiter-)Entwicklung der Integrative Research Institutes (IRI) bereitgestellt werden. Diese interdisziplinären Forschungszentren in Profildbereichen der HU Berlin bilden den Kern des Zukunftskonzepts. Während das IRI for the Sciences Adlershof bereits 2009 und somit vor der Exzellenzinitiative aufgebaut wurde, sind im Jahr 2013 zwei weitere IRIs eingerichtet worden. Das im März 2013 gegründete IRI for Life Sciences kooperiert mit dem Max Delbrück Zentrum und der Charité und widmet sich biomedizinischen Fragen. Vier Professuren und zwei Nachwuchsgruppen nahmen ihre Arbeit auf oder werden derzeit besetzt. Der Aufbau wurde begleitet durch die Gründung einer Fakultät für Lebenswissenschaften. Durch das IRI THESys werden seit Mai 2013 verschiedene Forschungseinheiten für Nachhaltigkeits- und Klimaforschung verbunden. Drei Nachwuchsgruppen und eine Forschungsgruppe wurden im Berichtszeitraum eingerichtet. Daneben wurde eine Vorlesungsreihe mit internationalen Gästen etabliert, die auch an die allgemeine Öffentlichkeit gerichtet ist. Das IRI for the Sciences Adlershof mit Schwerpunkt Naturwissenschaften kooperiert mit vielen außeruniversitären Partnern und konnte bereits einen neuen Forschungsbau einwerben. In allen drei IRIs werden Promotionsprogramme entwickelt und KOSMOS Sommerschulen oder Workshops durchgeführt.

Die ebenfalls beantragten Interdisciplinary Centres (IC) werden aus Eigenmitteln der Universität finanziert.

Im Rahmen des Programms (5) The Role-Model Cooperative University wurde ein Centre of Expertise for Cooperation in Academic Research für die Anbahnung und Gestaltung von Kooperationen eingerichtet. Mit außeruniversitären Partnern wurden Steering Committees gebildet, um auf regionaler Ebene Fragen des wissenschaftlichen Profils, der Ressourcen- und Personalplanung zu erörtern und dadurch eine gemeinsame Standortentwicklung voranzutreiben. Im Jahr 2014

	<p>wurde ein Gemeinsamer Koordinierungsrat für den Campus Nord und einen weiteren für den Campus Adlershof eingerichtet. Die Räte bilden das neue strategische Format in der Zusammenarbeit der Universität mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen.</p>
<p><u>Maßnahme 2</u> Personal Development and Promotion of Young Researchers</p>	<p>Diese Maßnahme (mit drei Teilmaßnahmen) zielt auf die Unterstützung von Promovierenden, Postdocs sowie Juniorprofessorinnen und -professoren, insbesondere in Karriereübergangsphasen, die durch hohe Abbruchquoten gefährdet sind.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Zentrale Teilmaßnahme ist die (1) <u>Humboldt Graduate School (HGS)</u> zur Ausbildung der Promovierenden und Koordinierung der Promotionsphase. Seit Förderbeginn hat sich die Anzahl der Promovierenden an der HGS verdoppelt. Um die strukturierten Promotionsprogramme auszubauen, wurden 16 neue Initiativen durch Anschubfinanzierungen gefördert. Es wurde auch ein Programm für Promovierende entwickelt, die nicht in ein strukturiertes Promotionsprogramm integriert sind. Der Senat verabschiedete eine universitätsweite Rahmenpromotionsordnung. An einem System, das alle Promovierenden an der Universität erfasst, wird an der HGS gearbeitet. Daneben wurde an der HGS ein Gender Equality Officer bestellt und eine Konfliktstelle eingerichtet.</p> <p>Um Master-Studierenden den Übergang zur Promotion zu erleichtern, wurden Humboldt Research Track Scholarships mit einer sechsmonatigen Förderung vergeben, die für die Beantragung einer Promotionsförderung genutzt werden können.</p> <p>In einer Academy for Young Researchers wird ein Curriculum für Soft Skills angeboten sowie Querschnittsprogramme zum Austausch der Fachkulturen. Die Support Services for Member Programmes sollen ausgebaut und ein Mentoring angeboten werden.</p> <p>Über das (2) <u>Postdoctoral Funding</u> wurden im Jahr 2013 an 13 herausragende junge Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler Humboldt Postdoctoral Fellowships mit einer Laufzeit von bis zu drei Jahren vergeben sowie 23 sechsmonatige Humboldt Postdoctoral Scholarships als Anschubfinanzierungen für Postdoc-Projekte, die durch eigens eingeworbene Drittmittel fortgesetzt werden sollen.</p> <p>Zur Verbesserung der Förderkultur sollen Juniorprofessuren zukünftig immer mit Tenure Track-Option ausgeschrieben werden.</p> <p>Um junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Forschungsprojekten zu beraten, wurden im Jahr 2013 zudem drei (3) <u>Senior Advisors</u> gefördert, die Mentoringaufgaben wahrnehmen.</p>
<p><u>Maßnahme 3</u> Governance for Academia – a Culture of Enablement</p>	<p>Die Maßnahme (mit zwei Teilmaßnahmen) zielt auf die Optimierung von institutionellen Kommunikations-, Steuerungs- und Entscheidungsprozessen. Dazu sollen einerseits Handlungsspielräume des Präsidiums ausgebaut und eine wissenschaftsadäquate Form der Steuerung etabliert werden. Andererseits sollen im Sinne einer konsultativen Partizipation die strategischen Entwicklungs- und Entscheidungskompetenzen der Fakultätsebene (Dekaninnen und Dekane, Fakultätsräte) erweitert werden, etwa zur Koordination zwischen den Instituten oder zur wissenschaftlichen Profilbildung.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (1) <u>Culture of Enablement</u> werden bestehende Fakultäten reorganisiert. Der Senat der HU Berlin verabschiedete im Juli 2013 eine Grundsatzentscheidung für die Fakultätsreform und beschloss im Dezember 2013 deren Umsetzung. Aus den Agrarwissenschaften, der Biologie und der Psychologie wurde zum 1. April 2014 die neue Fakultät Lebenswissenschaften gebildet. Außerdem wurden die Mathematik und die Naturwissenschaften verbunden. Zudem entstand eine Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät.</p> <p>Die Fakultätsreform wird von einer stärkeren Serviceausrichtung der Verwaltung</p>

	<p>unterstützt. Dies betrifft vor allem die Bereiche Forschungsförderung und Kooperationen, deren verantwortliche Stellen enger zusammenarbeiten sollen. Vorgesehen ist schließlich der Ausbau des Bereichs „Internationalisierung“, den seit November 2012 die neue Stabsstelle International Strategy Office betreut. In Zusammenwirken mit den Dekaninnen und Dekanen wird eine Internationalisierungsagenda entwickelt. Teil dieser Agenda sind internationale Partnerschaften, wie sie mit der Princeton University im Oktober 2012 vereinbart wurde. Alleine für Forschungs- und Lehrprojekte mit dieser Partneruniversität stellt die HU Berlin jährlich ca. 300.000 Euro bereit.</p> <p>Zur Serviceorientierung speziell im Bereich Internationalisierung gehört auch der Gebrauch der englischen Sprache in Verwaltungsprozessen und Dienstleistungen.</p> <p>Die Teilmaßnahme (2) <u>Expanding Measures for Personnel Development</u> zielt auf den Ausbau von Personalentwicklungsmaßnahmen, für die ein Konzept entwickelt wurde. Auch in diesem Bereich sind die betrauten Stellen enger miteinander vernetzt worden.</p>
<p><u>Maßnahme 4</u> Project Management</p>	<p>Für die Umsetzung des Zukunftskonzepts sollen administrative Strukturen implementiert werden, die sich in drei Teilmaßnahmen mit der Koordination, der Qualitätssicherung und der Öffentlichkeitsarbeit befassen. Das Referat für Grundsatzangelegenheiten soll die Gesamtkoordination der Vorhaben verantworten, in teilweiser Abstimmung mit der Stabsstelle Quality Management.</p>
<p>Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)</p>	<p>Die (1) <u>Coordination Unit</u> in Form des Strategic Planning Office zeichnet verantwortlich für die übergeordnete Implementierung des Zukunftskonzepts und arbeitet dabei mit vielen Koordinations- und Dienstleistungsstellen zusammen. Für zentrale Fragen wurde ein Coordinators' Jour Fixe eingeführt, zu dem alle Verantwortlichen der einzelnen Fördermaßnahmen zusammenkommen sowie eine Verschränkung mit den beiden anderen Förderlinien der Exzellenzinitiative angestrebt wird. Seit Herbst 2013 wird eine erste Bewertung aller drei Fördermaßnahmen und -ziele des Zukunftskonzepts durchgeführt.</p> <p>Von Beginn an wurde die Umsetzung durch die (2) <u>Quality Management Unit</u> unterstützt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Dokumentation, Analyse und Weiterentwicklung der Auswahlverfahren für Projekte, Stellen und Preise. Ein Mitglied der Gruppe nimmt an den Sitzungen der Auswahlgremien teil.</p> <p>Durch den Bereich (3) <u>Public Relations</u> wurden die Maßnahmen des Zukunftskonzepts sowohl intern als auch extern bekannt gemacht. Dazu dienten eigene Informationsveranstaltungen sowie Zeremonien bei der Vergabe von Preisen aus Mitteln des Zukunftskonzepts.</p>

Quellen: Antrag Zukunftskonzept 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015.



Zukunfts-konzept	<p>Ambitious and agile. Ambitioniert und agil. Zukunftskonzept für eine mittelgroße Universität.</p>
Förderung	<p>Gefördert seit November 2012 (2. Programmphase). Bewilligungssumme inkl. Programmpauschale: 54,1 Mio. Euro.</p>
Leitidee	<p>Das Zukunftskonzept (bestehend aus neun Maßnahmen (M1-M9; in drei Bündeln) ist auf das Entwicklungspotenzial einer mittelgroßen, drittmittelstarken Universität zugeschnitten und verfolgt drei übergreifende Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Sechs ausgewählte interdisziplinäre Profilbereiche sollen dauerhaft in der nationalen und internationalen Spitzenforschung verankert werden. Um die Profilbereiche gezielt auszubauen, sollen insbesondere neue Governance-Strukturen etabliert werden. · Die Erneuerungsfähigkeit der Forschung in der gesamten disziplinären Breite der Universität soll mit gezielten Maßnahmen gesichert werden. · Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sollen gewonnen und frühzeitig gezielt gefördert werden. <p>Das Zukunftskonzept soll der Universität Bremen zu einem nachhaltigen Entwicklungssprung verhelfen und dazu beitragen, dass sie sich als international sichtbare Forschungsuniversität durchsetzt.</p>
Maßnahmen 1-3	<p>Das Maßnahmenbündel Strengthening High-Profile Areas verfolgt das Ziel, vorhandene Forschungsstärken interdisziplinär zu fördern sowie strategische Forschungsk Kooperationen aufzubauen und zu stärken.</p>
<u>Maßnahme 1</u> New Governance	<p>Mit Hilfe der Maßnahme 1</p> <ul style="list-style-type: none"> · soll den sechs Profilbereichen (High-Profile Areas) zu größerer institutioneller Selbstständigkeit innerhalb der Universität verholfen werden; · sollen die strategische Forschungsplanung mit außeruniversitären Partnern sowie verabredete Kooperationsprojekte gezielt gefördert werden.
Umsetzungs-stand (1.11.12-31.12.14)	<p>Die Restrukturierung der Profilbereiche soll individuell, das heißt in einer dem jeweiligen Profilbereich angemessenen Weise erfolgen. Im Mai 2013 hat das Rektorat mit Vertreterinnen und Vertretern der sechs Profilbereiche Strategieworkshops mit externen Expertinnen und Experten durchgeführt, um eine stärker formalisierte Governance und langfristige Entwicklungsperspektiven auch für die Zusammenarbeit mit den außeruniversitären Partnern zu erarbeiten:</p> <p>In allen Profilbereichen bestehen Sprechergremien, die als Ansprechpartner für das Rektorat fungieren und sich regelmäßig treffen. Daneben sind Vollversammlungen aller Forschenden etabliert worden.</p> <p>In verschiedenen Profilbereichen wurden größere, mehrere Institute übergreifende Forschungszentren gegründet, die dem Profilbereich zu mehr internationaler Sichtbarkeit verhelfen. Im Profilbereich „Materialwissenschaften und ihre Technologien“ ist dies das Zentrum für Materialien und Prozesse/Research Center for Materials and Processes (MAPEX). Im Profilbereich „Sozialer Wandel, Sozialpolitik und Staat“ wurde durch die Zusammenlegung zweier Institute, des Instituts für Empirische und Angewandte Soziologie (EMPAS) und des Zentrums für Sozialpolitik (ZeS), ein neues Institut als Zentrale Wissenschaftliche Einheit gegründet, das SOCIUM. Es wird die Schwerpunkte „Ungleichheit“ und „Sozialpolitik im Wohlfahrtsstaat“ miteinander verbinden.</p> <p>Inhaltlich haben sich die Profilbereiche mit gemeinsamen Dachthemen (wie zum Beispiel „Gerechtigkeit“ im Profilbereich Gesundheit) und thematischen Säulen</p>

	<p>(wie im Profilbereich „Information – Kognition – Kommunikation“) weiter fokussiert.</p> <p>Eine neuere Entwicklung ist die Integration ausgewählter Bremischer Forschungsinstitute, die bislang im Verein zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung in der Freien Hansestadt Bremen (VFwF) e.V. organisiert sind.</p> <p>Die Universität und ihre Kooperationspartner haben sich 2014 mehrfach auf Leitungsebene getroffen, um die Kooperation noch weiter zu intensivieren. Dazu sollen entwickelt und eingerichtet werden (a) eine multilaterale Vereinbarung aller Institutionen, (b) ein gemeinsames Steuerungs- und Koordinationsgremium, (c) ein gemeinsames Marketingkonzept für den Wissenschaftsstandort Bremen sowie (d) gemeinsame institutionelle Projekte, etwa zu Dual Career und forschendem Lernen.</p>
<u>Maßnahme 2</u> Bridge Professorships	In dieser Maßnahme ist beabsichtigt, mit sechs interdisziplinär ausgerichteten Brückenprofessuren, die auch Forschungsinteressen außeruniversitärer Partner ansprechen, neue Forschungsfelder in den Profilbereichen zu erschließen. Dadurch sollen Disziplinen zusammengeführt und die Kooperation mit außeruniversitären Partnern intensiviert werden. Die Professuren sollen 2012/13 ausgeschrieben und 2014 besetzt werden.
Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)	Von den geplanten sechs Brücken-Professuren wurde aufgrund der gekürzten Antragssumme eine Professur gestrichen, um die übrigen angemessen ausstatten zu können. Zwei Professuren werden zunächst befristet eingerichtet. Für vier der nunmehr fünf Brücken-Professuren wurden die Rufe 2013 und 2014 erteilt. Teilweise haben sich bei der Umsetzung dieser Maßnahme Verzögerungen durch längere Berufungsverhandlungen ergeben.
<u>Maßnahme 3</u> Cooperative Junior Research Groups	In dieser Maßnahme ist die Einrichtung von elf kooperativen Nachwuchsgruppen vorgesehen, die von jungen Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern geleitet werden, in den Profilbereichen angesiedelt und gleichzeitig an der Universität und der außeruniversitären Partnereinrichtung beheimatet sein sollen.
Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)	Die Kooperativen Nachwuchsgruppenleitungen ergänzen die „Bremer Perspektive“ der Juniorprofessur mit Tenure-Option um einen weiteren Karrierepfad. Die Gruppen sind selbstständige Einheiten, deren Leiterin bzw. Leiter der Professoren- bzw. Professorinentitel verliehen werden kann. Neun von elf Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern haben zwischen August 2013 und Ende 2014 ihren Dienst angetreten. Zwei weitere haben zugesagt und treten ihre Stellen 2015 an.
Maßnahmen 4-6	Mit dem Maßnahmenbündel Supporting New Ideas soll die Erneuerungs- und Innovationsfähigkeit der gesamten Universität durch individuelle und Kleingruppenförderung gesichert werden.
<u>Maßnahme 4</u> Exploratory Projects	Mit jährlich drei neuen Explorationsprojekten sollen einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in neuen Themenbereichen mit frei einsetzbaren Mitteln gefördert werden. Dadurch soll Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern Forschungsfreiraum gegeben, exzellente Forschung außerhalb der Profilbereiche gestärkt und die Anzahl internationaler Publikationen erhöht werden. Explorationsprojekte können gemeinsam mit einem Kooperationspartner durchgeführt werden. Sie werden für die Dauer von maximal zwei Jahren gewährt.
Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)	Die Maßnahme wird zweimal jährlich ausgeschrieben. Über den gesamten Förderzeitraum sind vier bis fünf Ausschreibungsrunden vorgesehen. Die Projektmittel der Frühjahrsausschreibung stammen aus der Zentralen Forschungsförderung, die der Herbstausschreibung aus dem Zukunftskonzept. Die Projektauswahl trifft die langjährig etablierte Forschungskommission des Akademischen Senats auf Grundlage von zwei externen Gutachten.
	Neun Projekte wurden bislang bewilligt. Der Großteil der Anträge stammte bislang aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Fünf der neun Projekte sind geisteswissenschaftlich ausgerichtet. Insgesamt sollen im Rahmen der Förderdauer zwölf Explorationsprojekte gefördert werden.

<p><u>Maßnahme 5</u> Creative Units</p>	<p>Diese Maßnahme sieht vor, jährlich eine Creative Unit als Forschergruppe einzurichten, in der Professorinnen und Professoren und Postdocs verschiedener Disziplinen mit inhaltlichem und zeitlichem Freiraum sowie flexibel einsetzbaren Mitteln neue Forschungsgebiete erschließen können. Dadurch sollen neue Verbundprojekte vorbereitet und die internationale Vernetzung vorangetrieben werden. Creative Units sind als Katalysatoren für exzellente Forschung insbesondere in den Geisteswissenschaften gedacht.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Vier der sechs vorgesehenen Creative Units wurden 2013 bewilligt. Drei der vier bewilligten Gruppen stammen aus den Geisteswissenschaften.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Colonial Linguistics – Language in Colonial Contexts (Linguistik) · Communicative Figurations (Medien-, Sozial-, Religions- und Erziehungswissenschaften sowie Informatik) · Homo Debilis. Dis/ability in Pre-Modern Societies (Geschichte, Archäologie, Literaturwissenschaft) · ISee – The Artificial Eye: Chronic Wireless Interface to the Visual Cortex (Biologie, Elektrotechnik) <p>Laut Fortschrittsbericht 2014 hat ISee erfolgreich Drittmittel eingeworben. Colonial Linguistics hat internationale Konferenzen ausgerichtet und Zeitschriften-sonderhefte herausgegeben. Die Creative Unit „Homo Debilis“ wird 2014 ihre Arbeit als Studiengruppe am Hanse Wissenschaftskolleg aufnehmen. Weiterhin liegen Pläne zur Beantragung von größeren Drittmittelprojekten vor.</p> <p>2014 wurden zwei weitere Creative Units ausgewählt:</p> <ul style="list-style-type: none"> · How does Change Happen? Fachbezogene Bildungsprozesse in Transformation (FaBiT) (Fachdidaktiken) · Intra-Operative Information. What Surgeons need, When They Need It (Chirurgie, Informatik)
<p><u>Maßnahme 6</u> Development Fund</p>	<p>Mit dem Zukunftsfonds (5,5 Mio. Euro beantragt) ist beabsichtigt, dynamischen Forschungsfeldern eine Chance zum Ausbau zu geben, indem sie durch den konzentrierten Einsatz befristeter Professuren verstärkt werden. Dadurch soll ermöglicht werden, neue Akzente im Universitätsprofil zu setzen, die in die Strukturplanung überführt werden sollen.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>In folgenden Bereichen wurden bislang sieben zeitlich befristete Professuren zwischen Oktober 2013 und Januar 2015 vergeben:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Medien- und Kommunikationswissenschaften (eine Professur, eine Vertretungsprofessur) · Geschichte und Kultur Ostmitteleuropas im 19. und 20. Jahrhundert (zwei Professuren) · Energiesysteme (Ingenieurwissenschaft) (zwei Professuren) · Postcolonial Studies (Linguistik und Literaturwissenschaft) (zwei Professuren). <p>Die thematische Ausrichtung der Medien- und Kommunikationswissenschaften, Geschichte und Kultur Ostmitteleuropas im 19. und 20. Jahrhundert und Postcolonial Studies ist mit Projekten der Maßnahme 5 verzahnt. „Energiesysteme“ verstärkt den Profilbereich 3 und verzahnt die Maßnahmen 1, 2 und 6. Hier hat die Bewilligung zweier M6-Professuren dazu geführt, dass der Fachbereich 4 „Produktionstechnik“ zusammen mit dem Fraunhofer IFAM vorgeschlagen hat, die geplante M2-Brücken-Professur ebenfalls in diesem Gebiet anzusiedeln.</p>

Maßnahmen 7-9	Mit dem Maßnahmenbündel Promoting Talent soll die internationale Rekrutierung von Spitzenforschenden vorangetrieben und die Karriereentwicklung von Promovierenden, Postdocs und Frauen gefördert werden.
<u>Maßnahme 7</u> Graduate Center Plus	Das Promotionszentrum Plus soll Abbrecherquoten und Promotionszeiten derjenigen verringern, die nicht in strukturierten Programmen arbeiten. Dazu sollen extern angeleitete „Erfolgsteams“ (Success Teams) gebildet werden, die aus mehreren Doktorandinnen und Doktoranden bestehen und dafür Mittel aus einem Promovierenden-Fonds erhalten. Weiterhin sollen die Internationalisierung während der Promotionsphase gefördert und die Qualität der Promotionen z.B. durch die Besuche von Summer Schools, Fremdsprachenlektorate u. ä.) erhöht werden; dafür werden Projektmittel bereitgestellt.
Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)	Im Berichtszeitraum wurden 18 DocNetzwerke (mit Success Teams etc.) eingerichtet, in denen mehr als 180 Promovierende an gemeinsamen Methodenfragen arbeiten, Tagungen organisieren oder gemeinsame Sammelbände veröffentlichen. Zudem wurden die (Zweit-) Betreuung aus dem Ausland und mehrwöchige Besuche in den Instituten dieser Betreuerinnen und Betreuer unterstützt. 2014 konnten DAAD-Mittel zur Internationalisierung der Promotion eingeworben werden. Darüber hinaus vergibt eine Nachwuchskommission, bestehend aus Promovierenden und Postdocs, auf Antrag zusätzliche Forschungsmittel auch für internationale Aktivitäten von Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in der Qualifizierungsphase.
<u>Maßnahme 8</u> Post-Doc Initiative	Die Maßnahme will den Übergang in die Postdoc-Phase erleichtern, indem zusätzliche Stellen (für zwei bzw. vier Jahre) mit eigenem Budget geschaffen und wettbewerblich Forschungsmittel vergeben werden. Sie verfolgt das Ziel, junge Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an die Universität zu ziehen, eigene Forschungsprojekte zu beantragen und den Anteil an internationalen Postdocs zu erhöhen.
Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)	Bislang wurden 13 von insgesamt 20 geplanten Postdocs rekrutiert, die mit eigenständigen Forschungsvorhaben und eigenem Budget mit bestehenden Arbeitsgruppen kooperieren und selbst Drittmittel einwerben. Weniger als 20 % der Bewerberinnen und Bewerber kann eine Stelle angeboten werden. Rund ein Drittel der Postdocs kommt aus dem Ausland. Mit dem 2013 eingeworbenen EU-finanzierten Projekt BREMEN TRAC können sechs 18-monatige Stellen pro Jahr (bis 2016) für ausländische Postdocs finanziert werden. Als Anreiz gelten Angebote im Bereich der Personalentwicklung und die zusätzliche wettbewerbliche Mittelvergabe bis 10.000 Euro pro Postdoc.
<u>Maßnahme 9</u> Female Professor Program	In dieser Maßnahme sollen fünf Professorinnen gewonnen werden, indem attraktive Rahmenbedingungen (vorgezogene Berufungen, Startförderungen und Finanzierung von Auslandsaufenthalte) geschaffen und Deputatsreduktionen gewährt werden. Dadurch soll der Anteil an Wissenschaftlerinnen erhöht, der Generationenwechsel beschleunigt und die thematische Neuausrichtung unterstützt werden.
Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)	Die Universität setzte bei Förderbeginn mit einem Frauenanteil von 27 % unter der Professorenschaft auf einem relativ hohen Niveau auf (2011: 27 %, 2012: 27 %, 2013: 26 %, 2014: 29 %). Die Professur Communication and Media Studies with focus on Media Change wurde 2012, zwei weitere wurden im Laufe des Jahres 2014 besetzt. Ende 2014 waren Rufe für fünf Professorinnen erteilt. Drei Professorinnen haben ihren Dienst angetreten, zwei weitere treten ihre Professur im Februar und April 2015 an.

Quellen: Antrag Zukunftskonzept 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015.



TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

Zukunfts- konzept	The Synergetic University. Die Synergetische Universität.
Förderung	Gefördert seit November 2012 (2. Programmphase). Bewilligungssumme inkl. Programmpauschale: 72,2 Mio. Euro.
Leitidee	Die TU Dresden beabsichtigt, Bedingungen zu schaffen und Prozesse zu initiieren, die ihr Potenzial besser ausschöpfen und ihre Forschungstätigkeit auf Weltklasse-Niveau heben kann. Um dieses Ziel zu erreichen, entwickelt sie neuartige Rekrutierungsmethoden und bedarfsgerechte Unterstützungsprogramme. Außerdem reorganisiert die TU Dresden ihre 14 Fakultäten in fünf „Bereiche“ und verteilt auf diese dezentral administrative Prozesse und Kompetenzen. Mit lokalen außeruniversitären Forschungs- und Kultureinrichtungen bildet die Universität einen partnerschaftlichen Verbund. Flankiert werden diese Schlüsselmaßnahmen durch die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, Interdisziplinarität, Internationalität, Wissenstransfer und forschungsorientierter Lehre.
Maßnahmen	
<u>Maßnahme 1</u> Recruiting and Supporting Outstanding Individuals	Diese Maßnahme bündelt in acht Teilmaßnahmen personenbezogene Förderungen für alle akademischen Karrierestufen. Sie umfasst die Rekrutierung, Weiterentwicklung und Unterstützung von Spitzenpersonal sowie die Rekrutierung und Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase.
Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)	<p>Mit den (1) <u>Open Topic Tenure Track-Professorships</u> werden Stellen ohne Denomination ausgeschrieben, um innovative Forschungsfelder zu etablieren und das Profil der Universität zu stärken und zu erweitern. Für die ersten zehn Professuren gingen über 1.300 Bewerbungen ein, davon über 500 aus dem Ausland. Die Findungskommission lud 26 Kandidatinnen und Kandidaten zu einer Kontaktwoche im Herbst 2013 ein. Bis Ende 2014 wurden neun Positionen besetzt, davon vier mit Personen aus dem Ausland bzw. ausländischen Wurzeln.</p> <p>Durch (2) <u>Support the Best</u> und (3) <u>Keeping the Best</u> können die besten 5-10 % der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der TU Dresden zusätzliche Mittel für Projekte, ihre Infrastruktur oder eine persönliche Lehrbefreiung beantragen. Die TU Dresden beabsichtigt damit, die Forschungsrahmenbedingungen für ihre Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu verbessern. In drei Ausschreibungsrunden wurden 41 Anträge bewilligt und durchgeführt.</p> <p>Das (4) <u>DRESDEN Fellowship Program</u> ermöglicht jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Junior Fellows) sowie etablierten Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (Senior Fellows) anderer Institutionen einen Aufenthalt an der TU Dresden von bis zu sechs Monaten. Bis Ende 2014 wurden 31 Senior Fellows und zwölf Junior Fellows eingeladen.</p> <p>Mit (5) <u>TUD Young Investigators</u> soll der Status von Nachwuchsgruppenleitungen an der TU Dresden und außeruniversitärer Partner angehoben werden und sie stärker in die Fakultäten integriert werden. Dies beinhaltet Mentoring, Schulungen in der Mitarbeiterführung und im Personalmanagement, eigenständige Lehre, Begutachtung von Dissertationen sowie Einbindung in die akademische Selbstverwaltung. Bisher wurde fünf Personen dieser zeitlich befristete Status verliehen, weitere Personen wurden von den Fakultäten vorgeschlagen.</p> <p>Mit (6) <u>Raising the Potential of Emerging Research Areas and Investigators</u> wurden sechs Postdocs in attraktiven Forschungsgebieten, in denen die TU Dres-</p>

	<p>den unterdurchschnittliche Drittmiteleinahmen aufweist, durch zusätzliche Sachmittel unterstützt. Durch Project Scouts wurden darüber hinaus 50 Forschungs- und Verbundanträge begleitet. Außerdem wurden 550 Interessenten beraten.</p> <p>Die (7) <u>The TUD Graduate Academy</u> wurde inzwischen Maßnahme 2 zugeordnet (s.u.).</p> <p>(8) <u>Recruiting the Best Undergraduate and Graduate Students</u> widmet sich dem Kontakt zu Schulen sowie Absolventinnen und Absolventen, um sie für ein Studium an der TU Dresden zu gewinnen.</p>
<p><u>Maßnahme 2</u> Organizing the 14 Faculties into 5 Schools</p>	<p>In dieser strukturbezogenen Maßnahme sollen die 14 Fakultäten der TU Dresden unter dem Dach von fünf „Bereichen“ (Schools) neu organisiert werden. Geleitet vom Subsidiaritätsprinzip sollen die Bereiche mit wesentlich größerer Flexibilität und Unabhängigkeit in Hinblick auf Personal, Finanzen und ihre strategische Planung ausgestattet werden. Es soll akademische Vielfalt gewährleistet werden bei gleichzeitiger Nutzung synergetischer Effekte in Forschung, Lehre, Verwaltung und Infrastruktur. Folgende Bereiche, deren Strukturen zwischen dem Rektorat und den jeweiligen Fakultäten festgelegt wurden, sind geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Bereich Bau und Umwelt · Bereich Ingenieurwissenschaften · Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften · Bereich Mathematik und Naturwissenschaften und · Bereich Medizin.
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Zur Einrichtung der fünf Bereiche wurde eine Rahmenordnung verabschiedet. Für den konkreten Umsetzungsprozess finden regelmäßige Treffen der beteiligten Gruppen statt. Die Bereiche werden mit Verwaltungseinheiten ausgestattet, die die Felder Management, Controlling, Personal, Studienangelegenheiten, Internationalisierung und IT-Support abdecken. Je nach Bedarf sind diese Einheiten personell unterschiedlich ausgestattet. Auf der einen Seite werden dadurch zentrale Aufgaben der Verwaltung dezentral verteilt. Auf der anderen Seite werden Kompetenzen mehrerer Fakultäten gebündelt, um Synergien zu erzeugen.</p> <p>Die <u>TUD Graduate Academy</u> (laut Antrag Maßnahme 1) dient als Dachorganisation der Koordinierung sowohl der strukturierten Promotionsprogramme als auch der Individualpromotionen sowie der überfachlichen Weiterbildung der Promovierenden. Mitte März 2015 waren 873 Promovierende sowie fast 500 weitere Personen (Postdocs, Betreuer/innen u.a.) als Mitglieder registriert. Die Graduate School entwickelt und koordiniert gleichermaßen Aktivitäten und Ausbildungsmöglichkeiten für Postdocs. Bis Ende 2014 wurden über 70 Veranstaltungen durchgeführt, mehr als die Hälfte davon in Englisch. Darüber hinaus besitzt die Graduate School fünf eigene Förderprogramme, in denen bis Ende 2014 insgesamt 230 Vorhaben von Mobilitätszuschüssen bis zu Kurzzeitstipendien vergeben wurden.</p>
<p><u>Maßnahme 3</u> Optimizing Administration and Support Processes</p>	<p>Durch diese Maßnahme sollen zentrale und dezentrale administrative Prozesse an allen Schnittstellen effizienter gestaltet werden. Dazu soll die zentrale Verwaltung unter Berücksichtigung der gestiegenen Management-Zuständigkeiten der drei hauptamtlichen Prorektorinnen und -rektoren sowie der Schaffung dezentralisierter Verwaltungseinheiten in den fünf Bereichen umstrukturiert werden. Letztlich soll eine serviceorientierte Organisationskultur entwickelt werden.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Im Rahmen von Improving the Administration wurde ein neues System für die Finanzplanung, Personalverwaltung und die Liegenschaftsverwaltung eingeführt. Außerdem wird ein Student Life Cycle Management System etabliert, dessen Konzeption weitgehend abgeschlossen ist. Für eine stetige organisatorische Weiterentwicklung wurde über das Büro des Prorektors für Universitätsplanung der Prozess OPTIMUM für Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden etabliert.</p>

<p><u>Maßnahme 4</u> DRESDEN- concept</p>	<p>DRESDEN-concept ist im Jahr 2009 als strategischer Verbund der TU Dresden mit 20 außeruniversitären Partnern aus Wissenschaft und Kultur gegründet worden, um die Forschungstätigkeiten in Dresden sichtbarer zu machen. Dazu sollen Synergien in den Bereichen Forschung (Innovationsförderung, Cluster, Transdisziplinarität), Ausbildung (Planung gemeinsamer Graduiertenschulen), Infrastruktur und Verwaltung (Aufbau gemeinsamer Forschungsinfrastruktur) erschlossen werden. Außerdem sollen gemeinsame Strategien zur Identifikation innovativer Wissenschaftsgebiete sowie zur Gewinnung führender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entwickelt werden.</p>
<p>Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)</p>	<p>Bis Ende 2014 erhöhte sich die Anzahl der Partner auf 21 Einrichtungen sowie zwei assoziierte Mitglieder. Innerhalb des Verbundes wurden bisher 57 gemeinsame Berufungen realisiert sowie 32 Dual Career-Fälle betreut. Außerdem führte die TU Dresden im Jahr 2014 mit den Partnern 114 Kooperationsprojekte durch. In vier Scientific Area Committees (SAC) kooperieren die Partner in den Bereichen Forschung, Lehre und Karriereentwicklung. Außerdem wurde eine gemeinsame Technologieplattform aufgebaut, um Großgeräte der Partner effizienter einzusetzen. Bisher wurden dafür 1.150 Geräte und Serviceleistungen erfasst.</p>
<p><u>Maßnahme 5</u> Transfer from Academia to So- ciety</p>	<p>Im Rahmen dieser Maßnahme soll ein Wissenstransfersystem aufgebaut werden, mit dem Forschungsergebnisse für die Gesellschaft nutzbar gemacht werden. Der Transfergedanke soll sich dabei sowohl auf Technologietransfer, Ausgründungen von Start-up-Unternehmen, den Aufbau öffentlich-privater Partnerschaften als auch den Transfer von Wissen, politischem Bewusstsein und Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens beziehen. Dazu soll die Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft und Gesellschaft ausgeweitet und vorhandene Transferaktivitäten in einem neuen, zusammenhängenden Netzwerk organisiert werden, das auch Transferressourcen der DRESDEN-concept-Partnerinstitutionen mit einschließen kann.</p>
<p>Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)</p>	<p>Zur Koordinierung des Informationsflusses wurde ein Transfer Office eingerichtet, um die vorhandenen Dienstleistungen und die beteiligten Akteure für den Bereich Transfer zu vereinen. In diesem Rahmen wurden mit den DRESDEN-concept-Partnern gemeinsame Kontaktveranstaltungen zur Wirtschaft durchgeführt und Vertragsmuster vereinheitlicht. Das angeschlossene Society and Industry Relay Center beherbergt verschiedene Transferereinheiten und -projekte. Außerdem wird dort eine Nachwuchsgruppe für Transfer und translationale Forschung eingerichtet, deren Ausschreibungsprozess läuft.</p>
<p><u>Maßnahme 6</u> Project Management</p>	<p>Für die Umsetzung des Zukunftskonzepts sollen administrative Strukturen implementiert werden, die sich mit der Koordination und der Qualitätssicherung befassen.</p>
<p>Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)</p>	<p>Das Projektmanagement für das Zukunftskonzept wird in einem Projektteam von fünf Personen durchgeführt. Die vorgesehenen Umstrukturierungsprozesse werden von einem Change Management-Team begleitet.</p> <p>Als zentrale wissenschaftliche Einrichtung soll ein Zentrum für Qualitätsmanagement (QM Center) mit den Schwerpunkten Verwaltung, Forschung sowie Studium und Lehre gegründet werden. Für den Forschungsbereich sowie die Verwaltung wurden Qualitätsmanagementkonzepte entwickelt; in der Verwaltung wurden die ersten Projekte durchgeführt. Die TU Dresden gehört außerdem zu den Universitäten, mit denen der neu einzuführende „Kerndatensatz Forschung“, durch den modellhaft Daten zu Forschungsaktivitäten an Hochschulen dokumentiert und standardisiert werden sollen, getestet und weiterentwickelt wird. Im Bereich Studium und Lehre unterzieht sich das Qualitätsmanagement derzeit dem Systemakkreditierungsverfahren.</p>
<p><u>Maßnahme 7</u> Inter- disciplinarity</p>	<p>Die TU Dresden erklärt Interdisziplinarität zum zentralen Element ihres Zukunftskonzepts. Zur Förderung der Interdisziplinarität sollen Instrumente, Maßnahmen, Modelle und Strategien angeboten werden, die in anderen Organisationen bereits erfolgreich angewendet wurden, um komplexe funktionale</p>

	<p>Prozesse in Forschung und Entwicklung zu verbessern. Sie sollen</p> <ul style="list-style-type: none"> · Synergien zwischen Disziplinen und Stakeholdern identifizieren, · die Realisierung der synergetischen Projekte unterstützen, · den synergetischen Kooperationsprozess und seine Ergebnisse optimieren, · und aus Drittmitteln finanzierte Forschungsaktivitäten im Bereich „Räumliche und organisatorische Voraussetzungen für Kooperation und Wissensgenerierung“ initiieren.
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Zwei neue Ansätze zur Förderung von Inter- und Transdisziplinarität sollen einen „geschlossenen Raum und Kontext“ ohne Hierarchien für alle interdisziplinären Gruppen bieten. Zum einen handelt es sich dabei um Innovation Sheds, in denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Studierenden Projektideen nachgehen können. Zum anderen wurde das Center for Synergy Enhancement (im Antrag Knowledge Architecture Unit) aufgebaut, um systematisch Synergiepotenziale zwischen den Disziplinen zu identifizieren und synergetische Projekte zu realisieren. Eine Bedarfsanalyse ergab drei Aktivitätsfelder mit den Ausrichtungen „Support“, „Strukturen“ und „Kommunikation“.</p> <p>Daneben entstand ein Center for Interdisciplinary Learning and Teaching zur Koordinierung der forschungsorientierten Lehre. Dort werden auch neue interdisziplinäre Module entwickelt und erprobt.</p>
<p><u>Maßnahme 8</u> Internationality</p>	<p>Durch diese Maßnahme soll die Anzahl internationaler Studierender sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Qualifikationsstufen gesteigert sowie ein internationaler Umfeld für Lehre und Forschung aufgebaut werden. Ziel ist eine bessere Sichtbarkeit der TU Dresden im Ausland.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Qualifikationsstufen sollen durch das International Welcome Center, das Dual Career Center, einen internationalen Kindergarten und ein internationales, zweisprachiges Umfeld (Deutsch/Englisch) unterstützt werden. Im Berichtszeitraum wurden über 1.500 internationale Gäste betreut. Daneben wurden bisher zehn International Summer Schools mit ca. 270 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausgerichtet.</p> <p>Der Anteil der ausländischen Studierenden stieg von 8,9 % (2011) auf 12,6 % (2014) und der Anteil ausländischer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 10,7 % (2011) auf 12,8 % (2014).</p> <p>Für das Verwaltungspersonal wurde 2014 ein Trainingsprogramm zum Erwerb von Sprachkompetenzen und Interkulturellen Fähigkeiten entwickelt, an dem bisher über 300 Personen teilgenommen haben.</p>
<p><u>Maßnahme 9</u> Gender Equality</p>	<p>Im Rahmen dieser Maßnahme sollen herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Ziel rekrutiert werden, die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen an der Universität zu fördern. Die Universität möchte bei Promotionen einen Frauenanteil von 50 % bis 2015 und bei den Postdocs und Professorinnen und Professoren von 15 % bis 2020 erreichen.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Die Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal sind von 36,7 % (2011) auf 37,7 % (2014) gestiegen sowie bei den Professuren von 10,0 % (2011) auf 13,3 % (2014). Die Anteile bei den Promovierenden liegen bei 38,7 % (2014) sowie bei den Studierenden bei 42,2 % (2014).</p> <p>Durch das Eleonore-Trefftz-Programm wurden in zwei Ausschreibungsrunden insgesamt zehn Gastwissenschaftlerinnen an die TU Dresden eingeladen.</p> <p>Ein Forschungsprojekt, das die sozialen Prozesse an der Universität untersucht und die Mechanismen aufdeckt, die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im sozialen Gefüge der Universität hervorbringen, startete im August 2013. Das Projekt soll Empfehlungen erarbeiten, die zu Verbesserungen in der Organisation der akademischen Ausbildung, zur Qualifizierung junger Wissenschaftlerinnen und zur Abschaffung struktureller Hürden der Gleichstellung führen.</p>



Zukunfts-konzept	Windows for Research
Förderung	<p>Gefördert von November 2007 bis Oktober 2014 (1. Programmphase und Auslauffinanzierung).</p> <p>Bewilligungssumme inkl. Programmpauschale: 68,3 Mio. Euro (1. Programmphase) bzw. 16,9 Mio. Euro (Auslauffinanzierung), insgesamt 85,2 Mio. Euro.</p>
Leitidee	<p>Die Universität Freiburg stellt die Schaffung von Forschungsfreiräumen sowohl für etablierte als auch junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ins Zentrum ihres Zukunftskonzepts. Durch neue Strukturen soll die interdisziplinäre Zusammenarbeit gestärkt werden, um an Randbereichen der Disziplinen und zwischen diesen das Potenzial für Innovationen auszuloten. Außerdem möchte die Universität die Internationalität der Institution sowie ihre internationale Sichtbarkeit steigern, um die Universität Freiburg als Marke auf internationalem Niveau zu etablieren und sich als attraktiven Standort für Studium und Forschung zu empfehlen.</p>
Maßnahmen	
<u>Maßnahme 1</u> Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS)	<p>Die Kernmaßnahme des Freiburger Zukunftskonzepts ist das Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS). In diesem Forschungskolleg, das dem Rektorat zugeordnet ist, sollen für inländische und ausländische Senior- und Juniorwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler Freiräume für exzellente Forschung geschaffen werden. Es sollen vier Schools aus zentralen Profildbereichen der Universität eingerichtet (Geschichtswissenschaften, Sprach- und Literaturwissenschaften, Lebenswissenschaften, Materialforschung) werden. Jede School, die von einem wissenschaftlichen Direktor bzw. einer Direktorin geleitet und von einem Wissenschaftlichen Beirat fachlich beraten wird, setzt sich jeweils aus drei Juniorgruppen, fünf internen Seniorwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie fünf externen Seniorforscherinnen und -forschern zusammen. Die internen Fellows sollen von der Lehre in der Regel für drei Jahre freigestellt und durch W3-Professuren vertreten werden. Für herausragende Junior Fellows (W1/W2) besteht die Möglichkeit, über Tenure Track eine unbefristete Professur zu erhalten.</p>
Umsetzungs-stand (bis 30.10.14)	<p>Es wurden vier Schools eingerichtet, davon zwei in den Naturwissenschaften und zwei in den Geisteswissenschaften. Zusätzlich wurde die Förderlinie Interdisciplinary Research Group eingerichtet, um Konstellationen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu ermöglichen, deren Disziplinen in der Regel nicht oder kaum in den Schools vertreten sind.</p> <p>Die Förderdauer der internen Fellowships wurde im Laufe der Förderphase bei den Naturwissenschaften auf zwei und bei den Geisteswissenschaften auf ein Jahr im Vergleich zum Antrag reduziert, um mehr Freiburger Professorinnen und Professoren von diesen Fellowships profitieren zu lassen.</p> <p>Zwischen 2008 und 2013 wurden insgesamt 391 Fellows aufgenommen, davon 50 % aus dem Ausland. Von diesen wurden 77 Fellowships an junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben. Zusätzliche 26 Fellows wurden über neun Interdisciplinary Research Groups finanziert.</p> <p>Die externen Fellows betreuten gleichzeitig bis zu 25 Promovierende und andere junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Junior Fellows betreuten</p>

insgesamt 94 Promovierende und 73 Postdocs im Rahmen ihrer Forschungsprojekte. Aus den naturwissenschaftlichen Schools wurden neun Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Qualifizierungsphase von Fellows des FRIAS an ihre Heimatinstitution eingeladen.

Aus der Förderung der Fellows entstanden während der Verweildauer am FRIAS und aus den Projekten heraus im Nachgang der Förderung mehr als 2.100 Publikationen. Daneben etablierte das FRIAS drei eigene Schriftenreihen (linguae & litterae, FRIAS Rote Reihe, FRIAS Weiße Reihe). Außerdem erhielten die Fellows zwischen 2008 und 2013 zusammen 52 Wissenschaftspreise. Durch die Preise und weitere Einwerbungen hatte das FRIAS in diesem Zeitraum ca. 60 Mio. Euro an zusätzlichen Drittmitteln zur Verfügung.

Im Förderzeitraum wurden 211 ein- oder mehrtägige Kolloquien und Konferenzen durchgeführt. Darüber hinaus wurden 970 kürzere Veranstaltungen ausgerichtet.

Etwa 50 interne und externe Fellows boten pro Jahr trotz ihrer Lehrbefreiung Unterricht an der Universität Freiburg an.

Zur Kontaktpflege mit den externen Fellows wurde ein Alumni-Netzwerk aufgebaut.

Durch das FRIAS wurden neue Kooperationen wie das Harvard Europe Program aufgebaut und bestehende wie die seit 1989 existierende Europäische Konföderation der Oberrheinischen Universitäten (EUCOR) ausgebaut. Das FRIAS initiierte 2012 mit dem University-Based Institutes for Advanced Study (UBIAS) ein internationales Netzwerk der Institutes for Advanced Studies an Universitäten.

Für die Fortsetzung des FRIAS nach der 1. Programmphase hat das Land Baden-Württemberg eine weitere Förderung für zunächst drei Jahre von insgesamt 3,8 Mio. Euro zugesagt. Daneben wurden laut Presseberichten EU-Mittel in Höhe von 3,3 Mio. Euro für die Förderphase 2014 bis 2019 akquiriert. Die Universität finanziert das FRIAS mit 800.000 Euro jährlich weiter. Insgesamt stehen demnach jährlich ca. 2,6-2,7 Mio. Euro zur Verfügung.

Die Fortführung geht einher mit einigen Änderungen in den Förderformaten und der Struktur des FRIAS. Die Umstrukturierung erfolgte zwischen Dezember 2013 und Herbst 2014. So werden zukünftig alle Fellowships auf ein Jahr beschränkt sein. Für interne Senior Fellows ist eine Entlastung des Lehrdeputats um nunmehr die Hälfte vorgesehen. Externe Fellows bleiben von der Lehre weiterhin befreit, werden aber zu Lehrangeboten angeregt.

Die Schools wurden einerseits zugunsten von zeitlich befristeten Forschungsschwerpunkten und andererseits für kleine Forschungsgruppen aufgegeben, um alle Disziplinen der Universität zu integrieren. Durch die Forschungsschwerpunkte erfolgt eine konzentrierte einjährige Förderung mit der Vergabe einer größeren Anzahl von Fellowships (10-15). Gefördert werden Forschungsgebiete der Universität Freiburg, die sich durch hervorragende wissenschaftliche Leistungsfähigkeit auszeichnen. In den Forschungsgruppen sollen zwei bis drei Personen bis zu einem Jahr an einem Forschungsthema ihrer Wahl arbeiten.

Maßnahme 2
Research Group
Programme

Das Research Group Programme ergänzt mit jährlich bis zu zwei Nachwuchsgruppen das FRIAS zur Entwicklung weiterer Forschungsbereiche, die durch die vier Schools nicht vertreten sind. Die Leiterinnen und Leiter der Gruppen erhalten eine Juniorprofessur mit Tenure Track. Über die Einrichtung der Gruppen, die in der Regel extern besetzt werden, entscheidet das Advisory Committee des FRIAS.

Umsetzungs-
stand
(bis 30.10.14)

Insgesamt wurden in drei Ausschreibungsrunden zwischen 2008 und 2010 sechs Nachwuchsgruppen eingerichtet. Drei Tenure Track-Evaluationen wurden bisher durchgeführt und eine Person bereits von der Juniorprofessur (W1) auf eine W3-Stelle angehoben.

Das Tenure Track-Konzept wurde auf die gesamte Universität übertragen, an der momentan elf Juniorprofessuren mit Tenure Track eingerichtet sind.

Die Maßnahme wird ab 2015 im Rahmen des FRIAS weitergeführt. Die Fakultäten stellen dafür eine Mittelbaustelle, die seitens der Universität zu einer W1-

	Stelle umgewandelt und aufgestockt wird. Die zusätzliche Ausstattung erfolgt durch das FRIAS oder den Innovationsfonds der Universität.
<u>Maßnahme 3</u> Research Centre Programme	Diese Maßnahme unterstützt die Gründung von interdisziplinären Zentren, die Disziplinen unterschiedlicher Fakultäten und Fachbereiche verbinden. Dadurch soll die Kommunikation zwischen den Disziplinen und damit die wissenschaftliche Kreativität über traditionelle Grenzen hinweg gesteigert werden. Die außer-universitären Forschungseinrichtungen können als assoziierte Mitglieder der Zentren aufgenommen werden. Die Zentren erhalten eine Anschubfinanzierung von drei Jahren sowie eine pauschale Honorierung der erbrachten wissenschaftlichen Leistungen auf der Basis einer Evaluierung.
Umsetzungsstand (bis 30.10.14)	Die Universität Freiburg verfügte im Herbst 2014 über insgesamt 19 Forschungszentren, davon acht in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie elf in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Davon wurden zwischen 2006 und Mitte 2014 zehn Zentren gegründet sowie weitere drei Einrichtungen geschlossen, weil diese in andere Strukturen überführt wurden oder sie ihre Ziele nicht erreicht haben. Über die Zentren wurde die internationale Vernetzung vorangetrieben und zusätzliche Drittmittel eigeworben. Sie stärkten die interdisziplinäre Arbeit und kooperative Forschung an der Universität Freiburg.
<u>Maßnahme 4</u> International Graduate Academy (IGA)	Die International Graduate Academy (IGA) dient als Dachorganisation der vorhandenen Graduiertenschulen und -kollegs. Sie soll die Einrichtung neuer Graduiertenschulen unterstützen und universitätsweite Qualitätsverbesserungen in der Doktorandenausbildung erreichen. Darüber hinaus werden fächerübergreifende Veranstaltungen zur Vermittlung von Berufsqualifikationen angeboten.
Umsetzungsstand (bis 30.10.14)	Die fakultätsübergreifende Dachstruktur wurde zugunsten unabhängiger Graduiertenschulen aufgegeben. Es wurden jedoch universitätsweite Standards für Promotionsverfahren (inkl. Konfliktmanagement) entwickelt und eingeführt sowie fakultätsspezifische Regularien. Im akademischen Jahr 2013/2014 nahmen 818 Personen an Veranstaltungen der IGA teil. Daneben haben während der gesamten Förderphase über 1.000 Promovierende persönliche Beratungen in Anspruch genommen, darunter etwa 50 % aus dem Ausland. Die IGA veranstaltete seit 2007 insgesamt 20 Tagungen und vergab Reisestipendien für Tagungen im In- und Ausland an 81 Personen. Darüber hinaus werden Vernetzungs- und Karriereveranstaltungen organisiert (DocDay, CareerDay). Die IGA wird im bisherigen Umfang durch Grundmittel fortgeführt und ist mit dem Science Support Centre verschmolzen. Zusammen bilden sie seit Ende 2014 ein Forschungsservicezentrum, das für alle Karrierestufen zuständig ist.
<u>Maßnahme 5</u> Science Support Centre (SSC)	Diese Einrichtung soll die Prozesse zur Einwerbung und Administration von Drittmittelprojekten bündeln und professionalisieren, um Forscherinnen und Forscher bei der Antragstellung zu entlasten und die Erfolge bei Drittmiteleinwerbungen zu steigern. Das Aufgabenspektrum reicht von Projektberatung über die Suche nach Kooperationspartnern bis hin zur administrativen Projektabwicklung. Daneben konzipiert das Zentrum interne Förderprogramme der Universität.
Umsetzungsstand (bis 30.10.14)	Die Universität Freiburg konnte ihre Drittmiteleinahmen aus den Programmen der DFG und der EU zwischen 2006 und 2013 fast verdoppeln, was als Erfolg auch dem SSC zugeschrieben wird. Durch die Einbeziehung internationaler Kooperationspartner konnte so auch die Internationalisierung der Universität vorangetrieben werden. In Abstimmung mit der IGA unterstützt das SSC die Einführung von strukturierten Promotionsprogrammen.

Quellen: Anträge Zukunftskonzept 2007 und 2011, Abschlussbericht 2014.



Zukunfts-konzept	Tradition – Innovation – Autonomy Tradition – Innovation – Autonomie
Förderung	<p>Gefördert von November 2007 bis Oktober 2014 (1. Programmphase und Auslauffinanzierung).</p> <p>Bewilligungssumme inkl. Programmpauschale: 61,2 Mio. Euro (1. Programmphase) bzw. 15,4 Mio. Euro (Auslauffinanzierung), insgesamt 76,6 Mio. Euro.</p>
Leitidee	<p>Die Universität Göttingen sieht ihre besonderen Stärken in ihrer Forschungstradition und Fächervielfalt, in der engen Verflechtung mit dem lokalen, außeruniversitären Forschungsumfeld und in ihrer Autonomie als Stiftungsuniversität. Sie versteht wissenschaftlichen Fortschritt als einen Prozess, der aus der Kreativität und den Anstrengungen einzelner Forscher resultiert, aber gleichzeitig durch strategische Steuerung wie (I) Gewinnen und Binden der Forscherinnen und Forscher, (II) Gestaltung eines forschungsförderlichen Umfeldes und (III) an Leistung orientierte Ressourcenvergabe vorangetrieben werden kann.</p> <p>Vor diesem Hintergrund will die Universität in ihrem Zukunftskonzept</p> <ul style="list-style-type: none"> · mit den außeruniversitären Forschungspartnern am Ort einen gemeinsamen Wissenschaftsstandort Göttingen aufbauen und weiterentwickeln sowie · in diesem Verbund systematisch herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler identifizieren, gewinnen und fördern sowie ihren Spitzenforscherinnen und -forschern Freiräume für Forschung bereitstellen. <p>Die Einbeziehung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den strategischen Entwicklungsprozess der Universität soll über den 2006 gegründeten Göttingen Research Council (GRC), bestehend aus sieben Universitätsmitgliedern und sieben außeruniversitären Mitgliedern, erfolgen. Der GRC ist an der strategischen Entwicklung der Universität, den Rekrutierungsprozessen und Berufungsverfahren beratend beteiligt und für die Evaluation im Kontext der Maßnahmen Brain Gain und Brain Sustain zuständig.</p>
Maßnahmen	
<u>Maßnahme 1</u> Brain Gain	<p>Mit dieser Maßnahme sollen in drei Teilmaßnahmen Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler rekrutiert werden, die die Unterstützung und Entwicklung innovativer Forschungsthemen am Standort Göttingen im Rahmen eines kontinuierlichen und verlässlichen Prozesses ermöglichen. Kern der Maßnahme ist die Einrichtung zweier Typen interdisziplinärer Nachwuchsgruppen. Die Maßnahme wird flankiert durch ein Personalentwicklungsprogramm („Skills-Training“) für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.</p>
Umsetzungs-stand (bis 30.10.14)	<p>Es wurden fünf (1) <u>Courant Research Centres (CRC)</u> in Kooperation mit den Partnern des GRC aufgebaut werden. Ein Courant-Zentrum besteht aus bis zu drei Nachwuchsgruppen mit jeweils einer Tenure Track-Position für die Gruppenleitung. Die Juniorprofessorinnen und -professoren wurden durch den GRC rekrutiert; das Verfahren hat sich laut Abschlussbericht mit Blick auf die Stärkung der Interdisziplinarität bewährt. Die Identifizierung der fünf Themenschwerpunkte der CRC erfolgte über einen im Vorfeld durchgeführten mehrstufigen Auswahlprozess unter Beteiligung der Mitglieder des GRC. Zwischen 2007 und 2012 wurden sieben CRCs eingerichtet. Alle CRCs wurden zwischen 2011 und 2014 einem Evaluierungsverfahren unterzogen, die vom GRC und den Scientific Advisory Boards der Zentren beaufsichtigt wurden. Die wissenschaftlichen Leistungen wurden von externen Gutachterinnen und Gutachtern evaluiert. Laut Abschlussbericht setzen alle CRC ihre Arbeit über 2014 hinaus in anderen institu-</p>

tionellen Formen fort:

Für die fünf CRCs der ersten Auswahlrunde (2006) endete die Förderung im Oktober 2014. Das CRC Poverty, Equity and Growth wird als fakultätsübergreifendes Forschungszentrum der Universität fortgesetzt, das CRC Nano-Spectroscopy wird in ein Campus Laboratory integriert. Aus dem CRC Social Behavior werden Drittmittelprojekte wie eine DFG-Forschergruppe (Sociality and Health in Primates) oder DFG-Graduiertenkollegs (Understanding Social Relationships) entwickelt. Die Juniorprofessuren der CRC Mathematics sowie Geobiology haben Tenure erhalten und sind von ihren jeweiligen Fakultäten übernommen worden.

Die zwei Courant-Zentren der zweiten Ausschreibungsrunde (2009) werden bis Oktober 2016 mit Mitteln des universitären Struktur- und Innovationsfonds finanziert. Beide CRC planen, Drittmittelanträge (SFB und Forschergruppe) zu stellen.

Die Universität plant, die Teilmaßnahme CRC fortzuführen, weil sie sich als zentral für die Erforschung interdisziplinärer Forschungsfelder und damit für die Profilbildung erwiesen hat. Die Fortsetzung soll mit eigenen Mitteln und durch Drittmittelinwerbungen erfolgen.

Zusätzlich sollten fünf (2) Free Floater-Gruppen thematisch offen ausgeschrieben werden. Zwischen 2008 und Anfang 2010 wurden acht Free Floater-Gruppen eingerichtet, die, anders als die CRC, durch Kooperationen stärker in die Fakultäten eingebunden sind. Vier dieser Gruppen können den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, vier den Natur- und Lebenswissenschaften zugeordnet werden. Die Finanzierung erfolgt derzeit mit Mitteln des universitären Struktur- und Innovationsfonds. Weitere Free Floater-Gruppen sollen ausgeschrieben werden.

Im Rahmen der Maßnahme wurden insgesamt 27 Juniorprofessuren eingestellt (52 % weiblich, 52 % international). Elf Professorinnen und Professoren haben Angebote von außerhalb für entfristete Stellen bekommen; davon haben sieben Bleibeangebote der Universität angenommen, davon wiederum drei für W3-Stellen. Vier Juniorprofessorinnen und -professoren haben erfolgreich das Tenure-Verfahren abgeschlossen. Zwei Juniorprofessorinnen und -professoren haben kein Tenure erhalten. Bei zehn Juniorprofessorinnen und -professoren steht das Evaluationsverfahren noch aus.

Die Fördermaßnahmen zur (3) Personalentwicklung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden in einem von der Personalabteilung koordinierten Programm angeboten. Dazu sind zum einen ein Skills-Training entwickelt sowie transparente Auswahlprozesse für langfristige wissenschaftliche Stellen eingeführt worden. Skills Training und Auswahlprozesse werden durch zwei akademische Koordinatorenstellen administriert, die aus Mitteln des Landes Niedersachsen und der Universität finanziert werden. Das Dorothea Schlözer Mentoring Programme für Wissenschaftlerinnen wurde von den 53 Mentorinnen und 89 Mentees als sehr gut bewertet. Die Universität führt das Programm fort und hat es 2012 für Wissenschaftlerinnen der gesamten Universität geöffnet. Pro Jahr werden 24 Plätze vergeben. Die Koordinationsstelle für dieses Programm, die aus Mitteln der 3. Förderlinie finanziert wurde, wurde verlängert und wird fünf Jahre mit Mitteln des Landes Niedersachsen fortgeführt. Danach soll sie mit Universitätsmitteln verstetigt werden.

Maßnahme 2
Brain Sustain

Mit der Maßnahme Brain Sustain, die begleitend zu Brain Gain (Maßnahme 1) entwickelt wurde, sollen Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an der Universität mittels attraktiver Rahmenbedingungen gehalten werden. Dazu sind drei Teilmaßnahmen vorgesehen.

Umsetzungs-
stand
(bis 30.10.14)

Während der Förderphase erhielten 135 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Göttingen Abwerbungsangebote, davon konnten 96 gehalten werden.

Der Antrag des Zukunftskonzepts sah vor, im Rahmen der Teilmaßnahme (1) „New Professorships“ drei neue, auf fünf Jahre befristete W3-Professuren einzurichten, mit denen Forschungsschwerpunkte ergänzt werden sollten. Im Rahmen des Zukunftskonzepts wurden zunächst zwei dieser neuen Professuren geschaffen. Beide Professuren verstärkten die Lebenswissenschaften in unterschiedlichen Teilbereichen.

Während sich laut Abschlussbericht die Teilmaßnahme in Bezug auf die erwartete Weiterentwicklung von Forschungsschwerpunkten der Universität bewährt hat, sind Anpassungen bei den Rahmenbedingungen der Professur vorgenommen worden: Dazu hat das Land Niedersachsen 2012 Anschubfinanzierungen zur Einrichtung von zwei weiteren Professuren bereitgestellt. Die beiden Professuren werden ohne Befristung ausgeschrieben und sollen, wenn die externe Finanzierung ausläuft, von der Universität übernommen werden. Der Abschlussbericht bezeichnet diese Anpassung als Beispiel für gelungenes institutionelles Lernen. Mit einer Professur sollen die Neurowissenschaften (auch mit Bezug zum Exzellenzcluster), mit der zweiten Professur soll das Feld der Religionswissenschaften verstärkt werden.

Herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern soll durch (2) Sabbaticals die Möglichkeit zur Freistellung von Lehr- und Administrationsaufgaben eingeräumt werden. Im Rahmen der Förderung des Zukunftskonzepts wurden 47 Sabbaticals gewährt und 44 Vertretungsprofessuren finanziert. Nach Ende der Förderung wird diese Teilmaßnahme nicht fortgeführt.

Neu geschaffen werden sollte ein (3) Flexible Fund zur kurzfristigen Nutzung von Personal- und Sachausgaben, um Forschungsverbünde und ihre Infrastruktur zu entwickeln oder zu erhalten. Dieser Fund wurde mit Ende der Förderung des Zukunftskonzepts eingestellt.

Maßnahme 3
Lichtenberg-
Kolleg

In dieser Maßnahme ist das Institute for Advanced Study „Lichtenberg-Kolleg“ eingerichtet worden, das sich vordringlich an herausragende junge Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler richtet. Die Fellows (u.a. auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase) können sich selbst bewerben. Die zentral angesiedelte wissenschaftliche Einrichtung wird von einem wissenschaftlichen Direktor bzw. einer Direktorin geleitet und von einem externen wissenschaftlichen Beirat beraten.

Umsetzungs-
stand
(bis 30.10.14)

Das Lichtenberg-Kolleg wurde im August 2012 verstetigt. Nach der Emeritierung der Gründungsprofessorin wurde im Oktober 2012 ein neuer akademischer Direktor berufen.

Während die grundsätzliche Ausrichtung des Kollegs unverändert blieb, wurden das Fellow- und das Forschungskonzept angepasst. Im Jahr 2013/14 wurden für die Dauer von zwei Jahren drei neue Forschungsbereiche eingerichtet. Nach Ende der Förderphase sollen neue Forschungsbereiche durch eine Ausschreibung und nachfolgender Auswahl durch das Academic Advisory Board festgelegt werden. In jedem Forschungsbereich arbeiten Gäste (Senior Fellows), Göttinger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Associates) und drei bis vier Post-docs zusammen. Das Kollegkonzept sieht vor, die Fellows-in-Residence in die Forschungszusammenhänge der Universität zu integrieren. Für die Administration ist mit Mitteln des Landes Niedersachsen eine zusätzliche akademische Koordinationsstelle eingerichtet worden.

Die Universität stellt für das Lichtenberg-Kolleg Mittel in Höhe von einer Million Euro pro Jahr bis 2017 bereit. Danach soll das Budget auf 750.000 Euro gekürzt und Drittmittel akquiriert werden. Ein erstes Drittmittelprojekt in Kooperation mit dem Fritz-Bauer-Institut der Universität Frankfurt wird derzeit durchgeführt. Mit den von der Universität bereitgestellten Mitteln wird die Geschäftsstelle (4,5 VZÄ) finanziert, die im Rahmen des Zukunftskonzepts eingerichtet wurde und die aus der Direktorin bzw. dem Direktor, der Geschäftsführerin bzw. dem Geschäftsführer, den akademischen Koordinatorinnen und Koordinatoren und ei-

	ner (technischen) Assistenz besteht.
<u>Maßnahme 4</u> Göttingen International	Im Zentrum der Maßnahme Göttingen International, die eine Steigerung der internationalen Sichtbarkeit des Göttingen Campus anstrebt, stehen die Gründung von vier Auslandsrepräsentanzen (Liason Offices in China, Südkorea, Indien und ggf. USA) und die Einrichtung eines Koordinierungsbüros in Göttingen. Ferner ist die systematische Anwerbung von ausländischen Studierenden und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vorgesehen.
Umsetzungsstand (bis 30.10.14)	<p>Im Rahmen dieser Maßnahme ist ein <u>Internationalisierungsbüro</u> eingerichtet worden, das der Strategieentwicklung dient und Serviceaufgaben erfüllt. Zu den Tätigkeitsfeldern gehören die Pflege der internationalen Beziehungen (darunter die <u>Liason Offices</u> in Nanjing und Pune [das Office in Korea wurde 2012 geschlossen]), die Betreuung der Mobilitätsprogramme, das internationale Marketing, internationale Studierendenangelegenheiten und das Welcome Center.</p> <p>Daneben wurden die <u>strategischen Partnerschaften</u> mit Indien und China verbessert. Gemäß der Internationalisierungsstrategie der Universität umfasst der Fokus der internationalen Beziehungen die Zielregionen Europa, Nord- und Südamerika, Südostasien und Japan. Mit Mitteln des Landes Niedersachsen wurde die Position einer <u>EU-Koordination</u> eingerichtet, um die strategischen Partnerschaften in der Europäischen Union zu konsolidieren. Diese Stelle soll mit Mitteln des universitären Struktur- und Innovationsfonds verstetigt werden.</p> <p>Die Internationalisierungsstrategie soll umgesetzt und weiterentwickelt werden. Dazu wurden das <u>International Office</u> (Stabsstelle), die Liason Offices und das <u>Welcome Center</u> verstetigt. Neun Stellen (8,5 VZÄ), die im Rahmen der 3. Förderlinie geschaffen wurden, wurden mit Mitteln des Struktur- und Innovationsfonds verstetigt. Die Abteilung Göttingen International hat weitere Stellen aus universitären Mitteln und mit Drittmitteln geschaffen.</p> <p>Für das Liason Office in Nanjing wurde 2013 ein neuer Direktor eingestellt. Im Fachbereich Chinese Studies wurden seit 2012 vier Professorinnen und Professoren berufen. Diese Berufungen sollen den Aufbau des Academic Confuzius Institute unterstützen, das in Europa einzigartig ist und in Kooperation mit den Universitäten Peking und Nanjing entsteht.</p>

Quellen: Antrag Zukunftskonzept 2007 und 2011, Abschlussbericht 2014.



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Zukunfts- konzept	Realising the Potential of a Comprehensive University
Förderung	<p>Gefördert seit November 2007 (1. und 2. Programmphase).</p> <p>Bewilligungssumme 2. Programmphase inkl. Programmpauschale: 71,3 Mio. Euro (1. und 2. Programmphase insgesamt: 140,2 Mio. Euro).</p>
Leitidee	<p>Die Universität Heidelberg möchte einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis der komplexen materiellen, biologischen, kulturellen und gesellschaftlichen Themen unserer Zeit leisten. Dazu möchte sie insbesondere die Bedingungen für interdisziplinäre Forschung fördern. Außerdem sieht sie in Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Industriepartnern und Forschungsverbänden eine wichtige Voraussetzung, um Synergieeffekte zu erzielen und eine der weltweit führenden Institutionen in Forschung und forschungsorientierter Lehre zu werden.</p>
Maßnahmen	
<u>Maßnahme 1-4</u> Fields of Focus	<p>Durch die Maßnahmen 1-4 werden die während der 1. Programmphase geschaffenen vier Fields of Focus (FoF) ausgebaut. Die interdisziplinär angelegten Schwerpunkte sind (1) Molecular and cellular basis of life, (2) Structure and pattern formation in the material world, (3) Cultural dynamics in globalised worlds und (4) Self-regulation and regulation: individuals and organisations. Jedes FoF wird von einem Research Council aus jeweils zwölf Mitgliedern koordiniert (ggf. mit Mitgliedern außeruniversitärer Institutionen). Ziel ist sowohl die Stärkung der beteiligten Einzeldisziplinen als auch Kooperationen untereinander.</p>
Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)	<p>In den einzelnen FoF werden interdisziplinäre Projekte über eigene Förder- und Auswahlinstrumente finanziert. Die FoF führten diverse internationale Veranstaltungen durch und bauten ihre Kooperationen aus.</p> <p>In den vier FoF wurden mehrere Professuren und Nachwuchsgruppenleitungen besetzt. Alle 108 zwischen 2011 und 2014 an die Universität berufenen Professuren sind in eines der vier FoF integriert, 19 davon sind explizit als Brückenprofessuren zusammen mit außeruniversitären Kooperationspartnern oder als Verbindungsglied zwischen zwei universitären Einrichtungen eingerichtet worden. Das Personal aller vier FoF ist in die forschungsorientierte Lehre eingebunden.</p> <p>Im <u>FoF 1</u> werden molekulare Mechanismen physiologischer und pathologischer Funktionen in der Zelle sowie im Organismus untersucht. Dafür wurden mit dem European Molecular Biology Laboratory (EMBL), dem Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ) und dem Max-Planck-Institut für medizinische Forschung (MPI-mF) renommierte außeruniversitäre Partner integriert. Über die beschriebenen Maßnahmen hinaus werden in FoF 1 schrittweise Core Facilities für die gemeinsame Nutzung freigestellt. Jährlich wird zudem der Heidelberg Molecular Life Sciences Award vergeben. Außerdem wurde eine Brückenprofessur für Chemische Biologie besetzt.</p> <p>Im <u>FoF 2</u> werden gemeinsame Strukturen jeder Skalierung in der materiellen Welt untersucht. Dafür werden die Synthetische Chemie mit der Physik komplexer Systeme, die reine Mathematik mit der Theoretischen Physik sowie die Numerische Mathematik mit Chemie und Physik verknüpft.</p> <p>FoF 2 besitzt ein eigenes Programm für Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie ein Postdoc-Programm. Die Zusammenarbeit soll durch eine Brückenprofessur für Mathematische Physik unterstützt werden, für die ein Kandidat aus Kanada den Ruf angenommen hat.</p>

Im FoF 3 werden die Konstruktion und die Dynamisierung kultureller Räume erforscht, um drängende Probleme der kulturellen Identität, sozialer und religiöser Konflikte und transkultureller Prozesse besser zu verstehen. Dazu werden „Transkulturelle Studien“ unterstützt und durch Nachwuchsgruppen ausgebaut. Außerdem wurde 2013 der Forschungsverbund Anthropologie und Ethik eingeführt. Der Brückenschlag zwischen Natur- und Geisteswissenschaften wird zudem durch den Ausbau der Digital Humanities vorangetrieben. Dabei sind auch viele externe Partnerinstitutionen eingebunden.

Im FoF 4 werden menschliche (Selbst)-Regulationsprozesse im interdisziplinären Dialog analysiert. Daran sind sowohl Fächer der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften als auch der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Juristischen Fakultät beteiligt.

Im FoF 4 wurde das Forschungszentrum für Verteilungskämpfe und Globalisierung gegründet. Außerdem werden seit 2013 zwei Nachwuchsgruppen zu Selbstregulationsforschung finanziert.

Die Research Councils der FoF haben sich als fakultäts- und zentrenübergreifende Beratungsgremien etabliert, die zentrale Leitlinien der strategischen Entwicklung erstellen und fördern. Die engsten außeruniversitären Kooperationspartner sind personell darin vertreten. Ihre Mitgliedschaft soll unabhängig von universitätsinternen Neubesetzungen verlängert werden, da sich die Einbindung als sehr fruchtbar erwiesen hat. Als besonders intensiv wird zudem die Zusammenarbeit mit dem KIT über die Teilmaßnahme HEiKA (siehe Maßnahme 6) bezeichnet, die sich auch auf die Arbeit in den FoF auswirkt.

Maßnahme 5
Collaboration
and Integration
and Effort between
Fields of Focus

Die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den Fields of Focus und über diese hinaus soll eine Infrastruktur in Form von eigenständigen interdisziplinären Zentren unterstützen. Über ein Institute for Advanced Study erfolgt eine direkte Personen- und Projektförderung sowie die Finanzierung von Veranstaltungen. Daneben wird das wissenschaftliche Rechnen als unterstützende Teilmaßnahme mit stimulierender Wirkung auf alle Fields of Focus ausgebaut. Außerdem wird ein Zentrum eingerichtet, an dem die ökologischen Auswirkungen des technischen und gesellschaftlichen Wandels untersucht werden, so dass es mit den FoF 1, 2 und 4 vernetzt ist.

Umsetzungs-
stand
(1.11.12-
31.12.14)

Für das (1) Marsilius-Kolleg wurden je Förderjahr durchschnittlich zwölf Fellowships mit einer Laufzeit von je einem Jahr vergeben. Neben den internen Fellows wurden durch Marsilius Visiting Professorships bis Ende 2014 zwei ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowohl in die Lehre als auch in die Forschung an der Universität Heidelberg eingebunden. Daneben wurden mehrere Marsilius-Projekte sowie diverse Veranstaltungen (Tagungen, Workshops, Summer Schools etc.) finanziert sowie Unterricht angeboten (Marsilius Bridging Seminars). Ende 2015 werden die Marsilius-Arkaden als Neubau u.a. für die Unterbringung des Marsilius-Kollegs bezugsfertig sein. Mit dem Umzug auf den Campus „Neuenheimer Feld“ soll das Kolleg zum Anlaufpunkt für die Geisteswissenschaften auf dem ansonsten naturwissenschaftlich und lebenswissenschaftlich geprägten Campus werden.

Durch den (2) Frontier Innovation Fund wurden seit 2008 in acht Antragsrunden insgesamt 135 kleine und mittlere Projekte gefördert. Mehrere Projekte konnten nach der Anschubfinanzierung durch Drittmittel (DFG, BMBF, EU) fortgesetzt werden. Die Ausschreibungen erfolgen jährlich.

Das (3) Heidelberg Centre for the Environment (HCE) ist ein Netzwerk aus zwölf Instituten und 60 persönlichen Mitgliedern, die ein breites Spektrum aus den Natur-, Sozial- und Kulturwissenschaften abdecken. Die Forschungstätigkeiten sind in 18 Arbeitsgruppen aufgliedert, deren analytischen Methoden auf der Heidelberg Environmental Analytics Platform (HEAP) zusammengestellt sind. Darüber hinaus wurden zwei Nachwuchsgruppen sowie mehrere interdisziplinäre Projekte und Netzwerkveranstaltungen finanziert. Über The Heidelberg Bridge erfolgt die Präsentation der Forschungsthemen in die breite Öffentlichkeit.

Durch (4) Scientific Computing sollen die Forschungen der FoF technisch und methodologisch unterstützt werden. Kooperationen erfolgten bisher auf sieben

	<p>strategischen Forschungsfeldern: Cultural Heritage, Social and Behavioural Sciences, Advanced Materials, Medicine and Health Care, Computational Astrophysics, Computational Environmental Science und Industrial Applications. Mehrere Forschungsprojekte wurden direkt finanziert. Außerdem wurde 2014 eine Nachwuchsgruppe zum Schwerpunkt Computational Humanities eingerichtet.</p>
<p><u>Maßnahme 6</u> Networking with External Partners</p>	<p>Durch diese Maßnahme möchte die Universität Heidelberg das reiche Umfeld an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, zu denen bereits zahlreiche Kooperationen bestehen, weiter ausbauen und den Kontakt durch institutionelle Partnerschaften intensivieren. Unterstützt wird die Zusammenarbeit durch Stellen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Ten-Year Track und einen Preis für Brückenprojekte.</p> <p>Insbesondere soll über den Standort Heidelberg hinaus die Zusammenarbeit mit dem KIT in Karlsruhe intensiviert werden. Außerdem sollen industrielle Partner der Rhein-Neckar-Region eingebunden werden.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Über die (1) <u>DKFZ-ZMBH Alliance</u> zwischen dem Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ) und dem Zentrum für Molekulare Biologie der Universität (ZMBH) sollen hochkarätige Berufungen an der Schnittstelle von Molekular-, Zell- und Tumorbologie ermöglicht werden. Bisher erfolgten zwei gemeinsame Ausschreibungen für Professuren sowie mehrere Brückenprojekte. Mehr als 400 eingebundene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler profitieren von gemeinsamen Unterstützungsprogrammen und gemeinschaftlich genutzter Infrastruktur.</p> <p>Über das (2) <u>Heidelberg Research Centre for Molecular Medicine</u> (HRCMM), das die Heidelberger Medizinische Fakultät sowie das European Molecular Biology Laboratory (EMBL) tragen, haben alle Fellows Zugang zur gemeinsamen Infrastruktur. Einjährige Fellowships werden für Promovierende der Medizin vergeben, zweijährige für fortgeschrittene sowie etablierte Medizinerinnen und Mediziner.</p> <p>Über die (3) <u>Heidelberg Karlsruhe Research Partnership</u> (HEiKA) arbeiten die Universität Heidelberg und das KIT in fünf ausgewählten Forschungsschwerpunkten zusammen, um durch gemeinsame Ausschreibungen, Kofinanzierungen und die gemeinsame Nutzung von Infrastruktur Synergieeffekte zu erzeugen. Die Forschungsschwerpunkte sind Advanced Imaging Platform, Medical Technology for Health, Nature, Technology, Society, Organic Electronic und Synthetic Biology. An den bisher ausgewählten 26 HEiKA-Projekten tragen die jeweiligen Kooperationspartner jeweils die Hälfte der Kosten. Aus den bereits abgeschlossenen 18 Kooperationsprojekten sind Drittmittelinwerbungen von über 9 Mio. Euro entstanden. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase soll an der Universität Heidelberg ein vergleichbares Netzwerk zum Young Investigator Network des KIT aufgebaut werden. Dazu gab es zwei Treffen, um Erfahrungen auszutauschen und die Interessen der beiden Standorte abzugleichen.</p> <p>Über (4) <u>Outreach Connections: Business, Innovation and Knowledge Transfer</u> wurden mehrere Industry on Campus-Projekte angestoßen, u.a. mit Partnern wie Bayer Technologies Services, Sony Deutschland und Carl Zeiss. Mit dem Austrian Institute of Technology (AIT) wurde ein Kooperationsvertrag unterzeichnet. Es wird eine langfristige strategische Zusammenarbeit angestrebt, die insbesondere für EU-Projekte genutzt werden soll.</p>

<p><u>Maßnahme 7</u> Strengthening International Exchange</p>	<p>Diese Maßnahme soll den Wissensaustausch mit akademischen und nicht-akademischen Partnern aus Industrie und Politik unterstützen. Diesem Ziel dienen personelle Austauschprogramme und ein Ausbau der internationalen Kontaktstellen der Universität.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>An <u>Mobility Grants for International Research Cooperation</u> wurden Reisemittel und Stipendien für über 50 internationale Kooperationsprojekte vergeben. Daneben wurden in den ersten zwei von fünf geplanten Ausschreibungsrunden zusammen 22 <u>International Guest Professorships</u> vergeben, von denen neun einmalig an die Universität Heidelberg kommen werden und 13 mehrfach. Alle ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden vom Welcome Centre unterstützt.</p> <p>Ferner wurden die Aktivitäten der Verbindungsbüros und der strategischen Partnerschaften ausgebaut. Insbesondere wurden zuletzt das Heidelberg Center South Asia in New Dehli und das Heidelberg Center for Latin America in Santiago de Chile ausgebaut. Das HeKKSaGOn-Konsortium, an dem drei deutsche und drei japanische Universitäten beteiligt sind, wurde durch eine neue Förderlinie gestärkt. Die Verbindungen nach Ostasien wurden zudem durch Verbindungsbüros der Universitäten Heidelberg und Kyoto an der jeweils anderen Universität ausgebaut.</p>
<p><u>Maßnahme 8</u> Optimising the General Conditions for Research, Teaching and Cooperation</p>	<p>Um herausragenden Nachwuchsgruppenleitungen ein attraktives Laufbahnmodell anzubieten, wurde das bestehende Instrument der unabhängigen Nachwuchsgruppenleitung mit Betreuung der Promovierenden zum Ten-Year Track weiterentwickelt. Unabhängige Nachwuchsgruppenleitungen, die eine fünfjährige Phase erfolgreich abgeschlossen haben, können sich auf eine anschließende Start-up-Professur mit einer Laufzeit von sechs Jahren bewerben.</p> <p>Um die Zusammenarbeit sowohl im internen interdisziplinären Bereich als auch die externen Kooperationen zu unterstützen, sollen verschiedene Dienstleistungen restrukturiert werden. Daneben sollen integrierte Serviceportale mit administrativen Kompetenzen aus verschiedenen Dienstleistungsbereichen eingerichtet werden: Welcome Center, Student Service Centre, Forschungsmanagement.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Über (1) <u>Support of Junior Scientists and Ten-Year Track</u> werden zwei Karrierewege zur Professur unterstützt. Einerseits können Nachwuchsgruppenleitungen nach fünfjähriger Arbeitsphase an der Universität sich um eine sechsjährige Juniorprofessur bewerben (Ten-Year Track). Dieser wurde bisher erst an sehr wenige Personen vergeben. Die Universität möchte diesen Bereich aus Eigenmitteln auf 40 Stellen ausbauen. Andererseits werden W3-Professuren auf Zeit (Start-up-Professuren) mit fünfjähriger Laufzeit eingerichtet, die um zwei Jahre verlängerbar sind (Start-up-Plus). Zehn der Start-up-Professuren wurden seit 2008 an der Universität Heidelberg verstetigt oder erhielten einen Ruf an eine andere Universität.</p> <p>Für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vom Postdoc-Bereich bis zur Juniorprofessur wird das Managementtraining „Auf dem Weg zur Professur“ angeboten. Der Dual Career Service wurde auf Postdocs ausgeweitet.</p> <p>Die Graduiertenakademie dient als Dachorganisation für die über 30 strukturierten Promotionsprogramme. Sie bietet Unterstützung für internationale Promovierende und sichert allgemeine Qualitätsstandards in der Promotion.</p> <p>Im Bereich (2) <u>Diversity Management, Service Portals, Governance</u> ist ein Gender and Diversity Professional Training Programme eingerichtet worden. Außerdem werden KiTa-Plätze und Unterkünfte für Studierende mit Kindern ausgebaut. Die Kofinanzierung des Olympia Morata Programme zur Förderung des Hochschullehrerinnennachwuchses wird fortgesetzt. Ferner werden ein Student Service Centre und ein Welcome Centre betrieben.</p>

Zukunfts-konzept	A Concept for the Future of Universität Karlsruhe (TH). The Foundation of Karlsruhe Institute of Technology (KIT).
Förderung	Gefördert von November 2006 bis Oktober 2014 (1. Programmphase und Auslauffinanzierung). Bewilligungssumme inkl. Programmpauschale: 75,2 Mio. Euro (1. Programmphase) bzw. 17,0 Mio. Euro (Auslauffinanzierung), insgesamt 92,2 Mio. Euro.
Leitidee	Durch die Fusion der Universität Karlsruhe mit dem Forschungszentrum der Helmholtz-Gemeinschaft im Karlsruhe Institute of Technology (KIT) soll die internationale Konkurrenzfähigkeit des Standorts maßgeblich gesteigert werden. Für den Zusammenschluss von Universität und Forschungszentrum wurden keine direkten Mittel beantragt, allerdings waren die beantragten Maßnahmen auf die Beförderung des KIT-Fusionsprozesses gerichtet. Das Zukunftskonzept umfasste 16 Maßnahmen, die sich in drei Gruppen unterteilen lassen: <ul style="list-style-type: none"> · die Entwicklung neuer Forschungsfelder und Kooperationen · die Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase sowie · Investitionen für Großgeräte.
Maßnahmen	
Merger of University and Forschungszentrum	Die Förderung des Zukunftskonzepts wurde vom Bewilligungsausschuss Exzellenzinitiative mit drei Auflagen verbunden, die bei Nichterfüllung zur Beendigung der Förderung geführt hätten: (1) Die Universität soll ein international besetztes Aufsichtsgremium einsetzen, dem sie mindestens jährlich über den Verlauf des Projektes berichtet. (2) Das Gremium soll der Gemeinsamen Kommission bis Ende 2007 eine Stellungnahme zum Gründungsprozess des KIT vorlegen. (3) Zu diesem Zeitpunkt soll ferner ein Gründungsvertrag abgeschlossen sein.
Umsetzungs-stand (bis 30.10.14)	Alle drei Auflagen hat das KIT fristgerecht erfüllt. <u>Rechtliche Rahmenbedingungen:</u> Nach Unterzeichnung des Gründungsvertrags, der noch auf zwei rechtlich selbständigen Einrichtungen basierte, beschlossen der Bund und das Land Baden-Württemberg die Fusion der Einrichtungen zu einer rechtlichen Einheit. Zum 1. Oktober 2009 wurde die Fusion durch die Gründung des KIT erreicht (KIT-Zusammenführungsgesetz). Gemäß Gesetz wurde das KIT als Körperschaft des öffentlichen Rechts nach baden-württembergischem Landesrecht und als staatliche Einrichtung errichtet. Darüber hinaus wurde eine Verwaltungsvereinbarung verabschiedet, die die Zusammenarbeit zwischen Bund und Land regelt. Diese Vereinbarung wurde im April 2011 in Form eines Eckpunktepapiers weiterentwickelt und im November 2011 zu einem „KIT-Weiterentwicklungsgesetz“ ausformuliert, das im Mai 2012 verabschiedet wurde. Zentrale Regelungen: (1) Die Autonomie des KIT wird befördert (Wegfall des Zusatzes „staatliche Einrichtung“). (2) Das KIT erhält budgetneutral die Dienstherrnenfähigkeit und Arbeitgebereigenschaft für seine Beamtinnen, Beamten und Beschäftigten. (3) Das KIT wird in weitem Umfang Eigentümer des Vermögens (inkl. des Sondervermögens Großforschung). (4) Die Fachaufsicht des Landes über den Universitätsbereich wird weitgehend aufgehoben, die Autonomie bei Berufungen erhöht. Im Januar 2014 wurde eine „Gemeinsame KIT-Satzung“ verabschiedet, im April 2014 ein Leitbild. <u>Governance und Steuerung:</u> Mit der Fusion des KIT wurden die zentralen Steu-

rungsstrukturen grundsätzlich und umfassend umgestaltet. Auf der Grundlage des KIT-Zusammenführungsgesetzes wurden einheitliche Aufsichts-, Leitungs- und Mitbestimmungsstrukturen geschaffen. Die zentralen Organe bilden KIT-Senat, KIT-Präsidium und KIT-Aufsichtsrat (lt. KIT-Gesetz). Ein International Advisory Board wurde eingerichtet. Der Council for Research and Promotion of Young Scientists (CRYS) wurde 2007 als internes wissenschaftliches Auswahlgremium für Forschungsprojekte im Kontext des Zukunftskonzepts gegründet und hat dem KIT zufolge wesentlich die Entstehung einer KIT-Identität vorangetrieben. Nach Ende der Förderung soll CRYS als zentrales universitäres Beratungs-, Auswahl- und Evaluierungsgremium erhalten bleiben.

Aufbauorganisation und thematische Profilbildung: Alle wissenschaftlichen Einrichtungen des Universitäts- und Großforschungsbereichs (Fakultäten, Institute, Zentren, Schwerpunkte, Helmholtz-Programme) wurden in sechs „Verantwortungsbereiche“ zusammengefasst, die jeweils von einem Chief Science Officer (CSO) geleitet wurden. Diese Struktur wurde angepasst: Gegenwärtig gibt es – kodifiziert in der „Gemeinsamen KIT-Satzung“ – fünf „Bereiche“, jeweils mit einer hauptamtlichen Bereichsleitung. Die „Bereiche“ sind laut KIT-Satzung disziplinär gebildet und bündeln Forschung, Lehre und Innovation der ihnen zugeordneten Institute. Übergreifende thematische Forschungsprofile des KIT wurden in „KIT-Zentren“ und „KIT-Schwerpunkten“ formuliert bzw. vorangetrieben; sie wurden zu aktuell sieben KIT-Zentren zusammengefasst. Die Zentren bündeln laut KIT-Satzung die programmorientierte und die koordinierte Forschung im KIT, vertreten nach außen die strategischen Forschungsfelder des KIT und stellen nach innen und außen eine Dialog- und Strategieplattform dar.

Maßnahmenbündel 1

Es wurden verschiedene Maßnahmen zur Steigerung der Forschungsleistungen umgesetzt, die sich vor allem auf die Gewinnung herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beziehen:

- Einrichtung von zehn New Field Groups zur Entwicklung neuer Exzellenzbereiche;
- zehn Split Professorships, die zur Hälfte aus Mitteln des Zukunftskonzepts und aus Mitteln der Industrie finanziert werden sollen;
- Start-up Budgets zur Initiierung neuer Projekte.

Umsetzungsstand
(bis 30.10.14)

Strategisch wichtige Forschungsfelder werden über New Field Groups (NFG) gefördert. Insgesamt sind bis April 2011 zehn NFG eingerichtet worden. Acht Professuren wurden in die Grundfinanzierung übernommen, zwei werden z.T. aus Industriemitteln finanziert.

Am KIT sind bis Mai 2012 acht Shared Professorships mit Industriepartnern etabliert worden. Diese Maßnahme hat sich laut KIT als wirksames Instrument des Wissenstransfers und der Innovationsförderung erwiesen. Shared Professorships sind befristet. Bei der Einrichtung neuer Positionen wird eine Industriebeteiligung von mehr als 50 % erwartet.

KIT-Kompetenzfelder, KIT-Zentren und KIT-Schwerpunkte erhielten Strategic Project Funds (Start-up Budgets) für neue Projekte; diese konnten dem KIT zufolge in verschiedenen KIT-Zentren und KIT-Schwerpunkten eine starke Hebelwirkung entfalten. Die Förderung der KIT-Zentren durch Strategic Project Funds wurde 2012 reduziert und die Maßnahme 2014 in die Grundfinanzierung überführt.

Maßnahmenbündel 2

Eine umfassende Nachwuchsförderung wird über verschiedene Förderinstrumente durchgeführt mit dem Ziel der frühen Selbständigkeit und der Vernetzung der Nachwuchskräfte:

- Einrichtung von Young Investigator Groups und eines Young Investigator Network, das eigenständig über die Verwendung der Mittel entscheiden kann.
- Etablierung von Feasibility Studies of Young Scientists zur Unterstützung der frühen Selbständigkeit im Anschluss an Master-/Diplom- oder Doktorarbeiten.
- Zwölf Research und Split Research Groups, die der Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dienen sollen und z.T. gemeinsam mit

	<p>dem Forschungszentrum eingerichtet werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Karlsruhe House of Graduate Students als Dacheinrichtung zur Schaffung von optimalen Promotionsbedingungen und zur administrativen Unterstützung bei der Auswahl und Betreuung der Promovierenden. · House of Competence (HoC) zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und zur Karriereberatung für Studierende.
<p>Umsetzungsstand (bis 30.10.14)</p>	<p>Im Rahmen der Maßnahme <u>Young Investigator Groups</u> können junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Anschluss an die Promotion eine eigene Nachwuchsgruppe aufbauen. Bis April 2014 wurden insgesamt 39 Young Investigator Groups eingerichtet. Diese Maßnahme soll bei einer externen Unterstützung der Finanzierung fortgeführt werden, im Juli 2014 wurde bereits eine so finanzierte Young Investigator Group eingerichtet.</p> <p>Die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter werden unabhängig von ihrer Finanzierung im <u>Young Investigator Network</u> vernetzt und zusätzlich gefördert. Es wird ein Academic Leadership-Zertifikat vergeben. Das Young Investigator Network wurde 2012 in die Grundfinanzierung überführt.</p> <p>Bis Mai 2012 wurden 64 <u>Feasability Studies of Young Scientists</u> eingerichtet, bis Mai 2013 waren alle Feasability Studies of Young Scientists abgeschlossen. Eine Fortsetzung der Maßnahme ist geplant, wenn hierfür eine externe Finanzierung gewonnen werden kann.</p> <p>Es wurden acht <u>Research Groups</u> eingerichtet; diese haben laut KIT nicht nur die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase gefördert, sondern auch das Forschungsprofil des KIT weiterentwickelt. Diese Maßnahme wird – wie im Fortsetzungsantrag noch vorgesehen – nicht fortgeführt.</p> <p>Während die <u>Shared Research Groups</u> zunächst auf die Zusammenarbeit zwischen Universität Karlsruhe und Forschungszentrum ausgelegt waren, wird diese Maßnahme seit der Fusion für gemeinsame Forschungsinteressen des KIT mit der Industrie eingesetzt. Es sind bislang 13 Shared Research Groups eingerichtet worden (u.a. mit Siemens, BASF, Bayer, Fraunhofer-Instituten). Neue Shared Research Groups sollen fallweise eingerichtet werden, eine mehr als 50 %ige Finanzierung seitens der Industrie wird erwartet.</p> <p>Das 2007 gegründete <u>Karlsruhe House of Young Scientists</u> richtet sich als Austauschplattform an Promovierende und junge Postdocs. Das Karlsruhe House of Young Scientists vergibt verschiedene Stipendien, einen Promovierendenpreis und ermöglicht die Teilnahme an Kursen und Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase. Das Karlsruhe House of Young Scientists wurde 2012 in die Grundfinanzierung überführt.</p> <p>Das <u>House of Competence</u> ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung zur Kompetenzentwicklung und Kompetenzforschung. Es stellt insbesondere für Studierende, aber auch für Promovierende und weitere Zielgruppen ein vielfältiges Kursangebot im Bereich der allgemeinen Kompetenzentwicklung zur Verfügung. Das House of Competence wurde 2012 in die Grundfinanzierung überführt.</p>
<p><u>Maßnahmenbündel 3</u></p>	<p>Ein drittes Maßnahmenbündel dient dem Ausbau der Forschungsinfrastruktur am KIT durch drei große Investitionsprojekte für Großgeräte.</p>
<p>Umsetzungsstand (bis 30.10.14)</p>	<p>Das <u>Nanoanalytics by Transmission Electron Microscopy</u> unterstützt die Material- und Festkörperforschung, Chemie, Nanotechnologie und Biologie. Die Geräte sind in einer zentralen Einrichtung installiert und internen sowie externen Nutzerinnen und Nutzern zugänglich.</p> <p>Die <u>Indoor Test Facilities for Mobile Systems</u> ermöglichen die Entwicklung von Mobilitäts- bzw. Antriebssystemen und werden bereits in mehreren Verbundprojekten und in Industriekooperationen genutzt.</p> <p><u>KIT-Nanolab@Anka</u> ist ein Labor für in-situ-Experimente an der Synchrotron-Strahlungsquelle ANKA. Nanolab@Anka wurde etwa hälftig aus Mitteln des Zukunftskonzepts und aus Eigenmitteln des KIT errichtet.</p>

<u>Weitere Maßnahmen</u>	Gemäß Antrag sind Mittel für die Förderung der Gleichstellung bewilligt worden (KIT Diversity). Darüber hinaus soll im Rahmen eines Network of Excellent Retired Scientists administrative Unterstützung sowie Mittel für Projekte für emeritierte Professorinnen und Professoren zur Verfügung gestellt werden. Schließlich sollen die Programme Time-Space-Money und Part-Time Teaching Staff herausragenden Forscherinnen und Forschern Forschungsfreiräume eröffnen.
Umsetzungs- stand (bis 30.10.14)	<p>Bis 2012 nutzten im Rahmen von <u>KIT Diversity</u> 38 Frauen und ein Mann das Wiedereinstiegsprogramm (seit Juli 2009) nach einer Familienphase. Dieses Programm wurde 2012 beendet. Ferner gibt es ein Elternzeitbegleitprogramm (Beratungsfunktion), ein Eltern-Kind-Büro sowie weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unterschiedliche Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung werden nun aus dem Grundhaushalt finanziert, u.a. das Female Professors Program, das 2013 eröffnete „KinderUniversum“ und das Dual Career Office.</p> <p>22 Personen wurden bis 2013 in das <u>Network of Excellent Retired Scientists</u> aufgenommen. 2014 wurde ein Nachfolgekonzept initiiert, das emeritierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in noch höherem Maße einbinden soll.</p> <p>Aufgrund der Mittelkürzungen 2007 ist die Maßnahme <u>Part-Time Teaching Staff</u> nicht weiterverfolgt worden. Lehrvertretungen sowie zusätzliche Sachmittel wurden im Rahmen von <u>Time-Space-Money</u> finanziert. Die Maßnahme endete wie geplant 2011.</p>

Quellen: Anträge Zukunftskonzept 2006 und 2011, Abschlussbericht 2014.



Zukunfts- konzept	<p>Meeting the Challenge of Change and Complexity – Strategies for Future Excellence in Research and Education</p> <p>Die Herausforderung von Wandel und Komplexität annehmen – Strategien für zukünftige Exzellenz in Forschung und Lehre</p>
Förderung	<p>Gefördert seit November 2012 (2. Programmphase). Bewilligungssumme inkl. Programmpauschale: 60,4 Mio. Euro.</p>
Leitidee	<p>Ziel des Zukunftskonzepts der Universität Köln ist, die Universität attraktiver, flexibler und dynamischer zu machen und sie für die Spitzenforschung so zu positionieren, dass sie zur Lösung der „Großen gesellschaftlichen Herausforderungen“ beitragen kann. Dabei sieht die Universität Köln ihr besonderes Potenzial darin, durch die Bildung und Ausschöpfung von Profildbereichen das Forschungsprofil in vier wissenschaftlichen Feldern (Kernprofilbereiche) voranzubringen, so dass international sichtbare Exzellenzzentren entstehen. Jeder Kernprofilbereich soll in ein thematisch breit angelegtes Kompetenzfeld eingebettet werden; hierdurch sollen die interdisziplinäre Forschung und die integrative Entwicklung der gesamten Universität befördert werden.</p> <p>Zusätzlich ist vorgesehen, durch neue Leitungsstrukturen und -prozesse die Flexibilität und Handlungsfähigkeit der Universität zu verbessern und ein internes Fördersystem auf allen wissenschaftlichen Ebenen zu etablieren. Auch will die Universität die ForschungsAllianz Köln weiterentwickeln, eine strategische Partnerschaft, die auf der Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungsinstitutionen der Region basiert.</p> <p>Studierende sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase sollen durch das Zukunftskonzept in ein Netzwerk von fachbezogenen und fakultätsweiten Graduiertenschulen einbezogen und in die universitätsweite Albertus Magnus Graduiertenschule Cologne (AMGSC) integriert werden. Dies schließt die Etablierung diversifizierter Lehr- und Ausbildungsprogramme (forschungsorientierte Studiengänge) ausdrücklich ein. Flankiert wird das Zukunftskonzept durch Förderprogramme für Internationalisierung und Gleichstellung.</p>
Maßnahmen	
Maßnahme 1 Key Profile Areas and Competence Areas	<p>Im Rahmen dieser Maßnahme soll mit drei Teilmaßnahmen das Forschungsprofil der vier Kernprofilbereiche (KPB) „Alters-assozierte Erkrankungen“, „Behavioral Economic Engineering and Social Cognition“, „Quantenmaterie und -materialien“ und „Sozioökonomischer, kultureller und politischer Wandel im Globalen Süden“ sowie der die KPB umgebenden Kompetenzfelder (KF) gestärkt werden. Die vier KPB sollen durch enge Zusammenarbeit mit regionalen Forschungseinrichtungen und internationalen Netzwerken ein hohes internationales Renommee aufbauen. KPB und KF sollen unter externer Beteiligung alle fünf Jahre evaluiert werden.</p>
Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)	<p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (1) <u>Establishment of new Professorships</u> sollen vier internationale Professuren je KPB (Headhunting-Strategie mit dem Ziel, insbesondere Frauen zu berufen, i.d.R. zwei W3- und zwei W1/W2-Professuren mit Tenure Track-Option) berufen werden, aus Mitteln des Zukunftskonzepts zwölf Professuren in den KPB 2 bis 4 (vier neue Professuren in KPB 1 aus Mitteln des Exzellenzclusters CECAD). Bis Ende 2014 wurden neun der zwölf Professuren in den KPB 2 bis 4 besetzt.</p>

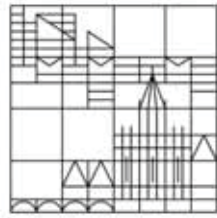
<p><u>Maßnahme 2</u> Excellent Research Support Program</p>	<p>Zudem sollen im Rahmen der Teilmaßnahme (2) <u>International Faculty and Strategic Research Partnerships</u> zwölf internationale Langzeit-Gastprofessorinnen und -professoren rekrutiert werden (Finanzierung über Maßnahme 6 International Faculty-Program).</p> <p>Im Rahmen der dritten Teilmaßnahme (3) <u>Coordination and General Support</u> erhalten alle KPB ein zusätzliches Jahresbudget von jeweils 25.000 Euro p.a., aus dem Aktivitäten zur Strategiebildung, Netzerkennung und Öffentlichkeitsarbeit finanziert werden können.</p> <p>Mit der Maßnahme Excellent Research Support Program soll ein internes wettbewerbliches Forschungsförderprogramm mit vier Teilmaßnahmen aufgelegt werden, das Impulse für mehr akademische Freiheit und größere Forschungsflexibilität gibt. Antragsberechtigt sind alle Professorinnen und Professoren und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase der Universität Köln sowie Mitglieder der Research Alliance Cologne. Es ist vorgesehen, dass das Rektorat über die jeweilige Förderung entscheidet und Empfehlungen des Internen Wissenschaftlichen Beirats und externe Gutachten einbezieht. Das vorhandene System der Anschubfinanzierung für koordinierte Projekte soll in diese im Rahmen des Zukunftskonzepts etablierte Förderstruktur integriert werden.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Mit den (1) <u>UoC Research Awards</u> werden einmal jährlich der Max-Delbrück-Preis (Lebens- und Naturwissenschaften), der Leo-Spitzer-Preis (Geisteswissenschaften) und – als Erweiterung gegenüber dem Antrag – der Hans-Kelsen-Preis (Sozial- und Rechtswissenschaften) verliehen, jeweils in einer Junior- und einer Senior-Linie. Im Rahmen der ersten Ausschreibungsrunde konnten mangels geeigneter Bewerbungen kein Max-Delbrück-Junior- und Leo-Spitzer-Junior-Preis vergeben werden, in der zweiten und dritten Ausschreibungsrunde wurden die Preise in allen Kategorien vergeben.</p> <p>Mit insgesamt vier für jeweils drei Jahre eingerichteten (2) <u>UoC Emerging Groups</u> (Zukunftgruppen), die viel versprechende Forschungsk Kooperationen aufweisen, sollen perspektivisch neue Forschungsschwerpunkte etabliert werden. Sie sollen nach denselben Richtlinien wie UoC Centers of Excellence (siehe unten, [3]) gestaltet werden. Im Rahmen der ersten Ausschreibungsrunde wurden aus zehn Anträgen drei Projekte für eine Förderung (Start im Januar 2014) ausgewählt, in der zweiten Ausschreibungsrunde aus sechs Anträgen ein Projekt (ab November 2014).</p> <p>Die (3) <u>UoC Centers of Excellence</u> sind als zentrale Plattformen zur Unterstützung weltweit konkurrenzfähiger Forschungsschwerpunkte in den KPB konzipiert. Die Direktorinnen und Direktoren sollen zu wichtigen Entscheidungen der Universität (z.B. strategische Forschungsentwicklung, Berufungen) einbezogen werden. Ziel ist, bis 2015 mindestens vier Exzellenzzentren, vorzugsweise eines in jedem der vier KPB, zu etablieren. Das auch in der 2. Programmphase geförderte Exzellenzcluster CECAD ist das Center of Excellence des KPB 1. In den KPB 2, 3 und 4 wurden Anträge zur Förderung als Centers of Excellence seitens externer Sachverständiger positiv begutachtet, die Zentren werden gefördert.</p> <p>Das (4) <u>UoC Forum</u> dient der Unterstützung kleiner Projekte (z.B. Vorlesungsreihen, kleine Symposien, Workshops) zur Verbesserung des wissenschaftlichen Austausches, der strategischen Entwicklung und der Netzerkennung nach innen und nach außen. Es werden Projekte aus allen Fakultäten gefördert. Nach bislang drei Ausschreibungsrunden (66 Anträge aus allen Fakultäten) erhalten 17 Projekte eine Förderung.</p>

<p><u>Maßnahme 3</u> Graduate and Young Researcher Program</p>	<p>Mit dem Graduate and Young Researcher Program sollen in sieben Teilmaßnahmen universitätsweit strukturierte Promotionsprogramme für alle Promovierenden eingerichtet und alle Graduiertenschulen unter das Dach der Albertus Magnus Graduate School Cologne (AMGSC) gebracht werden. Es wird begleitet von einem umfassenden Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Ziel der (1) <u>Faculty-Wide/Discipline-Specific Graduate Schools</u> ist es, strukturierte Promotionsprogramme in allen Fakultäten zu etablieren und alle Promovierenden unter dem Dach des neu benannten Albertus Magnus Graduate Centers zu vereinen. Drei Universitätsbereiche, in denen entsprechende Strukturen noch nicht ausreichend ausgebildet waren, wurden zu Anträgen für die Einrichtung von Graduiertenschulen aufgefordert. Nach der Begutachtung wurden drei Graduiertenschulen gefördert (Graduate School of the Faculty of Law; Graduate School of Geosciences, Graduate School of the Faculty of Human Sciences). Das (2) <u>Albertus Magnus Graduate Center</u> als universitätsweite Dachstruktur der Promovierendenausbildung ist eingerichtet.</p> <p>Die Teilmaßnahme (3) <u>UoC Postdoc and Advanced Researcher Group Grants</u> umfasst Stipendien für Postdocs und unabhängige Nachwuchsgruppen. Die erfolgreichen Projekte aus der ersten Ausschreibungsrunde (45 Anträge) werden seit April 2014 gefördert, in der zweiten Ausschreibungsrunde wurden neun Projekte aus 32 Anträgen ausgewählt (Förderung seit November 2014).</p> <p>Das (4) <u>UoC Young Researcher Career Development Program</u> beinhaltet Maßnahmen zur Karriereförderung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Das Rektorat hat entschieden, akademische Personalentwicklung systematisch auf allen Karrierestufen zu implementieren. Hierzu wurden u.a. in der Administration zusätzliche Positionen eingerichtet, die Position einer Pro-Rektorin/eines Pro-Rektors mit diesem Aufgabenbereich wird etabliert.</p> <p>Mit der Teilmaßnahme (5) <u>Tenure Track</u> soll ein universitätsweites Tenure Track-System etabliert werden. Die Grundstruktur wurde 2013 entwickelt. Drei Tenure Track-Linien sollen angeboten werden: (a) Besetzung einer vakanten Position mit Tenure Track; (b) Zugang zum Tenure Track für Junior Group Leaders und W1-Professorinnen/Professoren der Universität; (c) Tenure Track für interne Kandidatinnen/Kandidaten mit einem externen Ruf.</p> <p>Der (6) <u>Junior Faculty Club</u> ist als Plattform für wissenschaftlichen und sozialen Austausch aller unabhängigen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie Juniorprofessorinnen und -professoren (einschließlich ForschungsAllianz Köln) konzipiert und hat sich konstituiert.</p>
<p><u>Maßnahme 4</u> Corporate Development Initiative</p>	<p>Die Maßnahme (mit sechs Teilmaßnahmen) hat das Ziel, eine stärkere Corporate Identity zu entwickeln. Sie soll vom Rektorat gesteuert und durch einen Evaluation Officer begleitet werden. Das Zukunftskonzept soll durch den ZK-Lenkungsausschuss zentral koordiniert und kontrolliert werden. Um die integrative Entwicklung des Zukunftskonzepts zu gewährleisten, soll ein erweiterter Lenkungsausschuss implementiert werden (Mitglieder: ZK-Lenkungsausschuss, Rektorat, Dekaninnen und Dekane, Direktorien der Exzellenzzentren, Direktorium der AMGSC, Koordinatorinnen und Koordinatoren der KPB und KF, Präsidium des Junior Faculty Club, ausgewählte Mitglieder der Research Alliance Cologne).</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Das (1) <u>Scientific Advisory Board</u> bestand bereits vor der Implementierung des Zukunftskonzepts. Es gibt u.a. Empfehlungen zur Umsetzung des Zukunftskonzepts und zur weiteren strategischen Entwicklung der Universität und ist in die Förderentscheidungen im Rahmen der Maßnahmen 2 und 3 eingebunden.</p> <p>Die (2) <u>University Conference</u> wurde als ständiges Gremium der Universität eingerichtet; sie soll zur Verbesserung der internen Kommunikation und zur Entwicklung innovativer Ideen beitragen.</p> <p>Die (3) <u>UoC Research and Teaching Centers</u> sind als Strukturen mit eigener Identität, eigenen Ressourcen sowie Eigenständigkeit in Entscheidungsfindung und strategischer Planung konzipiert, sollen aber nicht unabhängig von den Fakultäten sein. Deshalb soll die Einbindung der Zentren in die universitäre Governance</p>

	<p>im Rahmen der Grundordnung kodifiziert und präzisiert werden. Aufgrund der Erarbeitung des neuen Landeshochschulgesetzes hat sich dies verzögert.</p> <p>Die Universität will für alle sechs Fakultäten regelmäßige (4) <u>External Evaluations</u> einführen, die ab 2014 alle sechs Jahre vorgenommen werden sollen. Die Position des Evaluation Officers ist besetzt. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät sowie die Zentrale Verwaltung wurden evaluiert.</p> <p>Die Universität hat Maßnahmen zum (5) <u>Staff Development</u> umgesetzt, die u.a. ein strukturiertes Management-Trainingsprogramm für ihr leitendes Personal, ihr wissenschaftliches Stammpersonal und die höhere Führungsebene umfassen.</p> <p>Der (6) <u>Innovation Pool</u> beinhaltet Mittel für 20 Professuren (z.B. zehn unbefristete W2/W3-Professuren und zehn befristete W1/W2-Professuren mit Tenure Track-Option), einschließlich Ausstattung, Personal und Anschubfinanzierung, die über den Förderungszeitraum von fünf Jahren implementiert werden und dann verstetigt werden sollen. Gespräche mit den Fakultäten zum Aufbau des Innovationspools wurden 2014 erfolgreich abgeschlossen.</p>
<p><u>Maßnahme 5</u> Research Alliance Cologne</p>	<p>Mit dieser Maßnahme soll mit vier Teilmaßnahmen die Zusammenarbeit mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Region formalisiert und zu einem strategischen Netzwerk entwickelt werden. Eine Rahmenvereinbarung für die Zusammenarbeit innerhalb der Research Alliance Cologne wurde 2011 unterzeichnet.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>In Teilmaßnahme (1) <u>Joint Strategic Development</u> sollen gemeinsame Forschungsaktivitäten, die Planung und Koordination gemeinsamer Berufungen und die Entwicklung von neuen gemeinsamen Forschungsprojekten vorangetrieben werden. U.a. konnten neue Kooperationen mit dem Forschungszentrum Jülich und dem Max-Planck-Institut für Gemeinschaftsgüter geschlossen werden. Im Februar 2014 wurde beschlossen, dass die Kooperation inhaltlich auf die Bereiche Altersassoziierte Erkrankungen, Astrophysik, Big Data sowie Energie/Umwelt fokussieren soll.</p> <p>Die Teilmaßnahme (2) <u>Advancing Graduate Students and Young Researchers</u> sieht vor, dass Graduiertenschulen mit externen Partnern in das <u>Albertus Magnus Graduate Center</u> integriert werden. Drei International Max Planck Research Schools und vier gemeinsame Graduiertenprogramme mit Helmholtz-Einrichtungen sind beteiligt. Zudem sieht die Teilmaßnahme vor, dass junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von außeruniversitären Institutionen der Research Alliance Cologne dem Junior Faculty Club beitreten können; dies ist umgesetzt.</p> <p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (3) <u>Use of Facilities and Infrastructure</u> soll eine Strategie entwickelt werden, die die gemeinsame Nutzung und Langzeitplanung für wichtige Infrastrukturen ermöglicht, z.B. Technologie-Plattformen. Die Nutzung gemeinsamer Infrastruktur wurde im KPB 1 bereits implementiert.</p> <p>Die Research Alliance Cologne plant in der Teilmaßnahme (4) <u>Research-Oriented Teaching</u> moderne Lehr- und Ausbildungsprogramme anzubieten und auch zu den Programmen für Schülerinnen und Schüler beizutragen. Die ersten gemeinsamen Aktivitäten konzentrieren sich im Exzellenzcluster CECAD (KPB 1).</p>
<p><u>Maßnahme 6</u> International Program</p>	<p>Diese Maßnahme mit vier Teilmaßnahmen zielt insbesondere darauf ab, die Attraktivität für internationale junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu erhöhen und deren internationale Mobilität zu unterstützen.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (1) <u>UoC Strategic Research Partnerships</u> sind in jedem der vier Kernprofilbereiche jeweils mehrere strategische Partnerschaften eingerichtet worden. Darüber hinaus wurden mit mehreren Universitäten universitäre strategische Partnerschaften als Global Network Partners geschlossen.</p> <p>Das (2) <u>UoC International Faculty Program</u> hat zum Ziel, internationale Forscherinnen und Forscher anzuwerben, die bereits mit der Universität zusammengearbeitet haben und bereit sind, für eine begrenzte Zeit, z.B. zwei Monate im Jahr über einen Zeitraum von mehreren Jahren, an der Universität zu arbeiten (siehe</p>

	<p>auch Maßnahme 1(2)). Bislang wurden 14 internationale Spitzenforscherinnen und -forscher als langfristige Gastprofessorinnen und -professoren berufen.</p> <p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (3) <u>Advancing the UoC's International Presence</u> sollen die bereits bestehenden Büros in Peking, Delhi und New York als Plattformen genutzt werden, um die wissenschaftlichen Aktivitäten und Potenziale der KPB und KF zu demonstrieren. Zur Steigerung der internationalen Sichtbarkeit wurden Konferenzen in den Kernprofilbereichen kofinanziert.</p> <p>Schließlich sollen im Rahmen der Teilmaßnahme (4) <u>General Support and Outreach Programs</u> eine Reihe von Aktivitäten mit Blick auf allgemeine Unterstützung und Öffentlichkeitsarbeit der Universität unternommen werden. Hierzu wurden u.a. das International Office und das Welcome Center personell verstärkt.</p>
<p><u>Maßnahme 7</u> Gender Mainstreaming Programm</p>	<p>Die Universität möchte die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern durch fünf Teilmaßnahmen vorantreiben und genderbezogene Forschungsaktivitäten deutlicher unterstützen, z.B. im Zentrum für Gender Studies.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Das bereits 2011 eingeführte (1) <u>UoC Gender Management Scheme</u> fordert alle Fakultäten auf, mit Blick auf geschlechterspezifische Fragen Ziele festzulegen sowie Meilensteine und Erfolgsindikatoren zu definieren, die in jährlichen Zielvereinbarungen geschlossen werden.</p> <p>Die Universität will mit Hilfe des (2) <u>Gender-Oriented Recruitment Schemes</u> die Einstellung hervorragender Frauen fördern und fakultätsspezifische Zielquoten bei der Einstellung erfüllen. U.a. wurde ein neues, geschlechtersensibles Einstellungsverfahren in Form von Best-Practice-Guidelines entwickelt. Im Jahr 2014 waren 40 % aller rekrutierten Professuren Frauen (2013: 35 %).</p> <p>Besonders geeigneten Studentinnen soll im Rahmen eines im Jahr 2014 etablierten (3) <u>Undergraduate and Graduate Mentoring Programs</u> zusätzliches Training angeboten und individuelle Karriereberatung bereitgestellt werden.</p> <p>Im Rahmen des (4) <u>Job-Sharing Programs for Persons in Leading Positions</u> sollen bis zu fünf Personen mit familiären Verpflichtungen, z.B. kleinen Kindern, Job-Sharing-Positionen über ein Zeitraum von bis zu fünf Jahren offeriert werden. Im Frühjahr 2014 sind die ersten zwei Stellen vergeben worden.</p> <p>Um Frauen mit Kindern und Frauen während des Mutterschaftsurlaubs zu mehr Flexibilität zu verhelfen, sollen im Rahmen des (5) <u>Dual Career and Family Support Center</u> Sondermittel z.B. für Hilfskräfte im Büro/Labor, bei der Kinderbetreuung und im Haushalt bereitgestellt werden. Darüber hinaus sollen Frauen Hilfe bei dem Wiedereintritt in den akademischen Beruf erhalten. 2014 erhielten neun Doktorandinnen sowie sieben weibliche Postdocs Re-Entry Grants.</p>

Quellen: Antrag Zukunftskonzept 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015.



Zukunfts- konzept	<p>Modell Konstanz – Towards a Culture of Creativity Modell Konstanz – für eine Kultur der Kreativität</p>
Förderung	<p>Gefördert seit November 2007 (1. und 2. Programmphase). Bewilligungssumme 2. Programmphase inkl. Programmpauschale: 66,4 Mio. Euro (1. und 2. Programmphase insgesamt: 134,6 Mio. Euro).</p>
Leitidee	<p>Unter dem Leitmotiv „Kultur der Kreativität“ wurde im Zukunftskonzept der Universität Konstanz ein Zielkatalog entworfen, der die Schwerpunkte</p> <ul style="list-style-type: none"> · Förderung von Spitzenforschung und jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern · Rahmenbedingungen für Spitzenforschung, einschließlich Gleichstellung und Familienförderung sowie · Dialog mit der Öffentlichkeit <p>umfasst. Damit will die Hochschule ihr spezifisches Modell einer zwar kleinen, aber forschungsstarken, innovativen und flexiblen Institution weiterentwickeln. In der zweiten Förderphase sind insbesondere die weitere Förderung von Spitzenforschung und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase sowie der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit geplant. Einen hohen Stellenwert soll zudem die Internationalisierung haben. Durch die in der 2. Programmphase neue Teilmaßnahme „Transferplattformen“ soll der Transfer der universitären Grundlagenforschung in die Praxis erhöht werden.</p>
Maßnahmen	
<p><u>Maßnahme 1</u> Research Initiatives, Infrastructural, Networking and Transfer Platforms</p>	<p>Die Maßnahme dient der Initiierung interdisziplinärer Vorhaben mittels vier Teilmaßnahmen. Die Projekte sollen zur Einwerbung von Drittmittelprojekten führen und Beiträge zur wissenschaftlichen Profilierung der Universität leisten. Die Auswahl der Anträge zur Förderung erfolgt durch den Ausschuss für Forschungsfragen (AFF), der auch vor der Exzellenzinitiative für die interne wettbewerbliche Mittelvergabe zuständig war.</p>
<p>Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)</p>	<p>In der Maßnahme sollen (1) <u>Research Initiatives</u> mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren bewilligt und (2) <u>Networking Platforms</u> zur Beförderung des wissenschaftlichen Austauschs in Form von Workshops und Forschungsreisen eingerichtet werden. Beide Teilmaßnahmen sollen sich in der zweiten Förderphase verstärkt auf die Kooperation mit (internationalen) Partnern in den wissenschaftlichen Profildbereichen richten. (3) <u>Infrastructural Platforms</u> sollen Strukturen und Apparaturen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachbereiche zur gemeinsamen Nutzung liefern. Mit Industriepartnern sollen anwendungsorientierte (4) <u>Transfer Platforms</u> entstehen.</p> <p>Research Initiatives werden zweimal jährlich ausgeschrieben. 2014 waren neun in der Förderung. Besondere Bedeutung misst die Universität Konstanz der Forschungsinitiative des Forschungsschwerpunkts Chemical Biology zu, der zum SFB Chemical and Biological Principles of Cellular Proteostasis führte. Außerdem wurde 2014 eine trinationale DFG-Forschergruppe bewilligt. Zusätzlich sind mehrere Infrastrukturmaßnahmen umgesetzt worden (Proteomics Facility, Screening und Imaging Centers). Weitere Research Initiatives haben zur Bewilligung von drei weiteren DFG-Forschergruppen, eines BMBF-Projektes („Health related behaviour“; Psychologie und Sportwissenschaften) und Förderungen durch private Stiftungen geführt. Insgesamt wurden 2014 neun Infrastrukturplattformen und vier Netzwerkplattformen gefördert. Die Netzwerkplattformen</p>

	<p>sind mehrheitlich im Umfeld der Exzellenzcluster entstanden.</p> <p>Die sechs im Berichtszeitraum entstandenen Transferplattformen schließen das Start-up Prolago Biotech (Fachbereich Chemie), das auf einem Konstanzer Patent gründet, und das Center for Applied Photonics (CAP) ein. Die Transferplattform „Lehrmedienwerkstatt“ steht kurz vor der Ausgründung. Als weiteres Beispiel haben Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs Sprachwissenschaft eine Transferplattform zum Thema „Mehrsprachigkeit in Kita und Schule“ initiiert.</p>
<p><u>Maßnahme 2</u> Freedoms for Creativity, Performance-oriented Allocation</p>	<p>Durch Freistellungen von der akademischen Selbstverwaltung und eine zeitweise Verringerung des Lehrdeputats sollen herausragende Professorinnen und Professoren die Möglichkeit erhalten, Forschungsvorhaben voranzutreiben. Laut Antrag sollen im Umfang von neun W3-Positionen Tandem-Lösungen und Vertretungen durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase finanziert werden. Dabei sind auch ausländische Tandempartnerinnen und -partner vorgesehen, die die englischsprachige Lehre bereichern und die internationale Sichtbarkeit der Universität erhöhen sollen.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Durch die Budgetkürzung werden sieben W3-Positionen finanziert.</p> <p>Im Berichtszeitraum wurden ca. 30 (1) <u>Freedoms for Creativity</u> (temporäre Freistellungen) gewährt. Ungefähr die Hälfte der Freistellungen nahm die vollständige Befreiung von der Lehre in Anspruch. Als Ersatz für die Freistellungen wurden sowohl Konstanzer als auch internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Tandempartnerinnen und -partner gewonnen. Aus den Freistellungen resultierten Veröffentlichungen und Konferenzbeiträge sowie die Einwerbung eines ERC Synergy Grant. In mehreren Fällen wurden die Freistellungen genutzt, um Kontakte mit internationalen Universitäten aufzubauen und zu pflegen.</p> <p>Daneben wurde ein (2) <u>Performance-Oriented Reward Model</u> eingeführt, das Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits an erfolgreichen Verbundforschungsprojekten beteiligt sind, durch zusätzliche Mittelvergabe fördern und dadurch zusätzlich motivieren soll.</p>
<p><u>Maßnahme 3</u> Zukunftskolleg</p>	<p>Das Zukunftskolleg will promovierte junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fördern, sie in einer interdisziplinären, internationalen und generationenübergreifenden Gemeinschaft vernetzen und ihnen einen alternativen Karriereweg zur Professur und zu weiteren akademischen Leitungspositionen eröffnen. Dazu sollen unterschiedliche Typen von Fellowships angeboten werden, die in einem zweistufigen Verfahren vergeben werden. Die Fellows sind Mitglieder des Zukunftskollegs und einem Fachbereich zugehörig.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Laut Fortsetzungsantrag sind die Kategorien <u>Postdoctoral Fellowships</u> (Laufzeit zwei Jahre, vier Fellowships pro Jahr) und <u>Research Fellowships</u> (ca. 30, Laufzeit fünf Jahre) vorgesehen. Fünf der Research Fellowships sollen sich durch Mitteleinwerbungen selbst finanzieren. Die Arbeit im Zukunftskolleg ist darauf ausgerichtet, in einem frühen Stadium der Karriere eigene Nachwuchsgruppen aufzubauen und im Rahmen der universitären Schwerpunkte selbstständige Forschungsvorhaben durchzuführen. Daneben sind laut Antrag drei Fellowship-Formate geplant, die in der zweiten Förderphase neu sind: Zwei <u>Doctoral Fellowships</u> pro Jahr, um das dritte Promotionsjahr am Kolleg zu verbringen, und ca. zwölf <u>Senior Fellowships</u> pro Jahr, die auf Nominierung durch Research Fellows für ein- bis neunmonatige Aufenthalte am Kolleg eingeladen werden. Alumni, Kooperationspartnerinnen und -partner sowie Gäste können als <u>Associated Fellows</u> (ohne Förderung) benannt werden.</p> <p>Die Fellowship-Formate wurden im November 2012 geändert und angepasst: Es werden Zwei-Jahres-Postdoc-Fellowships für junge Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in einem frühen Stadium ihrer Karriere und Fünf-Jahres-Postdoc-Fellowships für erfahrenere Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Qualifizierungsphase mit eigenen Projektmitteln vergeben. Das COFUND-Programm der EU finanziert das Zukunftskolleg zusätzlich mit 6,2 Mio. Euro.</p> <p>2014 waren 65 Fellows am Zukunftskolleg, davon 33 ausländische Staatsange-</p>

<p><u>Maßnahme 4</u> Assistant Professors, Young Researcher Groups, Young Scholar Fund</p>	<p>hörige und 47 Personen, die aus dem Ausland nach Konstanz kamen. Jeder Fellow ist in Forschung und Lehre tätig. Alle Postdoctoral und Research Fellows erhalten ein <u>Mentoring Committee</u>, das aus zwei erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Forschungsgebiet der Fellows sowie einem fortgeschrittenen Research Fellow des Zukunftskollegs besteht. Aufgabe des Komitees ist, die Fellows in Bezug auf Forschung und Karriere zu beraten und zur erfolgreichen Profilierung der Forscherinnen und Forscher beizutragen.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Durch diese Maßnahme (mit drei Teilmaßnahmen) sollen junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler außerhalb des Zukunftskollegs bzw. der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster gefördert werden. Sie zielt darauf, den Übergang von der Postdoc-Position zum ersten Ruf zu erleichtern und Juniorprofessuren mit Tenure Track in höherer Zahl einzurichten. Im Unterschied zur ersten Förderphase ist in der Fortsetzungsplanung vorgesehen, dass zweijährige Projektförderungen (Young Scholar Fund) vergeben werden.</p> <p>Im Berichtszeitraum wurden 13 (1) <u>Transitional Positions</u> als Überbrückungsfinanzierung bis zum ersten Ruf vergeben.</p> <p>Laut Antrag ist vorgesehen, zusätzlich drei Stellen in den Naturwissenschaften für (2) <u>Junior Professorships</u> mit Tenure Track auszustatten, auch mit Mitteln der Fachbereiche und der Hector Stiftung. Im Jahr 2014 waren 26 Juniorprofessorinnen und -professoren an der Universität Konstanz beschäftigt, davon fünf mit Tenure Track. Außerdem arbeiteten 2014 acht Emmy-Noether-Gruppenleiterinnen und -leiter. Es ist geplant, vorzeitige Berufungen durchzuführen.</p> <p>Mit dem (3) <u>Young Scholar Fund</u> werden in einem internen Wettbewerb Mittel für bis zu zweijährige Projekte vergeben, die von Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase beantragt werden können. Im Berichtszeitraum wurden knapp 200 Projekte unterschiedlicher Größe mit einem Gesamtfördervolumen von knapp drei Mio. Euro durch den AFF bewilligt.</p> <p>Die Universität hat im Berichtszeitraum den „Konstanzer Kodex für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwischen Promotion und Professur“ verabschiedet, mit dem Leitlinien und Standards für diese Karrierestufe systematisiert und festgelegt wurden.</p>
<p><u>Maßnahme 5</u> Internationalisation</p>	<p>Die Maßnahme zielt darauf, mit drei Teilmaßnahmen die internationale Wettbewerbsfähigkeit und Sichtbarkeit der Universität Konstanz sowie Kooperationen mit anderen forschungsstarken Universitäten zu erhöhen. Dadurch soll die Gewinnung von hervorragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Studierenden befördert werden.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Ein zentrales Instrument im Rahmen von (1) <u>Promoting international collaboration by creating the best possible conditions</u> stellt das Welcome Center dar, das in der zweiten Förderphase seinen Service auf Angebote zur sozialen Integration und auf neu berufene Professorinnen und Professoren ausgeweitet hat. Im Berichtszeitraum wurden ca. 1.000 Personen, von der Antragstellung des Visums bis zur Kindergartensuche, betreut. Daneben wurde ein „Netzwerk forschungsstarker Universitäten“, das fünf bis acht Universitäten umfassen soll, aufgebaut. Mitglieder bisher sind die University of Essex und die Jawaharlal Nehru University in Neu Dehli. Die Forschungsplattform SciKon (siehe auch Maßnahme 6) dient der Dokumentation der internationalen Projektkooperationen.</p> <p>In der Teilmaßnahme (2) <u>Promoting international mobility</u> wurden Personalmittel in Fachbereichen mit Internationalisierungsbestrebungen eingesetzt, um Double und Joint Degree-Programme zu entwickeln. Mehrere Double Degree-Studiengänge sind entstanden, weitere sind in Planung. Daneben wurden Auslandsstipendien (drei bis sechs Monate) für Promovierende und Gelder für internationale Konferenzen und Summer Schools bereitgestellt.</p> <p>Im Rahmen von (3) <u>Recruiting the best-qualified researchers and students worldwide</u> hat die Study Abroad-Campaign dazu geführt, die Mobilität der Studierenden zwischen 2007 und 2013 zu verdoppeln. Summer Schools haben dazu beigetragen, internationale Studierende für Masterstudiengänge und Doktoranden-</p>

	<p>programme zu gewinnen. Mehr als 15 % der Masterstudierenden kamen im Berichtszeitraum aus dem Ausland. Veranstaltungen werden in größerer Zahl auf Englisch angeboten.</p>
<p><u>Maßnahme 6</u> Supporting Services</p>	<p>In dieser Maßnahme werden in drei Teilmaßnahmen Dienstleistungsangebote gefördert, die die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf allen Karriere-stufen administrativ und in Belangen neben der wissenschaftlichen Arbeit im engeren Sinne unterstützen.</p>
<p>Umsetzungs-stand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Die (1) <u>Research Support Unit (RSU)</u> unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Erstellung von Drittmittelanträgen. Sie ist insbesondere ausgerichtet auf die Bedürfnisse junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und weist entsprechend enge Bezüge zum Zukunftskolleg auf. Über 2.000 Beratungsanfragen wurden im Berichtszeitraum bearbeitet. Im Ergebnis erhöhten sich die Drittmittelzahlen (bezogen auf beide Förderphasen). Derzeit wird eine Strategie zur erfolgreichen Antragstellung bei EU-Programmen entwickelt.</p> <p>Das Personalentwicklungsangebot (2) <u>Academic Staff Development (ASD)</u> hat sich in der zweiten Förderphase insbesondere zum Ziel gesetzt, zur Reduzierung von Karriereabbrüchen beizutragen, das „Sicherheitsnetzwerk Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen“ aufzubauen und Wege außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen. Daneben werden Personalentwicklungsangebote auf der Ebene der Professorinnen und Professoren gemacht. Dazu wurden mehr als 1.500 Beratungs- und Coachingsitzungen abgehalten und mehr als 100 Veranstaltungen zu unterschiedlichen thematischen Aspekten durchgeführt.</p> <p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (3) <u>Network Communication – Information – Media (KIM)</u> soll das IT-Umfeld für die Bibliotheksnutzung und andere digitale und Informationsdienste entwickelt werden. Dazu wurden Stellen besetzt, die sich mit der Entwicklung der Science Cloud (Dokumentenmanagementsystem) und der Forschungsdatenbank SciKon beschäftigen.</p>
<p><u>Maßnahme 7</u> Quality Management</p>	<p>Mit dieser Maßnahme soll das Qualitätsmanagement für Forschung, Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studium und Lehre sowie Verwaltung gefördert werden. Dabei soll in der zweiten Förderphase verstärkt an der Entwicklung eines Informationsmanagementsystems für das Berichtswesen von Qualitätssicherung und Controlling gearbeitet werden.</p>
<p>Umsetzungs-stand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Das Monitoring soll die Entwicklung von Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen unterstützen und Informationen für Entscheidungsträger (Universitätsrat, Rektorat etc.) bereitstellen. Ein Instrument ist die Visualisierung durch interaktive Prozesslandkarten, ein weiteres die Übertragung des Peer Review-Verfahrens von der Forschung auf die Evaluation von Studium und Lehre. Ein Struktur- und Entwicklungsplan wurde Anfang 2015 vom Senat verabschiedet.</p> <p>Die Stabsstelle Qualitätsmanagement der Universität hat ein entsprechendes <u>Monitoringverfahren</u> aufgebaut, das alle vier Jahre eine Beurteilung der Studiengänge durch die Fachbereiche und den Ausschuss für Lehre und Weiterbildung (ALW) an der Universität Konstanz und alle acht Jahre eine fachliche Begutachtung durch externe Experten vorsieht. Der Universität wurde im Oktober 2014 bescheinigt, eine Systemakkreditierung erfolgreich abgeschlossen zu haben.</p>

<p><u>Maßnahme 8</u> Equal Opportunity and Promoting Families</p>	<p>Die Maßnahme zielt auf die Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen, die durch eine geschlechtergerechte und familienfreundliche Organisations- und Wissenschaftskultur befördert werden soll. Die Gleichstellungsziele der ersten Förderphase werden beibehalten (50 %-Zielmarke bei Promovierenden, 47 % für Postdocs, 45 % für eigenständige junge Wissenschaftlerinnen, 30 % bei Professorinnen).</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (1) <u>Recruiting and specifically promoting women scientists</u> lag der Anteil von Doktorandinnen im Berichtszeitraum bei knapp 46 %, der Anteil von Habilitationen von Frauen bei 46 %, der der Juniorprofessorinnen bei 27 % und der der Professorinnen bei 25 %. Ein wesentliches Instrument war die Bereitstellung von flexiblen Unterstützungsmaßnahmen (Laborassistenzen, Kinderbetreuung bei Konferenzteilnahmen u. ä.).</p> <p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (2) <u>Creation of family-friendly research, working and studying conditions</u> bietet das „Kinderhaus“ Vollzeitbetreuungsmöglichkeiten für 140 Kinder zwischen sechs Monaten und zehn Jahren an, inklusive Wochenend- und Notfallbetreuung.</p> <p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (3) <u>Integrating Gender Mainstreaming</u> werden fachspezifische Gleichstellungsprojekte durchgeführt, so in den Fachbereichen Mathematik und Statistik, Physik, Informatik, Geschichte und Soziologie. Zudem wurde das Monitoring-System für transparente, geschlechtergerechte Berufungsverfahren weiter professionalisiert.</p>
<p><u>Maßnahme 9</u> Marketing, Fundraising, Science Communication</p>	<p>Mit dieser Maßnahme soll die Sichtbarkeit der Universität und ihrer Leistungen in Forschung, Lehre und Wissenstransfer verbessert werden. Dazu sind fünf Teilmaßnahmen geplant.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Das (1) <u>Fundraising</u> soll ausgebaut werden. Im Berichtszeitraum wurden 6 Mio. Euro von der Hector-Stiftung eingeworben und 1,25 Mio. Euro von der Gebr. Schmidt GmbH Freudenstadt. Zudem wurde der Konstanzer Stipendienfonds im Wintersemester 2011/12 aufgelegt, durch den knapp 60 „Deutschlandstipendien“ vergeben werden konnten.</p> <p>Die (2) <u>Alumni Work</u> soll durch die Einbindung von Alumni in die Lehre und als Mentorinnen und Mentoren, einen Alumni-Tag und die Einrichtung weiterer internationaler Alumni-Clubs gestärkt werden. Die Mitgliederzahl des „Vereins der Ehemaligen der Universität Konstanz“ (VEUK e.V.) ist im Berichtszeitraum auf 2.200 angestiegen. 2013 wurde der zweite Alumni Day abgehalten.</p> <p>Die (3) <u>Event and Conference Management Unit</u> soll dafür sorgen, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verstärkt internationale Konferenzen an die Universität Konstanz holen. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum ca. 230 wissenschaftliche und teilweise internationale Veranstaltungen organisiert, darunter drei große Konferenzen.</p> <p>Das (4) <u>Holistic Marketing</u> strebt ein Corporate Design an, die Homepage soll vollständig auf Englisch verfügbar gemacht und Neuberufenen ein Service im Kommunikations- und Marketingbereich angeboten werden. Dazu wurden neue Formate wie Web 2.0 und YouTube in die Öffentlichkeitsarbeit integriert und der Webauftritt umstrukturiert. Eine Arbeitseinheit für internationale Kommunikation ist gegründet worden, die die internationale Marketingstrategie weiter entwickelt. Die medienwissenschaftliche Forschung (Universität Münster) bescheinigt der Universität Konstanz, in den regionalen, überregionalen und internationalen Medien sichtbarer geworden zu sein.</p> <p>Das (5) <u>Konstanz Science Forum</u> will einen stärkeren Fokus auf Naturwissenschaften und weiteren Veranstaltungen legen, die die wissenschaftliche und institutionelle Selbstreflexion der Universität unterstützen. Seit 2011 wurden knapp 20 interne und externe Veranstaltungen organisiert, darunter eine Veranstaltungsreihe mit dem baden-württembergischen Staatsministerium und eine Kooperation mit der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften.</p>



Zukunfts-konzept	LMUexcellent
Förderung	Gefördert seit November 2006 (1. und 2. Programmphase). Bewilligungssumme 2. Programmphase inkl. Programmpauschale: 62,2 Mio. Euro (1. und 2. Programmphase insgesamt: 128,5 Mio. Euro).
Leitidee	<p>Mit LMUexcellent beabsichtigt die Universität, sich zu einer der weltweit sichtbarsten Volluniversitäten mit den vier Säulen Geistes- und Kulturwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Naturwissenschaften sowie Human- und Veterinärmedizin zu entwickeln. Der Fortsetzungsantrag verfolgt gemäß dieser Zielsetzung die Vertiefung und Ergänzung der ersten Förderphase. Die LMU München will</p> <ul style="list-style-type: none"> · ihre wettbewerbliche Strukturentwicklung fortsetzen, · die strategische Förderung stärken, · die Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase sowie die Bedingungen für die Rekrutierung hervorragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbessern und · gezielt ihre Governance weiterentwickeln. <p>Diese Strategie soll durch Konzepte zu Internationalität sowie Gleichstellung und Inklusion im Sinne eines umfassenden Diversity Managements verstärkt werden.</p> <p>Zur Sicherung der Nachhaltigkeit ist ein Nachhaltigkeitsprogramm in Höhe von 15 Mio. Euro pro Jahr aufgelegt worden, aus dem ab 2011 Fördermaßnahmen aller drei Förderlinien in die Grundfinanzierung übernommen werden sollen. 7,2 Mio. Euro sind für die 3. Förderlinie vorgesehen.</p>
Maßnahmen	
<u>Maßnahme 1</u> Conditions for Internationally Outstanding Research	Die Maßnahme (aus fünf Teilmaßnahmen) zielt auf die Stärkung der Schwerpunktbereiche und die Erhöhung der institutionellen Entwicklungsdynamik. Über „Freiräume für Forschung“ und den Ausbau der Infrastruktur sollen international konkurrenzfähige Rahmenbedingungen für die Forschung bereitgestellt werden. Die in der 1. Programmphase festgelegten Schwerpunkt- und Potenzialbereiche sollen durch neue Forschungsansätze und Wissenschaftsfelder weiterentwickelt werden. Über eine stärkere internationale Vernetzung soll der Internationalisierungsgrad erhöht werden.
Umsetzungs-stand (1.11.12-31.12.14)	<p>(1) Neben dem <u>Investment Fund</u>, mit dem Projekte herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bottom-up wettbewerblich gefördert werden, wurde ein <u>Strategy Fund</u> (neu, Änderung gegenüber Antragsstand) zur Förderung strategisch wichtiger Wissenschaftsbereiche aufgelegt. Der (2) <u>High Potential Fund</u> wurde in den Investment Fund integriert.</p> <p>Der Investment Fund wurde im Berichtsraum zweimal (November 2012 und November 2014) ausgeschrieben. Von 130 Anträgen, mit denen Einzelforschung, Seed Funding-Projekte (100.000 Euro für drei Jahre) sowie Investitionen in Forschungsinfrastrukturmaßnahmen gefördert werden, wurden 42 bewilligt (22 aus den Geisteswissenschaften, 20 aus den Naturwissenschaften). Die Förderung hat laut Fortschrittsbericht 2015 bei 29 Projekten zur erfolgreichen Einwerbung externer Drittmittel geführt (darunter DFG, ERC und Horizon 2020). Im Rahmen des Strategy Fund hat die Hochschulleitung diese Bereiche zur Förderung ausgewählt: die Munich School of Ancient Philosophy, NMR-Spektroskopie (Focus</p>

Area Protein Sciences), das Zentrum für Archäobiologie, die Kooperation mit dem außeruniversitären Zentralinstitut für Kunstgeschichte sowie das Quantitative and Computational Systems Science Center (Anschubfinanzierung).

Als Ergebnis einer internen Evaluation hat die Universitätsleitung beschlossen, in der zweiten Ausschreibungsrunde 2014 zwei Förderformate im Investment Fund anzubieten: Seed Funding (50.000 Euro) mit einer Reduzierung der Lehrverpflichtungen auf bis zu fünf SWS/Woche und Seed Funding (100.000 Euro) mit der Reduzierung der Lehrverpflichtungen auf bis zu zehn SWS/Woche. Die Seed Funding-Programme für Promovierende wurden in den Investment Fund integriert. In der zweiten Ausschreibungsrunde sind bislang acht Anträge, über die die Universitätsleitung innerhalb von maximal sechs Wochen entscheidet, bewilligt worden.

(3) zu Strategic Appointments vgl. Ausführungen bei Maßnahme 3.

(4) International Cooperation and Networking: Die personenbezogenen Instrumente wurden in Teilmaßnahme 5 gebündelt. Daneben werden die strategischen Kooperationen mit der University of Berkeley, der Universität Tokio (To-dai) und der Harvard University. Außerdem wurde ein strategisches Netzwerk mit fünf Universitäten in China (Peking, Fudan, Zhejiang, Shanghai Jiaotong und Tongji) gegründet.

(5) Im Center for Advanced Study (CAS) sind die verschiedenen Gastwissenschaftlerprogramme (vgl. Teilmaßnahme 4) gebündelt und ist das Programm Senior Researcher in Residence aufgelegt werden. Das Senior-Programm gibt drei Professorinnen und Professoren aller Fächer der LMU München die Möglichkeit, sich für die Dauer von zwei Semestern von ihren Lehrverpflichtungen befreien zu lassen und mit einer Gruppe junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Forschungsfragen nachzugehen. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt gefördert

- 14 Senior Researchers in Residence
- 30 Junior Researchers in Residence
- 119 CAS-Fellows
- 65 Short-Term Fellowships,
- 144 Konferenzen/Workshops und
- 29 CAS Research Focuses.

Überführung in das LMU-Nachhaltigkeitsprogramm:

- Forschungsprofessur (Instrument der ersten Förderphase, Teil des Investment Fund) mit 1 Mio. Euro pro Jahr
- Center for Leadership und People Management (ebenfalls Teilmaßnahme der 1. Programmphase)
- CAS-Grundausrüstung

Maßnahme 2 Junior Academics

In dieser Maßnahme (mit sechs Teilmaßnahmen) sollen im Rahmen eines Gesamtkonzepts gezielte und – insbesondere mit Blick auf Wissenschaftlerinnen – flexible Angebote für die Promotions- und insbesondere die Postdoc-Phase bzw. die erste Berufung bereitgestellt werden.

Umsetzungs-
stand
(1.11.12-
31.12.14)

(1) Durch ein Doctoral Research Training ist die Promotionsphase umfassend strukturiert und internationalisiert worden. Ein konkretes Ziel besteht in der Verdopplung des Anteils ausländischer Promovierender. Instrumente, die dafür eingesetzt werden, sind Anschubfinanzierungen für strukturierte Promotionsprogramme, Abschlussstipendien, die LMU Research Summer School und „Pre-Doc-Stipendien“.

In der Postdoc-Phase sollen flexible Optionen den Weg zur ersten Professur erleichtern und die frühe Selbstständigkeit der Forschung gefördert werden:

(2) Geplant ist die Vergabe von 25 LMU Research Fellowships (2 [+2] Jahre, mit eigenem Budget und Anschubfinanzierung). Das Fellowship wurde auf Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland ausgeweitet. Die vierte Ausschreibungsrunde erfolgte im Frühjahr 2014. Insgesamt sind 40 Fellowships vergeben worden (davon 53 % an Frauen, 78 % an Personen einer ausländischen Institution; 18 Fellowships wurden verlängert bzw. für weitere zwei Jahre vergeben). Bei 26

Fellowships ist der Förderzeitraum beendet oder die Kandidatinnen bzw. Kandidaten haben die LMU München verlassen. Eine Evaluation wird nach einer Programmlaufzeit von vier Jahren anvisiert. Laut Fortschrittsbericht haben mit Ausnahme einer Person alle Fellows attraktive Folgepositionen erworben. Ungefähr die Hälfte der Fellows ist ins Ausland gegangen, drei Fellows sind an der LMU geblieben.

(3) W2-Tenure Track-Professuren. Das Tenure Track-Modell ist auf W3-Positionen ausgeweitet worden, wodurch bislang zwei Kandidatinnen und Kandidaten rekrutiert werden konnten. Außerdem soll das Hausberufungsverbot flexibilisiert werden (Berufungsvoraussetzung: vier Jahre der Qualifikationszeit müssen außerhalb der LMU München, vorzugsweise im Ausland, verbracht worden sein). Herausragende W2-Professuren können ohne Ausschreibung eine W3-Position erwerben (innerhalb eines Zeitraums von 3-9 Jahren nach Ersteinstellung). Inhaberinnen und Inhaber von ERC-Grants können direkt auf W2-Tenure Track-Stellen berufen werden. Außerdem wirbt die LMU München proaktiv um ERC-Grant-Kandidatinnen und -Kandidaten und bietet ihnen bei erfolgreicher Einwerbung des Grants eine W2-Tenure Track-Stelle an.

(4) LMU Academic Career Professorships (Titularprofessur für externe herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase, die mit der Möglichkeit der Doktorandenbetreuung, flexibler Lehrverpflichtung und Drittmittelinwerbung verbunden ist). Das Konzept für dieses Professorship ist bislang vom zuständigen Staatsministerium abgelehnt worden. Alternativ will die LMU München W2-Professuren an Kandidatinnen und Kandidaten vergeben, die erfolgreich ein ERC Starting Grant eingeworben haben.

Flankierende Angebote zur Forschungsförderung sollen durch die Einrichtung eines (5) Junior Researcher Fund und durch Programme zur (6) Karriereförderung und Karriereplanung (individuelle Beratung, Mentorenprogramme, Führungskräfte trainings u. ä.) gemacht werden. Der Junior Researcher Fund wurde im Berichtsraum zweimal, im November 2012 und November 2014, ausgeschrieben. 2012 gingen 156 Anträge ein, 35 Projekte wurden bewilligt (24 aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, elf aus den Naturwissenschaften/Medizin; 51 % der Bewilligungen gingen an weibliche Antragsteller). Die Instrumente des Fonds sollen ausgeweitet werden (Zuschüsse zu Reisekosten, Publikationshilfen). 13 Projekte sind mittlerweile abgeschlossen. Elf Projektleitungen haben Folgeanträge gestellt oder weitere Drittmittel eingeworben, zwei weitere sind auf Professuren berufen worden. Außerdem hat die Universität Anfang 2014 eine Umfrage unter Postdocs durchgeführt, um die Passgenauigkeit der LMU-Förderformate zu erheben. Die Beteiligung lag bei 55 %; es konnte eine generelle Zustimmung zu den Förderformaten festgestellt werden. Insbesondere die Möglichkeiten für Anschubfinanzierungen wurden von den Befragten als sehr wichtig herausgestellt.

In der zweiten Ausschreibungsrunde sind im Junior Researcher Fund neben Anschubfinanzierungen (50.000 Euro mit einer Reduzierung der Lehrverpflichtungen auf bis zu fünf SWS/Woche) auch Travel Grants (bis zu 5.000 Euro) eingeführt worden, damit Postdocs in einem frühen Stadium ihrer Karriere internationale Erfahrungen sammeln können. 13 Travel Grants sind seit November 2014 vergeben worden, neun Anschubfinanzierungen (Seed Funds) wurden seitdem bewilligt.

Überführung in das LMU-Nachhaltigkeitsprogramm:

- Graduate Center (1. Programmphase)
- LMU Research Fellows
- LMU Mentoring.

<u>Maßnahme 3</u> Recruitment	<p>Mit drei Teilmaßnahmen sollen herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Ziel rekrutiert werden, die Internationalität und Diversität der Universität zu fördern. Der Anteil der Professorinnen soll auf 30 % erhöht werden.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Die Mittel sollen insbesondere für <u>Strategic Appointments</u> (vgl. Maßnahme 1) in proaktiven Berufungsverfahren eingesetzt werden, wobei zehn zusätzliche W3-Stellen und 20 Positionen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen der Internationalisierungsstrategie der bayerischen Staatsregierung international besetzt werden. Im Rahmen eines Modellversuchs soll erprobt werden, ob die Ausschreibung von Professuren ohne Wertigkeit (W3, W2) das Rekrutierungspotenzial erhöht. Mehr als 15 Professorinnen und Professoren konnten rekrutiert werden; die LMU konnte mit Hilfe der Mittel Rufe anderer Universitäten abwehren.</p> <p>(1) Mit dem <u>Adele Hartmann-Fund</u> (1 Mio. Euro/Jahr) soll der Frauenanteil durch die Schaffung neuer Professuren erhöht werden. Die Mittel des Fund werden dahingehend eingesetzt, den angestrebten Frauenanteil von 30 % im Rahmen der bestehenden Professuren zu erreichen. Außerdem ist das Programm auf Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase ausgeweitet worden. Dadurch konnten zwei Professorinnen und W2-Professuren besetzt werden. Ein Konzept zur Gleichstellung und Inklusion in der Rekrutierung ist erarbeitet worden. Zwischen 2011 und 2014 ist der Anteil der Professorinnen von 17 % auf 20 % gestiegen.</p> <p>Der (2) <u>Dual Career Service</u> und die Teilmaßnahme (3) <u>Compatibility of Family and Academia</u> (Kindertagesstätte, Kinderbetreuung bei Tagungen) werden weitergeführt. Im Berichtszeitraum wurden</p> <ul style="list-style-type: none"> · 169 Paare unterstützt, · der Dual Career Fund wurde in 37 Fällen genutzt, um Partner/innen neu berufener Professor/innen einzustellen, · LMU Gateway wurde als Serviceeinrichtung entwickelt, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland zu unterstützen. <p>Übernahme in das LMU-Nachhaltigkeitsprogramm:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Dual Career-Service.
<u>Maßnahme 4</u> Governance	<p>Im Rahmen der Maßnahme (zwei Teilmaßnahmen) sollen Instrumente entwickelt und angewendet werden, die den Steuerungserfordernissen des Zukunftskonzepts Rechnung tragen. Dazu sollen verschiedene Dienstleistungen zur Unterstützung der Querschnittsthemen Internationalität, Gleichstellung und Inklusion fortgeführt und ausgebaut werden.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (1) <u>Equality and Inclusion</u> wurde ein umfassendes Diversity Management-Konzept vorgelegt, das von zentraler Ebene (Vizepräsidium für Forschung und Diversity) umgesetzt wird. Daneben ist Mitte 2014 die Einheit „Gleichstellung und Inklusion“ eingerichtet worden, die direkt dem Vizepräsidium berichtet. Die Konferenzserie „LMUdivers“ bringt hochrangige Expertinnen und Experten aus verschiedenen Disziplinen zusammen; die zweite Konferenz wurde im Januar 2014 durchgeführt. Die LMU München führt den maßgeblich extern besetzten Forschungsausschuss weiter, für den fünf neue Mitglieder gewonnen werden konnten, von denen zwei aus dem Ausland stammen.</p> <p>Übernahme in das LMU-Nachhaltigkeitsprogramm:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Vollständige Übernahme der Dienstleistungsangebote der Teilmaßnahme (2) <u>Governance Support</u>, mit denen das Hochschulmanagement professioneller gestaltet werden soll.

Quellen: Antrag Zukunftskonzept 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015.

Technische Universität München

Zukunfts-konzept	TUM. The Entrepreneurial University. TUM. Die unternehmerische Universität.
Förderung	Gefördert seit November 2006 (1. und 2. Programmphase). Bewilligungssumme 2. Programmphase inkl. Programmpauschale: 66,1 Mio. Euro (1. und 2. Programmphase insgesamt: 118,5 Mio. Euro).
Leitidee	Die TU München ist überzeugt, dass für Spitzenforschung eine Vielfalt an Talenten erfolgsentscheidend ist („talents in diversity“). Deshalb soll sich die zweite Förderphase auf die besten Talente („recruit, develop, retain“) konzentrieren, deren Qualifikation über rein fachliche Exzellenz hinausgeht. Ziel der zweiten Förderphase ist: <ul style="list-style-type: none"> · durch exzellente Forschertalente zu den führenden Universitäten in Europa zu gehören, · mit charakteristischen, markenprägenden Forschungszentren aus den Profildbereichen „Naturwissenschaften“, „Ingenieurwissenschaften“, „Lebenswissenschaften/Medizin“ herauszuragen (Katalyse, Elektromobilität, Cognitive Technologies, Advanced Computing, Nanotechnologie, Biomedical Engineering), · in ihren Technikwissenschaften einen forschungsbasierten geistes-, gesellschafts- und humanwissenschaftlichen Rückbezug zu verankern, · ein handlungsfähiges, international wettbewerbsfähiges Wissenschaftsunternehmen zu werden (Lex TUM2020).
Maßnahmen	
<u>Maßnahme 1</u> International Top-Faculty Recruitment & Development	Mit dieser Maßnahme (untergliedert in drei Teilmaßnahmen) strebt die TU München einen Paradigmenwechsel in der Berufungspolitik an, indem ein konsequent durchgängiges Karrieresystem aufgebaut werden soll. Dies soll durch die Schaffung von 100 neuen Professuren für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase sowie eine Öffnung für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von Max-Planck-Instituten geschehen. Außerdem sollen international ausgewiesene Spitzenkräfte im Rahmen von Headhunting gezielt identifiziert werden. Es sollen verstärkt Wissenschaftlerinnen gewonnen werden.
Umsetzungs-stand (1.11.12-31.12.14)	Im Rahmen von (1) <u>TUM Faculty Tenure Track. Offensive TUM¹⁰⁰</u> konnten bislang laut Fortschrittsbericht 2015 29 Personen berufen werden (knapp 60 % aus dem Ausland, Durchschnittsalter 34 Jahre), im Fortschrittsbericht 2015 wird zudem auf mehr als 40 laufende Berufungsverfahren hingewiesen. Viele Personen waren vorher an bekannten internationalen Universitäten tätig und/oder Inhaberinnen und Inhaber prestigeträchtiger Auszeichnungen (z.B. ERC Starting Grants, Heisenberg Fellowships). Die TU München hat ein durchgängiges Karrieresystem mit drei Stufen etabliert (Assistant Professor, Associate Professor, Full Professor). Für den Berufungsprozess ist ein zweistufiges Verfahren entwickelt worden, es gibt ein Faculty Search and Evaluation Committee sowie ein TUM Appointment and Tenure Board für die Qualitätssicherung. Die neu berufenen Professorinnen und Professoren sind in ein Mentorat eingebunden und Mitglieder der TUM Tenure Track Academy, die Personalentwicklungs- und Netzwerkmaßnahmen anbietet. Im Rahmen der (2) <u>TUM Faculty Executive Search</u> wurden Ende 2013 Grundsätze für die Evaluierungen im Berufungs- und Karrieresystem der TU München verab-

<p><u>Maßnahme 2</u> Beyond Traditional Disciplines and Institutions</p>	<p>schiedet. 2014 wurde das neue Instrument der Open Rank Calls eingeführt (Möglichkeit der Besetzung einer Professur als Assistant, Associate oder Full Professor). Mittels proaktiver Berufungen wurden vier (von geplanten acht) (3) <u>Liesel Beckmann Distinguished Professorships</u> mit Spitzenforscherinnen besetzt.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Ziel dieser Maßnahme (untergliedert in fünf Teilmaßnahmen) ist eine kohärente Entwicklung der universitären Matrix-Struktur bestehend aus Fakultäten, Integrative Research Centers unter Einbeziehung des TUM-Institute for Advanced Study (TUM-IAS), von Exzellenzclustern und Kooperationsnetzwerken der Metropolregion München.</p> <p>Das in der 1. Programmphase eingerichtete (1) <u>TUM-IAS</u>, das internationale Kooperationen etablieren, aufstrebende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anziehen und neue multidisziplinäre Forschungsfelder entwickeln soll, konnte mit unterschiedlichen Fellowship-Programmen Forscherinnen und Forscher aus dem Ausland und der Wirtschaft gewinnen. 2014 vergab das TUM-IAS 17 Fellowships, insgesamt hat das TUM-IAS damit mehr als 100 aktive Fellows und Alumni. Aktuell arbeiten die Fellows in den folgenden acht interdisziplinären Gebieten: Advanced Computation and Modeling; Biomedical Engineering, Bio-Imaging, Neuroscience; Bio-Related Natural Sciences; Communication and Information; Control and Robotics; Environmental and Earth Sciences; Building Technologies, Fundamental Physics; Surface, Interface, and Nano- and Quantum Science.</p> <p>In der 2. Programmphase etablierte die TU München die Rudolf Mößbauer Tenure Track Professorships, von denen bislang acht besetzt wurden (in drei Ausschreibungsrunden gab es rund 500 Bewerbungen), es sollen zudem sechs weitere Professuren besetzt werden. Das ebenfalls am TUM-IAS angesiedelte (2) <u>Anna Boyksen Diversity Research Fellowship</u> für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurde im Frühjahr 2014 ausgeschrieben, das erste Fellowship wurde vergeben.</p> <p>Das (3) <u>Munich Center for Technology in Society (MCTS)</u> ist ein Integrative Research Center zur Wissenschafts- und Technikforschung; Perspektiven der Natur- und Technikwissenschaften werden mit denen der Geistes- und Sozialwissenschaften verknüpft. Das MCTS wurde im Juni 2012 gegründet. Die Forschung am MCTS erfolgt in zwei Programmlinien: Lab for the Empirical Analysis of Socio-Technical Systems sowie Lab for the Analysis of Systematic Aspects of Socio-Technical Systems. Ende 2013 wurde die Zentrumsleitung besetzt. Drei Tenure Track-Professuren wurden besetzt. Am MCTS sind zwei Master-Programme angesiedelt, für Promovierende gibt es ein Integrative Graduate Center.</p> <p>Die (4) <u>Munich School of Engineering (MSE)</u>, die der „Entsäulung“ der klassischen Ingenieurdisziplinen dienen und sie besser mit den Naturwissenschaften und der Medizin vernetzen soll, konzentriert sich in der Forschung derzeit auf die fakultätsübergreifende Forschungsinitiative TUM.Energy, in der in vier Netzwerken Fragen der Elektromobilität und des nachhaltigen Bauens behandelt werden. Es werden mehrere Studiengänge angeboten (BSc Engineering Sciences, MSc Industrial Biotechnology, MSc Human Factors Engineering). Das TUM Applied Technology Forum fördert die Zusammenarbeit mit Fachhochschulen. In drei Ausschreibungsrunden wurden 18 Projekte ausgewählt, seit Mai 2013 entstehen kooperative Promotionsprojekte im Bereich der Energieforschung. Zwei Tenure Track-Professuren sollen noch besetzt werden.</p> <p>Ergänzt wird die Maßnahme durch eine Kooperation mit der Max-Planck-Gesellschaft (5) <u>MaxPlanck@TUM – Alliance of Top-Level Research</u>, mit der beide Partner ihre Forschung befruchten und junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Max-Planck-Institute in die TU München integrieren wollen.</p>

<p><u>Maßnahme 3</u> Entrepreneurial University Deve- lopment</p>	<p>Mit dieser Maßnahme (mit sechs Teilmaßnahmen) sollen unternehmerische Zielsetzungen gefördert werden. Ferner soll die Personalentwicklung verbessert werden, eine regelmäßige Evaluierung der 13 Fakultäten im 6-Jahres-Turnus erfolgen, die finanzielle Basis der Universität verbreitert und die universitäre Pres-searbeit internationalisiert werden. Eine international zukunftsfähige Hoch-schulverfassung soll erarbeitet werden.</p>
<p>Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)</p>	<p>Mit (1) <u>Vision TUM2020</u> zielt die Universität auf eine Verfassung mit Rechts- und Finanzautonomie und Anschlussfähigkeit an eine Bundesbeteiligung (Lex TUM2020). Im Jahr 2014 analysierte die TU München u.a. internationale Referenzuniversitäten und Forschungseinrichtungen und holte externe Beratung ein.</p> <p>Die Teilmaßnahme (2) <u>TUM Leadership and Excellence Human Resource Management</u> hat ein evidenzbasiertes Personal- und Organisationsmanagement zum Ziel, das in eine zielgruppenorientierte „Akademie“ münden soll. Es soll eine Future Career Track Map generiert werden. Das Projekt wird von zwei Lehr-stühlen wissenschaftlich begleitet, es wurde eine Task Force TUM Leadership and Excellence Human Resources Management eingesetzt.</p> <p>Wichtigste Ergebnisse der Teilmaßnahme (3) <u>Quality Assurance: Institutional Eva-luation</u> umfassen die Einrichtung einer Evaluationseinheit, Benchmarkanalysen anderer Evaluationsagenturen und die Entwicklung und Überarbeitung von Leit-linien für Fakultätsevaluationen. Evaluiert wurden bislang die Fakultäten Ma-schinenwesen, Architektur, die Ingenieur-fakultät Bau Geo Umwelt sowie das Wissenschaftszentrum Weihenstephan für Ernährung, Landnutzung und Umwelt. Zur Überprüfung der Umsetzung der Evaluationsergebnisse finden Beratungen zwischen der universitären Leitungsebene und den Evaluationseinrichtungen statt.</p> <p>Im Februar 2013 wurde im Rahmen der Teilmaßnahme (4) <u>TUMentreprenurship – TUM IP Competence. Intellectual Property</u> eine IP Policy veröffentlicht, die Strategie und Leitlinien der TU München für die Zusammenarbeit mit Industrie- und Forschungspartnern enthält. In den Jahren 2011 bis 2014 wurden 689 Er-findungen sowie 155 Patente angemeldet und 2,6 Mio. Euro durch die Verwer-tung von Forschungsergebnissen erwirtschaftet.</p> <p>Die Teilmaßnahme (5) <u>TUM ForTe - Fundraising</u> adressiert die Unterstützung von Forschenden, beispielsweise im Rahmen der Drittmittelantragstellung. Das EU-Team bietet Informationsveranstaltungen und individuelle Beratungen an. Die TU München intensiviert Bemühungen um Stifteraktivitäten. So verfügt die TUM University Foundation mittlerweile über ein Grundstockvermögen von rund 30 Mio. Euro.</p> <p>Mit dem (6) <u>Corporate Communications Center (CCC)</u> soll neben der medialen Vermarktung von Forschungsergebnissen das Mediennetzwerk internationalisiert und direkter und persönlicher gestaltet werden. Das Netzwerk umfasst 720.000 Kontakte. Die Anzahl der Online-Artikel über die TU München ist zwi-schen 2012 und 2013 um 35 % gestiegen. Das CCC unterstützt die Medienar-beit der internationalen Büros. Zwei Publikationen der TU München „Kontakt TUM“ und „Faszination Forschung“ erscheinen regelmäßig auf Englisch.</p>
<p><u>Maßnahme 4</u> TUM.Family</p>	<p>Alle Mitglieder der TU München sind Teil von TUM Family. Mit dieser Maßnahme (mit vier Teilmaßnahmen) sollen in einem ganzheitlichen Konzept diversity- und familienbezogene Maßnahmen zur Integration v.a. von internationalen Wissen-schaftlerfamilien in die Universität und die Region führen. Außerdem soll die Alumni-Bindung gefördert werden.</p>
<p>Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)</p>	<p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (1) <u>Munich Welcome!</u> wurde die Serviceeinheit <u>TUM.Family</u> etabliert, die mehr als 200 internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ihre Familien pro Jahr betreut. Die Einrichtung hilft bei der Wohnungssuche und bietet Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf drei Campi an. Darüber hinaus gibt es kulturelle Integrationsangebote.</p> <p>Das <u>Munich Welcome!-Netzwerk</u>, das die Anwerbung, Integration und Bindung internationaler Fachkräfte sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Münchner Großraum unterstützt, wird in Kooperation mit der MPG betrieben.</p>

	<p>Die Einrichtung des (3) <u>TUM Kolleg Werner Heisenberg</u>, das die Bildung von Campusklassen für Kinder von ausländischen Forscherinnen und Forschern vorsieht und vom Bayerischen Staatsministerium für Bildung, Kultus, Wissenschaft und Kunst kofinanziert wird, konnte aufgrund organisatorischer Schwierigkeiten noch nicht realisiert werden, die TUM School of Education führt Gespräche mit dem Ministerium.</p> <p>Das (4) <u>TUMnet – Career Assistance Network</u>, eine Internetplattform für den virtuellen Austausch, ist mittlerweile zur Anwendung gekommen.</p> <p>Die (5) <u>TUM Emeriti of Excellence</u> engagieren sich in Forschung und Lehre, insbesondere in der Betreuung von Abschlussarbeiten und Drittmittelanträgen. Sie sind aktiv in Mentoring-Programmen, unterstützen Berufungsverfahren, sind Mitglieder akademischer Gremien und von Arbeitsgruppen, engagieren sich im Fundraising und in Scientific Advisory Boards oder nehmen andere Aufgaben wahr.</p>
<p><u>Maßnahme 5</u> TUM.Global</p>	<p>Die TU München plant (zwei Teilmaßnahmen), Auslandsdependancen zu gründen, um in den jeweiligen Ländern den Zugang zu den besten Talenten und Kooperationspartnern zu finden. Daneben soll die Anzahl des wissenschaftlichen Personals aus dem Ausland erhöht werden.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Vier (1) <u>TUM Branches Abroad</u> sind im Berichtszeitraum eröffnet worden: São Paulo und Mumbai (beide 2011) sowie Brüssel und Kairo (beide 2012). Die Auslandsdependance TUM.Cairo wurde ausschließlich aus Mitteln des Zukunftskonzepts finanziert. Eine weitere Außenstelle soll in den Vereinigten Staaten eröffnet werden, durch die die TU München die einzige Repräsentantin deutscher Universitäten an der Westküste der USA wird.</p> <p>Mit dem (2) <u>TUM Visiting Faculty & PostDoc-Acquisition Program</u> soll u.a. die Anzahl internationaler Postdocs erhöht werden. Zweimal jährlich finden Research Opportunity Weeks (ROW) statt, in denen ca. 50 Kandidatinnen und Kandidaten an die TU München eingeladen werden, um Forschungsmöglichkeiten und Karriereoptionen kennenzulernen. Für die ersten vier Runden gab es 973 Bewerbungen, insgesamt 44 Personen erhielten ein einjähriges Fellowship der TUM University Foundation. Neu etabliert wurde das August-Wilhelm Scheer Visiting Professor Program für international ausgewiesene Professorinnen und Professoren. Die Personen sind zugleich Honorary Fellows am TUM-IAS. In der ersten Auswahlrunde wurden 14 Personen ausgewählt (sieben aus Nordamerika, drei aus Asien, drei aus Europa, eine Person aus Südamerika).</p>
<p><u>Maßnahme 6</u> Project Management</p>	<p>Die Betreuung und Koordination aller Projekte in der Exzellenzinitiative obliegt einem Planungsstab in der Verantwortung des Senior Vice President for Research & Innovation. Acht Task Forces begleiten und überwachen die Maßnahmen des Zukunftskonzepts.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Das für das Zukunftskonzept zuständige Projektmanagementteam ist in der zweiten Förderphase im Department for Controlling, Organization and Planning (Leiter: Vice President for University Development and Planning) angesiedelt worden. Durch die neue strukturelle Verankerung hat die TU München die interne Forschungsförderung und die Qualitätssicherung mit dem Ziel verändert, die Ergebnisse des Zukunftskonzepts in der zweiten Förderphase evaluieren zu können. Das Projektmanagementteam hat in Workshops zielorientierte Steuerungsmechanismen eingeführt. Dazu haben die verantwortlichen Koordinatorinnen und Koordinatoren jeder Maßnahme ein Zielsystem (higher-level, lower-level goals) mit begleitenden Indikatoren entwickelt. Im Verlauf der zweiten Förderphase wird auf Grundlage dieses Systems der Erfolg der Maßnahmen evaluiert und Instrumente entwickelt, mit deren Hilfe das TUM Board of Management über die Mittelverteilung in den Maßnahmen entscheiden kann.</p>

<u>Maßnahme 7</u> Gender Equality	Die Gleichstellung ist laut Antrag in allen Maßnahmen verankert (insbesondere im Kontext der Maßnahme TUM.Family). Zielmarken für 2017: Promovierende 40 %, Professuren 18 %, Administration 50 %.
Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)	Über den Gender & Diversity Incentive Fund werden Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung finanziert. Ein weiteres Instrument war der Science Career Track Fund, der neugestaltet und zum Paula Hahn-Weinheimer Award umbenannt wurde. Herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten hierdurch Anschubfinanzierungen. 2014 profitierten vom Instrument Coaching 110 Personen (65 Promovierende, 27 Postdocs, 18 Personen aus dem Wissenschaftsmanagement). Zielvereinbarungen zur Verbesserung der Gleichstellung wurden 2012 und 2013 mit 13 Instituten geschlossen. Neue Zielvereinbarungen gab es mit dem TUM-IAS und der Munich School of Engineering. 2015 sollen neue Zielvereinbarungen mit der TUM Graduate School und dem Munich Center for Technology in Society geschlossen werden. Der Frauenanteil unter den in jeweils einem Jahr Promovierten ist auf 39 % (im Jahr 2014) gestiegen. 2014 haben Professorinnen 16 % aller Professuren gestellt, 50 % des Personals in der Administration waren Frauen.

Quellen: Antrag Zukunftskonzept 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015.



Zukunfts- konzept	Research – Relevance – Responsibility
Förderung	<p>Gefördert seit November 2012 (2. Programmphase). Bewilligungssumme inkl. Programmpauschale: 61,6 Mio. Euro.</p>
Leitidee	<p>Die Universität Tübingen ist eine Volluniversität, die ihre disziplinäre Vielfalt als unverzichtbare Voraussetzung für Interdisziplinarität begreift, um der wachsenden Ausdifferenzierung und gleichzeitigen Vernetzung der einzelnen Forschungsfelder in einer globalisierten Wissensgesellschaft gerecht zu werden. In den letzten Jahren hat die Universität durch die Etablierung interdisziplinärer Zentren und durch die Ansiedlung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, mit Struktur- und Organisationsreformen wie etwa der Restrukturierung der Fakultäten und der damit verbundenen Verschlankeung der universitären Leitungsstrukturen, mit der Einrichtung eines Innovationsfonds sowie der Tübinger Graduiertenakademie und des Zentrums für Evaluation und Qualitätsmanagement ausgewiesene Forschungsschwerpunkte gestärkt.</p> <p>Um die eingeleitete Neuprofilierung zu intensivieren und signifikant zu beschleunigen, will die Universität mit ihrem Zukunftskonzept in geeigneten Forschungsfeldern – u.a. in der Medizin, der Umweltforschung und der empirischen Bildungsforschung –</p> <ul style="list-style-type: none"> · herausragende Grundlagenforschung stärken und systematisch durch anwendungsorientierte bzw. translationale Komponenten ergänzen, · die Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausweiten, · Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zusätzliche Karriereoptionen eröffnen und · die institutionelle internationale Vernetzung vorantreiben.
Maßnahmen	
<u>Maßnahme 1</u> Application-oriented Research – Knowledge and Technology Transfer	<p>Mit dieser Maßnahme (untergliedert in zwei Teilmaßnahmen) plant die Universität Tübingen, die universitäre Grundlagenforschung um Anwendungsbezüge zu ergänzen bzw. einen stärkeren Fokus auf die anwendungsorientierte Grundlagenforschung zu legen. Hierzu sollen in ausgewählten Forschungsfeldern neue Professuren für Bereiche der Grundlagenforschung mit translationalem Potenzial eingerichtet werden. Es sollen vier disziplinenübergreifende Forschungsplattformen eingerichtet werden, die als Infrastruktur für den interdisziplinären Austausch der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dienen sollen.</p>
Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)	<p>Über die Organisationsstrukturen aller vier Plattformen wurde 2012 in Versammlungen der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Verständigung erzielt, es wurden Aufsichtsgremien etabliert.</p> <p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (1) <u>Platforms for Application-Oriented Research in the Life and Natural Sciences</u> sind drei Plattformen in den Bereichen Clinical Research, Medical Technology und Environmental Systems Analysis etabliert worden:</p> <p>In der Plattform Clinical Research, die an der Schnittstelle von Medizin, Biochemie und Pharmazie angesiedelt ist, wurden zwei W3-Professuren besetzt. Ein Schwerpunkt wird im Bereich der individualisierten Medizin gelegt, daneben wird ein Datenbanksystem aufgebaut. Es wurde das Center for Personalized Medicine eingerichtet.</p> <p>In der Plattform Medical Technology wurden eine W3- und zwei Industry-on-Campus-Professuren (Expertinnen und Experten aus der Medizintechnikindustrie) besetzt. Es gibt u.a. Initiativen in den Bereichen „Bildgebende Verfahren und</p>

Bildverarbeitung“ sowie „Sensorik und Signalübermittlung“. Das Instrument der Industry-on-Campus-Professuren wird von der Universität als sehr erfolgreich bewertet, weshalb weitere Positionen eingerichtet werden sollen.

Ziel der Plattform Environmental Systems Analysis ist es, die unterschiedlichen Forschungsbereiche sowie die verschiedenen Methoden der Umweltanalytik besser miteinander zu vernetzen. Eine W3-Professur wurde besetzt, eine weitere W3-Professur wurde in eine W1-Professur mit Tenure Track umgewidmet, diese wurde ebenfalls besetzt.

Für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler stehen Innovation Grants zur Prüfung der Umsetzbarkeit von Erkenntnissen der Grundlagenforschung in Anwendungsbezüge zur Verfügung; bislang wurden acht Innovation Grants vergeben (14 Anträge). Transfer Scouts dienen dazu, die Zusammenarbeit mit Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen großer und mittlerer Unternehmen zu verbessern.

Im Rahmen der Teilmaßnahme (2) Platform for Interdisciplinary Empirical Social Research and Comparative Systems Analysis in the Social Sciences and Humanities wurde die Plattform Education – Society – Norm Systems – Ethical Reflection gegründet. Vier Professuren (eine W3- und eine W1-Professur sowie zwei Guest Professorships) wurden besetzt. Es werden Exploration Funds für die Identifizierung neuer Themenfelder bereitgestellt. Bislang wurden zwölf Projekte zur Förderung ausgewählt (23 Anträge).

Maßnahme 2
Promotion of Junior Researchers – Qualification Initiative for Women

Diese Maßnahme – untergliedert in drei Teilmaßnahmen – steht aus Sicht der Universität Tübingen im Zentrum des Zukunftskonzepts. Fördermittel sollen eingesetzt werden für den raschen Aufbau der Tübingen Graduate Academy und für weitere Maßnahmen zur Stärkung der forschungsorientierten Lehre, für die Etablierung von Nachwuchsforschergruppen und die Finanzierung von Projekten von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern sowie für die Berufung von herausragenden jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – insbesondere Frauen – auf W1-Professuren mit Tenure Track.

Umsetzungsstand
(1.11.12-31.12.14)

Im Rahmen der Teilmaßnahme (1) Tübingen Graduate Academy ist eine wissenschaftliche Koordinationsstelle eingerichtet worden. Es sind Betreuungsvereinbarungen verabschiedet worden, die den Status der Promovierenden an der Universität verbessern sollen. Im Laufe des Jahres 2014 wurde eine universitätsweite Erfassung der Promovierenden durchgeführt. Es gibt ein umfassendes Qualifizierungsprogramm; so sollen p.a. ca. 70 Workshops zur Kompetenzentwicklung von Promovierenden und Postdocs organisiert werden.

Für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler werden angepasste Förderformate angeboten:

- Es werden Mittel zur Finanzierung von Summer/Winter Schools vergeben; bislang wurden 23 entsprechende Veranstaltungen gefördert.
- Die Tübingen Graduate Academy fördert Workshops von Promovierenden; von diesen wurden 28 veranstaltet.
- Besonders erfolgreiche Promovierte können Bridging Funds für eine Zwischenfinanzierung für bis zu einem halben Jahr erhalten; bislang wurden zehn Bridging Funds vergeben. Das Instrument wurde mittlerweile modifiziert und stellt eine Überbrückung von erfolgreicher Antragstellung (Drittmittel) zum Beginn der Förderung bereit.
- Die Project Funds für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase wurden aufgestockt. Aus Mitteln des Zukunftskonzepts wurden bislang zehn Projekte gefördert.
- Es werden zusätzliche PhD Networks finanziert (kleine Gruppen von fünf bis acht Promovierenden, die unter Betreuung an interdisziplinären Themen arbeiten); 2013 wurden aus 21 Anträgen fünf für eine Förderung ausgewählt.

In der Teilmaßnahme (2) Establishment of Junior Research Groups wurden zehn Nachwuchsgruppenleitungen besetzt, darunter sind sechs Frauen.

Die Teilmaßnahme (3) Tenure Track Junior Professorships, with Particular Emphasis on Women sieht die Etablierung von vorgezogenen W1-Professuren mit Ten-

	<p>ure Track vor; mindestens 50 % der Positionen sollten der Planung nach mit Frauen besetzt werden, die Professuren können laut Antrag nach Auslaufen der Förderung und eventuellen Zwischenfinanzierungen (Innovationsfonds) auf reguläre W3-Professuren überführt werden. Alle neun vorgesehenen Positionen konnten besetzt werden (davon sieben Frauen). Für die Jahre 2015 und 2016 ist die Einrichtung von fünf zusätzlichen W1-Professuren mit Tenure Track geplant.</p>
<p><u>Maßnahme 3</u> Internationalization Initiative</p>	<p>Die Maßnahme – untergliedert in fünf Teilmaßnahmen – sieht vor, vor dem Hintergrund eines neu entwickelten Internationalisierungsleitbilds (Interdependenz der Internationalisierungsfelder befördern, strategische Partnerschaften schließen, Internationalisierungsmanagement fortentwickeln) die Internationalisierung der Universität Tübingen sowohl im Hinblick auf die Forschung als auch auf die Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler voranzutreiben.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Mit dem (1) <u>Fund for Top-Level International Appointments</u> sollen in Berufungsverhandlungen spezielle Ausstattungsanreize gesetzt werden können. Mit Hilfe dieses Fonds konnten bereits mehrere Berufungen realisiert werden, die laut Aussage der Universität sonst nicht erfolgreich gewesen wären; im Fortschrittsbericht 2014 werden vier Berufungen genannt.</p> <p>Mit dem (2) <u>Tübingen Distinguished Guest Professorship Program</u> und dem <u>Tübingen Research Fellow Program</u> (letzteres für Postdocs von Partneruniversitäten) sollen strategische Partnerschaften aufgebaut werden. Beide Programme wurden etabliert. Laut Fortschrittsbericht 2015 wurden bislang fünf Tübingen Distinguished Guest Professorships eingerichtet.</p> <p>Das (3) <u>Teach@Tübingen Program</u> unterstützt fortgeschrittene Promovierende und junge Postdocs insbesondere von internationalen Partneruniversitäten, die ihre Forschungs- und Lehrerfahrungen in Tübingen erweitern möchten. Bislang wurden 29 junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus insgesamt 126 Bewerbungen ausgewählt, für das Jahr 2015 wurden weitere 21 Stipendien gewährt.</p> <p>Darüber hinaus werden (4) <u>Scholarships for International PhD Candidates</u> vergeben, insbesondere von strategischen Partneruniversitäten. Mit der University of Maryland wurde eine Vereinbarung zur je hälftigen Finanzierung gemeinsamer Lehrprojekte geschlossen.</p> <p>Schließlich ist der Aufbau eines englischsprachigen Studienprogramms (5) <u>International Studies</u> für ca. 80 bis 100 Studierende vorgesehen. 2014/15 gab es im Rahmen der Pilotphase zwei Introductory Programs (sechswöchiges Summer Program, dreiwöchiges Winter Program) und ein dreimonatiges Semester Program.</p>
<p><u>Maßnahme 4</u> The Equal Opportunities Initiative – Raising the Proportion of Women Professors</p>	<p>Mit dieser Maßnahme – untergliedert in drei Teilmaßnahmen – soll der Frauenanteil unter den Professuren signifikant gesteigert werden. Durch die Einrichtung von „Überrollprofessuren“ soll der Frauenanteil unter den Professuren innerhalb von fünf Jahren auf 30 % gesteigert werden. Dabei sollen insbesondere Forschungs- und Lehrbereiche mit geringem Professorinnenanteil (z.B. Informatik, Physik, Chemie, Biologie, Geschichte, Archäologie) im Blickpunkt stehen. Es soll auch die Dual Career-Couples-Förderung ausgebaut und das Athene-Programm für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase ausgeweitet werden.</p>
<p>Umsetzungsstand (1.11.12-31.12.14)</p>	<p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (1) <u>Parallel Professorships Modeled on the „200 Women Professors Program“</u> wurden sieben Professuren ausgeschrieben, davon fünf in den Naturwissenschaften sowie zwei in den Sozial- und Geisteswissenschaften. Fünf Professuren wurden besetzt, zwei weitere Wissenschaftlerinnen sollen ihre Professuren 2015 antreten. Im April 2014 wurden neue Regularien zur Ausschreibung von Professuren, zur Auswahl sowie zur proaktiven Suche von Kandidatinnen vom Senat verabschiedet.</p> <p>Das (2) <u>Dual Career Couples Scheme</u> soll durch die Einrichtung von zusätzlichen sechs Stellen zur Weiterqualifizierung von Partnern ausgeweitet werden.</p> <p>Im Rahmen der Teilmaßnahme (3) <u>Expansion of the Athene Program</u> für Wissen-</p>

	<p>schaftlerinnen in der Qualifizierungsphase soll das von der Universität aufgelegte Tübinger Athene-Programm, das die Förderung für Studentinnen in einem für die nächsten Qualifikationsstufen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen) angepassten Konzept weiterführt, aufgestockt werden. 2013 wurden zwölf junge Wissenschaftlerinnen für eine Förderung ausgewählt (aus 34 Bewerbungen), die zweijährige Förderung begann zum April 2013. In einer zweiten Ausschreibungsrunde gab es 32 Bewerbungen von Frauen für 14 Plätze. Darüber hinaus werden fünf der zwölf Fellows der ersten Runde im Rahmen eines Follow-up-Programms gefördert.</p>
<p><u>Maßnahme 5</u> „Core Facilities“: Tübingen Center for Advanced Studies/QBiC/ LISA+/e-Science Center</p>	<p>Mit dieser Maßnahme – untergliedert in vier Teilmaßnahmen – intendiert die Universität Tübingen, die universitären Forschungsaktivitäten infrastrukturell zu unterstützen. So sind Core Facilities in den Bereichen Lebens- und Materialwissenschaften vorgesehen, das e-Science-Center richtet sich insbesondere an die Sozial- und Geisteswissenschaften. Zudem ist im Zukunftskonzept die Einrichtung eines Tübingen Centers for Advanced Studies vorgesehen.</p>
<p>Umsetzungs- stand (1.11.12- 31.12.14)</p>	<p>Die Einrichtung des (1) <u>Tübingen Center for Advanced Studies</u> wurde aufgrund der Kürzung der Bewilligungssumme zurückgestellt, das Angebot des bereits existierenden universitären „Forums Scientiarum“ soll dafür ausgeweitet werden.</p> <p>In den zusätzlichen Core Facilities – QBiC, LISA und dem e-Science-Center – sollen wesentliche Komponenten der für die Forschung notwendigen Infrastruktur zusammengeführt werden. Ziel ist es, die Arbeit mit den unterschiedlichen Geräten in verschiedenen, auch außeruniversitären, Forschungseinrichtungen zu koordinieren. Alle drei im Antrag genannten Core Facilities sind 2012 eingerichtet worden, zudem wurde eine Core Facility Commission etabliert.</p> <p>Ein wesentliches Ziel des (2) <u>Quantitative Biology Centers (QBiC)</u> ist der Aufbau einer zentralen Koordinierungsstelle, die unter der Einbeziehung der Bioinformatik für die Optimierung der Prozessabläufe im Bereich der Hochdurchsatztechnologien, aber auch für Ausbildung und Wissenstransfer zuständig ist. Es wurden ein Executive Board und ein Scientific Advisory Committee eingerichtet. Laut Fortschrittsbericht 2014 wurde QBiC bereits ein wesentlicher Bestandteil der universitären Planungen, die Forschung in der individualisierten Medizin im Rahmen von Plattform 1 (Clinical Research) voranzutreiben. So ist QBiC ein zentraler Baustein des neu gegründeten Center for Personalized Medicine (siehe hierzu Maßnahme 1). 2014 war QBiC in 65 unterschiedliche Projekte einbezogen.</p> <p>Im Rahmen des (3) <u>Centers for Light-Matter Interaction, Sensors & Analytics (LISA)</u> soll die Entwicklung neuartiger Messmethoden vorangetrieben werden. Für eine professionelle interdisziplinäre Gerätenutzung und Methodenentwicklung sollen Stellen eingerichtet werden. Es sind Forschungsgruppen aus der Chemie und Physik beteiligt. 2015 soll u.a. ein Advisory Board eingerichtet werden.</p> <p>Das (4) <u>e-Science-Center</u> wird als Einrichtung sowohl für die Archivierung und Analyse von Primärdaten als auch als Repository wissenschaftlicher Veröffentlichung für die Sozial- und Geisteswissenschaften entwickelt. Erste Projekte werden mit der Linguistik, der Archäologie und dem Universitätsmuseum geplant. Parallel zur Etablierung des e-Science-Centers finanziert das Land Baden-Württemberg die Entwicklung eines Studienprogramms zu Digital Humanities.</p>

Quellen: Antrag Zukunftskonzept 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015.

Zu den Kernaufgaben der Programmbegleitung zählt die Beratung der geförderten Einrichtungen, die vorwiegend von den Geschäftsstellen von Wissenschaftsrat und Deutscher Forschungsgemeinschaft durchgeführt wird, sowie das Monitoring für die 3. Förderlinie, welches die Beobachtung und Analyse der Umsetzung der Zukunftskonzepte umfasst. Für das Monitoring wurden verschiedene Dokumentenanalysen und Umfragen sowie Besuche an den geförderten Einrichtungen und Veranstaltungen durchgeführt. Bestandteil der Programmbegleitung waren ferner verschiedene Aktivitäten im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit.

Beratung der Universitäten auf Administrationsebene: Die zuständige Arbeitseinheit in der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates berät die geförderten Universitäten bei der Umsetzung der Zukunftskonzepte individuell und anlassbezogen (i.d.R. telefonisch bzw. per Email). Mit Blick auf die Verwendung der Finanzmittel erfolgte dies in enger Abstimmung mit der DFG und auf der Grundlage der Verwendungsrichtlinien. Wie in der 1. Programmphase fanden auch in der 2. Programmphase Besuche auf Arbeitsebene bei den elf geförderten Einrichtungen statt. Diese im Herbst/Winter 2013 durchgeführten Gespräche dienten dazu, die spezifische Perspektive der für die Administration der Zukunftskonzepte zuständigen Personen einzufangen und erste Eindrücke nach gut einem Jahr Förderung zu erhalten. Darüber hinaus fanden Workshops mit den Koordinatorinnen und Koordinatoren in den Jahren 2013 und 2014 statt, in denen spezifische Fragen zur operativen Umsetzung und zum Berichtswesen thematisiert wurden (u.a. Fragen zum universitäts-internen Monitoring, zur inneruniversitären Kommunikation, Umgang mit Umsteuerungserfordernissen zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit).

Berichtswesen zur Umsetzung der geförderten Zukunftskonzepte: Das Berichtswesen umfasst Berichte, die sich an unterschiedliche Adressaten richten. Die elf in der Förderung befindlichen Universitäten legten der Strategiekommission während der Umsetzungsphase Fortschrittsberichte (Ende März 2014 und 2015) vor. Die drei in der Auslauffinanzierung befindlichen Universitäten reichten zum Ende der Förderung Abschlussberichte ein (Anfang November 2014). Die Muster für diese Berichte wurden mit der Strategiekommission und den Universitäten abgestimmt. Diese Berichte umfassen neben qualitativen Berichtsteilen Datenreihen insbesondere zu Strukturdaten der Universitäten, wissenschaftlichen Leistungen und Personalbeständen. Auf der Grundlage dieser Datenreihen sowie der bereits in den Anträgen gelieferten Daten können quantitative Daten im Zeitverlauf für die geförderten Universitäten zusammengetragen werden, die neben qualitativen Informationen eine wesentliche Grundlage für den vorliegenden Bericht an die GWK darstellen.

Umfragen unter den Sachverständigen und der Strategiekommission: Für die Evaluation des Begutachtungsprozesses wurde von der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates ein Fragebogen entworfen, der nach jedem Ortsbesuch an die beteiligten Sachverständigen versendet wurde. Desgleichen wurden im Nachgang der Förderentscheidungen im September 2012 die Mitglieder der Strategiekommission mit einem schriftlichen Fragebogen zur Exzellenzinitiative mit dem Schwerpunkt auf der 3. Förderlinie befragt. Ziel dieser schriftlichen Umfragen war, die Vorbereitung und die Durchführung der Ortsbesuche sowie im Falle der Strategiekommission des gesamten Verfahrens zu beurteilen. Darüber hinaus sollte das Wirkungsspektrum der Exzellenzinitiative eingeschätzt werden.

Ortsbesuche an den geförderten Universitäten: Als Teil der Programmbegleitung fanden Ortsbesuche von Mitgliedern der Strategiekommission |⁶⁴ an den elf geförderten Einrichtungen mit Zukunftskonzepten sowie Abschlussbesuche an drei Universitäten, die eine Auslauffinanzierung erhalten haben, statt (Herbst/Winter 2014/2015). Diese Besuche dienten dazu, qualitative Informationen im Austausch mit den maßgeblichen Beteiligten über die Umsetzung und Effekte der Förderung im Rahmen der 2. Programmphase zu erhalten, die über die jährlichen schriftlichen Berichte der Universitäten hinausgehen. Im Zentrum des Interesses standen dabei auch Fragen der nachhaltigen Weiterentwicklung des Zukunftskonzepts und der Maßnahmen. Diese zusätzlichen Informationen sind auch in den vorliegenden Bericht der Gemeinsamen Kommission eingeflossen.

Veranstaltungen für und mit den geförderten Einrichtungen: Wie in der 1. Programmphase |⁶⁵ wurden auch in der 2. Programmphase verschiedene Veranstaltungen (Workshops, Tagungen) mit unterschiedlichen Akteursgruppen der geförderten Universitäten durchgeführt (Tabelle 7). Diese Veranstaltungen sollten den geförderten Universitäten die Möglichkeit bieten, in einem geschützten Raum und moderierten Prozess Fragen der Umsetzung relativ offen zu erörtern und voneinander zu lernen (Unterstützung eines lernenden Sys-

|⁶⁴ Die Besuchsgruppe umfasste ferner als Gäste eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter der Geschäftsstelle der DFG. Darüber hinaus haben auf Arbeitsebene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMBF sowie aus den Wissenschaftsministerien des jeweiligen Bundeslandes zeitweise an den Besuchen teilgenommen. Die inhaltliche Ausgestaltung des Besuchs war den Universitäten freigestellt.

|⁶⁵ In der 1. Programmphase fanden Workshops mit den Koordinatorinnen und Koordinatoren der Zukunftskonzepte, eine Veranstaltung der Strategiekommission mit Hochschulleitungen aus geförderten und nicht-geförderten Universitäten sowie Hochschulforscherinnen und -forschern statt (2008). Ferner ist ein internationaler Workshop zu erwähnen, der vom Team Exzellenzinitiative der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates 2010 durchgeführt wurde. Es fand ein Austausch über verschiedene nationale Exzellenzprogramme mit Vertreterinnen und Vertretern aus den zuständigen Organisationen (acht Länder) statt. Auch wenn sich die Zielsetzungen der einzelnen Programme ähneln und häufig an der Bildung von world class universities ausgerichtet sind, unterscheiden sich die Programme insbesondere hinsichtlich Federführung, Finanzvolumen, Verfahrensmodalitäten und Evaluationsprozeduren.

tems). Dabei wurden auch Fragen der Programmentwicklung und –evaluation thematisiert. Neben der Funktion des Austauschs sollten diese Veranstaltungen und deren Ergebnisse dem Monitoring sowie der Vorbereitung des vorliegenden Berichtes dienen.

Tabelle 7: Übersicht über Veranstaltungen im Zeitraum 2013 bis Ende 2014

Zielgruppe	Zentrale Themen	Termin und Veranstalter
Koordinator/innen	Berichtswesen, interne Kommunikationsprozesse	Januar 2013 (WR)
	Nachhaltigkeit	Oktober 2014 (WR)
Kanzler/innen bzw. Vizepräsidenten/innen	Umsetzung der Zukunftskonzepte aus Sicht der Verwaltungsleitungen: Herausforderungen, Chancen, Mehrwert für Universitätsverwaltungen	Juni 2013 (WR)
Pressesprecher/innen aus allen drei Förderlinien	Entwicklungen der universitären Öffentlichkeitsarbeit mit Blick auf Exzellenzinitiative, Außenkommunikation der Universitäten	November 2013 (DFG und WR)
Rektor/innen bzw. Präsident/innen	Hochschulgovernance und Management von Zukunftskonzepten	Juli 2014 (WR)
Sprecher/innen aus Exzellenzeinrichtungen aus allen drei Förderlinien	Errungenschaften und Herausforderungen, Nachhaltigkeit und Weiterentwicklung nach 2017	Oktober 2014 (DFG und WR)

Quelle: Eigene Darstellung.

Öffentlichkeitsarbeit: Die Öffentlichkeitsarbeit umfasste im Wesentlichen Anfragen von Medienvertretern, Interviews, Podiumsdiskussionen, eigene Pressearbeit, die Erstellung von Vorträgen zum Programm im In- und Ausland sowie den Empfang von ausländischen Delegationen, die sich über das Programm informierten. |⁶⁶

| ⁶⁶ Auswahl von Vorträgen und zum Austausch zur Exzellenzinitiative: Tagung des Higher Education Policy Institute (HEPI) in der Royal Society in London: „University Research & Economy: Opportunities for UK universities in the drive for innovation and growth“, deutsch-französisches Expertentreffen in Bonn, German-Russian Forum for Young Researchers (Veranstalter: Leopoldina, Veranstaltungsort Universität zu Köln), Besuchsgruppen aus Südkorea, Besuchsgruppe aus Japan WPI Programm (World Premier International Research Center Initiative).

IV.1 Abkürzungsverzeichnis

AFF	Ausschuss für Forschungsfragen
AUE	Außeruniversitäre Einrichtungen
AWI	Alfred-Wegener-Institut Bremerhaven
BAM	Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung, Berlin
BIAS	Bremer Institut für angewandte Strahltechnik
BIBA	Bremer Institut für Produktion und Logistik
BIPS	Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie Bremen
BPI	Zentrum für Biophysik und Bioinformatik an der HU Berlin
CAS	Center for Advanced Studies
CCC	Corporate Communications Center der TU München
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
CEZA	Curt-Engelhorn-Zentrum Archäometrie, Mannheim
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung, Gütersloh
CSSB	Centrum für Sportwissenschaft und Sportmedizin Berlin
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DHMD	Deutsches Hygiene-Museum Dresden
DKFI	Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz, Standort Bremen
DKFZ	Deutsches Krebsforschungszentrum Heidelberg
DKTK	Deutsches Konsortium für Translationale Krebsforschung
DLR	Deutsches Luft- und Raumfahrtzentrum
DPZ	Deutsches Primatenzentrum, Göttingen
DRFZ	Deutsches Rheuma-Forschungszentrum Berlin
DUW	Deutsche Universität für Weiterbildung Berlin
DZD	Deutsches Zentrum für Diabetesforschung, verschiedene Standorte deutschlandweit
DZIF	Deutsches Zentrum für Infektionsforschung, verschiedene Standorte deutschlandweit
DZG	Deutsche Zentren der Gesundheitsforschung
DZNE	Deutsches Zentrum für neurodegenerative Erkrankungen, verschiedene Standorte deutschlandweit
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschulentwicklung, Hannover
EMBL	European Molecular Biology Laboratory Heidelberg
ERC	European Research Council
ERS	Exploratory Research Spaces
EU	Europäische Union
EUCOR	Europäische Konföderation der Oberrheinischen Universitäten
ExV II	Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über die Fortsetzung der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen - Exzellenzvereinbarung II
FEP	Fraunhofer-Institut für Elektronenstrahl- und Plasmatechnik, Dresden
FH	Fachhochschule
FhG	Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V.
FIBRE	Faserinstitut Bremen
Fischer-Bosch	Dr. Margarete Fischer-Bosch-Institut für Klinische Pharmakologie, Stuttgart
FRIAS	Freiburg Institute for Advanced Studies der Universität Freiburg

FZ	Forschungszentrum
FZJ	Forschungszentrum Jülich
GAIN	German Academic International Networks
GEI	Georg-Eckert-Institut für internationale Schulbuchforschung, Braunschweig
GESIS	GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Standort Köln
GFZ	Helmholtz-Zentrum Potsdam – Deutsches GeoForschungsZentrum
GG	Grundgesetz
GRC	Göttingen Research Council
GSI	Helmholtz-Zentrum für Schwerionenforschung Darmstadt
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HAB	Herzog August Bibliothek Wolfenbüttel
HAWK	Hochschule für angewandte Wissenschaften und Kunst, Göttingen
HCE	Heidelberg Center for the Environment der Universität Heidelberg
HEiKA	Heidelberg Karlsruhe Research Partnership
HfJS	Hochschule für Jüdische Studien Heidelberg
HGF	Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V.
HIH	Hertie-Institut Klinische Hirnforschung, Tübingen
HITS	Heidelberger Institut für Theoretische Studien
HZB	Helmholtz-Zentrum Berlin
HZDR	Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf
HZG Teltow	Helmholtz-Zentrum Geesthacht, Standort Teltow
HTW	Hochschule für Technik und Wirtschaft, Dresden
IAS	Institute for Advanced Study
IASS	Institute for Advanced Sustainability Studies Potsdam
ICE-Datenbank	Datenbank „Information, Controlling, Entscheidung“ des DZHW
IDS	Leibniz-Institut für deutsche Sprache Mannheim
IGB	Fraunhofer-Institut für Grenzflächen- und Bioverfahrenstechnik, Stuttgart
IFAM	Fraunhofer-Institut für Fertigungstechnik und Angewandte Materialforschung Bremen
IFW	Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden
IKTS	Fraunhofer-Institut für Keramische Technologien und Systeme Dresden
IÖR	Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung, Dresden
IPFDD	Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden
IPMS	Fraunhofer-Institut für Photonische Mikrosysteme, Dresden
IRI	Integrative Research Institute
ISL	Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik Bremen
IWES	Fraunhofer-Institut für Windenergie und Energiesystemtechnik Bremen
IWM	Leibniz-Institut für Wissensmedien, Tübingen
IVI	Fraunhofer-Institut für Verkehrs- und Infrastruktursysteme, Dresden
IWR	Interdisziplinäres Zentrum für wissenschaftliches Rechnen der Universität Heidelberg
IWS	Fraunhofer-Institut für Werkstoff- und Strahltechnik, Dresden
IWT	Stiftung Institut für Werkstofftechnik Bremen
IZ	Interdisziplinäre Zentren
JARA	Jülich Aachen Research Alliance
KIT	Karlsruher Institut für Technologie
LERU	League of European Research Universities
LISA	Center for Light Matter Interaction, Sensors and Analytics der Universität Tübingen

LOM	Leistungsorientierte Mittelvergabe
LfA	Landesamt für Archäologie Sachsen
MARUM	Zentrum für Marine Umweltwissenschaften der Universität Bremen
MBI	Max Born-Institut für Nichtlineare Optik und Kurzzeitspektroskopie Berlin
MCTS	Munich Center for Technology in Society der TU München
MDC	Max Delbrück Zentrum Berlin
MEVIS	Fraunhofer-Institut für Bildgestützte Medizin, Bremen
MHMDD	Militärhistorisches Museum der Bundeswehr, Dresden
MIT	Massachusetts Institute of Technology, Cambridge/USA
MPG	Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.
MPIA	Max-Planck Institut für Astronomie, Heidelberg
MPIAGE	Max-Planck Institut für Biologie des Alterns, Köln
MPIB	Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin
MPIBPC	Max-Planck Institut für Biophysikalische Chemie, Göttingen
MPICBG	Max-Planck-Institut für molekulare Zellbiologie und Genetik, Dresden
MPICOLL	Max-Planck-Institut für Kollektive Güter, Bonn
MPICPFS	Max-Planck-Institut für Chemische Physik fester Stoffe, Dresden
MPIDS	Max-Planck Institut für Dynamik und Selbstorganisation, Göttingen
MPIEB	Max-Planck-Institut für Entwicklungsbiologie, Tübingen
MPIEM	Max-Planck Institut für Experimentelle Physik, Göttingen
MPIfG	Max-Planck Institut für Gesellschaftsforschung, Köln
MPIfR	Max-Planck Institut für Radioastronomie, Bonn
MPIIB	Max-Planck-Institut für Infektionsbiologie, Berlin
MPIIS	Max-Planck-Institut für Intelligente Systeme, Stuttgart
MPIK	Max-Planck Institut für Kernphysik, Heidelberg
MPIKYB	Max-Planck Institut für Biologische Kybernetik, Tübingen
MPIL	Max-Planck Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht, Heidelberg
MPIM	Max-Planck Institut für Mathematik, Bonn
MPIMF	Max-Planck Institut für medizinische Forschung, Heidelberg
MPIMG	Max-Planck-Institut für Molekulare Genetik, Berlin
MPIMM	Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie, Bremen
MPIMMG	Max-Planck Institut für Erforschung multiethnischer und multireligiöser Gesellschaften, Göttingen
MPINF	Max-Planck Institut für Neurologische Forschung, Köln
MPIORN	Max-Planck-Institut für Ornithologie, Standort Radolfzell
MPIPKS	Max-Planck-Institut für Physik komplexer Systeme, Dresden
MPIPZ	Max-Planck Institut für Pflanzenzüchtungsforschung, Köln
MPIWG	Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte, Berlin
MPS	Max-Planck Institut für Sonnensystemforschung, Göttingen
MSE	Munich School of Engineering der TU München
NMI	Naturwissenschaftliches und Medizinisches Institut Reutlingen
OPAL	Open Access Laboratory, Berlin
PIK	Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung
QBiC	Quantitative Biology Center der Universität Tübingen
RC	Research Council
ROW	Research Opportunity Weeks
SCAI	Fraunhofer-Institut für Algorithmen und Wissenschaftliches Rechnen, St. Augustin

Schiffahrts- museum	Deutsches Schiffahrtsmuseum, Bremerhaven
Senckenberg	Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung, verschiedene Standorte
SFB	Sonderforschungsbereich
SKD	Staatliche Kunstsammlungen Dresden
SLUB	Sächsische Landesbibliothek – Staats- und Universitätsbibliothek Dresden
UCF	University College Freiburg
UFZ	Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung, Leipzig, Halle und Magdeburg
UMG	Universitätsmedizin Göttingen
UROP	Undergraduate Research Opportunities Program der RWTH Aachen
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WESS	Water Earth System Science Institute, Tübingen
WGL	Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e. V.
WIE	Weltethos-Institut, Tübingen
WR	Wissenschaftsrat
WSS	Werner Siemens-Stiftung, Zug (Schweiz)
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin
ZEW	Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim
ZIBI	Zentrum für Infektionsbiologie und Immunität der HU Berlin
ZMT	Leibniz-Zentrum für Marine Tropenökologie, Bremen
ZK Lenkungs- ausschuss	Lenkungsausschuss des Zukunftskonzepts der Universität Köln
ZV	Zielvereinbarungen

Standort	Beschreibung	Instrumente	Steuerung
RWTH Aachen	<p>8 Profildomänen (Computational Science & Engineering - Energy, Chemical & Process Engineering - Fundamental Sciences - Information & Communication Technology - Material Science & Engineering - Medical Science & Technology - Molecular Science & Engineering - Production Engineering)</p> <p>– stellen die interdisziplinären Leistungsbereiche der Universität dar</p> <p>– sollen zur Einwerbung von Verbundvorhaben mit Partnern in den jeweiligen thematischen Forschungsfeldern führen</p>	<p>– Nutzung der Projektförderformate von Exploratory Research Spaces und des Strategiefonds</p> <p>– Rekrutierung von Wissenschaftler/innen</p> <p>– Einrichtung von Infrastruktur und Großgeräten</p>	<p>– Profildomänen wurden in universitären Strategiebildungsprozess identifiziert</p> <p>– Steering Committee (5 Personen auf Vorschlag der Fakultäten), Aufgaben:</p> <p>– Definition von Projekthemen</p> <p>– Erarbeitung von Forschungsroadmaps</p> <p>– Beratung Rektorat (Struktur und finanzielle Ausstattung Profildomäne)</p> <p>– sind grundsätzlich dynamisch angelegt (neue können entstehen, bestehende wieder aufgelöst werden)</p>
FU Berlin	<p>5 Focus Areas (Center for Area Studies - Dahlem Centre of Plant Sciences - Dahlem Humanities Center – Alternas- assoziierte Erkrankungsprozesse beim Menschen - Nanoskalige Funktionsmaterialien)</p> <p>– sollen innovative Forschungsthemen bis zur Antragsreife entwickeln</p> <p>– längerer - flexibel gehaltener - Zeitraum für Bearbeitung komplexer wissenschaftlicher Fragestellungen von hohem gesellschaftlichem Wert</p>	<p>– entstehen aus bottom up-Initiativen (Ideenwettbewerbe), für deren Entwicklung Projektansubfinanzierungen vergeben werden (insbes. für Nachwuchswissenschaftler/innen)</p> <p>– Plattformkonzept (Diskussions- und Austauschforum)</p> <p>– sind kooperationsorientiert angelegt</p>	<p>– keine eigene Administration</p> <p>– Projektauswahl wird administriert durch Center for Research Strategy (auch zuständig für konzeptuelle Beratung, Information, Evaluation), Präsidium entscheidet</p> <p>– Aufbauphase zwei Jahre, dann Evaluation mit Entscheidung über (Art der) Weiterführung</p>
Universität Bremen	<p>6 Profildomänen (Meeres-, Polar- und Klimaforschung; Sozialer Wandel, Sozialpolitik und Staat; Materialwissenschaften und ihre Technologien; Information – Kognition – Kommunikation; Logistik; Epidemiologie und Gesundheitswissenschaften)</p> <p>– forschungsstarke Bereiche der Universität</p> <p>– vernetzen inner- und außeruniversitäre Forschung</p> <p>– Ziel: Verankerung der Profildomänen in der nationalen und internationalen Spitzenforschung</p>	<p>– Einrichtung von je einer Brückenprofessur pro Profildomäne</p> <p>– Einrichtung von elf kooperativen Nachwuchsgruppen</p> <p>– Stabilisierung der Profildomänen durch Entwicklung individueller Governancekonzepte</p>	<p>– bewusst schwache Institutionalisierung</p> <p>– individuelle Entwicklungspläne vorgesehen</p> <p>– Profildomänensprecher stimmen sich mit Rektorat ab über Forschungsstrategie</p> <p>– Profildomänen werden vom akademischen Senat eingerichtet</p>

Standort	Beschreibung	Instrumente	Steuerung
Universität Heidelberg	<p>4 Fields of Focus (FoF) (Molekular- und zellbiologische Grundlagen des Lebens - Struktur- und Musterbildung in der materiellen Welt - Kulturelle Dynamik in globalisierten Welten - Selbstregulation und Regulation: Individuen und Organisationen)</p> <p>_In den FoF ist ein Großteil der universitären Forschung und Lehre themenbezogen zusammengeführt.</p> <p>_Sie sind breit grundlagenwissenschaftlich definiert und bündeln die interdisziplinäre Zusammenarbeit.</p> <p>_Kern der Heidelberger Forschungsstrategie</p> <p>_vernetzen inner- und außeruniversitäre Forschung</p>	<p>_Rekrutierung von Wissenschaftler/innen (Professuren und Nachwuchsgruppen)</p> <p>_Aufbau von Forschungsinfrastruktur</p> <p>_Zentrengründungen</p> <p>_Anschub- und Projektfinauzierungen</p>	<p>_Jedes FoF wird durch ein Research Council koordiniert, das aus universitären und außeruniversitären Mitgliedern besteht. Aufgaben:</p> <p>_Beratung über Finanzierungsfragen, bei der Integration neuer Instrumente zur Vernetzung der interdisziplinären Forschung sowie zur Nachwuchsförderung und bei deren Anpassung an die jeweiligen Fachkulturen.</p> <p>_Jedes FoF verwaltet sein eigenes Budget.</p>
Universität Köln	<p>4 Kernprofilbereiche (KPB) (Altersassoziierte Erkrankungen - Behavioral Economic Engineering and Social Cognition - Quantenmaterie und -materialien - Sozio-ökonomischer, Kultureller und Politischer Wandel im Globalen Süden) und 5 Kompetenzfelder (KF)</p> <p>_fokussierte Forschungsbereiche mit Themen von hoher wissenschaftlicher, technologischer und gesellschaftlicher Relevanz</p> <p>_jeder KPB ist ein thematisch weiter gefasstes interdisziplinäres KF eingebettet</p> <p>_vernetzen inner- und außeruniversitäre Forschung</p>	<p>_Einrichtung von Professuren und Gastprofessuren</p> <p>_Zugang zum UZK-Förderprogramm für Spitzenforschung (Forschungspreise, Anschubfinanzierungsformate etc.)</p>	<p>_Jedem KPB und KF wird ein/e Koordinator/in aus den Reihen der Professor/Innen zugewiesen, der/die vom Senat auf Vorschlag der beteiligten Fakultäten und Zentren gewählt und durch das Rektorat bestätigt wird. Aufgaben:</p> <p>_Jährliche Treffen zur Strategiebildung</p> <p>_Netzwerkbildung und Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>_Jährliche Berichte an Universitätskonferenz und wissenschaftlichen Beirat</p> <p>_Evaluierung alle fünf Jahre vorgesehen</p> <p>_auf zehn bis 20 Jahre angelegt</p>
Universität Tübingen	<p>4 Plattformen für anwendungsorientierte Grundlagenforschung (Klinische Forschung - Medizintechnik - Umweltsystemanalytik - Bildung, Gesellschaft, Normen, Ethische Reflexion)</p> <p>_Bereitstellung eines Diskussionszusammenhanges zur Unterstützung der interdisziplinären Zusammenarbeit und der Vernetzung zwischen Grundlagen- und anwendungsorientierter Forschung</p> <p>_vernetzt inner- und außeruniversitäre Forschung</p>	<p>_Industry-on-Campus-Professuren</p> <p>_Exploration Funds (Projektfördermittel (Plattform 4), auch mit Beteiligung außeruniversitärer Einrichtungen)</p> <p>_Innovation Grants (Erkundung von Innovationspotenzialen und Validierung von Forschungsergebnissen (in den drei übrigen Plattformen)</p> <p>_Austausch- und Diskussionsformate</p>	<p>Mitgliederversammlung und Direktorium (ohne AUE-Beteiligung), Strategischer Beirat (extern besetzt für Evaluation und forschungsstrategische Beratung jeder Plattform), Transfer Scouts</p>

I. Strategische Zusammenschlüsse mit mehreren Leistungsdimensionen					
I.1. Kooperationsvorhaben zur Weiterentwicklung gemeinsamer thematischer Wissenschaftsgebiete					
Standort	Maßnahme	Leistungsdimensionen	Kooperationspartner	Formalisierung Kooperation	Steuerung/Governance
RWTH Aachen	JARA (Jülich Aachen Research Alliance)	Forschung und Lehre (6 JARA-Sektionen [Hirnforschung, nachhaltige Energieversorgung, Informationstechnologien, Simulationswissenschaften, Teilchenphysik und Soft Matter] und JARA-Institute [seit Herbst 2014], gem. Berufungen [JARA-Professuren], gem. Forschungsstrategie) Nachwuchsförderung: gem. Graduiertenschulen gem. Investitionen und Nutzung von Forschungsinfrastrukturen	HGF: FZ Jülich (auf JARA-Projektebene: Industrie/Wirtschaft)	Gründungsrahmenvertrag mit FZ Jülich August 2007 Einzelvereinbarungen (zu Berufungen [gem. Richtlinie], Promotionen [Steuerungsausschuss], Publikationen und Patentverwertung) Mitteltransfer über Zuwendungsverträge Hochschulzukunftsgesetz NRW §11 (auf Initiative von JARA): ermöglicht gleiche Mitgliedschaftsrechte in beiden Institutionen	Versammlung Vertragspartner (Vorstand FZ Jülich und Rektor/Kanzler) [dezentrale Ebene] JARA-Präsidium (Rektor, FZ Jülich Vorstand, Geschäftsführender Direktor, Sektionsdirektoren) [dezentrale Ebene] Vertretung FZ Jülich in RWTH-Strategierat [zentrale Ebene]
HU Berlin	IRI (Integrative Research Institutes)	Forschung und Lehre (3 IRI [IRI for Sciences Adlershof, IRI Lebenswissenschaften, IRI THESys], gem. Berufungen [IRI-Professuren], gem. Forschungsstrategie) Nachwuchsförderung gem. Investitionen und Nutzung von Forschungsinfrastrukturen Verwaltung (Serviceeinrichtung für Regelung, Beratung und Entwicklung von Kooperationen)	Universitäten: FU Berlin, TU Berlin, Univ. Potsdam, (Charité), HGF: HZB, MDC, MPG: MPIIB, WGL: DRFZ IASS, PIK, MBI, WZB Akademien/IAS: BBAW andere: ZIBI, BPI, CSSB, BAM	Mitgliederversammlung für Kooperationsmanagement (Standortentwicklung, Forschungsstrategie, Ressourcen- und Personalplanung, auch: Nachwuchs) [dezentrale Ebene] Gemeinsame Koordinierungsräte (HU-Wissenschaftler/Innen, HU-Leitung und AUE) für jeweils Campus Nord und Adlershof 2014, Einrichtung eines weiteren für Berlin-Mitte geplant 2015 [dezentrale Ebene]	

Standort	Maßnahme	Leistungsdimensionen	Kooperationspartner	Formalisierung Kooperation	Steuerung/Governance
Universität Bremen	Profilbereiche stärken	<p>Forschung und Lehre (gem. Forschungsstrategie für 6 Profildomänen [Meeresforschung, Sozialer Wandel, Materialwissenschaften, IKT, Logistik, Gesundheitswissenschaften, Brückenprofessionen])</p> <p>Nachwuchsförderung (Kooperative Nachwuchsgruppen mit AUE)</p> <p>gem. Investitionen und Nutzung von Forschungsinfrastrukturen</p>	<p>Universitäten: Jacobs University Bremen, Oldenburg, HGF: AWI, DLR, MPG: MPIMM, WGL: ZMT, Senckenberg, Schiffahrtsmuseum, BIPS, FhG: IFAM, IWES, MEVIS, Akademien/IAS: Hanse Wissenschaftskolleg</p> <p>andere: fünf breitmisch finanzierte Forschungsinstitute</p>	<p>bi- und multilaterale Kooperationsverträge</p>	<p>Neue Formen der Forschungs-Governance individuell angepasst für jeden Profildomäne</p> <p>Abstimmung erfolgt durch „Fallturm-Runde“ (Rektoren der breitmischen Hochschulen und Leiter der großen Forschungsinstitute), Rektor der Universität Bremen ist Mitglied im Aufsichtsrat der AUE in Bremen.</p> <p>Gemeinsames Steuerungs- und Koordinationsgremium mit AUE ist geplant.</p>
Universität Heidelberg	Fields of Focus (FoF)	<p>Forschung und Lehre (auch: Preisvergabe, gemeinsame Forschungsstrategie für 4 FoF [Molekular- und zellbiologische Grundlagen des Lebens, Struktur- und Musterbildung in der materiellen Welt, Kulturelle Dynamik in globalisierten Welten, Selbstregulation und Regulation: Individuen und Organisationen])</p> <p>Nachwuchsförderung</p> <p>gem. Investitionen und Nutzung von Forschungsinfrastrukturen</p>	<p>HGF: DKFZ, GSI, MPG: MPIMF, MPIL, MPIK, MPIA, WGL: ZEW, IDS, Akademien/IAS: Akademie der Wissenschaften Heidelberg, Hochschulen: HfS, andere: EMBL, HITS,</p>	<p>bilaterale Kooperationsverträge</p>	<p>AUE und Universität koordinieren in Research Councils die Fields of Focus (RC FoF) ist Vorbild für Gestaltung anderer RC) [dezentrale Ebene]</p> <p>Die vier FoF-Sprecher/innen sind Mitglieder der Forschungs- und Strategiekommision [zentrale Ebene]</p>
Universität Köln	Forschungs-Allianz Köln	<p>Forschung und Lehre (gemeinsame Forschungsstrategie in 4 Themen [Altersassoziierte Erkrankungen, Astrophysik, Big Data, Energie und Umwelt]), gem. Berufungen und forschungsorientierte Lehre)</p> <p>Nachwuchsförderung (auch für Schülerinnen und Schüler)</p> <p>gem. Investitionen und Nutzung von Forschungsinfrastrukturen</p>	<p>HGF: FZ Jülich, DLR, DZNE, FhG: SCAI, MPG: MPIAGE, MPICOLL, MPINF, MPIPZ, MPIfG, MPIfR, FZ caesar, WGL: GESIS andere: DZIF</p>	<p>Rahmenvereinbarung ForschungsAllianz</p>	<p>Rektorat, Dekan/innen und FA Köln treffen sich für gemeinsame strategische Planung und gemeinsame Berufungen [dezentrale Ebene]</p> <p>ForschungsAllianz vertreten in Universitätskonferenz (Beratungsgremium Rektorat) [zentrale Ebene]</p>

Standort	Maßnahme	Leistungsdimensionen	Kooperationspartner	Formalisierung Kooperation	Steuerung/Governance
Universität Tübingen	Angewandte Grundlagenforschung (Forschungsplattformen)	Forschung/Transfer und Lehre (4 Plattformen [Klinische Forschung, Medizintechnik, Umweltsystemanalytik, Bildung – Gesellschaft – Normen – Ethische Reflexion]; Exploration Funds, Innovation Grants, gem. Berufungen) Nachwuchsförderung gem. Investitionen und Nutzung von Forschungsinfrastrukturen	HGF: DZNE, DZD, DZIF, DKTK, MPG: MPIEB, MPIKYB, MPIIS, WGL: IWM, Senckenberg; FhG: IGB Stuttgart, Akademien/IAS: Heidelberger Akademie der Wissenschaften, andere: NMI Reutlingen, CEZA Mannheim, Fischer-Bosch, WSS (Zug, CH), Weltethos-Institut, HIH, WESS	bi- und multilaterale Projektverträge	Mitgliederversammlung und Direktorium (ohne AUE-Beteiligung), Strategischer Beirat (extern besetzt für Evaluation und forschungsstrategische Beratung jeder Plattform), Transfer Scout [dezentrale Ebene]
I.2. Gemeinsame Campusentwicklung mit externen Partnern					
Standort	Maßnahme	Leistungsdimensionen	Kooperationspartner	Formalisierung Kooperation	Steuerung/Governance
TU Dresden	DRESDEN-concept (= Dresden Research and Education Synergies for the Development of Excellence and Novelty)	Forschung und Lehre (forschungsstrategische Abstimmung, Bildung von Themenclustern, Einbindung Partner in Lehre, gemeinsame Berufungen und Drittmittelprojekte, Beteiligung an Auswahl Open-Topic-Professuren) Nachwuchsförderung gem. Investitionen und Nutzung von Forschungsinfrastrukturen Verwaltung (Welcome Center, Dual Career Office)	DRESDEN-concept-Partner: HGF: HZDR, DZNE, MPG: MPCIBG, MPIPKS, MPCIPFS, FhG: IWS, IPMS, IKTS, FEP, IVI, WGL: IPFDD, IFW, IÖR, Senckenberg, FH: HTW (assoziiert), andere: DHMD, SKD, MHMDD, SLUB, LfA (assoziiert)	Rahmenvereinbarung Universität mit Partnern: DRESDEN-concept e.v.	Koordination der vier Forschungsprofilen durch gemeinsames Gremium Scientific Advisory Committee (SAC) [dezentrale Ebene] DRESDEN-board (Rektorat und DDc-Partner, berufen SAC-Mitglieder, Beratungsgremium Rektorat), [zentrale Ebene] Administration and Infrastructure Committee (administrative Steuerung), Geschäftsstelle [Verwaltungsebene]
Universität Göttingen	Göttingen (Research*) Campus *seit 2014: Göttingen Campus	Forschung (forschungsstrategische Abstimmung, Beteiligung GRC-Partner an Themenauswahl für interdisziplinäre Forschungszentren [Nachwuchsforschungsgruppen Courant Zentren]) Systematische Ausweitung der Kooperation seit 2014 auf „Lehre“	Mitglieder GRC: HGF: DLR, MPG: MPIBPC, MPIEM, MPIDS, MPS, MPIMMG, WGL: DPZ, GEI (assoz.), FH: HAWK, Akademien: Akademie der Wissenschaften Göttingen, andere: HAB, lokale Industrie und Wirtschaft	Kooperationsrahmenvereinbarungen der Universität mit Partnern	Göttingen Research Council (GRC) (16 Mitglieder [8 Universitäten, 8 AUE], Beteiligung Evaluationsprozesse, Tenure-Entscheidungen Zukunftskonzept [Courant-Zentren], Beratungsgremium Senat und Präsidium) [zentrale Ebene]

I.3. Regionale Hochschulverbünde					
Standort	Maßnahme	Leistungsdimensionen	Kooperationspartner	Formalisierung Kooperation	Steuerung/Governance
KIT und Universität Heidelberg	HEIKA	Forschung und Lehre (Projektförderung als Anschubfinanzierung in 5 gemeins. „Forschungsbrücken“ [Organische Elektronik, Natur, Technik und Gesellschaft, Medizintechnik für die Gesundheit, Synthetische Biologie sowie Korrelative Abbildungsgebung], gemeinsame Berufungen) Nachwuchsförderung gem. Investitionen und Nutzung von Forschungsinfrastrukturen	Universitäten: KIT und Heidelberg	bilateraler Kooperationsvertrag	paritätisch besetztes Direktorium (Aufgaben: Leitung, Weiterentwicklung „Forschungsbrücken“, Umsetzung der strategischen Entscheidungen des Research Board (Aufgaben: strategische Weiterentwicklung, Vergabe Fördermittel, Entscheidung Mitgliedschaften) [dezentrale Ebene] Geschäftsstelle, Evaluation nach vier Jahren Kooperation beruht auf individuellen Mitgliedschaften
II. Strategische Vorhaben in Bezug auf einzelne Leistungsdimensionen					
Standort	Maßnahme	Leistungsdimensionen	Kooperationspartner	Formalisierung Kooperation	Steuerung/Governance
FU Berlin	Dahlem Research School - Junior Researchers	Nachwuchsförderung (Graduiertenschulen, Postdoc-Programme, Junior Research Groups, „W2-auf Zeit“, Junior Faculty Club, gemeinsame Nutzung von Forschungsinfrastrukturen)	Universitäten: DUW, HGF: HZB, HZG Teilow, MPG: MPIB, MPIMG, MPIIB, MPIWG, WGL: WZB	bilaterale Memoranda of Understanding	-
TU München	MaxPlanck@TUM	Personalrekrutierung/Personalentwicklung (gem. Berufungen, Möglichkeit für MPG der Promotionsbetreuung, Zugang MPG-Angehörige zu TUM-Tenure Track	MPG	Kooperationsvertrag	-
(Forts.)	Munich School of Engineering - TUM Applied Technology Forum	Promotionsförderung (kooperative Promotionsprojekten im Bereich Energieforschung)	FH: München, Ingolstadt, Weihenstephan, Rosenheim, Deggendorf	bilaterale Kooperationsverträge	-

III. Strategische Kooperationen mit der Wirtschaft/Industrie					
Standort	Maßnahme	Leistungsdimensionen	Kooperationspartner	Formalisierung Kooperation	Steuerung/Governance
Universität Heidelberg	Heidelberg Collaboratory for Image Processing	Forschung/Transfer (Verbindung Grundlagenforschung und Anwendung)	Bayer, Bosch, Intel, Silicon Software, Zeiss, Heidelberg Engineering, PCO	Bildung von gemeinsamen Forschungs labs	-
	Catalysis Research Laboratory	Forschung/Transfer (Verbindung Grundlagenforschung und Anwendung Postdoc Ebene)	BASF	Bildung eines intern. Forscherteams, zu gleichen Teilen besetzt	Paritätische Finanzierung Universität/ BASF, seit 2014 finanziert BASF sechs Postdoc-Stellen, aus Mitteln des Zukunftskonzepts
	Vernetzung mit externen Partnern	Forschung/Transfer (in Form von Projektförderung und Transferseminaren [4./Jahr])	Forscher/innen gehen in Industrieunternehmen, Projektindustrieforschung wird gefördert	Projektkooperationsverträge	-
KIT	Shared Professorships	Forschung/Transfer (Verbindung Grundlagenforschung und Anwendung)			-
	Shared Research Groups	Forschung/Transfer (Verbindung Grundlagenforschung und Anwendung) und Nachwuchsförderung	u.a. Bayer, BASF, Daimler und Roche	Häufige Finanzierung durch Industriepartner und Arbeitsteilung am Industriestandort	-
	Shared Young Investigator Groups	Nachwuchsförderung			-

Standort	Maßnahme	Leistungsdimensionen	Kooperationspartner	Formalisierung Kooperation	Steuerung/Governance
KIT (Forts.)	KIT Industry Fellowship	Transfer, Nachwuchsförderung (Förderung von Postdocs direkt nach der Promotion zur Förderung von Wirtschaftskontakten)	-	-	-
	KIT-Seed Fund	Transfer (Patent- und andere industrielle Verwertung)	-	Überbrückungsfinanzierung für Phase zwischen Anwendungsidee und Prototyp	internes Förderprogramm
Universität Konstanz	Transferplattformen	Forschung (anwendungsorientierte Forschungsprojekte unter Beteiligung von Industriepartnern)	Industrieunternehmen	Kooperationsvereinbarung auf Projektebene	internes Förderprogramm
TU München	Munich School of Engineering (MSE)	Forschung und Nachwuchsförderung (Promotionsförderung Fachhochschulen)	regionale Industrie/Wirtschaft und Fachhochschulen	Forscher tandems (U/FH), bi-, multilaterale Promotionsprojekte, Stipendienvergabe	-
	TUM-IAS, MCTS, Anna Boyksen	Forschung/Lehre/Transfer (Fellowships für Industrieangehörige)	Industrie/Wirtschaftsunternehmen	Vergabe von Fellowships im Rahmen der Center-Satzungen	-
	TUMentrepreneurship - TUM IP Competence. Geistiges Eigentum	Transfer (Patentverwertung)	Max Planck Innovation GmbH, Bayerische Patentallianz, Patentanwalts-Sozietät	Zusammenschluss TUMInnovation GmbH für Patentverwertung	-
Universität Tübingen	Industry on Campus-Professuren	Forschung	u.a. Bosch, Daimler, BASF, Boehringer	Bilaterale Verträge	-
	Core Facilities QBIC, LISA+	gem. Investitionen und Nutzung von Forschungsinfrastrukturen	Siemens, Zeiss, Aesculap (QBIC, LISA+) und MPI in Tübingen	Kooperationsvereinbarung	Gemeinsames Nutzungskonzept, Scientific advisory committee, Geschäftsstelle

Standort	Kooperationspartner										
	HGF	MPG	FhG	WGL	Akademien/ IAS	andere (DZG, Ressort- forschung, privat etc.)	Universitäten	Fachhoch- schulen	Museen, Archive, Kultur- einrichtungen	Industrie/ Wirtschaft	Kommunen/ Land
RWTH Aachen	FZ Jülich										
FU Berlin	HZB, HZG Teltow	MPIWG, MPIMG, MPIIB, MPIB		WZB			DUW				
HU Berlin	HZB, MDC, GFZ, DLR, UFZ	MPIIB		DRFZ, IASS, PIK, MBI WZB	BBAW	ZIBI, BPI, CSSB, BAM	FU, TU, Potsdam, (Charité)				
Universität Bremen	AWI, DLR	MPIMM	IFAM, IWES, MEVIS	ZMT, BIPS, Schiffahrts- museum, Senckenberg	Hanse Wissen- schafts- kolleg	BIAS, DFKI, IWT, FIBRE, BIBA, ISL	Jacobs, Oldenburg				
TU Dresden	HZDR DZNE	MPICBG, MPIPKS, MPICPFS	IWS, IPMS, IKTS, FEP, IVI	IPFDD, IFW, IOR, Senckenberg				HTW	DHMD, SKD, MHMDD, SLUB		LFA
Universität Göttingen	DLR	MPIBPC, MPIEM, MPIIDS, MPS, MPIMMG		DPZ, GEI	Akad. der Wissen- schaften Göttingen			HAWK	HAB	PHYWE, KWS SAAT, Sartorius und Otto Bock Health Care	
Universität Heidelberg	DKFZ, GSI	MPIMF, MPIIL, MPIK, MPIA		ZEW, IDS	Akad. der Wissen- schaften Heidelberg	EMBL, HITS	KIT HfJS *			u.a. Bayer, Bosch, Intel, Silicon Software, Zeiss	
KIT							Heidelberg			u.a. Daimler, BASF, SAP, Bayer	
Universität Köln	FZ Jülich, DLR, DZNE	MPIAGE, MPIPF, MPIPZ, MPIFG, MPIIR, MPCOLL, MPIM, caesar	SCAI	GESIS		DZIF					
TU München		MPG				Max Planck Innovation, Bay. Patent- allianz, Patent- anwaltssoz.		München, Ingolstadt, Weihenstephan, Rosenheim, Deggendorf			
Universität Tübingen		MPIEB, MPIKYB, MPIIS	IGB Stuttgart	IWM, Senckenberg	Akad. der Wissen- schaften Heidelberg	HIH, NMI, CEZA, Fischer- Bosch, WSS, WIE, DZIF, DZD, DZIF, DKTK, WESS				u.a. Bosch, Daimler, BASF, Boehringer	

Zu den Abkürzungen siehe das Verzeichnis in Anhang E.IV.1. Universitätsklinik vor Ort werden den jeweiligen Universitäten zugeordnet.
 Es sind nur die Kooperationspartner aufgeführt, die in den Zukunftskonzepten im Rahmen der beantragten Maßnahmen genannt werden. Die Abbildung, die nach den einzelnen Universitäten unterschieden ist, bezieht sich auf das gesamte Zukunftskonzept, aufgeführt sind nicht die Partner nach einzelnen Maßnahmen. Kooperationen mit externen Partnern, die nicht Bestandteil des Zukunftskonzeptes sind, werden hier nicht aufgeführt.
 *Die Hochschule für Jüdische Studien (HfJS) ist keine Universität, sondern eine staatlich anerkannte Hochschule mit spezifischem Fächerprofil.

Tabelle 8: Entwicklung der Anteile ausländischer Professorinnen und Professoren (ohne W1) an den Universitäten mit Zukunftskonzept (ohne Klinikum) in Prozent (2006-2013)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Aachen	9,4	10,4	10,1	11,3	10,7	10,6	10,4	11,1
Berlin FU	7,6	8,1	9,1	9,6	8,8	8,8	9,2	8,4
Berlin HU	5,9	8,3	9,8	8,2	9,0	9,9	10,1	11,1
Bremen	2,2	2,7	2,3	3,5	4,0	4,7	6,6	6,3
Dresden	4,7	5,2	5,9	6,2	5,3	5,8	6,6	5,7
Freiburg	10,7	10,3	10,2	9,7	10,3	10,4	10,4	9,5
Göttingen	7,7	8,8	7,7	7,9	8,7	9,0	8,7	10,0
Heidelberg	12,2	11,2	10,3	10,0	9,9	10,5	10,2	10,5
KIT/Karlsruhe	11,2	9,2	9,4	8,5	8,2	9,0	8,7	6,9
Köln	6,7	7,5	8,1	7,4	8,2	8,0	8,5	9,0
Konstanz	14,8	13,2	12,3	13,2	13,5	13,1	12,1	12,1
München LMU	11,6	11,2	11,7	10,7	11,8	12,8	13,9	13,7
München TU	12,6	13,6	14,9	13,8	13,2	14,0	14,7	15
Tübingen	9,0	9,5	8,8	8,9	8,6	9,2	9,6	10,5
Geförderte der 1. Programmphase	10,9	10,7	10,6	10,5	10,6	10,9	10,9	10,8
Neu Geförderte der 2. Programmphase	5,7	6,6	7,0	6,8	7,0	7,5	8,3	8,5
BRD (Universitäten)	7,3	7,4	7,7	7,5	7,8	8,1	8,3	8,4

Quelle: DZHW, ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 9: Entwicklung der Anteile ausländischer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Universitäten mit Zukunftskonzept in Prozent (2006-2013)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Aachen	16,1	15,7	15,7	16,7	17,0	16,5	15,7	15,8
Berlin FU	13,3	12,7	14,4	14,7	15,0	14,9	17,5	18,9
Berlin HU	13,0	12,7	14,1	14,8	15,3	15,9	16,4	18,5
Bremen	10,4	9,6	9,1	10,9	12,1	12,0	12,5	14,0
Dresden	9,5	9,5	9,2	10,2	10,3	9,5	9,3	10,8
Freiburg	16,3	17,9	17,4	19,3	20,1	20,8	19,9	19,7
Göttingen	12,7	13,4	14,5	14,4	16,5	17,1	18,0	19,1
Heidelberg	23,3	22,8	22,5	23,2	23,1	23,4	23,1	23,0
KIT/Karlsruhe	14,8	14,9	15,0	14,5	14,9	15,5	15,1	14,0
Köln	10,9	9,8	10,3	11,2	11,4	12,2	12,8	12,5
Konstanz	15,1	15,1	17,9	19,0	20,0	18,5	20,1	20,2
München LMU	13,5	13,6	13,7	15,2	17,0	18,2	19,0	20,1
München TU	17,2	17,4	19,0	18,7	19,1	20,4	20,5	21,3
Tübingen	14,9	15,5	15,6	14,3	15,2	15,4	16,6	16,7
Geförderte der 1. Programmphase	15,8	15,9	16,7	17,3	18,1	18,4	18,8	19,1
Neu Geförderte der 2. Programmphase	11,7	11,4	11,7	12,3	12,9	13,0	13,4	14,5
BRD (Universitäten)	10,8	10,7	11,2	11,7	12,2	12,4	12,5	13,1

Quelle: DZHW, ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 10: Auslandsdependancen und Verbindungsbüros der geförderten Universitäten mit Zukunftskonzept

Europa:		
Brüssel	Belgien	FU Berlin, TU München
Moskau	Russland	FU Berlin
Asien:		
Nanjing	China	Göttingen
Peking/Beijing	China	RWTH Aachen, FU Berlin, Köln, Konstanz, TU München
Mumbai	Indien	TU München
Neu Dehli	Indien	FU Berlin, Heidelberg, Köln
Puducherry	Indien	Köln
Pune	Indien	Göttingen
Kyoto	Japan	Heidelberg
Tokyo	Japan	TU München
Singapur	Singapur	TU München
Seoul	Süd-Korea	Göttingen (geschlossen 2012)
Nahe Osten:		
Kairo	Ägypten	FU Berlin, TU München
Nordamerika:		
Boston	USA	TU München
New York	USA	FU Berlin, Köln, LMU München, Heidelberg
San Francisco	USA	TU München
Südamerika:		
Santiago de Chile	Chile	Heidelberg
São Paulo	Brasilien	FU Berlin, TU München

Quelle: Anträge der Universitäten, Homepage der Universitäten sowie Fortschrittsberichte 2014 und 2015.

Tabelle 11: Entwicklung der Frauenanteile (CEWS-Indikator) unter den Professuren an den Universitäten mit geförderttem Zukunftskonzept 2001-2013

	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Aachen	0,074	0,109	0,173	0,202	0,360	0,457	0,393
Berlin FU	0,210	0,266	0,320	0,407	0,518	0,647	0,662
Berlin HU	0,202	0,259	0,309	0,379	0,435	0,527	0,525
Bremen	0,299	0,338	0,372	0,443	0,475	0,527	0,585
Dresden	0,169	0,163	0,193	0,186	0,220	0,277	0,303
Freiburg	0,149	0,172	0,216	0,261	0,250	0,368	0,395
Göttingen	0,254	0,275	0,331	0,357	0,400	0,465	0,482
Heidelberg	0,146	0,170	0,243	0,258	0,272	0,303	0,363
KIT/Karlsruhe	0,189	0,238	0,288	0,359	0,384	0,466	0,498
Köln	0,192	0,229	0,251	0,288	0,344	0,405	0,489
Konstanz	0,189	0,199	0,215	0,283	0,366	0,414	0,606
München LMU	0,123	0,132	0,148	0,188	0,223	0,274	0,342
München TU	0,203	0,280	0,244	0,291	0,405	0,477	0,401
Tübingen	0,147	0,134	0,135	0,155	0,235	0,297	0,359
Durchschnitt 1. Programmphase	0,171	0,205	0,242	0,290	0,353	0,430	0,460
BRD (Hochschulen)	0,240	0,266	0,299	0,341	0,380	0,420	0,458

Quelle: Auszug aus CEWS 2003-2015.

Anmerkung zu Tabelle 11-13:

Diese Indikatoren werden vom CEWS im Rahmen des „Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten“ seit 2003 auf der Basis offizieller Daten des Statistischen Bundesamtes berechnet. In der Regel bildet dabei die Zusammensetzung der Studierenden das Fächerprofil der Universität ab, zu der Gruppen anderer Qualifizierungsstufen ins Verhältnis zueinander gesetzt werden. Ein Indikator von 1,0 bedeutet somit nicht, dass eine Gleichverteilung 50:50 zwischen Frauen und Männern vorliegt, sondern dass der Anteil der Frauen auf der jeweiligen Stufe genauso hoch ist wie bei den Studierenden der jeweiligen Universität. Ein Wert darunter kennzeichnet einen niedrigeren Anteil, ein Wert über 1,0 einen höheren Frauenanteil als in der Vergleichsgruppe. Zur Methodik siehe Löther, A.: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no 17, Köln 2013, S. 17-25.

Für die Auswertung der Daten des Jahres 2013 wurden für einige Personengruppen nicht mehr die Studierenden als Vergleichsgruppe gewählt, sondern möglichst die jeweils darunter liegende Qualifikationsstufe. Diese Logik folgt dem auch vom Wissenschaftsrat empfohlenen Kaskadenmodell. Die Daten der Jahre 2001-2011 wurden an die neue Formel nicht angeglichen.

Tabelle 12: Entwicklung der Frauenanteile (CEWS-Indikator) beim wissenschaftlichen Personal an den Universitäten mit geförderttem Zukunftskonzept 2001-2013

	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Aachen	1,017	0,625	0,674	0,783	0,926	1,014	0,932
Berlin FU	0,597	0,639	0,653	0,679	0,752	0,793	0,886
Berlin HU	0,637	0,656	0,644	0,668	0,705	0,730	0,824
Bremen	0,705	0,609	0,607	0,655	0,739	0,762	0,812
Dresden	0,706	0,644	0,685	0,597	0,780	0,829	0,726
Freiburg	0,573	0,589	0,607	0,677	0,710	0,740	0,835
Göttingen	0,617	0,634	0,682	0,695	0,741	0,769	0,879
Heidelberg	0,580	0,606	0,645	0,681	0,710	0,721	0,786
KIT/Karlsruhe	0,599	0,632	0,652	0,812	0,886	0,921	0,871
Köln	0,551	0,596	0,627	0,675	0,735	0,772	0,898
Konstanz	0,458	0,457	0,501	0,586	0,635	0,642	0,775
München LMU	0,558	0,588	0,602	0,638	0,702	0,720	0,806
München TU	0,716	0,789	0,834	0,887	0,909	0,994	0,951
Tübingen	0,572	0,589	0,603	0,640	0,666	0,716	0,814
Durchschnitt 1. Programmphase	0,635	0,618	0,650	0,715	0,775	0,813	0,858
BRD (Hochschulen)	0,577	0,603	0,632	0,686	0,732	0,771	0,874

Quelle: Auszug aus CEWS 2003-2015.

Tabelle 13: Entwicklung der Frauenanteile (CEWS-Indikator) bei den Promotionen an den Universitäten mit geförderttem Zukunftskonzept 2001-2013

	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Aachen	0,717	0,701	0,802	0,914	0,977	1,090	0,946
Berlin FU	0,726	0,787	0,812	0,820	0,871	0,930	0,965
Berlin HU	0,717	0,728	0,759	0,731	0,753	0,781	0,856
Bremen	0,569	0,602	0,716	0,778	0,785	0,875	0,866
Dresden	0,639	0,738	0,776	0,847	0,905	1,005	0,967
Freiburg	0,683	0,697	0,789	0,835	0,877	0,896	0,931
Göttingen	0,688	0,775	0,800	0,795	0,837	0,892	0,938
Heidelberg	0,662	0,708	0,764	0,773	0,816	0,902	0,934
KIT/Karlsruhe	0,601	0,651	0,675	0,677	0,796	0,866	0,814
Köln	0,659	0,690	0,712	0,734	0,835	0,850	0,849
Konstanz	0,554	0,549	0,578	0,639	0,668	0,795	0,769
München LMU	0,727	0,766	0,789	0,810	0,842	0,898	0,937
München TU	0,820	0,899	1,003	1,054	1,083	1,105	1,045
Tübingen	0,692	0,704	0,734	0,769	0,844	0,887	0,958
Durchschnitt 1. Programmphase	0,686	0,726	0,779	0,813	0,863	0,930	0,920
BRD (Hochschulen)	0,735	0,769	0,813	0,856	0,894	0,938	0,897

Quelle: Auszug aus CEWS 2003-2015.

Tabelle 14: Entwicklung der Frauenanteile beim Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wird (2008-2014)

		Personal Gesamt	Wissenschaftliches Personal	Nicht- wissenschaftliches Personal
2008	Personen insg.	1.184	900	284
	Frauen	566	344	222
2009	Personen insg.	1.770	1.352	418
	Frauen	818	513	305
2010	Personen insg.	2.129	1.626	503
	Frauen	976	602	374
2011	Personen insg.	1.843	1.344	499
	Frauen	897	503	394
2012	Personen insg.	658	415	243
	Frauen	365	169	196
2013	Personen insg.	1.408	988	420
	Frauen	784	465	319
2014	Personen insg.	2.166	1.594	572
	Frauen	1.164	723	441

Quelle: Anträge, Personalbestandserhebung 2011, Fortschrittsberichte 2014 und 2015.

Tabelle 15: Frauenanteile beim Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wird (2012-2014)

	2012		2013		2014	
	Personal Gesamt	Frauen	Personal Gesamt	Frauen	Personal Gesamt	Frauen
Professorinnen und Professoren (ohne W1)	11	5	35	11	74	30
Juniormittlerinnen und -professoren	8	4	23	13	40	16
Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter	31	17	40	23	51	19
Postdocs	92	43	266	129	493	223
Doktorandinnen und Doktoranden	147	70	471	237	719	335
Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler	126	30	153	52	217	100
Administratives und technisches Personal	122	101	178	150	253	202
Wissenschaftsmanagement	121	95	242	169	319	239

Quelle: Eigene Berechnungen, Personalbestandserhebung 2013 sowie Fortschrittsberichte 2014 und 2015.

Tabelle 16: Bewilligungssummen der 3. Förderlinie in der 2. Programmphase, Gesamtsumme nach Bundesländern in Mio. Euro (inkl. Overhead), ohne Universitäten mit Auslauffinanzierung

Bundesland	Bewilligungssummen in Mio. Euro
Baden-Württemberg	199,31
Bayern	128,34
Berlin	103,73
Bremen	54,06
Nordrhein-Westfalen	132,36
Sachsen	72,19

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 17: Durch die Zukunftskonzepte finanziertes Personal 2008-2014 (Personen)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Professorinnen und Professoren (ohne W1)	111	104	100	94	11	35	74
Juniorprofessorinnen und -professoren	28	46	51	48	8	23	40
Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter	54	76	83	86	31	40	51
Postdocs	304	377	311	260	92	266	493
Doktorandinnen und Doktoranden	327	634	805	652	147	471	719
Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler	76	168	276	204	126	153	217
Wissenschaftliches Personal	900	1.352	1.626	1.344	416	988	1.594
Nicht-wissenschaftliches Personal	284	418	503	499	243	420	572
Personal insgesamt	1.184	1.770	2.129	1.843	659	1.408	2.166

Quelle: Anträge, Personalbestandserhebung 2008 und 2011 sowie Fortschrittsberichte 2014 und 2015.

Tabelle 18: Drittmittelleinnahmen der in der 1. Programmphase geförderten Universitäten mit Zukunftskonzept (ohne Universitätskliniken) 2006-2012 in Mio. Euro

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Aachen	134,79	168,33	193,22	220,71	234,74	232,23	259,96
Berlin FU	58,02	67,26	85,03	95,75	111,45	107,75	114,35
Berlin HU	60,41	61,85	61,28	70,23	89,16	92,55	88,49
Bremen	67,18	77,36	75,72	85,98	91,49	91,07	89,16
Dresden	92,81	101,97	130,26	127,07	168,79	167,17	179,72
Freiburg	46,81	48,33	78,94	81,96	86,63	95,91	90,48
Göttingen	49,70	61,63	74,24	69,19	75,07	91,92	100,79
Heidelberg	53,55	56,75	72,59	94,42	96,28	104,12	115,79
KIT/Karlsruhe	89,26	105,49	115,93	114,76	137,09	157,53	160,42
Köln	46,68	44,91	46,58	51,91	51,17	75,71	54,47
Konstanz	29,85	29,99	45,00	44,58	49,02	56,57	65,61
München LMU	76,28	93,56	116,52	115,69	128,63	127,63	135,94
München TU	114,52	154,59	176,90	191,08	211,66	225,62	271,88
Tübingen	42,50	44,94	48,15	45,90	49,17	58,42	65,34
Summe der geförderten Universitäten der 1. Programmphase	652,77	785,92	958,38	1.028,12	1.130,56	1.199,30	1.315,23
Summe der nicht geförderten Universitäten der 1. Programmphase	2.064,85	2.280,29	2.535,06	2.816,06	3.095,04	3.337,13	3.486,72

Quelle: DZHW, ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes (inkl. Fördermittel der Exzellenzinitiative), eigene Berechnungen.

Tabelle 19: Drittmittelleinnahmen pro Professur der in der 1. Programmphase geförderten Universitäten mit Zukunftskonzept (ohne Universitätskliniken) 2006-2012 in Mio. Euro

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Aachen	0,43	0,54	0,59	0,64	0,66	0,64	0,70
Berlin FU	0,15	0,15	0,18	0,21	0,24	0,20	0,23
Berlin HU	0,15	0,15	0,14	0,16	0,19	0,19	0,19
Bremen	0,22	0,27	0,26	0,31	0,32	0,32	0,32
Dresden	0,21	0,23	0,31	0,30	0,40	0,40	0,43
Freiburg	0,16	0,15	0,30	0,30	0,31	0,32	0,29
Göttingen	0,15	0,19	0,21	0,19	0,19	0,23	0,25
Heidelberg	0,20	0,22	0,25	0,30	0,30	0,31	0,34
KIT/Karlsruhe	0,36	0,41	0,46	0,43	0,48	0,54	0,54
Köln	0,12	0,12	0,11	0,13	0,12	0,17	0,12
Konstanz	0,18	0,18	0,26	0,26	0,28	0,31	0,35
München LMU	0,13	0,16	0,20	0,20	0,21	0,21	0,22
München TU	0,42	0,55	0,60	0,60	0,64	0,66	0,79
Tübingen	0,15	0,16	0,16	0,14	0,15	0,17	0,18
Durchschnitt der geförderten Universitäten der 1. Programmphase	0,24	0,28	0,34	0,35	0,37	0,38	0,41
Durchschnitt der nicht geförderten Universitäten der 1. Programmphase	0,14	0,15	0,17	0,18	0,20	0,21	0,21

Quelle: DZHW, ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes (inkl. Fördermittel der Exzellenzinitiative), eigene Berechnungen.

Tabelle 20: Ergebnisse der Universitäten mit Zukunftskonzept im THE-Ranking 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
München LMU	61	45	48	55	29
Göttingen	43	69	70	63	67
Heidelberg	83	73	78	68	70
Berlin HU	178	109	99	94	80
Berlin FU	-	151	128	86	81
München TU	101	88	105	87	98
Tübingen	189	187	213	213	113
Dresden	-	262	287	262	135
Aachen	182	168	154	129	156
Freiburg	132	189	144	152	163
KIT	187	196	151	154	165
Konstanz	186	194	212	233	233

Quelle: TIMES HIGHER EDUCATION, <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings> v. 16. März 2015. Bremen und Köln liegen durchgängig unter Rang 200. Sortierung nach Rang im Ranking 2015.

Tabelle 21: Ergebnisse der bestplatzierten deutschen Universitäten im Shanghai-Ranking 2006-2014

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
München LMU	51	53	55	55	52	54	60	61	49
Heidelberg	66	65	67	63	63	62	62	54	49
München TU	54	56	57	57	56	47	53	50	53
Freiburg	93	94	96	125	125	125	99	100	125
Göttingen	85	87	90	90	93	86	125	125	125

Quelle: Academic Ranking of World Universities (Shanghai-Ranking), www.shanghairanking.com v. 6. Mai 2015. Sortierung nach Rang im Ranking 2014.

IV.6 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Förderkohorten von Universitäten mit Zukunftskonzepten	13
Abbildung 2:	Prozentuale Steigerung der Drittmiteleinnahmen an den in der 1. Programmphase geförderten Universitäten mit Zukunftskonzept im Vergleich zum Jahr 2006 (ohne Universitätskliniken)	28
Abbildung 3:	Drittmittel pro Professur an den in der 1. Programmphase geförderten Universitäten mit Zukunftskonzept 2006-2012 (ohne Universitätskliniken)	29
Abbildung 4:	Ergebnisse der Universitäten mit Zukunftskonzept im THE-Ranking 2011-2015	36
Abbildung 5:	Ergebnisse der besten deutschen Universitäten im Shanghai-Ranking 2006-2014	38
Abbildung 6:	Finanzierte Stellen und Stipendien für den wissenschaftlichen Nachwuchs in den Zukunftskonzepten 2008-2014	57
Abbildung 7:	Inneruniversitäre Forschungsformate zur Förderung der Vernetzung von Disziplinen	63
Abbildung 8:	Institutes for Advanced Study an Universitäten mit Zukunftskonzept	69
Abbildung 9:	Geografische Verteilung der strategischen Kooperationen im Rahmen der Zukunftskonzepte	99
Abbildung 10:	Auslandsdependancen und Verbindungsbüros der geförderten Universitäten	113
Abbildung 11:	Entwicklung der Anteile ausländischer Professorinnen und Professoren (ohne W1) an den Universitäten mit Zukunftskonzept (ohne Klinikum) in Prozent (2006-2013)	116
Abbildung 12:	Entwicklung der Anteile ausländischer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Universitäten mit Zukunftskonzept in Prozent (2006-2013)	117
Abbildung 13:	Wissenschaftliches Personal (inkl. Professuren) der Zukunftskonzepte nach letztem Wohnsitz vor der Anstellung 2014	119
Abbildung 14:	Entwicklung der Frauenanteile unter den Professuren an den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept 2001-2013	133
Abbildung 15:	Entwicklung der Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal an den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept 2001-2013	134

Abbildung 16: Entwicklung der Frauenanteile bei den Promotionen an den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept 2001-2013	135
Abbildung 17: Entwicklung der Frauenanteile beim Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wird (2008-2014)	136
Abbildung 18: Frauenanteile beim Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wird (2012-2014)	137
Abbildung 19: Bewilligungen an den Universitäten mit Zukunftskonzept	172
Abbildung 20: Bewilligungssummen der 3. Förderlinie in der 2. Programmphase, Gesamtsumme nach Bundesländern in Mio. Euro (inkl. Overhead), ohne Universitäten mit Auslauffinanzierung	174
Abbildung 21: Durch die Zukunftskonzepte finanziertes Personal 2008-2014	176
Abbildung 22: Durch die Zukunftskonzepte finanziertes wissenschaftliche Personal 2008-2014 nach Personalkategorien	177
Abbildung 23: Durchschnittliche zeitliche Arbeitskapazitäten des Personals in den Zukunftskonzepten 2008-2014 (in VZÄ)	178
Abbildung 24: Zeitliche Arbeitskapazität des Personals in den Zukunftskonzepten nach Personalgruppen 2014 (in VZÄ)	178
Abbildung 25: Vergebene Stipendien und Stellen in den Zukunftskonzepten 2011 und 2014 im Vergleich	179
Abbildung 26: Frauenanteile beim Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wird (2012-2014)	180
Abbildung 27: Entwicklung der Frauenanteile beim Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wird (2008-2014)	180
Abbildung 28: Wissenschaftliches Personal (inkl. Professuren) der Zukunftskonzepte nach letztem Wohnsitz vor der Anstellung 2014	181
Abbildung 29: Verteilung des Personals in den Zukunftskonzepten auf die Fächergruppen 2011-2014	182

IV.7 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anzahl der im jeweiligen Kalenderjahr laufenden Sonderforschungsbereiche, Transregios und Forschungskollegs an den geförderten Universitäten (nur Sprecherhochschulen)	30
Tabelle 2:	ERC Starting Grants und Consolidator Grants an Universitäten mit Zukunftskonzept (ohne Universitätskliniken)	32
Tabelle 3:	ERC Advanced Grants an Universitäten mit Zukunftskonzept (ohne Universitätskliniken)	33
Tabelle 4:	Vergabe des Leibniz-Preises der DFG an Universitäten mit Zukunftskonzept (2006-2015)	34
Tabelle 5:	Ergebnisse der besten deutschen Universitäten im QS-Ranking 2008-2014/2015	37
Tabelle 6:	Einstiegsmöglichkeiten in die Professur über Teilmaßnahmen der Zukunftskonzepte	52
Tabelle 7:	Übersicht über Veranstaltungen im Zeitraum 2013 bis Ende 2014	246
Tabelle 8:	Entwicklung der Anteile ausländischer Professorinnen und Professoren (ohne W1) an den Universitäten mit Zukunftskonzept (ohne Klinikum) in Prozent (2006-2013)	260
Tabelle 9:	Entwicklung der Anteile ausländischer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Universitäten mit Zukunftskonzept in Prozent (2006-2013)	260
Tabelle 10:	Auslandsdependancen und Verbindungsbüros der geförderten Universitäten mit Zukunftskonzept	261
Tabelle 11:	Entwicklung der Frauenanteile (CEWS-Indikator) unter den Professuren an den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept 2001-2013	262
Tabelle 12:	Entwicklung der Frauenanteile (CEWS-Indikator) beim wissenschaftlichen Personal an den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept 2001-2013	263
Tabelle 13:	Entwicklung der Frauenanteile (CEWS-Indikator) bei den Promotionen an den Universitäten mit gefördertem Zukunftskonzept 2001-2013	263
Tabelle 14:	Entwicklung der Frauenanteile beim Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wird (2008-2014)	264
Tabelle 15:	Frauenanteile beim Personal, das durch Mittel der Zukunftskonzepte finanziert wird (2012-2014)	264

Tabelle 16:	Bewilligungssummen der 3. Förderlinie in der 2. Programmphase, Gesamtsumme nach Bundesländern in Mio. Euro (inkl. Overhead), ohne Universitäten mit Auslauffinanzierung	265
Tabelle 17:	Durch die Zukunftskonzepte finanziertes Personal 2008-2014 (Personen)	265
Tabelle 18:	Drittmiteleinahmen der in der 1. Programmphase geförderten Universitäten mit Zukunftskonzept (ohne Universitätskliniken) 2006-2012 in Mio. Euro	266
Tabelle 19:	Drittmiteleinahmen pro Professur der in der 1. Programmphase geförderten Universitäten mit Zukunftskonzept (ohne Universitätskliniken) 2006-2012 in Mio. Euro	266
Tabelle 20:	Ergebnisse der Universitäten mit Zukunftskonzept im THE-Ranking 2011-2015	267
Tabelle 21:	Ergebnisse der bestplatzierten deutschen Universitäten im Shanghai-Ranking 2006-2014	267