

II: Der Exzellenzbegriff und damit zusammenhängende neue Selektionsmechanismen

PERSPEKTIVE DER WISSENSCHAFT

Meritokratie – Fakt oder Fiktion? Spannungsverhältnisse zwischen Exzellenz und Chancengleichheit

■ Prof. Dr. Julia Nentwich, Titularprofessorin an der Universität St. Gallen und Dr. Ursula Offenberger, Postdoc-Researcher an der Universität St. Gallen

1. Einleitung: Vom Zweifel an der Meritokratie

Spätestens mit der Konferenz ‚Gender and excellence in the making‘ (Europäische Kommission 2004) ist die Frage nach dem Verhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit auf die wissenschafts-politische Agenda der Europäischen Union gelangt. Gegenstand der Tagungsdiskussionen war unter anderem der Befund des ‚male bias‘ in Peer-Review-Verfahren, zu dem etwa die Studie von Wennerås und Wold (1997a) gelangt. Die Untersuchungsergebnisse konnten zwar durch folgende Studien nicht durchgängig repliziert werden, warfen aber dennoch ernsthafte Zweifel an der Geschlechtsneutralität wissenschaftlicher Selektionsverfahren auf. Das von Merton (1973) postulierte und bis dahin kaum hinterfragte Prinzip der Meritokratie wurde damit als Mythos entlarvt, geht es doch von einer neutralen Beurteilung von Leistung aus. Diese Neutralität wiederum gilt als Garant der Objektivität wissenschaftlicher Erkenntnis. Peer-Review-Verfahren beispielsweise galten zwar nicht als perfekt, aber dennoch hinreichend gut, um die Objektivität und damit auch die Fairness der Selektionsentscheidungen zu gewährleisten. Diese unhinterfragte

Gewissheit war durch die vorliegenden Ergebnisse nun in Zweifel gezogen worden (Europäische Kommission 2004: 11-12).

Insbesondere wird in dieser Konferenzdokumentation die benachteiligende Wirkung nicht-neutraler Auswahlmechanismen auf Frauen betont: Wenn Leistung und Talent nicht die einzigen Erfolgsfaktoren für eine wissenschaftliche Karriere sind, sondern Ressourcen, Zeit, soziale Netzwerke und Ermutigung ebenso zentral sind, dann entstehen in dem Augenblick Benachteiligungen, in dem diese Güter ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind (ebd., S. 12).

Mit der Publikation dieser Ergebnisse verdeutlichte die Europäische Kommission nicht nur, dass Gender und Exzellenz aufs Engste miteinander verwoben sind, sondern dass auch der Schluss gezogen werden muss, dass Chancengleichheit eine wesentliche Vorbedingung für das Gelingen von Meritokratie und damit auch wissenschaftlicher Exzellenz ist. Soll das Prinzip der Meritokratie nicht reiner Mythos sein, müsste demnach Chancengleichheit umgesetzt werden.

Auch zwölf Jahre nach der Veröffentlichung haben diese Aussagen nichts an ihrer Aktualität eingebüßt: Nach wie vor unterscheidet sich das Publikationsverhalten nach Geschlecht, Matthäus- und Matilda-Effekte lassen sich ebenso beobachten wie homosoziale Reproduktion und männliche Netzwerkbildungen, und die ideale Forscherpersönlichkeit wird mit vollkommener Hingabe an die wissenschaftliche Arbeit in Verbindung gebracht. Der Ausschluss von Frauen bedeutet, dass sie nicht in gleicher Weise in die Gestaltung von Forschungsagenden einbezogen sind. Die Empfehlung der Europäischen Kommission, Definitionen von wissenschaftlicher Exzellenz aus einer Geschlechterperspektive zu hinterfragen, insbesondere die Auswahlkriterien, die Wahl von Indikatoren und die geschlechterdifferente Anwendung von Kriterien, ist auch heute noch aktuell, auch wenn Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und gegen den Gender Bias erste Erfolge zeigen.

Was also hat sich in den letzten zwölf Jahren verändert? Universität und Chancengleichheit – wird das jemals zusammenpassen (vgl. Kreissl et al. 2015)? Warum resultierte die damalige Konferenz nicht in einer großflächigen Umstrukturierung von wissenschaftlichen Karrierewegen sowie von Leistungs- und Qualitätsverständnissen? Diese Fragen bilden den Ausgangspunkt unserer Untersuchung, in der wir das Verhältnis von Diskursen der wissenschaftlichen Exzellenz und Diskursen der Chancengleichheit der Geschlechter im Kontext der universitären Bildung in der Schweiz und Deutschland analysieren: Wie wird über diese Themen geredet, wie werden sie miteinander in Verbindung gebracht? Was wird nicht gesagt oder auch unterlassen?

Unserer hier dargestellten Analyse liegen zwölf Interviews mit Gleichstellungsexpertinnen und

-experten und/oder hochschulpolitischen Steuerungseliten aus der Schweiz zugrunde, die zentrale hochschul- und gleichstellungspolitische Organe repräsentieren. Hierbei handelt es sich um das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), den Schweizerischen Nationalfonds (SNF), die Schweizerische Rektorenkonferenz (CRUS) sowie den Lenkungsausschuss des Bundesprogramms Chancengleichheit (BPC), die Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen (KOFRAH) sowie die Arbeitsgruppe ‚Gender und Wissenschaftspolitik‘. Die transkribierten Interviews wurden diskursanalytisch ausgewertet, wobei verschiedene interpretative Repertoires (Potter und Wetherell 1992) von Chancengleichheit, Exzellenz, Wissenschaft und Universität als Organisation identifiziert wurden. Außerdem wurden Widersprüche, Brüche und Spannungsmomente zwischen Vorstellungen von Exzellenz und Chancengleichheit im Interviewmaterial ausgemacht, die in einem weiteren Analyseschritt zu drei unterschiedlichen Argumentationsfiguren ausgearbeitet wurden. Diese unterscheiden sich durch ihre jeweiligen Verständnisse von Gleichstellung und Exzellenz sowie die daraus resultierenden Vorstellungen von Meritokratie. Im Folgenden stellen wir diese drei Argumentationsfiguren, durch die Exzellenz und Chancengleichheit ins Verhältnis gesetzt werden, im Detail vor und arbeiten die jeweiligen Konsequenzen und Spannungsverhältnisse heraus.

2. Ergebnisse: Drei Argumentationsfiguren für den Zusammenhang von ‚Exzellenz‘ und ‚Chancengleichheit‘

In den Interviews wird unterschiedlich über Exzellenz und Chancengleichheit gesprochen. Analytisch lassen sich drei verschiedene Weisen des Zusam-

menspiels der beiden Diskurse unterscheiden. Diese kommen in allen zwölf Interviews zur Anwendung, wenn auch in unterschiedlichen Häufigkeiten: In einer ersten Argumentationsfigur wird ausgeführt, weshalb die beiden Themen grundsätzlich nicht zusammen gehören; Exzellenz und Chancengleichheit werden als fundamental widersprüchliche Anliegen aufgefasst. In einer zweiten Argumentationsfigur werden der Exzellenzbegriff und insbesondere die Norm der männlichen idealen Forscherperson kritisiert und folglich die Beziehungen zwischen Exzellenz und Chancengleichheit problematisiert. In einer dritten Argumentationsfigur wird die Umsetzung von Chancengleichheit als Bedingung für die Verwirklichung von Exzellenz angesehen.

2.1 Erste Argumentationsfigur: Chancengleichheit behindert Exzellenz

Internationaler Wettbewerb, Leistungsvermessung durch z. B. Peer-Review oder universitäre Rankings, die Forschungsbasiertheit von Universitäten sowie die Mobilität der einzelnen Forschenden und ihre volle Hingabe an die Arbeit – all das sind Aspekte, die in den Interviews mit wissenschaftlicher Exzellenz in Verbindung gebracht werden. Dabei wird dem reinen Proklamieren von Exzellenz ein fortwährendes „Streben nach wissenschaftlicher Exzellenz“ gegenübergestellt. Es ist das ‚heilige Feuer‘, das brennen sollte; Wissenschaft wird als Berufung begriffen und das Fördern von Exzellenz als das Fördern der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, bei denen dieses Feuer erkannt wird.

„Alles, was ernsthaft Wissenschaft und Forschung bedeutet, sollte geleitet werden durch das, was Exzellenz ist, nämlich dem Versuch, das Beste zu bringen, es braucht ein heiliges Feuer dafür und kompromisslosen Einsatz. Forschung als Beru-

fung, das ist Exzellenz. Und nicht durch Äußerlichkeiten und durch Rahmenbedingungen und durch Falsche sich ablenken zu lassen von dem, was eigentlich in der Forschung das Ziel ist. Nämlich den Dingen auf den Grund zu gehen.“
(Interview 10)

Trifft nun im Verlauf eines Interviews dieses Exzellenzverständnis auf Fragen der Chancengleichheit, wird unmittelbar Teilzeitarbeit als ein relevantes Thema eingeführt. Chancengleichheit wird dabei mit der Doppelbelastung durch Familienverantwortung und Karriereanforderungen in Verbindung gebracht und durchgängig zu einer Angelegenheit gemacht, die ausschließlich Frauen betrifft. Ein reduziertes Arbeitspensum wird dabei zwar als wichtig für die Förderung von Wissenschaftlerinnen angesehen, gleichzeitig aber wird es als unrealistisch und im Widerspruch mit den Anforderungen an wissenschaftliches Arbeiten erachtet.

„... ich würde nie sagen, dass man zu 80 Prozent forschen kann.“ (Interview 4).

„Exzellenz hat ja dann auch irgendwo das Element Fleiß drin. Also wer länger arbeitet, bringt mehr.“ (Interview 3)

Längere Arbeitszeiten werden hier mit der Produktivität in Verbindung gebracht, aus kürzeren Arbeitszeiten resultiert folglich ein geringerer Output. Arbeitszeitanrangements werden so direkt mit der wissenschaftlichen Exzellenz verknüpft, bei der die Norm zudem nicht ein reguläres Vollzeitpensum darstellt, sondern das kontinuierliche Absolvieren von Überstunden (Engels et al. 2012: 193). Entsprechend wird die Unterordnung anderer Interessen, wie sie eine gesunde Partnerschaft, Familie und Kinder darstellen, als das Opfer betrachtet, das Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erbringen müssen:

„... es gibt nur Exzellenz. Ich meine, wenn man nicht zuerst danach strebt, dann hat es keinen Sinn, Chancengleichheit zu ermöglichen. Es ist genau, wie ich gesagt habe: No pain, no gain.“ (Interview 4).

Männern und Frauen wird in dieser Logik dasselbe abverlangt: Sie müssen bereit sein den Preis zu zahlen, sie müssen Härte, Durchhaltevermögen und hohe Frustrationstoleranz an den Tag legen. Chancengleichheit herzustellen bedeutet in dieser Logik in erster Linie ein ‚fix the women‘, um Wissenschaftlerinnen besser ins System einzupassen (vgl. kritisch hierzu Meyerson und Fletcher 2000). Geschlecht wird als individuelles Merkmal und als Frage von Verhaltenspräferenzen konzipiert, soziale oder organisationale Aspekte der Geschlechterdifferenzierung werden ausgeklammert. Die Problemdefinition bleibt auf individuelle Fähigkeiten und Verhaltensweisen von Frauen reduziert, und der Glaube an eine funktionierende Meritokratie bleibt unangetastet. Ebenso unangetastet bleiben die Kriterien, nach denen Exzellenz definiert wird. Beide, Meritokratie- und Exzellenzvorstellungen, erhalten einen Status der unhinterfragten Selbstverständlichkeit. Sie als männlich verzerrt in Frage zu stellen, unterbleibt in Konsequenz oder wird sogar verunmöglicht. Die grundlegende am Prinzip der Meritokratie geäußerte Kritik muss hier ausgeblendet werden, um die Argumentation zu stabilisieren.

2.2 Zweite Argumentationsfigur: Exzellenz behindert Chancengleichheit

Auffällig in allen geführten Interviews ist, dass der Begriff der Exzellenz stark hinterfragt und auch kritisiert wird; häufig wird vorgeschlagen, ihn durch den Begriff der Qualität zu ersetzen. Die Argumentation kommt dabei zumeist ohne Einbezug von Gen-

deraspekten aus. Weiterführend wird jedoch auch die Kritik am ‚male bias‘ thematisiert. Die Figur des ‚ideal researcher‘ wird als männlich erkannt, da sie mit einer Vorstellung von Karriere verknüpft ist, die familiäre Fürsorge ausschließt und stattdessen ein hohes biographisches Tempo sowie räumliche Mobilität zu zentralen Kriterien macht. Dieses Exzellenzverständnis geht davon aus, dass Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler sich einzig und allein ihrer Arbeit widmen – wer dies aufgrund anderer Verpflichtungen nicht kann, wird ausgeschlossen. Insbesondere Frauen in der Familiengründungsphase seien hiervon in besonderer Weise betroffen.

„Andererseits entspricht [die Definition von Exzellenz] auch einer bestimmten Wissenschaftskarriere, einem bestimmten Typ. Und einer Idealform, der ja dann, sobald irgendwie andere Faktoren mit hinzu kommen wie eben Familie oder Frauen, die Kinder haben, dass es dann schwierig ist, diesen Kriterien standzuhalten.“ (Interview 3)

In diesem Argumentationsverlauf wird Exzellenz ausschließlich mit linearen Karriereverläufen in Verbindung gebracht und somit zum Problem für Chancengleichheit:

„Die Frage, die ich mir natürlich dann stelle, ist, welche Typen kriegen wir dann? Also ich bin auch der Meinung, dass das vielen Männern nicht unbedingt ein Idealbild ist. Und frage mich, ob wir dann die Besten tatsächlich kriegen, männlich oder weiblich. Oder ob wir einfach ehrgeizige, kluge, also ich will denen ja nicht das Engagement oder die Intelligenz absprechen, aber einen ganz bestimmten Typ, der sich hier auf diesen Wettbewerb einlässt, der verschärft wird.“ (Interview 10)

Die Frage nach den ‚Besten‘ wird hier kritisch gestellt: Können sie anhand der gängigen Kriterien gefunden

werden, oder filtern die gängigen Kriterien einfach nur diejenigen Personen heraus, die sich der Konkurrenzlogik besser stellen können, indem sie beispielsweise uneingeschränkte geographische Mobilität demonstrieren? Aus dieser Perspektive wird deutlich, dass es nicht nur Frauen, sondern auch Männer sind, die durch ein Exzellenzraster fallen, dem ein zu spezifisches und damit auch zu enges Set an Kriterien zugrundliegt. Die Problemdefinition hier bezieht sich nicht mehr auf Verhaltensweisen und Eigenschaften von Frauen, wie dies im ersten Argumentationsverlauf der Fall war, sondern auf die Privilegierung eines ganz bestimmten Forschendentypus, der durch die bestehenden Selektionsmechanismen begünstigt wird. Weiter wird betont, dass der Ausschluss all derer, die nicht in dieses enge Raster passen, sich auf die Vielfalt und Innovationsfähigkeit der Forschung ebenso auswirken könne wie auf die Gesundheit derjenigen, die dem hohen Druck ausgesetzt sind. Im Vergleich zur ersten Argumentationsfigur sind der Fokus und die Reichweite der Kritik also deutlich verschoben, zugleich verbleibt diese Argumentationsfigur stark in der kritischen Perspektive und schlägt keinerlei Alternativen vor.

2.3 Dritte Argumentationsfigur: Gleichstellung als notwendige Bedingung für Exzellenz

In der dritten Art und Weise, wie Gender und Exzellenz argumentativ miteinander verschränkt werden, wird Gleichstellung als notwendige Bedingung für Exzellenz angesehen: Wissenschaft kann nur erfolgreich funktionieren, wenn der Pool der potenziell exzellenten Kandidatinnen und Kandidaten auf stärker inklusive Weise gebildet wird, und wenn bestimmte derzeit dominante Verständnisse von Exzellenz in Frage gestellt werden.

„... Gleichstellung ist Teil unseres Qualitätsverständnisses. Und da sollte es dann eigentlich in der

Praxis so sein, dass bei der Akkreditierung geprüft wird, welche Maßnahmen eine dieser Hochschulen im Bereich Gleichstellung setzt.“ (Interview 6)

„Also ich will jetzt nicht überzeichnen. Aber ich habe Angst, dass wir Talente verlieren auf diesem Weg.“ (Interview 6)

Während das erste Zitat stärker den normativen Aspekt betont, wird im zweiten Zitat ein Nutzen-Argument hervorgebracht: Die Förderung der Chancengleichheit verspricht einen Profit, jedoch nicht ausschließlich für die individuellen Wissenschaftlerinnen, sondern zudem für die Universität und ihre Positionierung auf dem Forschungsmarkt. In einem weiteren Zitat wird Talentauswahl direkt mit Exzellenz in Verbindung gebracht:

„Es gibt eine negative Selektion in der Auswahl der Fähigkeiten. ... Und das verträgt sich nicht mit Exzellenz. Deswegen ist es im Interesse einer Universität, wirklich die Besten, unabhängig davon, ob das eine Frau oder ein Mann ist, auszuwählen.“ (Interview 10)

Mit dem Fokus auf die Talentauswahl wird die Stoßrichtung des Arguments umgekehrt und damit Chancengleichheit zu einer wichtigen Bedingung für die Förderung von Exzellenz gemacht. Im Unterschied zum zweiten Argumentationsverlauf ist es hier die Exzellenz, die durch fehlende Chancengleichheit gefährdet werden kann. Häufig wird dies mit der Metapher der ‚leaky pipeline‘ illustriert. Sie verdeutlicht, dass Frauen aufgrund eines negativen Selektionseffektes aus den wissenschaftlichen Karrieren ‚herausfallen‘. Vor dem Hintergrund dieser statistischen Realität wird geschlussfolgert, dass Exzellenzkriterien Männer bevorzugen. Da dieser Effekt die mangelnde Neutralität der Selektionsprozesse aufzeige, werde das Meritokratieprinzip in Frage ge-

stellt. Gleiches wird für die Förderung von Innovation angenommen. Eine Vielfalt von Perspektiven und Karrieren zu fördern und zu etablieren, ist in diesem Argumentationsverlauf die zentrale Grundlage für die Entstehung von Innovation. Eine mangelnde Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten resultiert folglich in einem Verlust von Innovationspotenzial.

Es zeigt sich ein grundlegender Gegensatz zwischen der ersten und der dritten Argumentationsfigur: Wird im ersten Fall das meritokratische Prinzip als gegeben angesehen, wird es im hier dargelegten dritten Verlauf durch nicht umgesetzte Chancengleichheit grundsätzlich in Frage gestellt. Meritokratie als Mythos darzustellen, ermöglicht es den Interviewpartnerinnen und -partnern hier, das Plädoyer für Gleichstellung zu legitimieren und in Verbindung mit dem Hauptanliegen von Wissenschaft zu verknüpfen: dem Streben nach Exzellenz.

3. Diskussion

Das schwierige Verhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit und die Bedeutung des Meritokratieprinzips werden in der schweizerischen hochschulpolitischen Landschaft, wie in anderen Ländern auch, kontrovers diskutiert. Im Vergleich mit der internationalen Literatur zeigt sich aber als Besonderheit in den Interviews mit (nicht nur gleichstellungspolitischen) hochschulischen Steuerungseliten der Schweiz, dass der Realisierung von Chancengleichheit ein hoher Stellenwert zukommt. Hierauf verweist auch die hohe Bedeutung, die dem Gleichstellungsdiskurs für den Exzellenzdiskurs zugeschrieben wird. Wie diese diskursive Konstellation an Universitäten in organisationale Praxis umgesetzt wird, untersuchen wir im Rahmen von Fallstudien (vgl. z. B. Offenberger und Nentwich 2016).

Im Vergleich der ersten und der dritten Argumentationsfigur zeigen sich im Wesentlichen drei Unterschiede: Erstens wird das Meritokratieprinzip im ersten Verlauf unhinterfragt vorausgesetzt, während seine Infragestellung im dritten Verlauf zentral ist. Zweitens sind im ersten Verlauf individuelle Forschende der Gesprächsgegenstand, im zweiten Verlauf Selektionskriterien und -mechanismen und im dritten Verlauf die Universität als Organisation und die Bedeutung von Chancengleichheit für die Positionierung von Universitäten im Wettbewerb. Drittens verschiebt sich der Fokus sukzessive von Frauen hin zu den (sozialen) Regeln, die Ein- und Ausschlüsse erzeugen. Infolge dieser unterschiedlichen Rahmungen zeigen sich auch beträchtliche Unterschiede in den jeweiligen Problemdefinitionen und den anvisierten Lösungen, etwa hinsichtlich der Frage, ob Chancengleichheitsmaßnahmen eher auf ein ‚fixing the women‘ oder ein ‚fixing the institutions‘ hinarbeiten (vgl. hierzu Schiebinger 2008).

Was lässt sich aus dieser Analyse schließen? Zunächst wird deutlich, wie umstritten, aushandlungsbedürftig und wenig homogen die Verständnisse von Exzellenz und Chancengleichheit jeweils sind. Die befragten Personen griffen im Interviewverlauf auf alle drei Argumentationsfiguren zurück, wenn auch in unterschiedlicher Häufigkeit. Ihre Darstellungen zeichnen sich dadurch aus, dass im Sprechen zwischen diesen verschiedenen Argumentationsfiguren gewechselt wird, und dass ein breites Repertoire an Konzepten und neuen Forschungsergebnissen über Exzellenz sowie über Chancengleichheit zur Verfügung steht. Dabei wurde insbesondere deutlich, dass auch essentialistische Vorstellungen von Geschlecht und individualistische Verständnisse von Leistung weiterhin verbreitet sind. Außerdem zeigte sich, dass die Diskussion um Chancengleichheit sich bislang eher um

die Frage nach Unterstützungsmöglichkeiten für Frauen dreht als um die Frage, wie männliche Privilegien hergestellt und stabilisiert werden.

Für die Gestaltung von universitärer Gleichstellungsarbeit ist vor allem die dritte Argumentationsfigur von Bedeutung, in der die Herstellung von Chancengleichheit zur Voraussetzung dafür gemacht wird, Exzellenz erreichen zu können. Eine solche Perspektive bildet eine gewichtige Legitimationsgrundlage, weil Gleichstellung hierin zu einem Anliegen gemacht wird, das die Wissenschaft unmittelbar selbst betrifft. Gleichzeitig birgt die in dieser Argumentationsfigur enthaltene Nutzenlogik die Gefahr, dass die Reichweite gleichstellungsorientierter Organisationskritik entschärft und eingeschränkt wird: Wenn Gleichstellung den herrschenden Organisationszielen scheinbar nicht dient, kann ihr damit die Existenzberechtigung abgesprochen werden. Gleichstellungsarbeit bedeutet somit ganz zentral, das Dilemma von Kooperation und Kritik zu bewältigen.

Literaturverzeichnis

Europäische Kommission (Hg.) (2004): Gender and Excellence in the Making. Workshop „Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence“. Florence, 23–24 October 2003. Brussels (Science and Society).

Engels, Anita; Ruschenburg, Tina; Zuber, Stephanie (2012): Chancengleichheit in der Spitzenforschung : institutionelle Erneuerung der Forschung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. In: Thomas Heinze und Georg Krücken (Hg.): Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung. Wiesbaden: Springer VS (Organization & Public Management), S. 187–217.

Kreissl, Katharina; Striedinger, Angelika; Sauer, Birgit; Hofbauer, Johanna (2015): Will gender equality ever fit in? Contested discursive spaces of university reform. In: *Gender and Education* 27 (3, SI), S. 221–238. DOI: 10.1080/09540253.2015.1028903.

Merton, Robert K. (1973): The sociology of science. Theoretical and empirical investigations. Chicago and London: The University of Chicago Press.

Meyerson, Debra; Fletcher, Joyce K. (2000): A modest manifesto for shattering the glass ceiling. In: *Harvard Business Review* 78 (1), S. 127–136.

Offenberger, Ursula; Nentwich, Julia C. (2016): Chancengleichheit, Translation und Interpretative Repertoires. Die Übersetzung des Bundesprogramms Chancengleichheit an einer Schweizer Universität. In: Maria Funder (Hg.): Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus der Sicht der Geschlechterforschung. Ein Handbuch. i.E. Baden-Baden: Nomos Verlag.

Potter, Jonathan; Wetherell, Margaret (1992): Discourse and social psychology. Beyond attitudes and behaviour. [Repr.]. London, Newbury Park Calif. [etc.]: Sage (Sage publications).

Schiebinger, Londa (2008): Getting More Women into Science. Knowledge Issues. Keynote. In: Jutta Dalhoff und Dorothee Kreuzer (Hg.): Gender in der Forschung. Innovation durch Chancengleichheit. Konferenzdokumentation. Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (cews.publik, 11), S. 52–65.

Wenneras, Christine; Wold, Agnes (1997): Peer review is a two-way process. In: *Nature* (387).

Dialog-Tagung "Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft": Tagungsdokumentation

Löther, Andrea (Ed.); Samjeske, Kathrin (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Löther, Andrea (Ed.) ; Samjeske, Kathrin (Ed.) ; GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Ed.): *Dialog-Tagung "Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft": Tagungsdokumentation*. Köln, 2017 (cews.publik 20). URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis

Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

cews.publik.no20

Dialog-Tagung

„Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“

Tagungsdokumentation

Das dieser Tagungsdokumentation zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP1510 und 01FP1511 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Dialog-Tagung

„Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“

Tagungsdokumentation

Inhalt

1.	Grundlagen: Governance und Gleichstellung	5
1.1	Einleitung	5
	Prof. Dr. Birgit Riegraf (Universität Paderborn) und Dr. Andrea Löther (Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung – CEWS)	
1.2	Plenumsvorträge	11
1.2.1	Keynote: Balanceakte: Spannungsfelder aktueller Gleichstellungspolitik an Hochschulen Dr. Britt Dahmen (Universität zu Köln)	11
1.2.2	Plenumsvortrag: Neue Arrangements und alte Reputationsregime der Hochschulgovernance: Optionen und Restriktionen für die Geschlechterpolitik. Dr. Dagmar Simon (ehemals Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung)	23
1.3	Vorträge im Rahmen der Workshops	31
	I: Gleichstellung vor dem Hintergrund wettbewerblicher und marktorientierter Mechanismen an Hochschulen	
1.3.1	„Markt“ und „Wettbewerb“ als zentrale Steuerungsprinzipien im Universitätssystem und Gleichstellungspolitiken Dr. Lena Weber (Universität Paderborn)	31
1.3.2	Gleichstellung vor dem Hintergrund wettbewerblicher und marktorientierter Mechanismen an Hochschulen Marieke Rother (Technische Universität Berlin) & Nicole Eschner (Freie Universität Berlin)	39
	II: Der Exzellenzbegriff und damit zusammenhängende neue Selektionsmechanismen	
1.3.3	Meritokratie – Fakt oder Fiktion? Spannungsverhältnisse zwischen Exzellenz und Chancengleichheit Prof. Dr. Julia Nentwich & Dr. Ursula Offenberger (Universität St. Gallen)	46
1.3.4	Über die Verknüpfung von Geschlecht, Exzellenz und Prekarität Prof. Birgit Riegraf (Universität Paderborn)	53

1.3.5	Innenansichten einer Frauenbeauftragten – Zum Verhältnis von Exzellenz und Gleichstellung als hochschulpolitische Strategien Dr. Mechthild Koreuber (Freie Universität Berlin)	61
	III: Die Implementierung von Gleichstellungs- und Diversity Policies an Hochschulen	
1.3.6	Implementierung von Gender Equality & Diversity Policies an Hochschulen Dr. Anja Wolde (Goethe-Universität Frankfurt)	67
1.4	Ergebnisse aus den Workshops	75
	A: Gleichstellung vor dem Hintergrund wettbewerblicher und marktorientierter Mechanismen an Hochschulen	75
	B: Der Exzellenzbegriff und damit zusammenhängende neue Selektionsmechanismen	76
	C: Die Implementierung von Gleichstellungs- und Diversity Policies an Hochschulen	77
2.	Podiumsgespräch: Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik	79
	Gäste: Prof. Dr. Susanne Völker (Universität zu Köln) Dr. Doris Hayn (Georg-August Universität Göttingen)	
	Moderation: Dr. Nadyne Stritzke (Justus-Liebig Universität Gießen)	
3.	Ausblick und Handlungsempfehlungen	89
4.	Programm	93
	Impressum	96