

DOROTHEA STURN

Qualitätsmanagement und Gender

Eine Standortbestimmung für Universitäten

Das Qualitätsmanagement an den Universitäten hat die Aufgabe, die permanente Orientierung an Qualität und an internationalen Standards zur gelebten Praxis zu machen. Der Beitrag geht der Frage nach, wie mit dem häufig vorgebrachten Einwand, Gleichberechtigung sei zwar aus gesellschaftspolitischen Gesichtspunkten heraus löblich, für die Qualität aber schädlich, in der Praxis umgegangen werden kann. Ausgehend von der Situation der Frauen in Wissenschaft und Forschung wird aufgezeigt, dass die gängigen Methoden und Kriterien für das Messen und Bewerten von Exzellenz – vor allem Peer-Review-Verfahren – häufig nicht geschlechtsneutral sind und zudem bestimmte Formen von Forschung benachteiligen. Verschiedene Maßnahmen und Initiativen zeigen, wie „Qualität“ und „Gendergerechtigkeit“ zusammenpassen.

1. UNTERREPRÄSENTIERTE FRAUEN

Vor mehr als 100 Jahren bekam Elise Richter als erste Frau eine Lehrberechtigung an der Universität Wien, heute erinnern ein Programm des FWF und ein Hörsaal an sie. Vor mehr als 25 Jahren beschloss der US-amerikanische Kongress den „Women in Science and Technology Equal Opportunity Act“, wonach eine umfassende Chancengleichheit in Bildung, Forschung und Beschäftigung deklariert wurde.

Es hat sich ohne Zweifel viel getan in der Zwischenzeit und dennoch scheint die mangelnde Nutzung des Potenzials von Wissenschaftlerinnen und Forscherinnen ein überall anzutreffendes Phänomen zu sein, das sich darüber hinaus robust gegen tief greifende Veränderungen erweist.

Überall anzutreffen heißt nicht nur weltweit, sondern auch in allen Sektoren: Abbildung 1 (auf der folgenden Seite) zeigt die jeweiligen Anteile weiblicher Forscher(innen) und Wissenschaftler(innen) im Hochschulsektor, im öffentlichen Sektor und im Unternehmenssektor in verschiedenen Ländern im Vergleich.

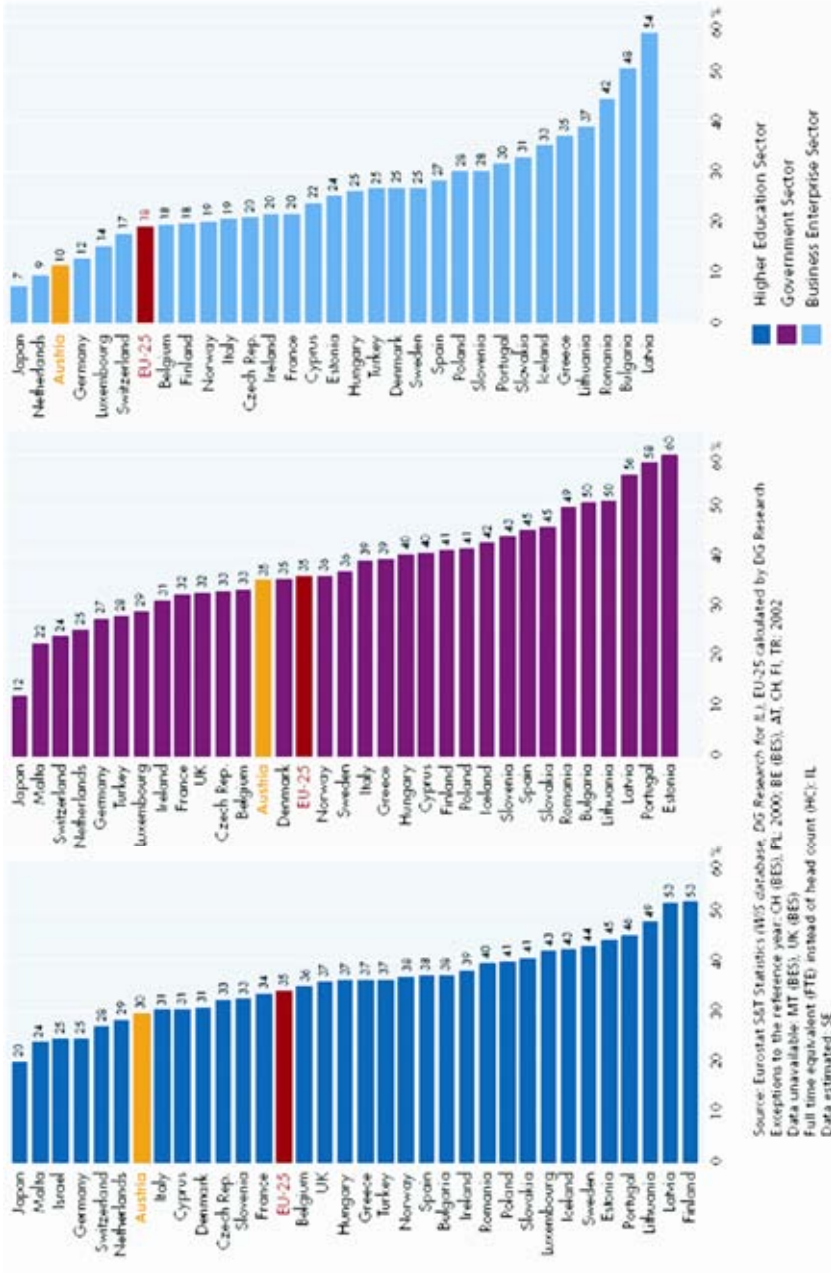


Abbildung 1: Frauen in Wissenschaft und Forschung 2003; Quelle: European Commission, She Figures 2006, Luxembourg 2006, 28

Insbesondere bei den Unternehmen liegt der europäische Durchschnitt mit 18% beschämend niedrig¹, Österreich mit 10%² sogar noch darunter. Doch auch im öffentlichen Sektor und in den Hochschulen sind Frauen unterrepräsentiert, Österreich liegt in beiden Fällen wieder unter dem europäischen Durchschnitt³. An der Spitze bildet sich eine Gruppe sehr heterogener Länder wie Portugal, Estland, Litauen, bei den Hochschulen auch Schweden und Finnland. Dies erklärt sich zum einen daraus, dass Status und Bezahlung der Forscher(innen) in vielen osteuropäischen Ländern traditionell „lausig“ sind – vor allem im öffentlichen Sektor. Das Phänomen, dass Männer aus Berufen mit schwindendem Status fliehen und hier nur noch die absolute Hierarchiespitze einnehmen, ist auch aus anderen Zusammenhängen im Bildungs- und Gesundheitsbereich beobachtbar, wobei hier auch die These verfolgt werden kann, dass es gerade die hohen Frauenanteile sind, die Status und Bezahlung schmälern.⁴ Zum anderen stehen aber mit Schweden und Finnland auch jene Länder an der Spitze, die seit vielen Jahren die Liste der forschungsstärksten anführen und gleichzeitig eine gewisse Tradition bei der Unterstützung qualifizierter Frauenberufstätigkeit aufweisen.

2. GLÄSERNE DECKE UND LEAKY PIPELINE

Je höher man in der Hierarchie steigt, desto geringer ist der Frauenanteil. Abbildung 2 (auf der folgenden Seite) zeigt das akademische Frauensterben für Europa in den Jahren 1999 und 2003 – die Änderungen in diesen 4 Jahren sind minimal, die Unterschiede zwischen Frauen und Männern gravierend.

¹ Vgl. hierzu auch EUROPEAN COMMISSION, Women in Industrial Research. A Wake up Call for European Industry, Luxembourg 2003.

² Nach aktuellen Zahlen der Statistik Austria liegt der Anteil für 2006 insgesamt bei 23%, für die industrielle Forschung bei 12,6%.

³ Zur Situation in der außeruniversitären Forschung vgl. auch BUNDESMINISTERIUM FÜR VERKEHR, INNOVATION UND TECHNOLOGIE, FEMtech Gender Booklet – außeruniversitäre Forschung 2006, Wien 2007.

⁴ Vgl. z.B. Norbert RICKEN (Hrsg.), Über die Verachtung der Pädagogik, Wiesbaden 2007.

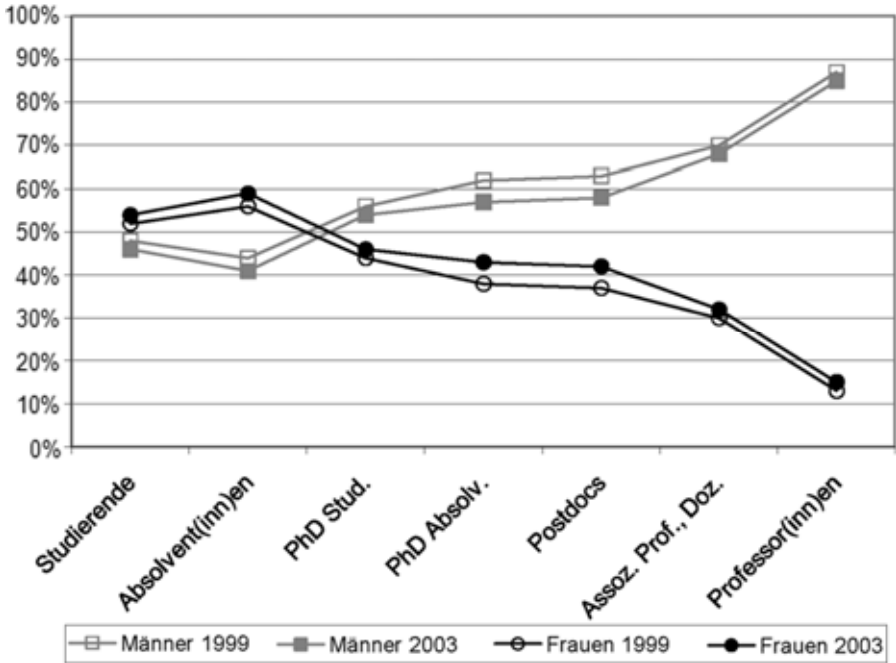


Abbildung 2: Leaky Pipeline; Quelle: She figures 2006, eigene Berechnung

In Österreich⁵ betrug 2005 der Professorinnenanteil aller österreichischen Universitäten 14%, 10% ohne die Kunsthochschulen. Bis 2007 zeigte sich eine deutliche Steigerung auf knapp über 20%.⁶ Dabei reicht das Spektrum von 3,8% an der Technischen Universität Graz über mittlere Positionen an den Volluniversitäten (Universität Wien 18,1%) bis hin zu vergleichsweise hohen Anteilen an den Kunsthochschulen (Akademie der bildenden Künste 40%). Trotz der Steigerungsraten ein ernüchterndes Ergebnis. Dabei stellen Frauen schon seit einiger Zeit die Mehrheit der Hochschulabsolvent(inn)en, nämlich 55%, bei den Neuinskribierten sogar über 57%. Und dieses Un-

⁵ Zur „gläsernen Decke“ und „Leaky Pipeline“ speziell in Österreich siehe den Beitrag von Roberta Schaller-Steidl im vorliegenden Band.

⁶ Vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG, Wissenschaft in Österreich, Wien 2008. Für die Universität Wien vgl. REFERAT FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG (Hrsg.), Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien, Wien 2007.

gleichgewicht gilt nicht nur für Österreich: Auch die forschungsstärksten amerikanischen Universitäten weisen kaum höhere Anteile für „Grade A“ bzw. „full professor“-Positionen auf⁷, und in Oxford beträgt der Frauenanteil gerade einmal 8%. „Leaky Pipeline“ wird dieses Phänomen genannt, wonach bei jedem Karriereschritt Frauen verloren gehen.

Der „Glass Ceiling Index“⁸ misst die relative Chance einer Frau, eine Top-Position zu erlangen. Für den akademischen Bereich werden dabei die Anteile von Frauen in allen akademischen Positionen (Grade A, B und C) zum Anteil der Frauen mit Grade A in Beziehung gesetzt. Ist der Index 1, so sind Frauen und Männer in allen akademischen Stufen gleich repräsentiert, je größer der Wert, desto weniger gut sind Frauen in den höchsten Positionen vertreten⁹. Österreich liegt 2004 mit einem Glass Ceiling Index von 2,7 im europäischen Spitzenfeld, der Durchschnitt über EU-25 beträgt 2,1.¹⁰

Woran genau liegt das? In der Literatur¹¹ finden sich verschiedene empirische Evidenzen und Erklärungen:

- Mangelndes „encouragement“: Nicht nur Talent und Fleiß sind für Erfolg in der Wissenschaft ausschlaggebend, sondern auch Kontakte und Unterstützung, was Frauen in geringerem Ausmaß bekommen als Männer. Frauen werden weniger unterstützt, gefördert und zur Karriere ermutigt.
- Einfluss der familiären Situation: Frauen wiesen vielfach atypische Karrieren oder Berufsunterbrechungen auf. Während bei Männern die private Lebenssituation keinen Einfluss auf ihre Karrieregestal-

⁷ Vgl. z.B. NATIONAL SCIENCE FOUNDATION, Gender Differences in the Careers of Academic Scientists and Engineers: A Literature Review (Special Report), Arlington, VA, 2003.

⁸ Vgl. Sue V. ROSSER, The Science Glass Ceiling: Academic Women Scientists and the Struggle to Succeed, New York 2004.

⁹ Für Österreich bedeutet das internationale „Grade A“ eine ordentliche Professur (§98-Professur), „Grade B“ eine Dozent(inn)enposition bzw. eine a.o. Professur oder ähnliche assoziierte Professuren, „Grade C“ ist eine Postdoc-Position und „Grade D“ eine Postgraduiertenposition.

¹⁰ Vgl. European Commission, She Figures.

¹¹ Vgl. z.B. Jo HANDELSMAN et al., More Women in Science, in: Science 309 (2005) 1190–1191; Christine WENNERÅS, Agnes WOLD, Nepotism and Sexism in Peer-review, in: Nature 387 (1997) 341–343; Rosser, Science Glass Ceiling.

tung hat, finden sich bei Frauen hier vielfache gegenseitige Beeinflussungen.¹²

- Verfahren der Bewertung und der Auswahl, vor allem die in der akademischen Welt üblichen Peer-Review-Verfahren, sind nicht geschlechtsneutral und benachteiligen zudem manche Formen der Forschung, vor allem die inter- und transdisziplinäre Forschung.

Im Kontext des Qualitätsmanagements ist vor allem der dritte Punkt von Interesse.

3. QUALITÄT, EXZELLENZ UND GENDER

Peer-Review-Verfahren sind die zentralen Instrumente bei der wissenschaftlichen Leistungsbeurteilung auf individueller wie auch auf institutioneller Ebene. Vielfach diskutiert und kritisiert¹³, doch gibt es kaum eine Alternative. Was oder wer gut ist, definiert demnach die Scientific Community weitgehend selbst. Bereits Humboldt antwortet auf die Frage, wie man denn eine gute Universität gestalte: „Man berufe eben tüchtige Männer und lasse das ganze sich auskandieren.“ Umso mehr stellt sich die Frage, wie fair Peer-Review-Verfahren sind.¹⁴ Wenn zu diesem Themenbereich auch unterschiedliche Ergebnisse vorliegen, so gibt es dennoch die folgenden Evidenzen:

- Peer Review unterstützt den wissenschaftlichen Mainstream. Forschungsfragen und Methoden, die quer dazu liegen, die disziplinenübergreifend sind oder auch innovativ und riskant, kommen nur selten zum Zug.
- Peers agieren vielfach als Old Boy Networks, die in informellen und intransparenten Verfahren vor allem ihresgleichen fördern. Je

¹² Vgl. Mette VERNER, Gender Differences in Rank within the Academic Profession: The Case of Denmark, Aarhus School of Business 2008 (Draft); Dorothea STURN, Richard STURN, Diskriminierung als Kontraktproblem. Zur Mikroökonomik der Chancengleichheit auf dem Markt für Führungskräfte, in: *Kyklos* 45 (1992) 483–500.

¹³ Vgl. hierzu z. B. Sylke ERNST, Jasmin WARWAS, Peer-Review – Qualitätssicherung bei der Evaluation wissenschaftlicher Leistungen, CIWM Göttingen 2003 oder Gerhard FRÖHLICH, Anonyme Kritik: Peer Review auf dem Prüfstand der Wissenschaftsforschung, in: *medizin – bibliothek – information* 2 (2003) 33–39.

¹⁴ Vgl. hierzu vor allem Hans-Dieter DANIEL, *Guardians of Science. Fairness and Reliability of Peer Review*, Weinheim 2004.

klarer Kriterien und Auswahlverfahren sind, desto weniger anfällig sind die Systeme gegenüber diskriminierenden Ergebnissen.

- Bei Ausschreibungen von Positionen oder Forschungsprojekten bewerben sich ungleich weniger qualifizierte Frauen („self-selection“).
- Peer-Review-Prozesse diskriminieren nach Geschlecht, Sprache und vor allem Prestige der Einrichtung.

Zur letzten Frage entfachte der 1997 in *Nature* erschienene Artikel „Nepotism and sexism in peer-review“ von Christine Wennerås und Agnes Wold heftigste Diskussionen.¹⁵ Gemäß den Analysen der beiden Autorinnen mussten Bewerberinnen beim Swedish Medical Research Council 2,5-mal produktiver sein, um gleiche Wertungen im Peer-Verfahren zu erhalten. Ähnliche Untersuchungen, die daraufhin bei vielen Forschungsfonds initiiert wurden, bestätigten oder widerlegten diese Ergebnisse. Einen sehr guten Überblick über die verschiedenen Studien bietet die Meta-Analyse von Bornmann et al.¹⁶, die trotz aller Unterschiede in Methoden und Ergebnissen bei 21 verschiedenen Studien nachweisen kann, dass die Wahrscheinlichkeit, einen „grant“ zu bekommen, bei Männern um 7% höher ist als bei Frauen.

4. WAS TUN?

Viele Universitäten betreiben eine aktive Gleichstellungspolitik, in Österreich ist dies auch entsprechend gesetzlich verankert. Dennoch flammt immer wieder die Frage auf, ob sich dies denn mit der Orientierung an Qualität und Exzellenz vereinbaren ließe¹⁷. So meint Rektor Peter Skalicky

¹⁵ Wennerås, Wold, Nepotism and Sexism; zur Debatte vgl. Jonathan GRANT et al., No Evidence of Sexism in Peer Review, in: *Nature* 390 (1997) Correspondence; Gillian BREEN, Nepotism and Sexism in Peer-review, in: *Nature* 389 (1997) Correspondence; Darach WATSON et al., Mysterious Disappearance of Female Investigators, in: *Nature* 436 (2005), Correspondence; Jeffrey MERVIS, Male Sweep of New Award Raises Questions of Bias, in: *Science* 306 (2004) 595a; Christine WENNERÅS, Agnes WOLD, A Chair of One's Own. The Upper Reaches of Academe Remain Stubbornly Inaccessible to Women, in: *Nature* 408 (2000) 647.

¹⁶ Lutz BORNMAN et al., Gender Differences in Grant Peer Review: A Meta-analysis, in: *Journal of Informetrics* 1, 3 (2007) 226–238.

¹⁷ Vgl. hierzu z. B. EUROPEAN COMMISSION, Gender and Excellence in the Making, Luxembourg 2004 oder die zu diesem Thema jüngst geführte Diskussion in der Deutschen

in einem Interview mit der Presse: „Der Frauenanteil ist kein Kerngeschäft der Universitäten. In keinem weltweiten Uni-Ranking ist das eine Vorgabe, da geht es nur um die universitäre Qualität.“

Allerdings: Kann sich eine auf Qualität ausgerichtete Universitätspolitik denn erlauben, ein so großes Potenzial nicht zu nutzen? Ist Gleichstellungspolitik vielmehr ein Beitrag zur Qualität, ganz im Sinne von „Excellence needs diversity“ wie es Lawrence H. Summer, der Präsident von Harvard 2005 auf den Punkt gebracht hat.¹⁸ Auch Susanne Baer von der Humboldt Universität zu Berlin äußert sich in diese Richtung: „Gleichstellung ist ein Beitrag zu Innovation und Exzellenz. Eine Gleichstellungsoffensive ist eine Reaktion auf Forderungen der Gerechtigkeit oder ökonomisch notwendig, aber sie ist in der Wissenschaft – und muss es sein, um Erfolg haben zu können – auch eine Qualitätsoffensive.“¹⁹ Verfolgt man diesen Standpunkt mit Konsequenz, so geben die oben diskutierten Ergebnisse und Evidenzen einige Hinweise darauf, wie eine konsequente Gleichstellungspolitik im Sinne eines Qualitätsmanagements weitergeführt werden kann – Ansätze dazu wurden ja bereits vielerorts erprobt.

- Mentoring und „encouragement“ sind sinnvolle Ansätze, um die Macht von Old Boy Networks einzudämmen und auch der Selbstselektionsproblematik entgegenzutreten.
- Die Suche nach geeigneten Kandidat(inn)en für ausgeschriebene Positionen sollte im Sinne eines „active search“ erfolgen: Dazu gehört die Entwicklung von Suchstrategien, der Einsatz von Suchbeauftragten oder Such-Komitees.
- Auswahlprozesse und Kriterien sind transparent und fair zu gestalten, undurchsichtige Verfahren und Nepotismus schaden in jeder Hinsicht.
- Bei der Auswahl von Gutachter(inne)n, der Nominierung von Evaluierungskomitees und der Besetzung von Gremien ist auf eine ausgewogene Alters- und Geschlechterverteilung zu achten.
- Alternative Karrierepfade sind zu ermöglichen, dies bedeutet mehr Offenheit des Wissenschaftssystems gegenüber anderen Systemen,

Forschungsgemeinschaft: Deutsche Forschungsgemeinschaft, DFG im Profil – Reform des Begutachtungssystems, Bonn 2003.

¹⁸ Harvard startete vor Kurzem eine Initiative zur umfassenden Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft, vgl. hierzu Handelsman et al., *More Women in Science*.

¹⁹ Susanne BAER, *Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit*. Konferenzbeitrag, Berlin 2007, 5.

aber auch einen flexiblen und innovativen Umgang mit Karriereunterbrechungen.

Die Universität Wien versucht aktuell, diese Elemente konsequent in einer qualitätsorientierten Neugestaltung der Berufungspolitik zu integrieren. Es zeigt sich, dass dies alles gangbare Schritte sind, die aber auch von den jeweiligen Führungspersonen konsequent getragen werden müssen. Erst dann kann eine Scientific Community entstehen, welche die Pluralität der Gesellschaft abbildet, in die sie eingebettet ist.

Literatur

- BAER Susanne, Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit. Konferenzbeitrag, Berlin 2007
- BORNMANN Lutz et al., Gender Differences in Grant Peer Review: A Meta-analysis, in: *Journal of Informetrics* 1, 3 (2007) 226–238
- BREEN Gillian, Nepotism and Sexism in Peer-review, in: *Nature* 389 (1997) Correspondence
- BUNDESMINISTERIUM FÜR VERKEHR, INNOVATION UND TECHNOLOGIE, FEMtech Gender Booklet – außeruniversitäre Forschung 2006, Wien 2007
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG, Wissenschaft in Österreich, Wien 2008
- DANIEL Hans-Dieter, Guardians of Science. Fairness and Reliability of Peer Review, Weinheim 2004
- DEUTSCHE FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT, DFG im Profil – Reform des Begutachtungssystems, Bonn 2003
- ERNST Sylke, WARWAS Jasmin, Peer-Review – Qualitätssicherung bei der Evaluation wissenschaftlicher Leistungen, CIWM Göttingen 2003
- EUROPEAN COMMISSION, Women in Industrial Research. A Wake up Call for European Industry, Luxembourg 2003
- EUROPEAN COMMISSION, Gender and Excellence in the Making, Luxembourg 2004
- EUROPEAN COMMISSION, She Figures 2006, Luxembourg 2006
- FRÖHLICH Gerhard, Anonyme Kritik: Peer Review auf dem Prüfstand der Wissenschaftsforschung, in: *medizin – bibliothek – information* 2 (2003) 33–39
- GRANT Jonathan et al., No Evidence of Sexism in Peer Review, in: *Nature* 390 (1997) Correspondence
- HANDELSMAN Jo et al., More Women in Science, in: *Science* 309 (2005) 1190–1191
- MERVIS Jeffrey, Male Sweep of New Award Raises Questions of Bias, in: *Science* 306 (2004) 595a
- NATIONAL SCIENCE FOUNDATION, Gender Differences in the Careers of Academic Scientists and Engineers: A Literature Review (Special Report), Arlington, VA, 2003
- REFERAT FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG (Hrsg.), Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien, Wien 2007
- RICKEN Norbert (Hrsg.), Über die Verachtung der Pädagogik, Wiesbaden 2007
- ROSSER Sue V., *The Science Glass Ceiling: Academic Women Scientists and the Struggle to Succeed*, New York 2004

- STURN Dorothea, STURN Richard, Diskriminierung als Kontraktproblem. Zur Mikroökonomik der Chancengleichheit auf dem Markt für Führungskräfte, in: *Kyklos* 45 (1992) 483–500
- VERNER Mette, Gender Differences in Rank within the Academic Profession: The case of Denmark, Aarhus School of Business 2008 (Draft)
- WATSON Darach et al., Mysterious Disappearance of Female Investigators, in: *Nature* 436 (2005) Correspondence
- WENNERÅS Christine, WOLD, Agnes, Nepotism and Sexism in Peer-review, in: *Nature* 387 (1997) 341–343
- WENNERÅS Christine, WOLD, Agnes, A Chair of One's Own. The Upper Reaches of Academia Remain Stubbornly Inaccessible to Women, in: *Nature* 408 (2000) 647