



Universität  
Zürich <sup>UZH</sup>

Gleichstellung und Diversität

# Netzwerk Aktionsplan 2017 – 2020

## Herzlich willkommen!

3. Treffen, 18. September 2019

Aula RAA, Rämistrasse 59, 8001 Zürich



Universität  
Zürich <sup>UZH</sup>

Gleichstellung und Diversität

3. Netzwerktreffen  
zum Aktionsplan Chancengleichheit 2017–20

«Berufen wir die Besten?»

Exzellenz und Chancengleichheit an der  
managerialisierten Universität

Mittwoch, 18. September 2019  
16:30 – 18:00 Uhr (anschliessend Apéro)

Universität Zürich  
Rämistrasse 59  
Aula (RAA G-01)  
8001 Zürich

Anmeldung erforderlich



## Programm 16.30 – 18.00 Uhr

- Begrüssung
  - Dr. Christiane Löwe, Gleichstellungsbeauftragte & Leiterin Abteilung Gleichstellung u. Diversität UZH
- Referat „Berufen wir die Besten? Exzellenz und Chancengleichheit an der managerialisierten Universität“
  - Prof. Dr. Julia Nentwich, Universität St. Gallen
  - Prof. Dr. Ursula Offenberger, Universität Tübingen
- Diskussion im Plenum

**Anschliessend Apéro im Lichthof – herzlich willkommen!**

**Berufen wir die Besten?  
Exzellenz und Chancengleichheit  
an der managerialisierten Universität**

**Drittes Netzwerktreffen der Universität Zürich  
zum Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020  
18. September 2019**

**Jun.-Prof. Dr. Ursula Offenberger  
Prof. Dr. Julia Nentwich**

# Hochschulreformen

Chancengleichheit

Bundesprogramm  
Chancengleichheit

Anreizgelder  
Vereinbarkeit  
Nachwuchsförderung

«managerial university»  
vs. Gremienuniversität

Neue Formen der  
Steuerung

Exzellenz

Rankings,  
SNF-Förderung, Messbarkeit

# Forschungsdesign

	Schweiz	Deutschland
Nationale Ebene	<b>Dokumentenanalyse</b>	Dokumentenanalyse
	<b>12 Interviews</b>	8 Interviews
Organisationale Ebene	<b>3 Universitäten</b>	3 Fallstudien
	<b>18 Interviews, 6 Gruppendiskussionen, Dokumentenanalyse</b>	18 Interviews, 5 Gruppendiskussionen, Dokumentenanalyse

„Exzellenz und/oder Chancengleichheit: Nationale Programmatiken und lokale Praktiken an Universitäten in Deutschland und der Schweiz“

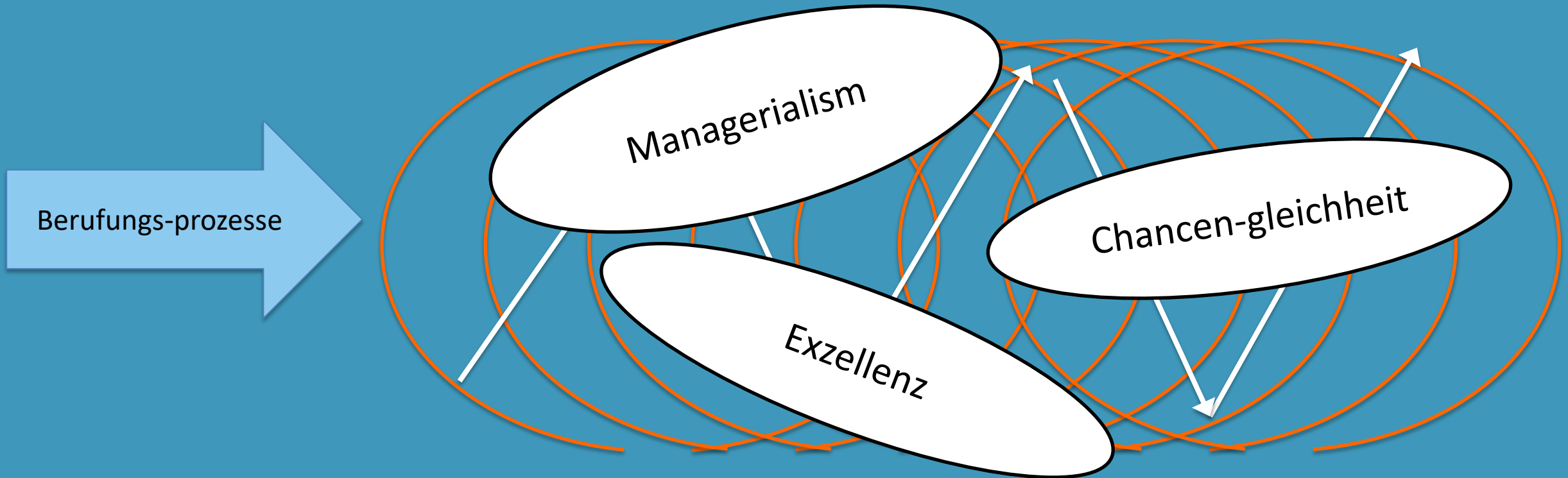
[www.genderchange-academia.eu](http://www.genderchange-academia.eu)

# Agenda

- Übersetzungstheoretische Perspektive
- Allianzen von Chancengleichheit, Exzellenz und Managerialisierung: Das BPC und die Leaky Pipeline als „travelling object“
- Ambivalenzen: Vom „Leck im Pool“ zu Elefanten und Vollblutmüttern
- Alternativen? Pestalozzi, nicht Goethe, und mehr feministische Interventionen

# Veränderung als Übersetzung

Czarniawska und Sevón 1996



„Reforms are never complete“ (Brunsson & Olsen, 1993)

→ ‚fading out‘ &

- Performativ: Sense-making (Weick) & „editing“ (Sahlin & Wedlin, 2008)
- interpretative repertoires (Potter & Wetherell 1987)
- „enrolment of allies“ (Callon, 1986)

# Fragen

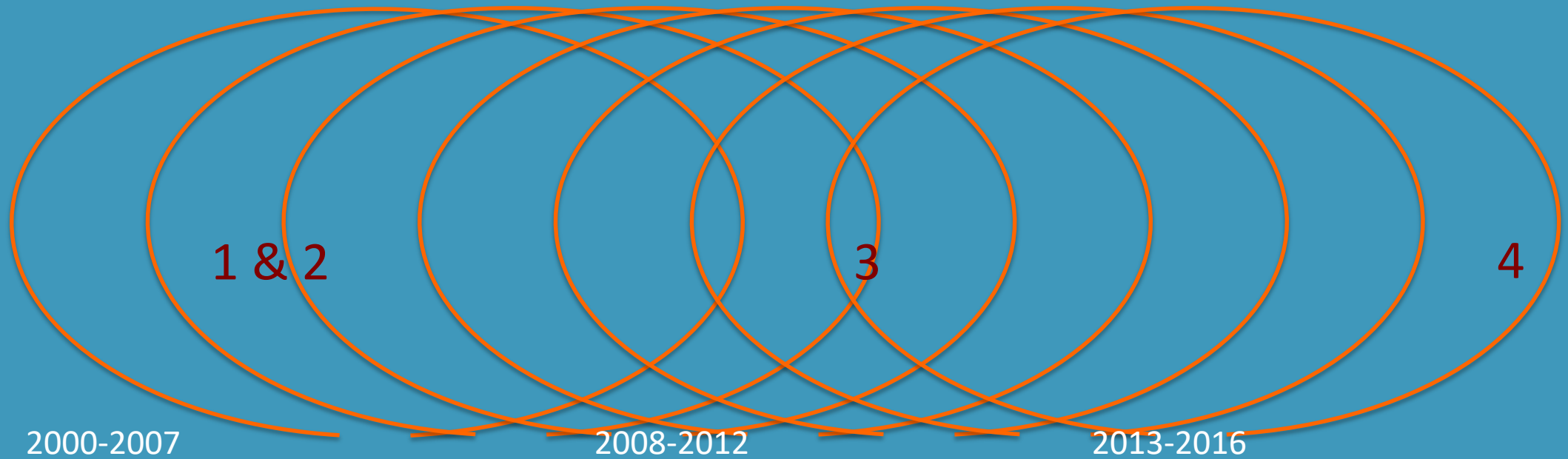
(1) (Wie) wurden interpretative Repertoires von Chancengleichheit stabilisiert, indem Repertoires von wissenschaftlicher Exzellenz oder der managerialisierten Hochschule zu diskursiven Alliierten gemacht wurden?

(2) Sind alternative Deutungen entstanden, die Beiseite geschoben wurden und (noch) nicht in organisationalen Praktiken übersetzt worden sind?



# Allianzen

# Bundesprogramm Chancengleichheit



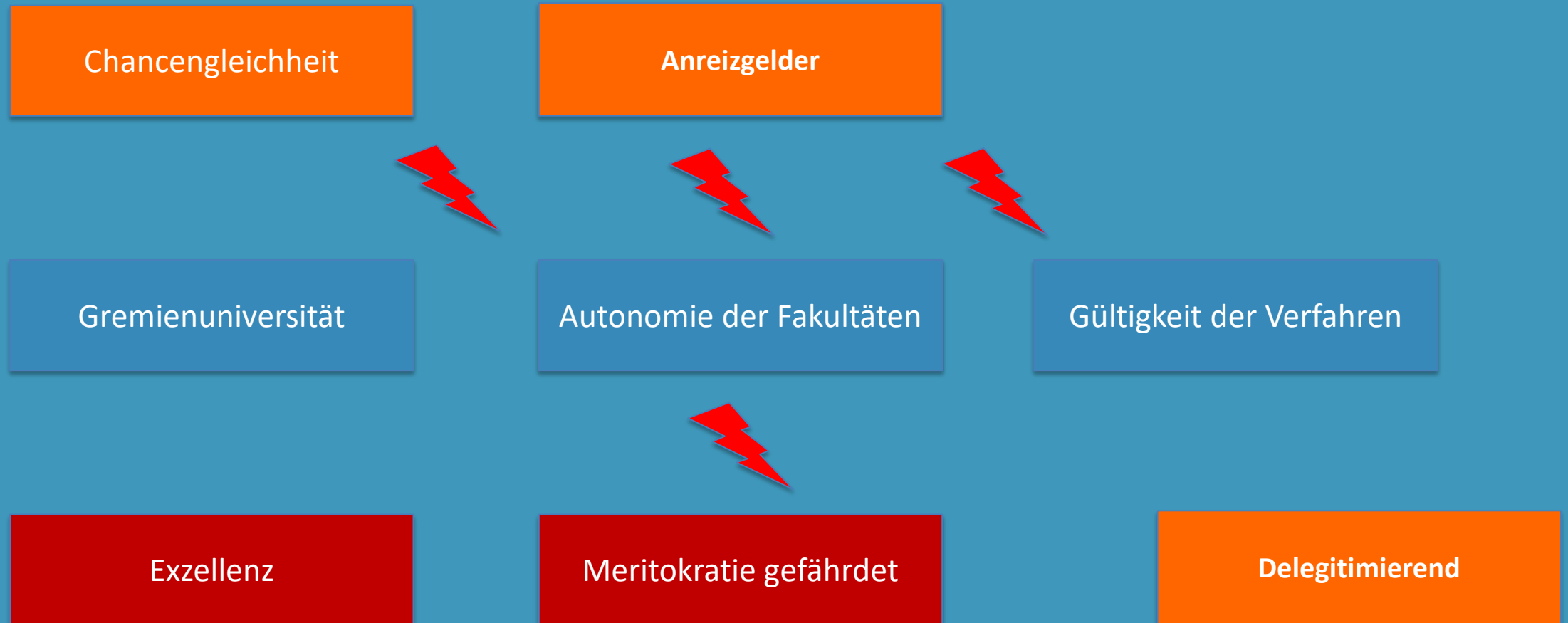
Modul 1: Anreizgelder  
Modul 2: Nachwuchsförderung  
Modul 3: Vereinbarkeit

Aktionspläne

# Anreizsystem mit Legitimitätsproblem

- *„Eine eindeutige Erhöhung der Anzahl Berufungen von Frauen würde die Berufungskommissionen dem Verdacht aussetzen, dass sie Frauen bis jetzt übergangen haben bzw. dass die neuen Frauen den wissenschaftlichen Kriterien nicht genügen. Wieso sollten sich die Berufungskommissionen diesem Verdacht aussetzen, ohne deutliche Zielvorgaben und Stellungnahmen von Universitäts- oder Fakultätsleitung? Trotz der Skepsis von Universitätsleitungen und Berufungskommissionen gegenüber Modul 1 birgt das Anreizmodul eine grosse Chance als erster Stein für ein Chancengleichheitscontrolling.“(Bachmann et al., 2004, S. 51).*

# Berufungsverfahren



# Exzellenz und/oder Chancengleichheit

1. Argumentationsfigur: Chancengleichheit **behindert** Exzellenz
2. Argumentationsfigur: Exzellenz **behindert** Chancengleichheit
3. **Argumentationsfigur: Chancengleichheit als notwendige Bedingung für Exzellenz**

# Repertoires der Exzellenz

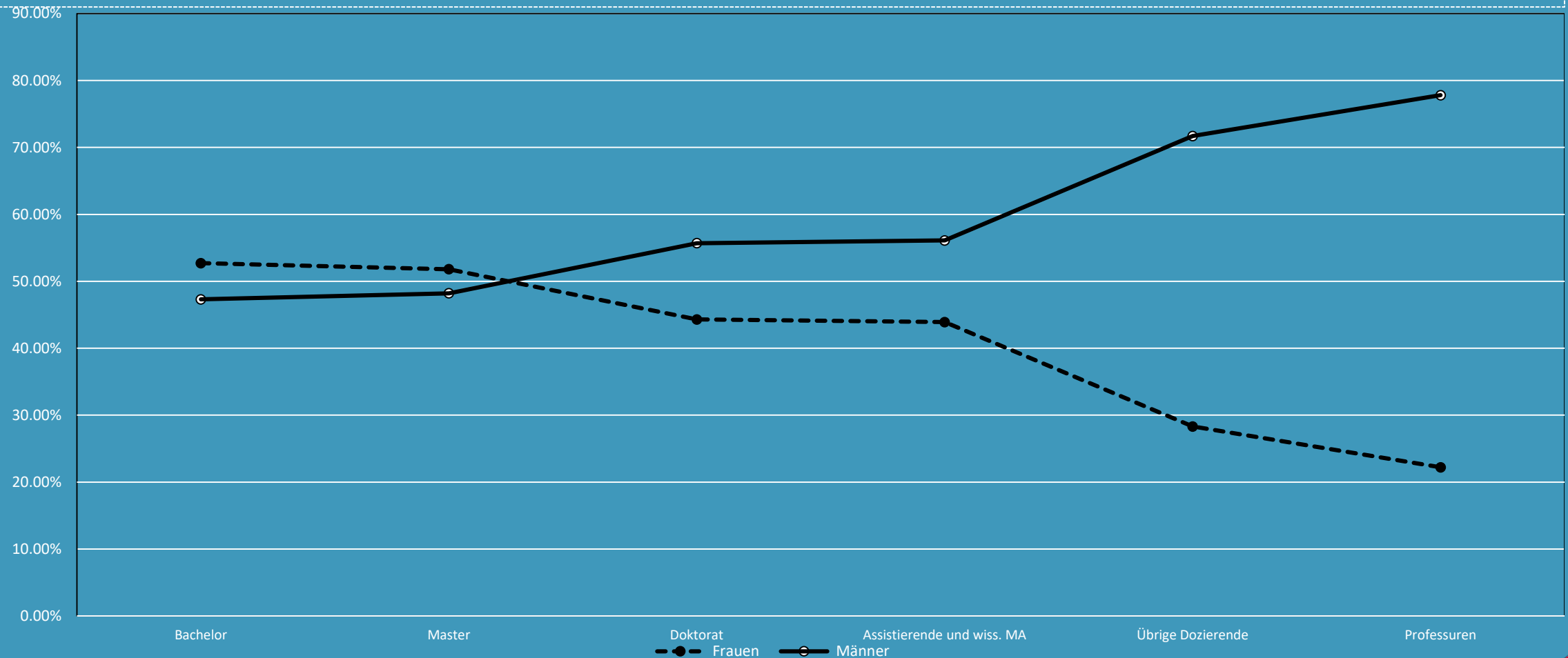
- Nach den **‘besten Köpfen’** suchen: Exzellenz als die überdurchschnittliche Elite
  - **Exzellenz als strategisches Instrument** im globalen Wettbewerb: Aussendarstellung und Rankings
- **Chancengleichheit** als „ein Problem der Verzerrung im Selektionsverfahren“

# Humankapital und vernachlässigtes Potential

*“best heads that are no longer willing to move to a different university (abroad) without receiving support for their partners finding a job as well.” (CRUS, 2007, p.3)*

- Chancengleichheit als “Kampf gegen den Verlust von Humankapital”
- Exzellenz als das Suchen nach den “besten Köpfen”

# Leaky Pipeline Schweizer Universitäten, 2016



Eigene Darstellung; Zahlen vom Bundesamt für Statistik aus dem Jahr 2016

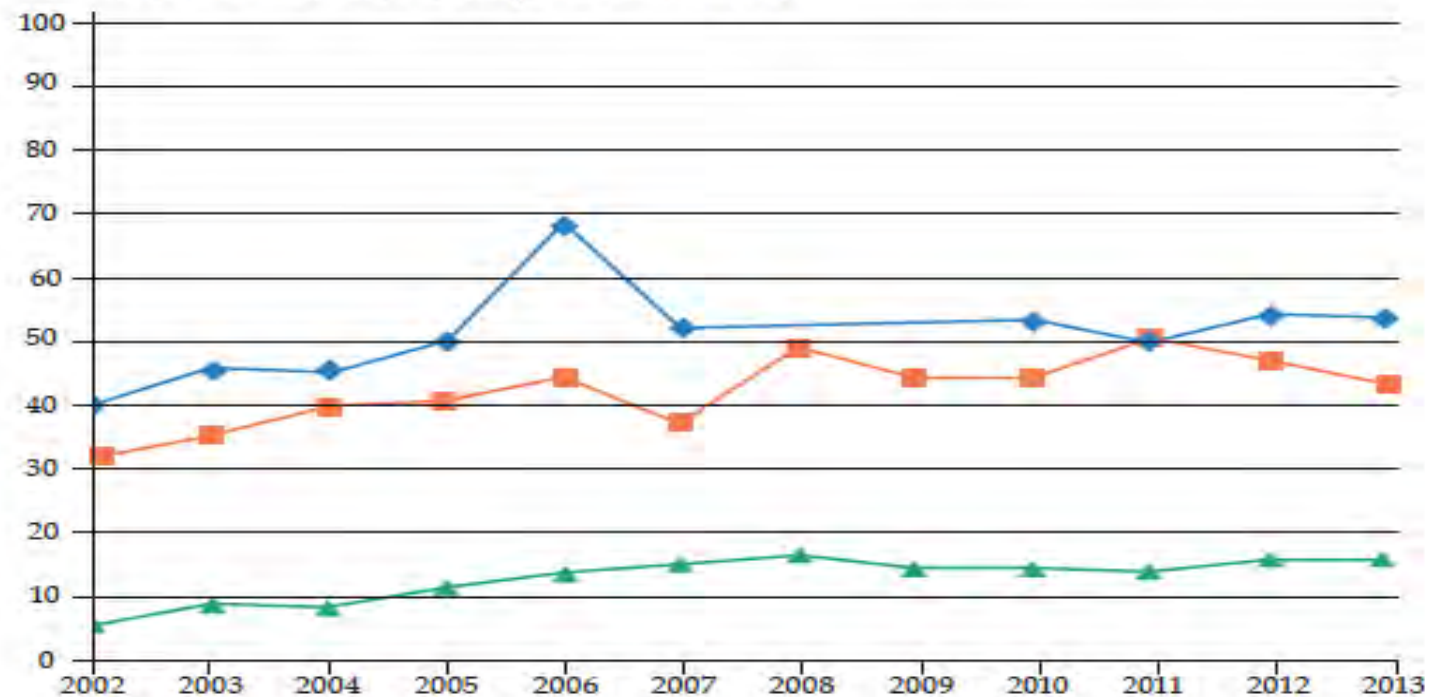


# Leaky Pipeline

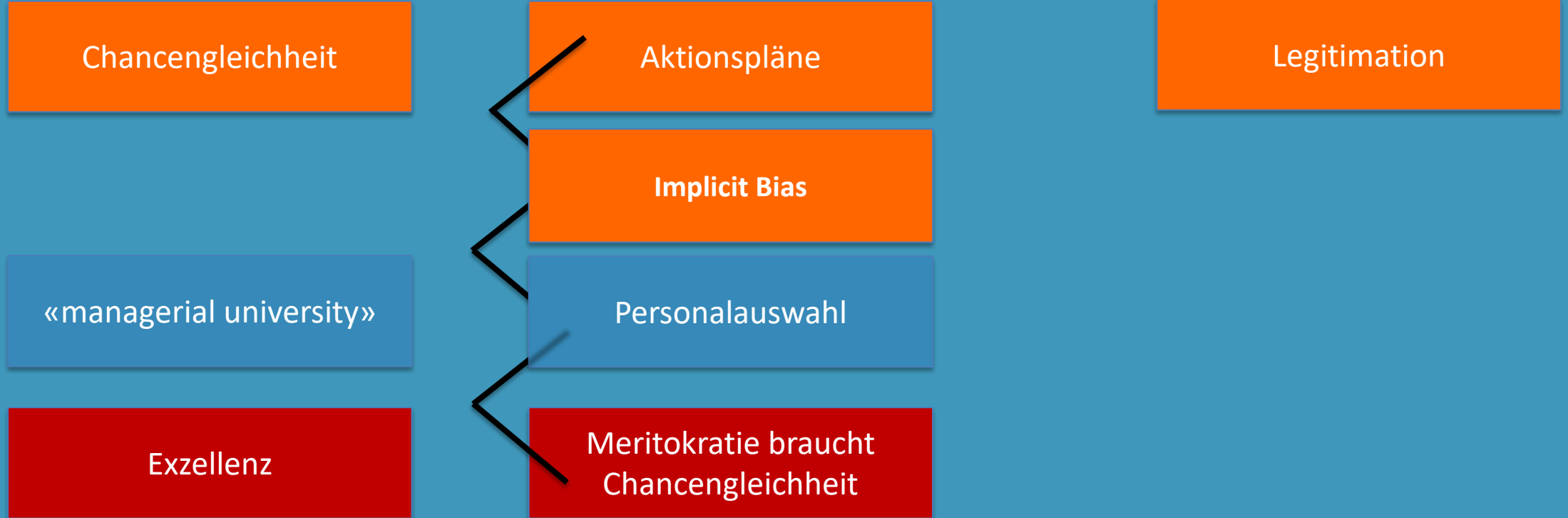
The data speaks for itself. We know the leaky pipeline exists, so what can we do in the hiring process to counteract it?

◆ Master/Diploma  
■ PhD  
▲ Professoriate

Percentage of women across different academic levels over time.  
Data from MNF/Faculty of Science UZH.



# Zwischenfazit



Stabilisierung

# Ambivalenzen

- Affirmation ökonomisch-managerialer Rhetoriken
- Andere Reformideen können aus dem Bereich des Sagbaren geraten
- Möglicherweise erschwertes Kritikgeschäft
  - Mythos der Meritokratie
  - Arbeitsbedingungen und Sphärentrennung
  - Heteronormativität universitärer Alltagspraktiken
  - Ausrichtung von *ideal researcher*-Vorstellungen an männlichen Lebensformen

# Von der 'leaky pipeline' zum "Leck im Pool": Nachwuchsförderung

„... Es ist natürlich klar, dass ein absoluter Konsens besteht unter Kolleginnen und Kollegen, dass wir nur jemanden berufen, den wir wirklich haben wollen aufgrund seiner oder ihrer wissenschaftlichen Leistung. Das habe ich noch nie erlebt, dass das irgendjemand infrage stellen würde. (...) Ansonsten scheint es mir in gewisser Weise bei der Berufung, im Berufungsprozess schon fast ein bisschen zu spät zu sein.“

# Zwischenfazit



# Alternativen?

# Repertoires der Exzellenz

1. Nach den **'besten Köpfen'** suchen: Exzellenz als die überdurchschnittliche Elite
2. **Exzellenz als strategisches Instrument** im Kontext des globalen Wettbewerbs: Aussendarstellung und Rankings
3. **Pestalozzi, nicht Goethe:** Exzellenz als wichtiges Ziel für die Universität als Institution. Exzellenz muss durch die Institution gefördert werden und liegt nicht in den individuellen Wissenschaftler\*innen
4. Exzellenz als das Messen von Output. Kritische Sicht auf dieses eingeeengte Exzellenzverständnis als limitierend und problematisch

# Fazit

- Selektiver Gebrauch von Exzellenzrepertoires als Effekt von Macht
- Organisationen als „eiserne Käfige“
- Ambivalenzen universitärer Gleichstellungsarbeit zwischen der Affirmation dominanter Diskurse und kritischer Distanz dazu



**Danke für die Aufmerksamkeit!**

**Julia.nentwich@unisg.ch**

**Ursula.offenberger@uni-tuebingen.de**

Für weitere Lektüre...



# Publikationen

- Nentwich, Julia C., Offenberger, Ursula & Heydenreich, Anna-Katrin (im Erscheinen) When excellence meets equal opportunities: Discourse analytical findings. SociologieS.
- Nentwich, Julia C. & Offenberger, Ursula (2018). Kennzahlen als verräterische Verbündete: eine übersetzungstheoretische Perspektive auf hochschulische Gleichstellungsreformen. In: S. Hark und J. Hofbauer: Vermessene Räume – gespannte Beziehungen. Geschlechterverhältnisse und -dynamiken und die Vermessung der Universität. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Nentwich, Julia & Offenberger, Ursula (2017) *Organizing 'good science': The discursive interplays of scientific excellence, new public management and equal opportunities*. In: 33rd EGOS Colloquium, 6-8 July 2017, Copenhagen, Denmark.
- Nentwich, Julia C. & Offenberger, Ursula (2017) [Meritokratie – Fakt oder Fiktion? Spannungsverhältnisse zwischen Exzellenz und Chancengleichheit](#). In: Löther, A. & Samjeske, K. (Hrsg.). Dialogtagung des Centre for Excellence Women in Science (CEWS) „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“: Tagungsdokumentation. Köln, CEWS. .
- Offenberger, Ursula & Nentwich, Julia C. (2017) [Chancengleichheit, Translation und Interpretative Repertoires – die Übersetzung des Bundesprogramms Chancengleichheit an einer Schweizer Universität oder: ein Tanzkurs für Elefanten im Raum](#). In: Funder, M. (Hrsg.). Neo-Institutionalismus - Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus Sicht der Geschlechterforschung (S. 307-337). Baden-Baden: Nomos.

Weitere Informationen auf [www.opsy.unisg.ch](http://www.opsy.unisg.ch) → Forschung  
oder [www.genderchange.eu](http://www.genderchange.eu)

Zyklus 1

KINDERBETREUUNG

Zyklus 2

ARBEITSZEITKULTUR





## Diskussion im Plenum mit den Referentinnen

Moderation: Dr. Christiane Löwe



## Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Ihr Interesse!

Hat es Ihnen heute gefallen? Besuchen Sie das nächste Netzwerktreffen:

### Welcome address

Prof. Michael Schaepman, Vice President Research UZH

### The DORA declaration & gender equality: tackling bias in research assessment

Prof. Stephen Curry, Imperial College London & Chair of the San Francisco DORA Declaration Steering Committee

**Donnerstag, 6. Februar 2020, 16.00-18.00 Uhr, anschliessend Apéro**

Aula RAA, Rämistrasse 59, 8001 Zürich

Alle Infos & Anmeldung in Kürze auf: <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/aktionsplan2017/netzwerk.html>



Gender Equality and Diversity

4th Networking Meeting for  
Gender Equality Action Plan 2017-20

**The DORA declaration &  
gender equality:  
tackling bias in research  
assessment**

Thursday 6 February 2020  
4 – 6 pm (followed by reception)

University of Zurich  
Rämistrasse 59  
Aula (RAA G-01)  
8001 Zurich

Registration required



# **Herzlich willkommen zum Apéro im Lichthof!**

(Im Erdgeschoss)