

# Exzellenz – eine Frage des Geschlechts?

*Podiumsdiskussion<sup>1</sup>*

*Leitung: Lisa Nimmervoll (Der Standard)*

*Teilnehmer(innen): Friedrich Faulhammer (Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung), Cornelia Klinger (Institut für die Wissenschaften vom Menschen), Renée Schroeder (Universität Wien), Peter Schuster (Österreichische Akademie der Wissenschaften)*

*Nimmervoll:*

[...] Bei der Vorbereitung für diese Diskussion habe ich etwas sehr Unwissenschaftliches und vielleicht zugleich zutiefst Journalistisches gemacht, aber ich glaube, dass es in einer so stark medial vermittelten Gesellschaft durchaus symptomatische Schwerpunkte sichtbar macht: Ich habe die Begriffe „Gender“ und „Exzellenz“ gegoogelt und siehe da, „Exzellenz“ ist mit 830.000 Einträgen vertreten, „Gender“ interessanterweise mit 1,8 Mio. [...] An der ersten Stelle ist unsere heutige Tagung gestanden, dann kommt „Gender Mainstreaming“ und schon an vierter Stelle kommt „Gender“ und „Schule“. Das Thema „Gender“ und „Exzellenz“ rangiert danach nicht so weit oben. Allerdings gibt es immerhin 85.000 Einträge, die „Gender“ und „Exzellenz“ beinhalten.

Und dann habe ich, nachdem wir hier in der Akademie der Wissenschaften sind, vielleicht das Banalste gemacht: Ich habe mir angeschaut, wie schaut es denn hier aus mit den Männern und den Frauen in dieser Institution? Und siehe da, es sind ein paar Exotinnen, die man zwischen den vielen Männernamen findet. Das Präsidium ist zwar rein männlich – 4 Herren amtieren ganz an der Spitze. Bei den wirklichen Mitgliedern finden sich aber nur 7 Frauen. In der philosophisch-historischen Klasse sind von 79 Mitgliedern nur 4 Frauen, in der mathematisch-naturwissenschaftlichen

---

<sup>1</sup> Die Transkription der Podiumsdiskussion dient keiner Auswertung im qualitativ-empirischen Sinn, sondern soll lediglich den Inhalt und Verlauf der Diskussion dokumentieren. Die einzelnen Beiträge wurden sprachlich geglättet und von den Teilnehmer(inne)n korrigiert, jedoch ist nach Möglichkeit an der Sprachcharakteristik der Diskussionsteilnehmer(innen) festgehalten worden. Das Zeichen „[...]“ bedeutet „Textauslassung“; Satzergänzungen und inhaltliche Anmerkungen stehen ebenfalls in eckigen Klammern.

Klasse sind ganze 3 Frauen neben 82 männlichen Mitgliedern – wirklichen Mitgliedern. Die Ehre als Ehrenmitglied haben überhaupt nur Männer bekommen. Und bei den Neuaufnahmen 2007 hat man sich auf 21 Männer und 3 Frauen geeinigt. Zufall oder System? Gibt es im Jahr 2007 wirklich siebenmal so viele exzellente [...] Forscher als Forscherinnen? Frau mag es kaum glauben. Ist Exzellenz eine Frage des Geschlechts?

Damit sind wir schon mitten drin im Thema, und bevor wir in die Diskussion einsteigen, darf ich Ihnen das Podium noch kurz vorstellen: Ich mache das alphabetisch und beginne mit Friedrich Faulhammer. Er ist Jurist und Leiter der Sektion I im Wissenschaftsministerium, das ist jene, die für Universitäten und Fachhochschulen zuständig ist. Und er ist auch stellvertretender Vorsitzender des frauenpolitischen Beirats im Ministerium.

Cornelia Klinger ist Philosophin und Literaturwissenschaftlerin. Sie lehrt als Professorin an der Universität Tübingen und ist seit 1983 ständiges wissenschaftliches Mitglied am Institut für die Wissenschaften vom Menschen hier in Wien. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind politische Philosophie, Gender Studies im Bereich Philosophie, Ästhetik, Theoriegeschichte der Moderne.

Renée Schroeder ist Biochemikerin. Sie lehrt und forscht als Professorin am Department für Biochemie an der Uni Wien und leitet eine Forschungsgruppe der Max Perutz Laboratories. Frau Schroeder ist Vizepräsidentin des FWF-Wissenschaftsfonds und sie ist eine der wenigen Frauen, die als wirkliches Mitglied der Akademie der Wissenschaften angehört. Sie wurde Anfang 2003 als erste Frau in die mathematisch-naturwissenschaftliche Klasse der Akademie gewählt.

*Schroeder:*

Nicht die erste [Frau], weil es gab eine Physikerin [davor]. Ich war die [damals] einzige, aber nicht die erste [Frau]. Sie war schon verstorben. Karlik<sup>2</sup>, glaube ich, hieß die.

*Nimmervoll:*

[...] Außerdem ist sie [Renée Schroeder] – das weiß ich, weil ich selber in dem Club drinnen bin – vom Club der Bildungs- und Wissenschaftsjour-

---

<sup>2</sup> Berta Karlik (1904–1990), österreichische Physikerin, wurde 1973 als erste Frau zum wirklichen Mitglied der ÖAW gewählt.

nalistinnen zur Forscherin des Jahres 2002 gewählt worden. Und sie ist Trägerin des renommierten Wittgenstein-Preises.

Peter Schuster ist quasi der Hausherr. Er ist seit 2006 Präsident der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Er ist von seiner Disziplin her Professor für Theoretische Chemie an der Uni Wien und er war einer der geistigen Väter für die sogenannte Elite-Uni, die jetzt Exzellenz-Institut in Gugging heißt – wo er sie allerdings nicht hinhaben wollte und sich dann zurückgezogen hat. Peter Schuster ist seit 1984 korrespondierendes Mitglied und seit 1992 wirkliches Mitglied der mathematisch-naturwissenschaftlichen Klasse der Akademie.

So, ich möchte mit einer ganz aktuellen Zahl beginnen.

*Schuster:*

Bitte, wenn ich darf, eine Korrektur: Wir haben ein weibliches Ehrenmitglied, es ist Frau Dr. Maria Schaumayer<sup>3</sup>, die ehemalige Nationalbankpräsidentin.

*Nimmervoll:*

Ich meinte Ehrenmitglied einer der zwei wissenschaftlichen Gelehrten-Klassen der Akademie. Frau Schaumayer ist Ehrenmitglied der Gesamtakademie. Immerhin *eine* [Frau].

Ich möchte es am Anfang an einer ganz aktuellen Zahl veranschaulichen. Am Montag wurde der – immer wieder auch der österreichische Nobelpreis genannte – Wittgenstein-Preis vergeben: an 2 Männer, Naturwissenschaftler; die 8 START-Preise gingen an 6 Männer und 2 Frauen.<sup>4</sup> Und wieder nimmt man es irritiert zur Kenntnis. Sie auch, Herr Präsident Schuster? Gibt es wirklich dreimal so viele exzellente, förderungswürdige Jungforscher als Jungforscherinnen?

---

<sup>3</sup> Maria Schaumayer (geb. 1931) war 1990–1995 Präsidentin der Österreichischen Nationalbank, als erste Frau weltweit in solch einer Funktion. Seit 2006 ist sie Ehrenmitglied der ÖAW.

<sup>4</sup> Der Wittgenstein-Preis für anerkannte Spitzenforscher(innen) und die START-Förderprogramme für junge Spitzenforscher(innen) werden durch den FWF (Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung) im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung vergeben. Die Auswahl erfolgt durch eine internationale START-/Wittgenstein-Jury.

*Schuster:*

Diese Preise werden vom Fonds zur wissenschaftlichen Forschung (FWF) vergeben. Wahrscheinlich bin ich hier am Podium nicht die am besten geeignete Person für eine Auskunft. Wenn Sie die Frage an mich richten, dann antworte ich: Wir haben hier ein Auswahlprinzip – Exzellenz. Mit diesem Kriterium wird unabhängig von der geschlechtlichen Zugehörigkeit der Personen ausgewählt. Und das halte ich für ganz wichtig. Meiner Ansicht nach muss man diese Strategie auch durchhalten, um dort, wo ein Nachholbedarf besteht, zu erreichen, dass unter den Personen, die für Preise oder Mitgliedschaften in Akademien ausgewählt werden, schlicht und einfach mehr Frauen sind. [...] Es wurde heute den ganzen Tag darüber diskutiert – ich konnte nur in der Früh kurz da sein und habe daher im Wesentlichen nur das Programm gesehen –, dass es in den wissenschaftlichen Karrieren der Frauen einen großen Knick gibt.

Früher war die Situation anders, da haben wesentlich weniger weibliche Studierende zu studieren begonnen als männliche. Das hat sich nunmehr geändert. Es studieren zurzeit mehr weibliche als männliche Studenten an den Universitäten. Auch nachher, in der weiteren Entwicklung, in der sogenannten Postdoc-Zeit, ist das Verhältnis von Frauen und Männern ausgewogen. Dann aber kommt der große Knick. In den Leitungsfunktionen und bei den sogenannten „principle investigators“ – man kann das als unabhängige Leitungsfunktionen von Forschergruppen verstehen –, gibt es auf einmal wesentlich weniger Frauen als Männer. Vor nicht ganz einer Woche, am letzten Freitag, ist im Magazin *Science*<sup>5</sup> ein Artikel zu diesem Thema erschienen und die Verfasser kommen im Wesentlichen zu dem Schluss – ich will es ganz kurz machen –, man müsse für die Frauen die Möglichkeit schaffen, wissenschaftliche Tätigkeit mit Familie verbinden zu können. Das heißt nichts anderes, als familienfreundlichere Forschungsinstitute zu schaffen. Das sagt diese Studie aus, die vom NIH [National Institutes of Health] in den Vereinigten Staaten durchgeführt wurde.

Mit der Frage, warum die Akademie nicht genauso viele weibliche wie männliche Mitglieder hat, bin ich naturgemäß sehr oft konfrontiert. Das Problem besteht aus meiner Sicht darin, dass die Entwicklung in der Gesellschaft eine langfristige ist und wir immer nur Momentaufnahmen vor Augen haben. Aus einer Momentaufnahme kann man aber nicht auf die

---

<sup>5</sup> Yudhijit BHATTACHARJEE, Research Careers: Postdoc Survey Finds Gender Split on Family Issues, in: *Science* 318 (2007) 897.

Entwicklung schließen. In der Akademie werden die Personen aus einem Altersbereich ausgewählt, in welchem es tatsächlich noch sehr viel weniger Frauen gibt. Ich kann aus der mathematisch-naturwissenschaftlichen Klasse sagen, dass in jedem Fall, wenn eine Frau als neues Mitglied vorgeschlagen wird, die üblichen Auswahlkriterien, Qualitätskriterien, Exzellenzkriterien, wie Sie wollen, angelegt werden – und dann wird diese Frau auch gewählt. Die Quote des Ausscheidens ist bei den männlichen Kandidaten, die als Mitglied vorgeschlagen werden, sehr viel größer als bei den Damen.

*Nimmervoll:*

Die Frage möchte ich jetzt gleich an Frau Schroeder weitergeben. Sie sind Wittgenstein-Preisträgerin. Angenommen, Sie hätten ihn heuer vergeben müssen, wären Ihnen exzellente Frauen eingefallen?

*Schroeder:*

Vielleicht spreche ich jetzt über Dinge, die ich nicht so aussprechen dürfte, aber das Problem beginnt damit: Wittgenstein-Preisträger werden nominiert. Unter denen, die nominieren dürfen, ich habe jetzt die Zahl nicht ganz im Kopf, sind ungefähr 70 Männer und nur 4 Frauen<sup>6</sup>. [...] Ich war der Meinung, ich habe zwei Slots, nämlich als Preisträgerin und als Präsidiumsmitglied [des FWF], und so wollte ich 2 Frauen nominieren und das habe ich auch gemacht und ich musste eine zurückziehen. Also da waren die beinhart. Das heißt, es beginnt schon damit, dass die, die nominieren dürfen, überwiegend männlich sind, und es sind doch sehr wenige, die die Frauen wahrnehmen. Und was ich so mitbekommen habe, gibt es viele, die gehen zu den Rektoren und sagen: Bitte nominieren Sie mich. Und das ist etwas, was eher Männer machen. [...] Voriges Jahr war eine Frau in der Endausscheidung des START-Preises, eine sehr, sehr gute Wissenschaftlerin und ihr Vortrag war nicht sehr gut. Sie war ein bisserl nervös und zittrig und nicht so dominant im Vortrag. Also kam sie nicht in Frage – außer Frage, wir konnten sie einfach nicht dazu wählen, sagte die Jury. Dieses Jahr war ein männlicher Kandidat, der vielleicht auch sehr gut ist, das kann ich nicht so beurteilen. Er hat einen miserablen Vortrag gehabt. Er war nervös, man hat ihn nicht verstanden. Er ist unter den Preisträgern und das hat eigentlich niemanden gestört. Das heißt, eine Eigenschaft, also ein

---

<sup>6</sup> Vorschlagsberechtigt sind: Rektor(inn)en und Vizerektor(inn)en für Forschung der Universitäten, die/der Präsident(in) der ÖAW sowie alle bisherigen Wittgenstein-Preisträger(innen).

Fehler, der für eine Frau unverzeihbar war, wurde auf einmal für den männlichen Kandidaten nicht wahrgenommen. Das heißt auf den Punkt gebracht: Viele Qualifikationskriterien werden bei Männern und Frauen anders wahrgenommen. Da Frauen in einer relativ niedrigen Anzahl da sind, sind sie viel sichtbarer. Das heißt, für die ganze Exzellenzdiskussion müssen die Frauen perfekt sein. Und es ist sehr, sehr schwierig, wenn sie irgendwo ein Manko haben. Dann werden alle ganz nervös: Na, die kann man ja jetzt nicht berufen. Bei den Männern ist das so, dass in der Masse ein paar Minderqualifizierte untergehen. Das heißt, sie haben trotzdem die Preise, sie [...] kriegen das „Exzellenzpickerl“ und sie fallen nicht auf. Und ich muss auch sagen, das ist jetzt vielleicht eine Kritik an der Vergangenheit, dass doch viele männliche Preisträger im Endeffekt nicht die Erwartungen erfüllt haben. Und das stört auch nicht wirklich jemanden, denn wenn 50% die Erwartung erfüllt haben, ist das super. Aber bei den Frauen [...] waren bis vorgestern erst zwei von 70 START-Preisträgerinnen. Und das war für mich die Katastrophe, denn die START-Preisträger, das sind die zukünftigen Professoren. Und ich habe dieses Jahr wirklich alles dazu getan, dass wir Frauen hinkriegen, und sie ermutigt, sich zu bewerben. [...] Das heißt, wir arbeiten intensiv daran, die Anzahl zu erhöhen. Ein Problem war das Alter von 35. 35 ist für Frauen einfach nicht [...] zweckmäßig. Mit 35 hätte ich nie eine Chance gehabt, den START-Preis zu bekommen, weil gerade dann die Familiengründung [...] dazukommt. Und da haben wir auch jetzt das biologische Alter zu einem wissenschaftlichen Alter geändert. Das heißt, die neuen Kriterien: Man kann zum START-Preis bis zu 10 Jahre nach Abschließung der Doktorarbeit einreichen und man bekommt pro Kind 3 Jahre dazu. Das heißt, das ist jetzt ein Kriterium, was sozusagen genderneutral ist, wenn Sie mich so fragen, gendergerecht. Es hat auch sofort die Konsequenz, dass wir jetzt 2 Preisträgerinnen haben in diesem Jahr gegenüber 2 in 10 Jahren. Und so sehe ich das sehr, sehr positiv und ich werde weiterhin massiv dafür Werbung machen. [...]

Ein Punkt, wenn es um Exzellenz geht, ist: Solange eine Domäne rein männlich ist, wird kaum evaluiert, es werden nicht so wirkliche Qualifikationskriterien schriftlich festgelegt. Da geht es meistens darum: Referenzschreiben – der ist so gut, der wird empfohlen. Da gibt es so ganz andere Regeln, auf die ich jetzt nicht eingehen will, weil ich ja nicht Teil dieser Clubs war. Aber sobald eine Frau in eine Domäne reinkommt, werden alle nervös und dann kommen auf einmal neue Evaluationskriterien, Qualifikationskriterien, alle diese Dinge kommen aufs Papier. Das ist mal die Entwicklung. [...] In den letzten Jahren beginnt man viel mehr Exzellenz zu

messen. Und was sind die Messkriterien? Was [und] wie wird das hier gemessen? Wer ist exzellent? Das ist relativ schwierig. Wie kann man jetzt Exzellenz feststellen? Und jetzt sage ich etwas, das ist vielleicht ein bisschen ordinär, aber der Spruch ist von einem Mann [Tim Skern; ergänzt von R. S.]. Er ist ein guter Wissenschaftler und wir diskutieren sehr viel über Evaluationskriterien in unserem Institut. Es geht um die Impactfaktoren [...]. Und er hat den Spruch gebracht, und ich finde das ganz witzig und vielleicht ist es ein Diskussionsbeitrag. Er sagt: „Impact factors are as indicative as penis length. They don't predict performance, penetration or permanence.“ Ich kriege pro Tag 30 solcher E-Mails über „penis enlargement“ und das ist unheimlich lästig, es ist extrem lästig. Aber ich denke mir: Warum ist es für Männer so wichtig? Dieses Längenmaß? Es sagt wirklich nichts über die Performance aus und über die Qualität. Und das Gleiche ist jetzt beim Impactfaktor. Das heißt, wir haben ein Qualifikationskriterium, das alles niedermäht. Es werden diese Impactfaktoren gezählt, zum Schluss kommt eine Zahl raus, eine Quantität und diese Art der Exzellenzmessung dominiert alles. Und wir sollen schon überlegen, ob das wirklich so ein gutes Maß ist. Wie bekommt man viele Impactfaktoren? Zum Beispiel, ein C4-Professor steht bei allen Publikationen seines Institutes darauf als Hauptautor und kriegt die ganzen Impactpunkte und hat womöglich die Arbeiten nicht einmal gelesen. Ja, wenn jemand zu mir kommt und sagt, er hat 120 Publikationen in zwei Jahren und ist ganz stolz darauf, dann denke ich mir, der hat sie wahrscheinlich nicht einmal gelesen. [...] Das heißt, es ist schon wichtig, Kriterien zu finden, die wirklich auf Qualität gehen und nicht nur auf Quantität. Und das ist der Punkt, den ich hier bringen möchte. [...]

*Nimmervoll:*

Danke. Jetzt ist es um die Exzellenzkriterien gegangen. Das Wissenschaftsministerium hat irgendwie auch noch Geld aufgetrieben, damit dieser Wittgenstein-Preis aufgestockt werden konnte. Welche Exzellenzkriterien legt denn das Wissenschaftsministerium an bei dem Wittgenstein-Preis, bei den START-Preisträger(inne)n? Wie haben Sie es im Ministerium definiert und welche Rolle spielt da auch die Kategorie Gender? Oder ist es ein Zufall, dass 2 Männer Wittgenstein-Preisträger wurden und dreimal so viele Männer START-Preisträger als Frauen? Wie kommt es zu dem Ergebnis?

*Faulhammer:*

Ich meine, die Politik, Hochschulpolitik, in den letzten Jahren [...] hat die Bedeutung, nicht mehr Einzelfallentscheidungen zu treffen und in Inhalte einzugreifen, sondern die Rahmenbedingungen zu gestalten und vorzugeben. Und wenn die Rahmenbedingungen zu Entscheidungen führen, die nicht akzeptabel erscheinen, diese Rahmenbedingungen zu verändern. Wir haben jetzt den Wittgenstein-Preis, wir haben den START-Preis und da haben wir ein Prozedere, das über viele Jahre betrieben wird, das sehr stark an Exzellenz orientiert ist. [...] Es kommt heraus, [...] dass sehr, sehr viele Männer Preisträger sind. Sodass eigentlich die Konsequenz sein muss, zu überlegen, inwieweit die Rahmenbedingungen der Preisvergabe [geändert werden sollten], wie etwa die Frage: Wie stellt man die Jury zusammen? Wie stellt man sicher, dass dort auch allenfalls genderkonforme Überlegungen eine Rolle spielen? Das ist dann die Aufgabe der Politik, diese Rahmenbedingungen weiter zu gestalten. Also wir legen nicht die Kriterien fest. Wir legen nicht die Exzellenzkriterien fest, die für die Wittgenstein-Jury maßgeblich sind, sondern wir müssen gemeinsam darauf reagieren, wenn das Ergebnis so aussieht, wie es eben in den letzten Jahren aussieht hat. [...]

*Nimmervoll:*

Mir ist aufgefallen, bei der Präsentation der Preisträger(innen) waren genau die 2 Frauen dabei, die START-Preisträgerinnen waren, und dann war [...] noch ein anderer START-Preisträger [dabei]. Das symbolisiert vom Bild her eine andere Wirklichkeit, als das Gesamtbild [eigentlich] ist. Wenn man genau die 2 „Frauen“ – unter Anführungszeichen – dann noch ausstellt.

*Faulhammer:*

Na ja, das ist nachvollziehbar und naheliegend, dass man darauf stolz ist, dass auch Frauen in den Genuss der Preise kommen, und dass man ja damit signalisieren will, dass dem Wissenschaftsminister und der Wissenschaftspolitik wichtig ist, dass hier dokumentiert wird, dass auch Frauen zu Höchstleistungen im wissenschaftlichen Bereich fähig sind, diese auch in Anspruch nehmen, diese nützen und diese auch entsprechend qualifiziert sind. Dass das für unseren Minister ein Thema ist, das er auch verstärkt bearbeiten will, ist schon dadurch sichtbar geworden, dass der frauenpolitische Beirat, dessen stellvertretender Vorsitzender ich ja bin, ursprünglich



einer für die Universitäten war. Eine der ersten Amtshandlungen von Minister Hahn<sup>7</sup> war, erstens diesen frauenpolitischen Beirat beizubehalten, denn das war ja eine Einrichtung von Ministerin Gehr<sup>8</sup>, die mit ihrer Ministerschaft daher auch grundsätzlich begrenzt war [...]. Der zweite Schritt war, sofort zu sagen: warum eigentlich nur für die Universitäten? Und er hat ihn dann in einem ersten Schritt gleich ausgeweitet auf einen frauenpolitischen Beirat für den Bereich Wissenschaft und Forschung. Und wir haben jetzt gestern eine Sitzung gehabt – auch schon in der größeren Konzeption mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Forschungsbereich. [...] Wo wir das schon breiter diskutiert haben, nicht nur die Universitäten betreffend, sondern etwa auch die Akademie der Wissenschaften, auch die anderen Forschungseinrichtungen betreffend, wo verstärkt künftig auch bei der Finanzierung ein Augenmerk darauf gelegt wird, dass mit entsprechenden Maßnahmen, auch mehr Frauen entsprechend da teilnehmen können.

*Nimmervoll:*

Frau Klinger, Präsident Schuster hat gesagt, bei diesen Wahlen [der Mitglieder der Gelehrtenengesellschaft], da passiert alles unabhängig von der geschlechtlichen Zugehörigkeit. Sind diese Exzellenzkriterien wirklich so unabhängig von geschlechtlicher Zugehörigkeit oder spielt da subkutan sehr wohl das Geschlecht oder die Kategorie eine wirkmächtige Rolle? Wie beurteilen Sie alleine diese zahlenmäßigen Verhältnisse?

*Klinger:*

Na ja, Frau Schroeder hat ja schon angefangen die Kriterien zu problematisieren. Ich bin eigentlich ganz optimistisch [...], dass, wenn es einmal Ausschüsse und Auswahlkomitees und Berufungskommissionen usw. gibt, inzwischen der Druck der Öffentlichkeit, der politischen Öffentlichkeit, aber auch der interne Druck des akademischen Betriebes groß genug ist, dass da zumindest ein paar Frauen drinsitzen, die gewissermaßen diese Beobachtungs- und Kontrollrollen übernehmen. Auch die Veranstaltung, die heute stattfindet, ist ein Symptom dafür, dass auf dieser Ebene zumindest meine Sorgen nicht liegen. Ich denke auch, wenn einmal ein Gremium da ist und wenn Bewerbungen vorliegen und wenn die Kriterien feststehen, dann wird „genderblind“ ausgewählt. Mag sein, dass das mal in

---

<sup>7</sup> Johannes Hahn ist seit 2007 Wissenschaftsminister.

<sup>8</sup> Elisabeth Gehr war 2000–2006 Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur.

einem Einzelfall oder auch in vielen Einzelfällen nicht so ist. Mag sein, dass man Gegenbeispiele finden kann, wo irgendwie doch ein Old Boy Network an irgendwas sozusagen herumgedreht hat. Aber da ich ja Philosophin von Beruf bin, interessieren mich die Kleinigkeiten des Alltags nicht so wirklich. Was mich wirklich besorgt macht, sind tatsächlich die Kriterien, und zwar in zwei Richtungen. Den einen Punkt hat Frau Schroeder schon angesprochen, nämlich die Quantifizierung aller Qualitäten. Das muss ich auch gestehen, das hat eine gewisse Zwangsläufigkeit. Wenn man große Apparate miteinander vergleichen will, wenn man sie international vergleichen will, dann braucht man Quantifizierungen, dann braucht man die Übersetzung von [...] Leistungen in irgendwelche Kennzahlen, in Impactzahlen usw. Aber andererseits muss ich sagen, habe ich ein großes Misstrauen gegen diese Quantifizierung von Qualitäten, wobei ich zugehen möchte, dass sie vielleicht in einigen Bereichen in den Technikwissenschaften, in den Naturwissenschaften vielleicht noch eine gewisse Bedeutung hat. In den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften wird das viel, viel fragwürdiger und darüber sind wir uns, glaube ich, auch alle einig. Ich kann mir nicht vorstellen, dass es daran Zweifel gibt. Klar ist, dass es einen Druck gibt zur Quantifizierung und Vergleichbarkeit und dann auch Qualitätssicherung und Herstellung von Qualitätssteigerung. Aber offen gesagt [...], 50% davon ist geschummelt und Betrug, genauso wie frühere Qualitätskriterien der alten Seilschaften und der, was weiß ich, Qualitätssicherung durch Schulbildungen und durch Lehrer-Schüler-Verhältnisse – die patriarchalen Verhältnisse haben auch Betrug hervorgebracht. Und ich würde sagen, jedes menschliche System beruht, wenn wir Glück haben, zu einem Drittel auf Leistung, zu einem Drittel auf Zufall und zu einem Drittel auch ein bisschen auf, ja, wenn ich so brutal sein soll, ein bisschen „Schmu“ und auch ein bisschen Selbstbeschwindelung. Also, ich spreche von Betrug nicht in dem Sinne, dass es eine Intention zum Betrug gibt, sondern dass es ein Sich-Arrangieren mit Verhältnissen gibt, z.B. wenn die Exzellenz von Departments oder ganzen Universitäten daran gemessen wird, wie viele Publikationen entstehen, dann werden halt Leute berufen, die viel publizieren und dort an diesem Department keinen Tag unterrichten. Das würde ich unter „Schmu“ abbuchen. Und das sind natürlich Wege, die Menschen suchen, um so umzugehen mit der Welt, dass es eben für sie passt. Gut, die Quantifizierung von Qualitäten ist das eine, wie gesagt, sie ist einesteils unvermeidlich, sie ist andernteils aber auch sehr verdächtig, aus Gründen, die sich [...] noch sehr viel weiter ausführen lassen, als mir hier Zeit bleibt.

Der zweite Gesichtspunkt hat mehr mit unserem Thema Exzellenz und Gender zu tun. Ich denke, und auch das hat Frau Schroeder ja in ihrem etwas ordinären Beispiel deutlich gemacht, dass Exzellenz ja etwas mit „herausragend“ zu tun hat. Ich will das jetzt mit den Konnotationen nicht weiter verbreiten. Ich glaube, das ist nur eine zufällige Oberfläche. Aber wenn Sie sich anschauen, womit Elite und Exzellenz in unserem Verständnis konnotiert sind, was wir damit verbinden, dann verbinden wir damit eher die Modernisierung des alten Geniegedankens, die Einzelkämpferposition des unbelasteten „zero drag“-Wissenschaftlers oder -Managers oder in welchem anderen Bereich des gesellschaftlichen Lebens auch immer – da sind ja die Wissenschaftler gar nicht allein –, also das heißt, des „unencumbered self“ dieses nicht belasteten Individuums, das aufgrund einer besonderen Begabung ganz besondere Leistungen erbringt. Und das ist ein – ich will es nicht weiter ausführen – doch sehr männliches Konzept: Nicht ein männliches Konzept in irgendeinem essenzialistischen Sinne von Männlichkeit, sondern, so wie Geschlechterrollen in der Moderne konstruiert und konstituiert sind, ist das ein eher männliches Lebenskonzept, und da können wir noch so viele Kindergärten neben der Universität errichten, daran ändert sich nichts. Und das macht mir neben der Quantifizierung, die das modernste Instrument ist und das mehr oder weniger zufällig Frauen und Männer gleichmäßig betrifft, das macht mir Sorgen und das steht dahinter. Und ich glaube auch, das steht hinter den immer noch so ungleichen Resultaten, auf die Sie hier eingangs hingewiesen haben.

*Nimmervoll:*

Jetzt haben Sie gesagt, [...] dass es ein Stück weit auch auf eine gewisse Form von Betrug und Schwindel ankommt. Sie haben auch gesagt, 120 Publikationen, die in Wirklichkeit keine echten Publikationen sind. Dieses Arrangieren mit den Verhältnissen – müssen Frauen das ein Stück weit zwangsläufig tun und parallel gegen diese Kategorien, diese Quantifizierung ankämpfen, anarbeiten, oder muss man sich damit arrangieren, um mitzuspielen in diesem Spiel, das offenbar ein männlich codiertes ist?

*Schroeder:*

Also, Männer und Frauen sind nicht gleich, das möchte ich einfach betonen. Und sie haben auch Spaß an unterschiedlichen Dingen. Und sich messen zu wollen, ist nicht unbedingt eine weibliche Eigenschaft oder eine Eigenschaft, die Frauen Spaß macht. Was mir auch persönlich in der Forschung Spaß macht, ist mal das Teamarbeiten: Eine bestimmte Harmonie

herstellen oder auch mit den Studierenden arbeiten. Mir machen einfach andere Dinge Spaß [...]; ich habe zwei Burschen, zwei Söhne, und die messen sich halt unheimlich gerne: Wer am schnellsten läuft und wer den größten Turm baut, sie sind ständig an diesem Sich-Messen. Das heißt, diese „competition“ ist schon, sagen wir vom Gender her, eher auf der männlichen Seite. Es gibt genug Frauen, die sich auch gerne messen, nur ist es, glaube ich, bei denen nicht so wichtig, das heißt, das sind Dinge, die die Qualität der Forschung eigentlich nicht wirklich betreffen. [...] Ich kenne sehr viele exzellente Wissenschaftler, Männer wie Frauen, denen ist es nicht so wichtig, in welcher Zeitschrift sie publizieren. Sie machen exzellente Arbeit und schicken sie halt wo hin, wo sie das Gefühl haben, da geht es jetzt schnell ohne große Schwierigkeiten durch, weil dieses Kämpfen für die Topzeitschrift ist ihnen einfach zu mühsam, das wollen sie gar nicht machen, das haben sie nicht notwendig. [...] Ich ertappe mich selbst, dass ich eine Arbeit schreibe, ich schicke sie einmal an das Allerhöchste und dann werden wir schauen, wie es geht. [...]

2002, als Beispiel, war eine europaweite Konferenz, „The Glass Ceiling for Women in Science“. Da kamen auch die ganzen Statistiken, wie viele Frauen in den einzelnen Akademien waren, und da war Österreich noch mit null. In der gleichen Arbeit war Österreich an erster Stelle in der Anzahl von Frauen, die bei EMBO waren. Und EMBO ist eine, sagen wir, europäische Akademie der Wissenschaften für die Molekularbiologie. Da war Österreich an erster Stelle mit 6 von 18. Und da war die Diskussion, wie kann so was sein? [...] Meistens hat man ja die Mitglieder aus den Professoren gesucht, für die ÖAW. Und wenn in den Professoren niemand ist, dann sieht man sie nicht. Das heißt, man verwendet dann auch diese sichtbaren Kriterien eher als die unsichtbaren: Man sucht nicht wirklich, wo ist eine exzellente Person und wo ist eine exzellente Arbeit. Die, die „visibler“ sind, die sieht man zuerst. Und mir geht es z.B. auch so, wenn ich 150 Anträge für PhD-Stipendien habe. Ich lese die CV durch und die, die ein CV schreiben, wo etwas hervorragt, wo mir etwas auffällt, die fallen mir auf, die nehme ich wahr. Das heißt, in der Masse der Dinge, die wir wahrnehmen, müssen wir das Herausragende wahrnehmen. Und das ist vielleicht nicht unbedingt das qualitativ Höchste. [...] Das ist eine schwierige Aufgabe. Wie finden wir die Besten? Zum Beispiel von den Anfangskriterien haben wir gemerkt, dass die besten Studenten, die wir in ein PhD-Programm aufnehmen, die sind, die am lautesten sind, am besten Englisch können und einfach sehr selbstbewusst sind. Die haben immer gewonnen. Und dann im Laufe der drei, vier Jahre haben wir gemerkt, aha, die sind ja

gar nicht die Besten. Wir haben einige da aus Polen, aus Russland, die waren sehr unsicher und zittrig und haben exzellente Arbeiten gemacht. Das heißt, es ist schwierig, wenn man dann nach den Besten sucht [...], das ist wirklich eine sehr schwere Aufgabe. Sie müssen nicht das, was ihnen entgegenspringt, wahrnehmen, sondern Sie müssen suchen, wo ist etwas Exzellentes versteckt, das jetzt gerade nicht hervorkommt. Das ist schwierig. [...]

*Nimmervoll:*

Herr Schuster, welches Exzellenzkonzept haben denn Sie bzw. Ihre Institution? Es ist jetzt von Frau Klinger auch kritisiert worden, dass es ein Stück weit ein männliches Konzept ist. Würden Sie sagen, das ist ein so ausge-reiftes, so gutes [Konzept], an das man die Frauen einfach heranführen muss, wo sie mitspielen müssen, oder würden Sie sagen, da gibt es vielleicht doch auch blinde Flecken, was Gender betrifft? Denn Sie haben ja vorhin gesagt, es ist ganz unabhängig von der geschlechtlichen Zugehörigkeit.

*Schuster:*

Dazu darf ich vielleicht eines sagen: Die Welt, wie sie jetzt gerade von Frau Schroeder und von anderen geschildert wird, beinhaltet ein Stück Wahrheit, das ich genauso sehe. Nur, der Rest ist für mich eine Karikatur: Männer sind kompetitiv und unfreundlich, Frauen sind nicht kompetitiv und freundlich. So ist es aus meiner Sicht nicht. Gerade in der Dr. Bohr-Gasse [in den Max Perutz Laboratories] gibt es genug Frauen, die überaus kompetitiv sind und Männer in dieser Hinsicht leicht schlagen könnten. Ich glaube, dass wir es mit einer Welt zu tun haben, wo es geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen in denselben Berufen gibt – gewisse Unterschiede zugegebenermaßen –, aber die Breite der menschlichen Eigenschaften innerhalb der weiblichen und männlichen Angehörigen unserer Spezies ist so groß, dass sie zum Großteil überlappen. Ich gebe Ihnen völlig recht, dass das jetzige Exzellenz-Evaluierungssystem, wenn es nur quantitativ betrachtet wird, [...] am Kern des wissenschaftlichen Inhalts vorbeigeht. Aber kein ernst zu nehmender Evaluator, und das kann ich für viele sagen, die ich kenne, mich eingeschlossen, wird sich ausschließlich an solchen Kriterien orientieren. Es ist natürlich so, wo keine Quantität ist, ist keine Qualität. Null Arbeiten haben auch keine Exzellenz. Beispielhaft ist auch die Zahl der Zitate als Qualitätskriterium. Wie nimmt die wissenschaftliche Community eine Arbeit zur Kenntnis, die publiziert wurde, und

dies unabhängig davon, ob das Journal einen hohen Impactfaktor hat oder nicht. Und hier gilt auch dasselbe Kriterium: Eine Arbeit, die nicht zitiert wird, wird nicht zur Kenntnis genommen. Im positiven Fall können es 500 oder 700 Zitate sein und ich halte es für falsch, an diese Zahlen einen Wertmaßstab zu knüpfen. Quantitative Indikatoren sind angebracht, um Minderleistung zu orten, zumindest in dem Bereich der Naturwissenschaften, in dem ich tätig bin. Dadurch entsteht natürlich das Problem, dass sich der Evaluator, wenn er eine Person evaluiert, auch wirklich mit deren Opus auseinandersetzen muss. Im Klartext: Er muss wirklich die Publikationen lesen und verstehen und mit seiner Erfahrung betrachten. Natürlich gibt es den Fall, dass Erfahrung nicht ausreicht, um zu beurteilen. Dann muss man das aber auch dazusagen, wenn man dann ein entsprechendes Gutachten schreibt.

Ich möchte schon einräumen, dass es auch Zufälle gibt. Ich glaube, was Frau Klinger gesagt hat, ist teilweise richtig. Wenn eine Entscheidung getroffen wird, spielt auch manchmal der Zufall eine Rolle. Nur, Zufallsentscheidungen verschwinden bei einer Mittelung über längere Zeiträume. Ich glaube, dass unser Evaluierungssystem nicht falsch ist und, wo es ernsthaft angewandt wird, erschöpft es sich nicht in quantitativen Faktoren. Ich glaube, wir müssen auch das Gegenstück zu einem leistungsorientierten Bewertungssystem betrachten. Dieses Gegenteil dominierte gerade hier in Österreich die Wissenschaftslandschaft über lange Zeit. Jede Art von wissenschaftlicher Arbeit ist gerechtfertigt unabhängig von Leistung und Qualität; wozu wir dann kommen, heißt Gießkanne. Und eine finanzierbare Gießkanne bringt schlicht und einfach zu wenig Unterstützung für den begabten und leistungsorientierten Forscher. Das genderspezifische Verhalten spielt meiner Ansicht nach nur eine geringe Rolle in den Strategien der einzelnen Wissenschaftler. Es ist das Beispiel genannt worden, publiziere ich in einem Journal mit höchstem Impactfaktor oder nicht? Ich muss sagen, ich kenne genauso viele männliche Wissenschaftler, die das nicht tun wollen. Nur unter Druck setzen sie sich der Mühe aus, eine Arbeit in einem Spitzenjournal unterzubringen. Für mich ist das größte Problem der Wissenschaftlerinnen, die ich in meinem Bereich gesehen habe, dass sie von dem Moment an, wo sie Familie haben, nicht mehr wirklich voll in der Wissenschaft tätig sein können. Ich habe des Öfteren einen Vorschlag gemacht – ich schaue dabei in Richtung Herrn Sektionschef Faulhammer –, den man im Ministerium auch realisieren könnte: Frauen, die nach einem erfolgreichen Postdoc-Aufenthalt eine wissenschaftliche Karriere machen wollen und auch die Voraussetzungen dafür mitbringen, sollen durch finan-

zielle Unterstützung der Heimatinstitution, Universität oder Akademie entlastet werden, um sich ganz der Forschung widmen zu können. Beispielsweise an einer Universität sind forschende Frauen mit Familie von der Tätigkeit in diversen Kommissionen, in diversen Verwaltungsgremien und auch [...] von Grundvorlesungen, die auch von der wissenschaftlichen Arbeit ablenken, zu befreien. Ich glaube, wenn man sich [als Wissenschaftlerin] auf die Forschung konzentrieren kann, ist die Tatsache überkompensiert oder zumindest kompensiert, dass eine Frau der Familie anders gegenübersteht als ein Mann. Und das ist genau das Ergebnis dieser *Science*-Studie, die ich kurz erwähnt habe. Frauen sehen ihre Rolle in der Familie anders als Männer. Und das schlägt sich dann auch nieder, eben [dadurch], dass sie andere Berufe wählen.

*Nimmervoll:*

Aber das klingt jetzt ein bisschen so, als ob auch die Männer in der Wissenschaft die Rolle der Frau in der Wissenschaft so sehen. Sie haben gesagt, der Bezug der Frauen zur Familie – ist das nicht ein Stück weit auch, dass man einen Teil des Problems, nämlich dieser Genderproblematik, in der Exzellenzdiskussion delegiert und in den Lebensraum Familie abschiebt und sagt, dort muss man unterstützen, finanziell unterstützen mit Kindergärten und so und das Exzellenzsystem, sage ich jetzt, sei an sich eh in Ordnung? [...]

*Schuster:*

Darf ich sofort darauf antworten? Für mich war in dieser Studie in *Science* das besonders Interessante, dass sich Singles, weibliche und männliche Singles, nicht sehr viel anders bezüglich der Einstellung zur Wichtigkeit der Familie verhalten als Frauen und Männer in Paaren. Die genannte Untersuchung ist eine breite Studie gewesen: Es wurden 1.300 Personen befragt. In der Einschätzung der Bedeutung von Familie spielt es offensichtlich nur eine untergeordnete Rolle, ob das Paar Kinder hat oder nicht. Das fand ich interessant und unerwartet. Ich hatte mehr oder minder die Vorstellung, weibliche Singles und männliche Singles sehen die Welt gleich. Offensichtlich sehen sie sie nicht gleich. [...]

*Schroeder:*

In manchem stimme ich zu, aber nicht in allem. Frauen ohne Kinder haben ja genau das gleiche Problem, Karriere zu machen. Und das ist vor allem im deutschsprachigen Raum extrem stark. In den USA z.B. ist es nicht so

schlimm. Da haben die Frauen, die Mitglied der Amerikanischen Akademie der Wissenschaften sind, die gleiche Anzahl von Kindern wie durchschnittliche Amerikanerinnen, während im deutschsprachigen Raum Frauen, die es geschafft haben, kaum Kinder haben. Das heißt, im deutschsprachigen Raum ist es besonders schlimm, weil es eben nicht kompatibel ist. Und wo es noch einen riesigen Unterschied gibt zwischen Männern und Frauen im Familienzusammenhalt [...]; was jetzt in der modernen Berufungspolitik passiert, wenn man eine Frau haben will, die einen Mann hat, und man will die Frau, muss man den Mann mitnehmen, aber auf gleicher Ebene. Und die Männer profitieren jetzt von dieser Doppelpackberufung. Das heißt, wir haben einen ersten Fall auf der Universität Wien, Frau Professor S. ist berufen worden [...] und ihr Mann hat jetzt auch eine Professur. Das heißt, Frauen verlangen von ihren Männern nicht, dass sie auf ihre Karriere verzichten, sorgen sich auch, dass ihre Männer adäquate Positionen bekommen. Wenn jetzt aber gute Männer kommen, kommen meist die Frauen, wenn sie Wissenschaftlerinnen sind, mit und die kriegen aber [etwa] eine Stelle als Technikerinnen. Also weit unter ihrem Wert. Das ist im IMP [Institut für Molekulare Pathologie] ganz typisch. [...] Wir haben z.B. jetzt bei Max Perutz eine erste Frau, die wir als Junior berufen. Die hat darauf bestanden, dass ihr Mann auch eine Juniorstelle bekommt. Das heißt, wir haben jetzt einen ersten Fall, dass wir einen Mann berufen, nur aus dieser Eigenschaft, dass er Ehemann ist. Wir haben aber noch keine Frau berufen aus der Eigenschaft, dass sie Ehefrau ist. Da gibt es riesige Unterschiede. [...] Es gibt sehr viele Männer, die nicht kämpfen für ihre Frauen. Das ist ein starker Genderunterschied. Frauen haben eine andere Haltung zum Partner als Männer. Männer haben kein Problem, wenn die Frauen unter ihnen sind. Frauen wollen keine Männer, die unter ihnen sind. Im Englischen sagt man auch „downdating“ dazu. Also, wenn eine Frau mit einem Partner zusammen ist, der eine weniger gute gesellschaftliche Stellung hat, hat man den Begriff „downdating“. Und das ist natürlich schon ein Genderproblem. Das heißt, da profitieren jetzt die Männer von der Frauenförderung. Wir haben jetzt zwei Angestellte auf der Uni Wien, die aus ihrem Charakteristikum Ehemann [heraus] eine Position bekommen haben. Das ist schon interessant.

*Nimmervoll:*

Frau Klinger, wie beurteilen Sie dieses Phänomen? Es ist ja wirklich bemerkenswert.



*Klinger:*

Jetzt haben wir die Katze aus dem Sack gelassen. Und die Katze aus dem Exzellenzsack ist die Lebenswelt und die Familie. Und was immer jetzt die Neigungen der Geschlechter per se sein mögen, die man überhaupt nicht feststellen kann, weil es ja diesen gesellschaftslosen Zustand der Präferenzbildung beider Geschlechter gar nicht gibt. – John Stuart Mill hat, ich weiß nicht, vor 150 oder 200 Jahren gesagt: Ich weiß nicht, wie Frauen und Männer beschaffen sind. Man müsste mindestens zwei- bis dreihundert Jahre herrschaftsfreien Zustandes zwischen den Geschlechtern abwarten und dann fragen, wie sich das herausstellt. – Und in diesem Zustand befinden wir uns nicht und werden auch lange nicht dahin kommen. Jedenfalls nicht, solange wir Familie in irgendeiner Weise letztlich doch als ein Frauenproblem betrachten. Solange das so ist, wofür ja auch einiges spricht und vielleicht auch die Neigung vieler Frauen spricht – da will ich ja gar nicht widersprechen –, aber solange die Gesellschaft es so sieht und Frauen und Männer so erzieht, dass sie es als Individuen auch so sehen, so lange haben wir dieses Handicapprobblem. Und für dieses Handicapprobblem können wir dann Lösungen suchen. Wir können an den Vater Staat, an die Ministerien appellieren, als „Gesamtpatriarch“ in Erscheinung zu treten, der diese Familie so quasi integriert oder ein bisschen subventioniert. Und wenn die Zeiten gut sind und die Gießkannen voll, dann hat das auch Sinn, dann funktioniert das. Wir bewegen uns jetzt nur in Zeiten und auf Zeiten zu, wo die Gießkannen eben leerer werden. Und wenn die Gießkannen leerer werden, dann steigen diese Panik und der Druck, der Leistungsdruck auf die Individuen, die gar nicht mehr an die Institutionen kommen, um dort zu exzellenten Köpfen gemacht zu werden, sondern umgekehrt – die Beweislast dreht sich um. Die Institutionen suchen nach exzellenten Köpfen, die schon da sind, damit sie nicht noch so viel investieren müssen, was bei leeren Gießkannen halt nicht geht. Und wenn die Zeiten härter werden, dann werden sie für die Gruppen in der Gesellschaft schwieriger – das gilt nicht nur für Frauen, sondern das gilt für alle Gruppen, die ein Handicap haben, ob das Junge sind, Alte sind, Behinderte sind usw. [...]. Und wenn wir uns dann also dem Druck der leeren Kassen und dem Druck auch der Profitinteressen beugen, dann belasten wir mit neuen Ungleichheiten immer diese „alten“, d. h. die schon seit jeher belasteten Gruppen. Das ist meiner Ansicht nach ein ganz einfaches, sogar quantifizierbares Rechenexempel. Es lässt sich, glaube ich, durchrechnen, dass das so ist, und da führt uns nichts daran vorbei. Oder wir müssen uns eben, und deshalb sitzen wir auch hier, schlauere Strategien ausdenken. Ich denke, das ist möglich, sonst

würde ich auch gar nicht hierher gekommen sein, sondern heute Nachmittag irgendetwas Exzellentes getan haben.

*Nimmervoll:*

Welche Strategien hätten Sie denn dafür? Wo würden Sie sagen, wo müsste man ansetzen, was sehr auf der Hand liegt?

*Klinger:*

Natürlich die Gießkannen füllen, nicht? Also, das heißt auch, die Beweislasten wieder umkehren oder zumindest auch als Akademien oder als Wissenschaftsministerien sagen, hier tut es uns weh, wenn ihr uns noch mehr wegnehmt oder wenn ihr versucht, „Reformen“ durchzuführen im Bildungswesen, in der Gesellschaft allgemein. Richtige Reformen kann man nur machen, wenn man investiert, und nicht, wenn man gleichzeitig abkassiert. Das sind keine Reformen. Und dem muss man mal klar ins Auge sehen. Und wenn man diesen Tatsachen ins Auge sieht, dann, wie gesagt, glaube ich, entwickeln sich Strategien, die auf mehr Solidarität oder auf mehr Gemeinsamkeit, auf mehr Teamgeist hingehen, als [es] jetzt bei diesen wenigen vorhandenen, ganz besonders guten Leuten [der Fall ist], die eigentlich von sich aus, wenn sie wirklich von sich aus so gut sind, sich eigentlich immer zurechtfinden, ob es nun Frauen oder Männer sind. Die zu fördern und die noch mit dem Wenigen, was übrig ist, zu begießen, das ist der falsche Weg. Besser wäre es, dass man sich antizyklisch zu den Konjunkturverhältnissen bewegt. Das wären so gesagt ganz allgemeine Fragen. [...]

*Nimmervoll:*

Welche Strategien hat denn das Ministerium da zum Beispiel – Sie als Repräsentant von Vater Staat?

*Faulhammer:*

Ich möchte zunächst einmal den Hinweis auf die leeren Kassen relativieren. Im Grunde genommen ist im Bereich Wissenschaft und Forschung [...] noch nie so viel Geld da gewesen wie in den letzten Jahren und aufsteigend bis zu 3% des BIP im Bereich Forschung und Entwicklung – das ist eine Steigerungskurve von Geld in den letzten und auch in den kommenden Jahren, die enorm ist. Also Geld gibt es sehr viel und es können keine leeren Kassen sein. Nur die Art der Verteilung hat sich verändert. Und da ist eine schon interessante Beobachtung, dass diese Exzellenzdebatte uns da

ein bisschen auf dem linken Fuß erwischt hat. Denn „Gender“ und „mehr Frauen in die Wissenschaft“, das ist etwas extrem Akzeptiertes, auch an den Universitäten. Bei den Leistungsvereinbarungsverhandlungen ist das generell thematisiert worden, es müssen mehr Frauen in Professuren an den Universitäten kommen. Das ist ein Kriterium im Formelbudget für die Universitäten, also das ist dort akzeptiert. Aber als dann die Diskussion kam auf die Exzellenzcluster und die PhD-Kollegs und dergleichen und die Frage „Na ja, wird dort auch gendergerecht agiert?“, dann kam die Antwort „Nein, nein, das geht alles nur nach Exzellenzkriterien“. Das heißt, diese Verengung – und das ist ja auch vor allem im europäischen Bereich, auch diese Exzellenzstrategien – führt jetzt offensichtlich dazu, dass sozusagen ein neuer Weg gefunden wird oder es sich praktisch so auswirkt, dass wir, obwohl wir auf der einen Seite schon recht gut unterwegs waren auf dem Weg, mehr Frauen in die Wissenschaft zu bringen, jetzt sozusagen uns ein bisschen wieder fast selbst das „Haxl“ stellen.

Das ist ja ein Phänomen, ein generelles Phänomen, die Exzellenz und was Sie gesagt haben, auch ein generelles Phänomen im Wissenschaftsbetrieb, dieses Zählen, diese Impactfaktoren und dergleichen mehr. Jetzt gibt es aber viele Länder, insbesondere die skandinavischen Länder, dort sind die Frauen ganz toll etabliert und die müssen genauso ihre Impactfaktoren sammeln und dergleichen mehr. Jetzt frage ich mich: Haben die sich arrangiert mit den männlichen Aspekten? Oder aber sind sie einfach schon länger dabei und haben es gelernt, damit umzugehen? Aber wieso funktioniert das dort, nämlich mit den gleichen Kriterien, [die,] wie Sie [Frau Schroeder] sagen, so männlich sind, dass die Frauen eigentlich davon abgestoßen sind und das gar nicht wollen. Und eine zweite Frage hätte ich, nämlich weil Sie gesagt haben „Ich schaue mir etwas an und da sehe ich, das ist exzellent, und ja, dann muss ich das gar nicht irgendwo in einem tollen Journal publizieren“. Mich würde schon noch interessieren: Wie definieren Sie das? Oder nach welchem Kriterium sagen Sie, das ist Exzellenz? Denn wenn wir nicht Impactfaktoren sammeln sollen, dann müssen wir was anderes tun, um zu identifizieren, wo die exzellenten Arbeiten liegen. Bei der Strategie, und das ist die Frage, wie können wir da weiterkommen, und bei dem, Herr Präsident, was Sie vorgeschlagen haben, [...] dass man sagt, man muss mehr Kinderbetreuungseinrichtungen schaffen, oder aber, man muss sie [die Frauen] entlasten von den Verwaltungsaktivitäten – bei all den Dingen stellen wir uns natürlich immer die Frage, ist das jetzt eine Lösung oder aber erzeugt das ein neues Problem? Und ist das nicht eine Lösung, die eher festhält am Muster, zu sagen, die müssen halt

diese Kriterien erfüllen? Oder aber ist es nicht notwendig, an den Kriterien zu arbeiten? Denn wenn ich heute sage, ich entlaste die Frauen von den Verwaltungstätigkeiten, na ja, bei der nächsten Rektorswahl wird sich halt dann der stellen, der viel Erfahrung im Verwalten der Universität gesammelt hat. Und die entlastete Frau, die freut sich dann, dass sie eine exzellente Wissenschaftlerin ist, aber Rektorin wird sie nie werden, weil sie schlicht und einfach die Verwaltungserfahrungen nicht gesammelt hat. Also, dass man hier durch zu frühes Nachgeben in bestimmten Bereichen nicht das Problem löst, sondern einfach ein neues erzeugt.

*Schroeder:*

Dazu möchte ich etwas sagen, was Sie sehr freuen wird: PhD-Programme und Exzellenz. Das ist das typische Beispiel, dass Frauen wirklich auch sehr gut und exzellent sind. Wir haben jetzt seit bald 15 Jahren ein PhD-Programm unter dem Exzellenzkriterium an der Bohrgasse und wir haben auch vor vier Jahren einen PhD-Award gegründet, wo wir die besten Doktorarbeiten prämiieren wollen. Und es gibt ungefähr 50 Absolventinnen und Absolventen pro Jahr. Voriges Jahr hatten wir 17 Kandidat(inn)en, die [für den Award] eingereicht haben. Davon waren – das habe ich zuerst geglaubt – 14 Frauen und 3 Männer, das heißt, das bessere Drittel in diesem Exzellenzkriterium sind Frauen. Und dann habe ich, so „gender-biased“ wie ich bin, gesagt, also wir sollten schon einen Mann und zwei Frauen prämiieren, damit auch ein Mann dabei ist. Und die Jury ist dann zusammengesessen und wir haben wirklich dann zwei Frauen und einen Mann ausgesucht. Und nachher stellt sich heraus, dass der eine Mann eine Frau war. Das war eine Türkin mit dem Namen Ebur. [...] Das heißt, in der Altersspanne zwischen PhD und Postdocs, glaube ich, haben wir kein Genderproblem. [...] Deswegen, glaube ich, läuft auch die Erziehung richtig. Und da sind die Kriterien auch o.k. Das heißt, wenn sie [die Studierenden] nach dem Master kommen, dann haben sie noch keine Impactfaktoren, da müssen wir wirklich suchen. Wir lesen, was sie schreiben, was ihre Interessen, ihre Begeisterungen sind und da, glaube ich, da haben wir sehr gute Kriterien gefunden, die Besten rauszupicken. Und da sind wir sehr stolz, dass wir gute Kriterien haben.

Und das zweite, ja, das war die Gießkanne. Ich möchte jetzt was ganz Positives sagen. Apropos Gießkanne. Meine Schwester, die Historikerin ist, hat mir erzählt, dass wir die erste Generation sind, wo Mädchen und Buben gleich gut ernährt wurden. Das heißt, in allen Generationen vorher, von den alten Griechen her, war das in der Familie so: Zuerst bekam der Vater das

beste Stück Fleisch, dann die Buben, dann die Mädchen und dann die Mutter. Das heißt, die Mädchen waren gegenüber den Buben immer schlechter ernährt. Und dann ist es natürlich auch kein Wunder, dass die vom Körpergewicht kleiner sind und dass sie sich nicht so entwickeln. Und spannend finde ich ja auch, dass jetzt, wo sozusagen bei Buben und Mädchen die Ernährung gleich gut ist, die Mädchen ja unheimlich aufholen. Wir haben jede Menge Mädchen, die 1,80 m groß sind und 44er-Schuhgrößen haben. Das heißt, diese ein, zwei Generationen der guten Ernährung haben diesen sozial bewirkten Unterschied sehr gut ausgeglichen. Und ich glaube nicht, dass das genetisch determiniert ist, aber wahrscheinlich epigenetisch. Die Epigenetik ist eine neue Wissenschaft, die sehr spannend ist, die eigentlich die Genaktivitäten mehr oder weniger nach der Umwelt sozusagen analysiert. Und ich glaube, dass viele Genderunterschiede epigenetisch determiniert sind. Von der Erziehung mütterlicherseits, über zwei-, dreitausend Jahre sind wir so erzogen, dass wir so sind, wie wir sind. Und wenn sich das jetzt aufhebt, kann das natürlich sein, dass es sehr schnell zu einem Ausgleich kommt. Und ich finde, gerade wie die Frauen jetzt aufholen in sportlicher Aktivität, in körperlicher Tüchtigkeit, kommt natürlich auch alles Soziale rundherum [hinzu]. Und sie werden auch lernen mit diesen Familienstrukturen, mit diesen Problemen [umzugehen]. Ich glaube, viele dieser Kognitionen werden wahrscheinlich auch epigenetisch determiniert sein und sich ändern. Das heißt, da bin ich eigentlich sehr positiv [gestimmt]. Nur dauert es wahrscheinlich. Man kann nicht in ein oder zwei Generationen das, was sich in drei-, viertausend Jahren festgelegt hat, wieder aufheben. Und das geht natürlich, solange die Gießkanne voll ist. Das heißt, wenn genug zu essen da ist, werden die Mädchen und die Buben gleich ernährt. Ich kenne jede Menge Familien in meinem Alter, wo die Buben studieren durften und die Mädchen nicht. Das ist noch nicht so lange her, dass die Förderung unterschiedlich war. Aber ich glaube, momentan ist es so, dass die Förderung gleich ist. Das heißt, ich bin da sehr optimistisch, dass es schon sehr schnell und in die richtige Richtung geht. Das sehe ich auch bei Dreißigjährigen in einem Genderseminar, da sehen die Frauen überhaupt kein Genderproblem. Die nehmen das nicht wahr, für die gibt es das nicht. Auch die Männer, also viele von den jungen sehen das Problem nicht und sind viel feministischer als die Frauen. [...]

Das heißt, bei den PhD-Programmen, da haben sie [bezüglich] Exzellenz die richtigen Richtlinien gefunden, und das ist meiner Meinung nach für Frauen eigentlich super. Und das Ziel, das ich hätte, ist, dass man überhaupt keine Frauenförderungen mehr braucht. Das heißt, die Rahmen-

bedingungen sind so, dass es wirklich das hervorbringt, was wir suchen, und dass wir die Frauenförderung nicht mehr brauchen. Das wäre eigentlich mein Ziel. Denn Frauenförderungsmaßnahmen sind ja eigentlich immer gegen die Frauen, finde ich. Das nützt den Frauen nicht. Das heißt, wir müssen die richtigen Kriterien finden, wie wir sie beim PhD-Programm schon gefunden haben. Warum funktioniert es da so gut genderneutral? Wie müssen diese Kriterien dann sein, wenn es um Führungspositionen geht? Und wenn Sie sagen „entlasten“, finde ich das teilweise gut. Ich bin auch der Meinung, dass Frauen viel zu häufig die Jobs bekommen, die ihnen nicht nützen, z.B. – typisch – die Bibliothek im Institut. Viele Verwaltungsjobs, die sehr viel Zeit und Energie aufbrauchen, kriegen die Frauen, weil sie das vielleicht besser können. Aber das schadet ihnen in ihrer Forschung. [...] Diese „Krisenzeit“ ist ja nur bis 40–45, also ich war zwischen 30 und 40 voll in der Krise. Ab 40 habe ich gemerkt, huch, ich kriege Aufwind. Und mit 50 kann [eine Frau] wieder voll Verwaltung machen, dann kann sie immer noch Rektorin werden. Das heißt, man darf auch nicht diesen Jugendwahn haben – die Dreißigerjahre kann man [für Frauen] streichen und ab 40 geht das super. Und diese Zeit muss man, glaube ich, überbrücken. Das heißt, ich finde das Beispiel, das Sie gebracht haben, sehr gut, dass man Frauen entlasten soll, wenn die Kinder klein sind, aber danach ist das Problem auch nicht mehr gegeben. [...]

*Schuster:*

[...] Es ist vom Herrn Sektionschef die Frage, Skandinavien, deutschsprachige Länder, Holland und Frankreich würde ich auch noch dazunehmen, aufgeworfen worden. Ich habe heute in der Früh gesagt, dass etwas für mich ein Rätsel ist, das ich mit einfachen Erklärungen nicht verstehen kann, dass die Länder Frankreich und Skandinaviens, die mehr Frauen in der Wissenschaft haben, auch mehr Kinder haben. Und zwar ganz deutlich. Ich war verblüfft, dass es eine relativ gute Korrelation gibt. Nur ganz wenige Länder weichen davon ab. [...]

*Nimmervoll:*

Dieses Thema ist jetzt ein paar Mal angesprochen worden: Auf der einen Seite ist in der Wissenschaft dieses Sichtbarsein sehr wichtig, dieses Auf-sich-aufmerksam-Machen. Auf der anderen Seite gibt es Fälle, wo diese – in dem Fall zufällige – Unsichtbarmachung als Frau dieser türkischen Wissenschaftlerin sogar genutzt hat.

Frau Klinger, es gibt ja auch immer wieder Ansätze, dass gesagt oder Frauen empfohlen wird, dass sie ohne den Namen Texte vorlegen [sollen], bzw. [es] werden ja Wissenschaftseigenschaften wie Ausdauer oder Ehrgeiz Frauen ganz anders zugeschrieben als Männern. Inwiefern ist da diese Sichtbarkeit auch ein Thema? [...]

*Klinger:*

[...] Ich bin davon überzeugt, und zwar gerade mit Blick auf die Diskussion über die skandinavischen Länder, dass die Förderung von gleichen Bedingungen [...] und gleichen Chancen für die langfristige und nachhaltige Entstehung von Leistung besser ist als die Suche nach diesen einzelnen Leuchttürmen. Ich habe neulich die Wiener Vorlesung von Franz Josef Radermacher gehört und mir ist sein Satz in Erinnerung geblieben: „Es sind nicht die Länder reich, in denen die sozialen Unterschiede und die Chancen und die Möglichkeiten sehr ungleich verteilt sind, sondern es sind die Gesellschaften reich, die langfristig auf Gleichheit gesetzt haben.“ Und das haben die skandinavischen Länder in Bezug auf die Geschlechter und auch in anderen Fragen getan.

Ich denke, wenn wir also nicht auf kurzfristige Exzellenz, sondern auf langfristige Leistung und nachhaltige Leistung [setzen] und auch nicht nur in einigen Bereichen, wo man das eben gut quantifizieren kann, sondern wenn man auch die anderen gesellschaftlichen Bereiche – und das bedeutet auch die Sozialwissenschaften, die Geisteswissenschaften, die Kulturwissenschaften – mitnehmen will und nicht unter sozusagen „ferner liefern“ und für das Bruttosozialprodukt unwichtig beiseitelassen will, dann wird man langfristig so eine Gleichheitsstrategie fahren müssen. Wie gesagt, Gleichheit klingt in unseren Ohren immer so ein bisschen sozialistisch und nach Uniformierung und so. Das meine ich nicht, sondern ich meine gleiche Bedingungen und gleiche Chancen und das bedeutet auch ein nachhaltigeres und langfristigeres Engagement in diesen Bereichen. Ich denke, dass Leistung und eben auch herausragende Leistung [...] zwei Bedingungen braucht, nämlich Zeit und Glück. Und es muss auch mal was schiefgehen können. Es muss mal eine Rechnung *nicht* aufgehen können. Wenn Sie sich große wissenschaftliche Leistungen in der Geschichte der Wissenschaften anschauen und wenn Sie sich dann mal überlegen, ob die unseren jetzigen Exzellenzmustern entsprechen würden, dann würde ich sagen, zu 95% nicht. Ich habe es nicht nachgerechnet und vielleicht sind es nur 50 oder 60%, die nicht genügen würden, aber das reicht. Und ich denke, wir sollten uns von diesem Wettbewerbswahn und diesem Sportehrgeiz „schneller,

höher, weiter und mit weniger mehr“, also von diesen sportlichen und ökonomischen Kalkülen zumindest in unseren Köpfen ein bisschen befreien und uns Zeit geben: dass, wie gesagt, [...] ein junger Mensch nicht gleich exzellent ist, sondern dass wir in den [jungen Menschen] als Institutionen und als Lehrende zu allererst einmal investieren müssen. Wenn ich meine eigenen Studierenden über die Jahre hinweg anschau – und so eng bin ich im Lehrbetrieb nicht verankert, aber in dieser Position, die ich so habe, am Rande dieses Systems und manches vielleicht anders sehe –, da kann ich nur sagen: Die waren nicht alle so exzellent am Anfang, aber einige sind ganz exzellent geworden, weil sich jemand mit ihnen Zeit genommen hat und weil sie Glück gehabt haben und weil das halt nicht nur die Gießkanne in diesem quantifizierenden Sinne bedeutet, sondern auch wie T. S. Eliot gesagt hat: „Culture is something that must grow.“ Du kannst es nicht bauen, sondern es muss wachsen, und was wachsen soll – und Wissen ist etwas, was mit Kultur zu tun hat –, dann braucht es Zeit und Geduld und neben der Gießkanne auch noch viel Sonnenschein.

*Nimmervoll:*

Frau Klinger hat jetzt das „Wachsen“ bzw. das langfristig „Auf-Gleichheit-Setzen“ angesprochen. Da würde ich gerne von Präsident Schuster wissen, welche langfristigen oder mittelfristigen Ziele haben Sie denn für die Akademie im Zusammenhang von Gender und Exzellenz? Wo soll die Akademie in 10 Jahren sein, heute ausgehend von 7 wirklichen Mitgliedern? Gibt es da auch irgendwie festgeschriebene Ziele, wo Sie hin möchten?

*Schuster:*

Wenn Sie Ziele festschreiben, dann bedeutet das, dass Sie schon jetzt die Verteilung der Wissenschaftler in künftigen Jahren wissen. Ich glaube nicht, dass Ziele festschreiben die richtige Art ist, aber Kriterien kann man festschreiben und auch ernst nehmen. Und ich bin in der Hinsicht sehr optimistisch, es wird die Entwicklung der Wissenschaft so gehen, dass immer mehr Frauen in den Bereich kommen, wo sie in die Akademie als Gelehrtengesellschaft aufgenommen werden können. Wir [...] haben jetzt eine Durststrecke in den nächsten zwei, drei Jahren, in der nur wenige Mitglieder gewählt werden können. Aber dann wird sich die Situation ändern und dann wird sich eine größere Breite ergeben. Das ist aus der Altersstruktur der Gelehrtengesellschaft zu verstehen: Die geburtenstarken Jahrgänge 40/41 kommen dann in den Altersbereich, wo sie aus der Gruppe der gezählten Personen ausscheiden und neue Mitglieder aufgenommen werden



können. Dann glaube ich, wird sich das Genderverhältnis in der Akademie auch ganz von selbst lösen, ohne dass man Ziele vorgibt. Zu den notwendigen Kriterien gehört neben dem Primat der Exzellenz, dass man wirklich im gesamten Bereich der Wissenschaft Ausschau hält nach neuen Mitgliedern, und in dieser Hinsicht kann man in der Akademie das eine oder andere wirklich ändern, da die Wahlgruppen, die diese Ausschau machen, aus meiner Sicht zu sehr diszipliniert orientiert sind. Es gibt jetzt eine ganze Reihe von hervorragenden Personen, die zwischen den Disziplinen stehen, Frauen wie Männer, auf die wird man sich mehr konzentrieren müssen.

Die Akademie ist auch Nachwuchsfördereinrichtung und sie ist auch Forschungsträgerorganisation. Als Nachwuchsfördereinrichtung, glaube ich, hat sie einige frauenspezifische Programme, die sich sehr gut bewährt haben. Dazu gehört beispielsweise das DOC-fFORTE-Programm, das speziell gedacht ist für weibliche Doktoratsstudenten, die in den Bereich Mathematik, Naturwissenschaften, Technik gehen wollen. Hier wird es den jungen Damen leichter gemacht, an ein Stipendium heranzukommen, und vom Qualitätsanspruch braucht man nicht Abstand zu nehmen. Wir haben leider die Situation, dass wir sehr viele gute Anträge in den Doktoratsprogrammen nicht bedienen können.

Was die Forschungsträgerorganisation betrifft, da, glaube ich, ist ein ganz wichtiger Punkt, dass man jungen Wissenschaftlern, aber speziell auch jungen Damen die Möglichkeit gibt, Nachwuchsforschergruppen einzurichten, und dies in der Zeit zwischen PhD und Postdoc-Ausbildung einerseits und einer Berufung andererseits. Ich habe es vorhin angesprochen, dies ist der Lebensabschnitt, in dem die meisten Frauen für eine weitere wissenschaftliche Karriere ausfallen, aber auch die Zeit, in welcher die meisten jungen Wissenschaftler ins Ausland gehen und nicht mehr zurückkommen, weil sie hier in Österreich keine geeigneten Positionen finden. Die Akademieinstitute könnten eine Reihe von solchen Nachwuchsgruppen beheimaten. Und dort wäre, glaube ich, also eine Balance der Geschlechter relativ leicht herzustellen.

Ich habe auch noch ein persönliches Anliegen und das hat schon mit den Mittelschulen zu tun. Wir haben zur Zeit sehr viele Frauen im Bereich Biologie, meistens mehr Frauen als Männer, aber die Fächer Mathematik, Physik, technische Wissenschaften und teilweise auch die Chemie sind ganz männerdominiert. Ich glaube schlicht und einfach, dass zu wenig Information an die Schulen herangetragen wird. Ich erinnere mich selbst – es ist lange her, aber trotzdem erinnere ich mich noch gut –, dass einige unserer Lehrer stolz darauf waren, wenn sie einmal ein Mathematik-Nichtgenügend

ausgefasst hatten und berichten konnten, dass sie Physik immer als etwas Unmögliches empfunden haben; nur zwei Ausnahmen: der Mathematiklehrer, die Physiklehrerin oder umgekehrt. [...] Hier muss man ansetzen! Man muss die Information in die Schulen bringen, dass die Studien nach den eigenen Neigungen und Fähigkeiten auszusuchen sind. Es ist wichtig, dass man das den jungen Leuten klarmacht. Ich selbst habe in meiner Gruppe in unserem Institut an der Universität einen Wandel festgestellt: Wir waren rein männlich dominiert, es sind keine Damen gekommen, um bei uns die Doktorarbeit zu machen. Dann hatten wir in kurzer Zeit auf einmal sehr viele Damen. Hier gibt es Vorbildwirkung. Nachdem die Erste gekommen war, sind andere auch nachgekommen. Ich muss dazusagen, wir sind angewandt in mathematischen Fragen, aber zwischen Damen und Herren gab es keinen Unterschied. Es gab eigentlich nur einen Unterschied in der Vorbildung. Es ist ein Vorurteil, dass Mädchen grundsätzlich nicht Mathematik können und Burschen in der Mathematik besser sind. Auch das mag wieder nur eine Nuance in der Verschiedenheit sein. Um abzuschließen: Wir müssen in die Schulen gehen, wir müssen auch deshalb in die Schulen gehen, weil die Talente zukünftig mit den schwachen Jahrgängen immer weniger werden, und ich glaube, wir müssen die Leute, die forschen wollen, für den Wissenschaftlerberuf begeistern.

*Nimmervoll:*

[...] Ich möchte diese Frage auch noch an Frau Schroeder als Mitglied der Akademie stellen: Wo soll denn die Akademie in 10 Jahren in diesem Spannungsfeld Exzellenz und Gender verortet sein? Es ist der Wahlmodus angesprochen worden, diese Wahlgruppen. Hier muss man ja quasi eingeladen werden. Und wo soll die Akademie hin bzw. wo sehen Sie da Änderungsbedarf?

*Schroeder:*

Die Gelehrtenengesellschaft, die finde ich gar nicht so wichtig, ehrlich gesagt – das ist meine persönliche Meinung. Das ist halt ein Club [von Gelehrten], die sich der schönen Wissenschaften erfreuen, und ich glaube, der ist nicht so wichtig. Wichtig, finde ich, sind die Forschungsförderungsinstitutionen, die Universitäten, wo auch wirklich gearbeitet wird. Ob man Mitglied der Akademie ist oder nicht, ist eine Auszeichnung, hat aber nicht so viele Konsequenzen für andere Sachen, ist sozusagen das Ende. Aber viel wichtiger ist, wie die Akademie sich in den Forschungsförderungsinstitutionen bewährt. Da finde ich die Idee gut, dass bei den Juniorprofessuren auf die

Genderbalance geschaut wird, das finde ich sehr, sehr wichtig. Und da finde ich so wichtig, dass die Akademie dort tätig ist, in der Nachwuchsförderung und in der Forschungsförderung. Die Gelehrtenengesellschaft [...] hat auch nicht so viel Impact auf die weitere Entwicklung. Wenn es natürlich so ist, dass die Gelehrtenengesellschaft bestimmt, wer in der Forschungsförderung [unterstützt wird], ist [es] eigentlich wieder schlecht. Das heißt, es wäre ganz wichtig, dass die Evaluierung in der Akademie nicht von der Gelehrtenengesellschaft [...], sondern von aktiven Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen [durchgeführt wird]. Dann sehe ich da überhaupt kein Problem, dass es in die richtige Richtung geht.

[...]

*Nimmervoll:*

[...] Es kommt bei solchen Diskussionen immer wieder auf das Thema raus: Quoten. In den Editorial Boards sind Männer überrepräsentiert, in den Wahlgruppen der Akademie sind Männer überrepräsentiert. Was halten Sie denn vom Thema Quoten? Es gibt in Österreich seit Oktober die erste und einzige Rektorin an der Universität für Bodenkultur, Ingela Bruner. Sie hat gesagt, sie wäre dafür, dass man Gremien, Räte [usw.] im universitären Bereich, im Forschungs- und Wissenschaftsbereich paritätisch besetzt. Was zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern möglich ist, sollte auch zwischen Männern und Frauen möglich sein. Frau Klinger, wäre die Quote etwas, das Sie unterstützen würden? Oder sagen Sie, das würde den Frauen vielleicht schaden? Stichwort „Quoten-Frauen“ kommt dann immer.

*Klinger:*

Ja, die Quoten sind so eine Art Gespenst, das in den akademischen Diskussionen und politischen Diskussionen umgeht. [...] Wenn Sie mich so ganz direkt fragen und ich Ihnen ganz ehrlich antworten soll, würde ich sagen, ich halte gar nichts davon. Es erzeugt nur noch mehr Auf- und Abrechnung und nur noch mehr bürokratischen Aufwand [...]. Und ich glaube, es macht alle Seiten nur unglücklich. [...] Das Unglück ist mehr ein imaginiertes als ein reales. Ich würde behaupten, dass die Quoten gar keinen so großen realen Impact auf irgendetwas haben, sondern dass es mehr oder weniger auch auf diese drittelparitätische Lösung von Zufall, Leistung und Schummelei rauskommt. Aber ich denke, dass [...] das Imaginäre und Emotionale, die Last, die da dran hängt, für alle Seiten [gilt], für die Frauen, die sich dann plötzlich als Quotenfrau fühlen müssen, und für die Männer, die sich neuerdings ganz benachteiligt fühlen – ich habe schon viele Männer gefun-

den, die sich von der Quote benachteiligt gefühlt haben, ohne dass es sie [die Quoten] überhaupt in ihrem Bereich gegeben hätte. Also alles in allem und in Summe würde ich sagen, das bringt nicht viel.

*Nimmervoll:*

Frau Schroeder. Quote?

*Schroeder:*

Ich möchte wieder ein skandinavisches Land nennen: Finnland. Finnland hat eine Quotenregelung, aber die ist genderneutral. Dort heißt die Quotenregelung: Jenes Geschlecht, das unterrepräsentiert ist, soll bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden, bis eine bestimmte Balance [erreicht] ist, die der Neigung entspricht. Das heißt, in technischen Berufen wäre es sinnlos, eine Quotenregelung einzuführen, aber zum Beispiel in Sprachwissenschaften ist das Verhältnis anders. Interessant ist z.B.: An der Karolinska Universität, da waren schon im Jahr 2000 80% der Studierenden Frauen. Und da war es auch sinnvoll, jetzt eine Männerquote einzuführen. Und ich weiß nicht, welche Universität, aber es war, glaube ich, Oldenburg, Ende der 90er-Jahre, da gab es den Numerus clausus und da wäre es in einem Jahr passiert, dass nur Mädchen aufgenommen worden wären zum Jusstudium, [...] das haben sie sofort geändert, sodass für Burschen eine niedrigere Note notwendig war. Das heißt, Männer haben überhaupt keine Bedenken, für sich Quoten einzuregulieren. Und wenn es jetzt Parteibuch oder irgendwas anderes heißt, die [Männer] haben das Problem nicht. Aber Frauen haben immer dieses Problem mit der Quote. Sie wollen das nicht, weil sie glauben, das ist unanständig, aber Männer haben das Problem nicht, wenn es Quoten für Männer gibt. Das heißt, eine genderneutrale Quote ist schon sinnvoll.

*Nimmervoll:*

Hat man im Ministerium über Quoten schon einmal nachgedacht? Jetzt im universitären Bereich, wo es auch viele extreme Schiefen gibt?

*Faulhammer:*

Ja, immer wieder. Immer wieder ist [die] Quote, nicht nur jetzt beim Zugang zum Medizinstudium, sondern auch eben, was das Verhältnis der Geschlechter betrifft, ein Thema. Allerdings im Rahmen des Universitätsgesetzes, auch bei der Frage der Zusammensetzung der Organe und wer im Senat sitzen darf und dergleichen mehr gibt es derzeit diese Quoten-

regelungen nicht. Was aber vonseiten der Regierung gemacht wurde in der letzten Periode, ist, dass von allen denjenigen, die von der Regierung in den Uni-Rat, in die Uni-Räte entsendet wurden – da hat die Ministerin Gehrler sehr darauf geschaut –, die Hälfte Frauen sind. Und zwar schlicht und einfach, um die entsprechende Sichtbarkeit auch sicherzustellen. Leider hat das nicht so funktioniert, dass in allen Uni-Räten dann auch Frauen saßen, weil das nur im Schnitt [der gesamten Entsendung] war. Also 50% der Uni-Räte sind Frauen, aber nicht pro Universität. Es gibt also auch noch extrem „männliche“ Uni-Räte und es macht schon einen Unterschied, ob [...] da Frauen drinnen sind oder ob sie nicht drinnen sind. Und das ist etwas, was wir auch bei den jetzigen Uni-Rat-Besetzungen, die ja im Frühjahr wieder anstehen werden, auch beachten wollen, dass hier die entsprechende Beteiligung der Frauen sicherzustellen ist. Ich meine, wenn man Frau Professor Schroeder zuhört, müsste man ja eh nichts machen, weil sich das letztlich in ein paar Jahren von selber löst.

*Schroeder:*  
Hoffentlich.

*Faulhammer:*  
Hoffentlich, ja. Im Moment wird es noch nicht so weit sein, und daher ist, glaube ich, die Sichtbarkeit der Frauen in verschiedenen Situationen und auch in Funktionen sehr wichtig. Und da bemühen wir uns auch, unseren Beitrag zu leisten, etwa auch in den Leistungsvereinbarungen, [um] die Rektoren dazu zu bringen, sich auch mit uns zu verständigen und mehr Frauen zu berufen. Wir wollen auch den Anteil der Professorinnen erhöhen, auf 26% bis ins Jahr 2010. Das steht im Regierungsprogramm. Das, werden Sie sagen, ist nicht wahnsinnig ambitioniert, aber wenn man sich die jetzige Situation anschaut, 16%, ein sehr ambitioniertes Ziel, und wir sind bald im Jahr 2010.

Und da wird es wahrscheinlich nicht nur genügen, mit dem excellentia-Förderprogramm<sup>9</sup> zu winken und da entsprechende Anreize zu setzen, son-

---

<sup>9</sup> „excellencia“ ist ein Förderprogramm des bm:wf: Die Universität erhält für jede Professur, die mit einer Frau besetzt wird und die sowohl die bestehende Anzahl weiblicher Professuren wie auch den Frauenanteil bei Professor(inn)en – im Vergleich zur Vorjahresstatistik – erhöht, einen Betrag von EUR 33.880,-. Voraussetzung für die Zuerkennung der Mittel im Rahmen von excellentia ist die Erhöhung des Frauenanteils an der jeweiligen Universität.

dern wir werden wahrscheinlich auch in den Gesprächen mit den Universitäten über negative Anreize reden müssen, wenn diese Zielsetzung nicht erreicht wird. Es ist, glaube ich, wirklich wichtig, die Ernsthaftigkeit dieses Anliegens zu zeigen, dass wir den Anteil der Professorinnen wirklich drastisch steigern müssen, um dann auch den entsprechenden Schneeballeffekt auszulösen, dass das wieder mehr junge Frauen anzieht, auch in einen Wissenschaftsberuf hineinzugehen.

*Nimmervoll:*

Was können negative Anreize sein?

*Faulhammer:*

[...] Negative Anreize können sein, dass bei den Mitteln, die für Leistungsvereinbarungen zur Verfügung stehen, halt entsprechend weniger der Universität zur Verfügung gestellt wird, wenn dieses gemeinsame Verständnis für die kommende Periode nicht da ist.

*Nimmervoll:*

Nachdem der Präsident [Schuster] eigentlich in dieser Minute weg muss, kann ich ihm auch genau noch die Quotenfrage stellen: Die Idee einer Quote und der Gedanke einer Akademie, passt das für Sie zusammen? Was halten Sie davon?

*Schuster:*

Ich würde Quotenfragen völlig anders behandeln, wenn es darum geht, Gremien zusammenzusetzen, oder wenn es darum geht, gewisse Leistungskriterien mitzuerfüllen. Ich glaube, dass für Gremien es durchaus sinnvoll ist. Und das wird ja auch weitestgehend so gehandhabt, dass man auf eine Balance zwischen den Geschlechtern achtet.

Ich glaube nicht, dass es Sinn macht, beispielsweise für Berufungen Quoten vorzuschreiben. Ich habe schon vorhin erwähnt, dass man gewisse Regeln aufstellen kann, und eine solche Regel ist beispielsweise, bei gleicher Qualifikation die Frauen zu bevorzugen. Diese Regel, die kann man leicht durchhalten. Und die, glaube ich, wird auch in weiten Bereichen der Universitäten eingehalten. Man sieht schon, dass also die Zahl der Professorinnen zunimmt [...]. Es ist aber sicherlich auch so, dass diese Regel nicht von jeder Berufungskommission vollkommen ernst genommen wird. Und da ein bisserl Druck zu machen, würde ich nicht für falsch halten. Bei der Auswahl Studierender kann man nicht sagen, dass man ein wirkliches

Leistungskriterium hat, [...] und da halte ich es auch für sinnvoll, dass man auf eine Balance achtet.

*Nimmervoll:*

Danke schön. Ich glaube, wir haben das Thema Gender und Exzellenz nur sehr grob einkreisen können. Da gibt es noch viele Aspekte, die wahrscheinlich die Institutionen, die Politik weiter beschäftigen werden. Sie haben alle schon einen langen Tag hinter sich. Ich hoffe, wir konnten Ihnen einen inspirierenden ... Sie wollten noch etwas sagen, ... einen Satz?

*Faulhammer:*

Bitte sprechen Sie nur fertig.

*Nimmervoll:*

O.k., ich spreche noch fertig. Ich hoffe, wir konnten Ihnen zum Abschluss eine inspirierende Diskussion und vielleicht ein paar Anstöße mitgeben. Ich danke den Gästen am Podium. Ich danke Ihnen fürs Zuhören und fürs Mitreden. Und wer noch mehr zu dem Thema lesen mag, kann das im morgigen *Standard*<sup>10</sup> unter „Forschung Spezial“ tun, unter anderem ein Interview mit Frau Schroeder. Ich danke Ihnen und wünsche Ihnen noch einen schönen Abend. Jetzt kommt aber noch der letzte Satz von Sektionschef Faulhammer.

*Faulhammer:*

Es ist nicht, weil ich das letzte Wort haben will, ich habe nur abschließend noch eine Bitte an Sie [alle]. Wie Sie wissen, hat Minister Hahn den Forschungsdialog eingeleitet, der Mitte Oktober gestartet wurde. Und [der] all jenen, die an der Entwicklung der Forschungslandschaft in Österreich interessiert sind, die Möglichkeit bieten soll, sich zu beteiligen. Unter der Internetadresse [www.forschungsdialog.at](http://www.forschungsdialog.at)<sup>11</sup> können Sie alles nachlesen, was geplant ist an Aktionen, an Veranstaltungen. Dort haben Sie die Möglichkeit, Ihre inhaltlichen Anregungen einzugeben und vor allem auch eigenständige Veranstaltungen vorzuschlagen. Wir sind da sehr offen auch für

---

<sup>10</sup> Der Standard, „Forschung Spezial“, 14. 11. 2007, 14 („Die Geschlechter der Exzellenz. Wissenschaftliche Leistungskriterien benachteiligen Frauen subtil, aber wirksam“ – der Bericht über die Tagung von Lisa Nimmervoll und „Qualität hat kein Geschlecht“ – Renée Schroeder im Gespräch mit Andreas Feiertag).

<sup>11</sup> <http://www.forschungsdialog.at>, letzter Zugriff: 07. 08. 2008.

zusätzliche Veranstaltungen und ich lade Sie einfach auch abschließend ein, sich an diesem Dialog zu beteiligen. Vielen Dank.

*Nimmervoll:*

Danke schön.

### *Literatur*

BHATTACHARJEE Yudhijit, Research Careers: Postdoc Survey Finds Gender Split on Family Issues, in: Science 318 (2007) 897

Der Standard, „Forschung Spezial“, 14.11.2007, 14