

Literatur

Jäger, Ulle, 2011: Zur Wirksamkeit des Mentoringprogramms WIN – Women into Industry: Nachhaltigkeit der Netzwerke, Veränderung der Spielregeln beruflicher Karrieren und Sensibilisierung für aktuelle Geschlechterverhältnisse. Eine Untersuchung im Auftrag der Novartis und des Ressorts Chancengleichheit Universität Basel. Basel. Internet: www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit (01.09.2011).

Jäger, Ulle, 2010: Wissenschaft als Beruf, Partnerschaft, Elternschaft. Maßnahmen für Doppelkarrierepaare an der Universität St. Gallen. Eine Untersuchung im Auftrag der Fachstelle für die Gleichstellung von Mann und Frau der Universität St. Gallen. St. Gallen. Internet: www.biblio.unisg.ch/de/Studium/IntranetPublic/Services/InterneBeratungsstellen/Chancengleichheit.aspx (01.09.2011).

Jäger, Ulle, 2009: Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen und ihre strukturellen Wirkungen an der Universität Basel. Eine Untersuchung im Auftrag des Ressorts Chancengleichheit der Universität Basel. Basel. Internet: www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit (01.09.2011).

König, Tomke/Jäger, Ulle, 2011: Reproduktionsarbeit in der Krise und neue Momente der Geschlechterordnung: Alle nach ihren Fähigkeiten, alle nach ihren Bedürfnissen! In: Demirovic, Alex/Dücker, Julia/Becker, Florian/Bader, Pauline (Hg.): VielfachKrise. Im finanzmarktdominierten Kapitalismus. Hamburg, 147-164.

Krais, Beate, 2000: Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen. In: Dies. (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/M., New York, 9-29.

Maihofer, Andrea, 2007: Gender in Motion: Gesellschaftliche Transformationsprozesse – Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze. In: Grisard, Dominique/Häberlein, Jana/Kaiser, Anelis/Saxer, Sibylle (Hg.): Gender in Motion: Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung. Frankfurt/M., New York, 218-315.

Strauss, Anselm L./Corbin, Juliet, 1996: Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim.

Wehner, Nina/Maihofer, Andrea/Kassner, Karsten/Baumgarten, Diana, 2010: Männlichkeit und Familiengründung zwischen Persistenz und Wandel. In: FamPra – Die Praxis des Familienrechts. 2010 (2), 295-314.

Das wissenschaftliche Objektivitätsproblem – GoBIT gegen Gender Bias

NILS MATZNER. HEATHER HOFMEISTER

Einleitung: Anti-Diskriminierungs-Arbeit und Objektivismus

Das Spannungsverhältnis von Wissenschaft und Gender wird seit einigen Jahren stärker problematisiert, ohne dass jedoch alle Probleme gelöst wären. GoBIT (Genderorientiertes BerufungsInformationsTeam) nimmt für sich in Anspruch, eine mög-

liche Lösungsstrategie gegen geschlechtsungerechte Bewertung von wissenschaftlicher Leistung zu bieten. Nicht nur der zu geringe Frauenanteil an Hochschulen, sondern auch die männlich geprägte Fachkultur ist dabei im Fokus des Gender Trainings GoBIT.

Die Idee von GoBIT – einem Trainingsprogramm an der Universität, von WissenschaftlerInnen für WissenschaftlerInnen – ist ursprünglich im Jahr 2002 an der University of Michigan als Projekt STRIDE¹ entstanden: Etablierte WissenschaftlerInnen verschiedener Disziplinen präsentieren in dem Programm wissenschaftliche Befunde für andere ProfessorInnen. Die Evaluation von STRIDE zeigte einen Anstieg von Einstellungen bei Frauen seit dem Start des Programmes. Über Prof. Londa Schiebinger, Stanford University und Prof. Heather Hofmeister kam das Programm 2007 an die Universität Aachen. 2008 lud Heather Hofmeister schließlich eine Gruppe von Studierenden dazu ein, das Konzept von Gender-Trainings, zugeschnitten auf die Bedürfnisse einer Technischen Hochschule, mit ihr zu entwickeln.

Im Gegensatz zu STRIDE besteht GoBIT aus Studierenden. Dass Studenten (überwiegend männlich) das Thema an Professoren (überwiegend männlich) schulen, hat eine Außergewöhnlichkeit und dadurch einen gewissen Charme. Das Feedback zum STRIDE-Schulungsprogramm enthielt sowohl Zustimmung als auch vehemente Ablehnung (Stewart u.a. 2004) – eine Erfahrung, die auch GoBIT gemacht hat. Viele Entscheidungsträger behaupten gegenüber GoBIT, dass sie schon alles in Bezug auf Gender Mainstreaming wissen und können. Und obwohl das GoBIT-Training nur maximal 90 Minuten dauert, sind Berufungskommissionen der Meinung, dass alles, was 15 Minuten übersteigt, zu lang ist.

Als GoBIT Ende 2008 an der RWTH Aachen seine Arbeit aufnahm, wurde schnell klar, dass das Thema Wissenschaft und Gender vor dem Problem des Objektivismus – der hier als Idee (weitestgehend) unangezweifelter Objektivität verstanden wird – steht. In ihrer soziologisch und psychologisch informierten Vorbereitungsarbeit stellten die Mitglieder von GoBIT² fest, dass wissenschaftliche Leistung sich nicht von Struktur- und Wahrnehmungseffekten des Geschlechtes frei machen kann. Eine gender-neutrale Objektivität scheint es auch in der Wissenschaft nicht zu geben (für eine detailliertere Beschreibung von GoBIT siehe Matzner 2010).

Mithilfe wissenschaftlicher Erkenntnisse sollen EntscheidungsträgerInnen im Wissenschaftssystem davon überzeugt werden, dass gender-gerechte Einstellungs- und Berufungsverfahren wichtig sind. Mehr noch: Bei der Zielgruppe von GoBIT soll im Optimalfall ein Reflexionsprozess einsetzen, der die Bewertungen und Urteile der Subjekte hinterfragt. Damit ist eine wichtige Botschaft von GoBIT: „Sei kritisch mit Deinem eigenen Urteil!“

Wir möchten im Folgenden den Kern der GoBIT-Botschaft zeigen: dass die Wissenschaft und WissenschaftlerInnen als Personen mit dem Anspruch nach Objektivität im Konflikt stehen. Objektivität als Konzept von methodischer Stringenz und Unabhängigkeit der Beobachtung vom/von der BeobachterIn ist aktuell nicht gegeben.

Vielmehr existiert ein Gender Bias – eine Vorprägung und Verzerrung aufgrund des Geschlechts – in den Personen und Strukturen der Wissenschaft.

Objektivismus als wissenschaftliche Leitidee

Spätestens seit der Entwicklung der modernen Wissenschaft wird Objektivität als notwendiger Bestandteil des wissenschaftlichen Selbstverständnisses gesehen. Auch wenn ein einfacher Objektivismus heute nicht mehr vertreten wird, besteht der grundsätzliche Anspruch fort. Übliche Objektivitätsvorstellungen gehen davon aus, dass Wissenschaft nach festen Regeln operiert, unabhängig vom/von der BeobachterIn ist, Ergebnisse reproduzierbar sind und die Gegenstände „an sich“ gezeigt werden können (Chalmers/Bergmann 2001, 117ff.; Santo 1990, 34f.). Robert Merton (1973) und Thomas Kuhn (1973) begründeten jedoch mit der Erkenntnis, dass Wissenschaft von Menschen gemacht wird und deshalb von deren Ansichten und Gefühlen sowie von sozialen Prozessen abhängig ist, die Wissenschaftssoziologie und -geschichte.

Schon 1917 trug Max Weber die Beobachtung vor, dass WissenschaftlerInnen nicht mehr „in Einsamkeit und Freiheit“ forschen, sondern in betriebsförmig organisierten Universitäten und Forschungseinrichtungen (Krais 2000, 31). Damit sind wissenschaftliche Erkenntnisse von sozialen Prozessen im Wissenschaftsbetrieb abhängig, wie etwa von der Kraft des Faktischen von Paradigmen (Kuhn 1973) und der Reputationsvermehrung im sog. Matthäus-Effekt (Merton 1973).³

Die Wissenschaft ist ein männlich geprägtes System (Hofmeister/Jüttemann 2011). Im Jahr 2009 waren 18,4 Prozent der ProfessorInnen in Deutschland weiblich (GWK 2010, 5). Dabei sind es unter den Studierenden noch gleich viele Männer wie Frauen. Auf dem Weg die Karriereleiter hoch gehen immer mehr Frauen verloren (ebd.).

Das männliche Metier der Wissenschaft als Beruf ist in seiner heutigen Form kein Produkt zufälliger und individueller Berufswahl von Männern und Frauen. Frauen müssen bis zu den Spitzenpositionen der Wissenschaft besondere Hindernisse überwinden, die sich auch in nicht objektiver Leistungsbewertung zeigen. Objektivität als Leitidee der Wissenschaft ist nicht nur für den Erkenntnisprozess eine Schwierigkeit, sondern auch in der Reproduktion des Wissenschaftssystem.

Die Barrieren, auf die Frauen bei ihrem Weg durch die Wissenschaft treffen, sind so in die Strukturen, in die alltägliche Kommunikation, in selbstverständliche Handlungsweisen der Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse eingelagert, daß es den Beteiligten schwerfällt, sie überhaupt zu identifizieren (Krais 2000, 34f.).

In seiner Vorbereitungsphase beschäftigte sich GoBIT eingehend mit dem Thema „Gender und Wissenschaft“. Viele Studien zeigen, dass im Wissenschaftssystem nicht nur bestimmt wird, „welche Entitäten das Universum bevölkern, sondern auch, welche es nicht enthält“ (Kuhn 1973, 21). GoBIT geht es darum, einen gender-gerechten Paradigmenwechsel zu befördern (Savoie 2006, 139f.), der nach möglichst objektiv bemessener Leistung statt nach Geschlecht auswählt.

Wissenschaftliche Reproduktion: Diskriminierung und Gender Bias

GoBIT versteht sich als eine Art Gender-Training oder als Teil von Anti-Diskriminierungsarbeit. Administrative Maßnahmen zur Gleichstellung, wie etwa Frauenbeauftragte, Anwesenheit einer „Fachfrau“, paritätische Besetzung der Kommission, greifen oft nicht, weil sie unterlaufen werden können. GoBIT hält es für notwendig diejenigen zu überzeugen, die wichtige EntscheidungsträgerInnen im Wissenschaftssystem sind. In Vorträgen und Workshops wurden und werden Hochschulangehörige über Diskriminierung, und insbesondere über Gender Bias, aufgeklärt. Ein wichtiger Teil unseres Programmes ist ein „Saal-Experiment“ zur geschlechtsspezifischen Wahrnehmung. Dabei bekommen die TeilnehmerInnen Aufgabenblätter, auf denen sich eine Liste von Persönlichkeitsmerkmalen befindet (intelligent, humorvoll, ungeduldig, warmherzig). Die Hälfte der TeilnehmerInnen haben eine Liste mit nur einem geänderten Merkmal („kühl“ statt „warmherzig“). Zusätzlich fragen wir alle, ob sie schätzen, dass einer Person, die so beschrieben wird, auch weitere Merkmale zugeordnet werden könnten: großzügig, weltoffen usw. Anschließend werden die Ergebnisse der Zuordnung verglichen. Meist zeigen sich bei diesem Experiment große Unterschiede in der Bewertung dieser fiktiven Person des Aufgabenzettels. Diese sind auf ein einziges Personenmerkmal („kühl“ statt „warmherzig“) zurückzuführen. Dieses Ergebnis deutet Asch (1946) in seinem damaligen Experiment wie folgt: Die Eindrucksbildung ist ein ganzheitlicher Prozess, in dessen Verlauf bestimmte „zentrale“ Merkmale einen unverhältnismäßig großen Einfluss gewinnen und zu Kristallisationspunkten für jegliche weitere Information über den betreffenden Menschen werden. Ersetzt man nun diese zentralen Merkmale durch das männliche und weibliche Geschlecht, zeigt sich die Relevanz von einem anderen zentralen Merkmal, nämlich dem Geschlecht.

In den Präsentationen stellt GoBIT den TeilnehmerInnen verschiedene Studien vor, die eindrücklich zeigten, wie wissenschaftliche Leistung nicht objektiv, sondern verzerrt bewertet wird, also mit einem Gender Bias belegt ist. Eine der berühmtesten Studien auf dem Gebiet von Gender und Wissenschaft, ist eine Untersuchung des Gutachtersystems des schwedischen Medical Research Council (MRC) von Wennerås und Wold (1997).

Das MRC vergab bis 2002 Stipendien vornehmlich an Männer, während die BewerberInnenanteile weitestgehend ausgewogen waren. Die Analyse der Daten aus dem Bewertungsprozess stellten Wennerås/Wold den Produktivitätsparameter *impact points* gegenüber, welche unpersönlicher und „objektiver“ die wissenschaftliche Produktivität von WissenschaftlerInnen misst. Im Ergebnis waren Frauen benachteiligt (Wennerås/Wold 1997, 342). Auch später bekräftigte eine Metastudie (Wold/Opolka/Ringberg-Symposium 2003) und eine Replikation diese Ergebnisse (Sandström u.a. 2008, 186).

Zum gleichen Ergebnis geschlechtsspezifischer Diskriminierung von wissenschaftlicher Leistung kommt eine Studie von Paludi und Strayer (1985). Die beiden Psychologinnen konstruierten eine Situation, in der sich wissenschaftliche Artikel nur

in der geschlechtlichen Konnotation des Namens unterscheiden bzw. keinem Geschlecht eindeutig zugeordnet werden können („John“, „Joan“, „J. T.“, „Chris“, <unnamed>). Die fünf Namen wurden mit jeweils einem Artikel verbunden. Die Testgruppen wurden nach Männern und Frauen aufgeteilt (Between Groups Design) und die Artikel zur Bewertung vorgelegt (Paludi/Strayer 1985, 356f.). Das Ergebnis zeigt, dass weiblich betitelte Artikel konstant schlechter bewertet wurden als männliche, sowohl von Männern als auch von Frauen (Paludi/Strayer 1985, 359).

Hiermit möchte GoBIT seinen ZuhörerInnen und Workshop-TeilnehmerInnen zweierlei zeigen: Für Leistung gibt es Stereotype, die unsere Bewertungsentscheidung beeinflussen. Frauen werden nicht als (wissenschaftlich) gleichermaßen kompetent angesehen wie Männer. Jedoch besitzen bemerkenswerterweise beide Geschlechter diese Vorurteile. In die Bewertungsarbeit von Männer und Frauen fließt der Gender Bias ein, der sie nicht mehr objektiv erscheinen lässt.

Eine letzte Studie baut auf die zuvor genannten Erkenntnisse der Wissenschaftssoziologie mithilfe der Konzepte von Pierre Bourdieu auf. Beaufaÿs und Kraiss (2005) untersuchen das wissenschaftliche Feld als eines, für das die TeilnehmerInnen der Wissenschaft einen bestimmten Glauben mitbringen müssen, den Bourdieu *illusio* nennt. Anhand von qualitativen Interviews mit WissenschaftlerInnen verschiedener Qualifikationsstufen fanden die Soziologinnen heraus, dass „Wissenschaft als ein(e) Lebensform, die kein anderes Engagement neben sich duldet“ (Beaufaÿs/Kraiss 2005, 84f.) angesehen wird. Menschen, die sich nicht nahezu ausschließlich auf die wissenschaftliche Arbeit festlegen, sondern Freizeit und Familie für wichtig erachten, werden mit symbolischer Gewalt bestraft – ihnen werden Qualifikationschancen versagt (Beaufaÿs/Kraiss 2005, 90f.). Mit der symbolischen Gewalt erfasst Bourdieu Mikrotechniken der Macht, die sich als Nicht-Beachtung oder unterschwellige Ausgrenzung in der Interaktion zeigen. Meistens sind es Frauen, die nicht in gleicher Weise den Akt der Wissenschaft – das ununterbrochene Arbeiten im Labor oder Büro, selbst am Wochenende – in den Mittelpunkt stellen, wie es bei Männern der Fall ist. Diese Eigenschaft ist unabhängig von der effektiven wissenschaftlichen Leistung.

Unter Zuhilfenahme der letzten Studie möchte GoBIT verständlich machen, dass in wissenschaftlichen Auswahlverfahren sekundäre Merkmale wie Aufopferungsbereitschaft eine Rolle spielen, die jedoch nichts über die tatsächliche wissenschaftliche Leistung aussagen. Hinzu kommt, dass der Wissenschaftsbetrieb keineswegs derart hohe persönliche Zugeständnisse fordern muss – wogegen sich im Übrigen jüngst das Templer Manifest der GEW (2011) wendet.

Ausblick: Die Wissenschaft aufklären

Die im vorherigen Abschnitt kurz vorgestellten Studien sind ein Teil der Überzeugungsarbeit, die GoBIT leisten will. Wir haben vor, das Programm deutschlandweit und europaweit für EntscheidungsträgerInnen, insbesondere Berufungskommissionen und ihre Vorsitzenden, Dekane, Rektorate und Präsidien, anzubieten. In Zeiten

der intensiven quantitativen Messung und des Vergleichs von wissenschaftlicher Leistung an Universitäten ist es absolut notwendig, unsere eigenen Vorurteile zu erkennen und diesen entgegenzuarbeiten.

Weder STRIDE noch GoBIT gehen davon aus, dass ein kurzes Schulungsprogramm und ein Handbuch eine so wirkmächtige Größe wie Gender im Bewertungsprozess wissenschaftlicher Leistung vollständig eliminieren können. Weitere Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftsbetrieb sind in Verbindung mit Gender-Trainings und Aufklärungsarbeit sinnvoll. Wo es geht, sollte das Geschlecht unkenntlich gemacht werden, damit der Gender Bias unwirksam wird. An einflussreichen Positionen kann es außerdem notwendig sein, auch administrative Maßnahmen wie etwa eine harte Frauen-Männer-Quote einzuführen. Jedoch hat GoBIT die Hoffnung, dass solche Maßnahmen wirksamer sind, wenn es Aufklärung über die Gründe von Diskriminierung und Gender Bias gibt, die auch in dem problematischen Glauben an die Objektivität von wissenschaftlichen Urteilen liegen.

Anmerkungen

- 1 Committee on Strategies and Tactics for Recruiting to Improve Diversity and Excellence, <http://sitemaker.umich.edu/advance/stride>
- 2 Das Team besteht 2011 aus vier Studierenden, einem wissenschaftlichen Angestellten, einem absolvierten Psychologen und einer Professorin.
- 3 Thomas S. Kuhn findet in seiner historischen Analyse Paradigmen der Wissenschaft, die keine grundsätzlich anderen Ansichten neben sich dulden. Diese Paradigmen können sich (in Revolutionen) abwechseln, sind danach aber wieder stabil und diskriminieren andere Erkenntnisse. Robert Merton beschreibt mit dem Matthäus-Effekt, dass diejenigen, die in der Wissenschaft schon oft zitiert wurden, noch mehr zitiert werden. (Nach dem biblischen Matthäus: „Wer hat, dem wird gegeben werden.“) Diese Auswahl der Zitation ist qualifikationsunabhängig und damit diskriminierend.

Literatur

Asch, Solomon E., 1946: Forming Impressions of Personality. In: Journal of Abnormal and Social Psychology. 41(4), 258-290.

Beaufaÿs, Sandra/**Krais**, Beate, 2005: Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: Feministische Studien. 24 (1), 82-99.

Chalmers, Alan F./**Bergmann**, Niels, 2001: Wege der Wissenschaft: Einführung in die Wissenschaftstheorie. Berlin.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), 2011: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung (Materialien der GWK, 22). Bonn.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2011: Templiner Manifest. Internet: www.gew.de/Templiner_Manifest.html (28.07.2011).

Hofmeister, Heather/**Jüttemann**, Michaela, 2011 (i.V.): Gender Segregation in Professorships: boosted by a „Compensation Strategy“? In: Hofmeister, Heather/Jüttemann, Michaela (Hg.): The Gender Spotlight: Gender at RWTH Aachen University. Aachen.

Krais, Beate, 2000: Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. In: Krais, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/M., New York, 31-54.

Kuhn, Thomas S., 1973: Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen. Frankfurt/M.

Matzner, Nils, 2010: GoBIT gegen Gender-Bias: Ein Projekt an der RWTH Aachen für eine geschlechtergerechtere Wissenschaft. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. 27 (27), 23-25.

Merton, Robert King, 1973: The Sociology of Science. Chicago.

Paludi, Michele A./**Strayer**, Lisa A., 1985: What's in an Author's Name? Differential Evaluations of Performance as a Function of Author's Name. In: Sex Roles. 12 (3/4), 353-361.

Sandström, Ulf/**Hällsten**, Martin, 2008: Persistent Nepotism in Peer-review. In: Scientometrics. 74 (2), 175-189.

Santo, Rainer, 1990: Experiment, Beobachtung, Deutung: Subjektivität und Objektivität in den Naturwissenschaften. In: Leute, Volkmar (Hg.): Subjektivität und Objektivität in der Wissenschaft: Akademische Reden und Beiträge. Münster, 29-50.

Savoie, Keely, 2006: Unnatural Selection: Questioning Science's Gender Bias. In: Miya-Jervis, Lisa/Zeister, Andi (Ed.): BITCHfest: Ten Years of Cultural Criticism from the Pages of Bitch Magazine. New York, 134-143.

Stewart, Abigail J./**La Vaque-Manty**, Danielle/**Malley**, Janet E., 2004: Recruiting Female Faculty Members in Science and Engineering: Preliminary Evaluation of one Intervention Model. In: Journal of Women and Minorities in Science and Engineering. 10(4), 361-375.

Wennerås, Christine/**Wold**, Agnes, 1997: Nepotism and Sexism in Peer-review. In: Nature. 387 (22), 341-343.

Wold, Agnes/Opolka, Uwe, 2003: A Peer Review System That Did Not Work. München.