

Editorial

Frauen an Universitäten

Karin Gutiérrez-Lobos

Vizerektorin der Medizinischen Universität Wien, Österreich

Das UG 2002 hat insofern einen Meilenstein gesetzt, als erstmals die Gleichstellung von Frauen und Männern explizit als leitender Grundsatz für die Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben festgelegt wurde (§ 2 UG 2002), und dass die Universitäten im Rahmen ihres Wirkungsbereiches neben Gleichstellung auch für Frauenförderung zu sorgen haben (§ 3 UG 2002). Die Verankerung im Gesetz reflektiert sowohl den politischen, als auch gesellschaftlichen Konsens, dass Wissenschaftlerinnen – besonders in höheren Positionen – an den Universitäten bislang unterrepräsentiert sind und auch dass Frauen genauso wie Männer gute Wissenschaft machen können. Kontroversieller wird hingegen diskutiert, ob und wie Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere benachteiligt werden. Die Frauen- und Geschlechterforschung hat gezeigt, dass ein beträchtlicher Teil der Ungleichheit zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mehr auf den universitären Strukturen und ihrer historisch männlich geprägten Organisation beruht, als auf mangelnder Qualifikation oder geringerem Interesse der Frauen. Mittlerweile haben auch die renommierten Medizinjournalen wie *Science* und *Nature* mehrfach Artikel zum Gender Bias in der Wissenschaft publiziert. Berühmt geworden ist eine unter dem Titel „Nepotism and Sexism in Peer Review“ erschienene Arbeit von Weneras und Wold [1], die nachgewiesen haben, dass Peer Reviewer in der Einschätzung eines wissenschaftlichen Werkes nicht geschlechtsneutral sind. Wissenschaftlerinnen müssen eine bis zu 2,5 mal höhere Produktivität als Männer aufweisen, um ihre wissenschaftliche Kompetenz zu belegen. Neben männlichem Geschlecht war

die Bekanntschaft mit einem Reviewer – also die Zugehörigkeit zu einem Netzwerk – ein weiterer signifikanter Faktor, um bei der Erlangung eines Grants erfolgreich zu sein. Daran hat sich aber in den letzten 10 Jahren nicht viel geändert. Die von der Europäischen Kommission publizierten „She-Figures“ aus dem Jahr 2006 sprechen eine ähnliche Sprache. Der Glass Ceiling Index für die EU-21 liegt noch immer bei 2,1 (für Österreich bei 2,7). Das bedeutet, dass die Aufstiegschancen für Wissenschaftlerinnen noch immer geringer sind bzw. ihre Produktivität zur Erlangung etwa einer Professur doppelt so hoch sein muss. In Österreich ist die gläserne Decke fast 3 mal so dick.

Die Frage nach Gleichstellung in der Wissenschaft wird allzu gerne mit einem Angriff auf Qualität und Leistung abgetan. Die oben genannten und viele andere Ergebnisse relativieren aber das oftmals ins Treffen geführte Argument, nämlich dass wissenschaftliche Qualität geschlechtsneutral gemessen werde und dass es z. B. bei Berufungen, Forschungsförderung, Postenbesetzungen etc. primär um Leistung und nicht um Geschlecht gehe. Der EU-Forschungskommissar Philippe Busquin [2] hat festgestellt, dass „Der Ausschluss der Frauen aus der Wissenschaft ein Symptom für die Leistungsschwäche und Ineffizienz in der Struktur des europäischen Forschungssystems selbst ist. . . . Was gut für Frauen in der Wissenschaft ist, ist daher auch gut für Forschung und Gesellschaft insgesamt“. Gleichstellung und Förderung werden also als ein Beitrag zur Leistung, zur Qualität und Exzellenz gesehen.

Gerade in der Medizin sind von Wissenschaftlerinnen bedeutende Forschungsimpulse ausgegangen, die nicht mehr aus Theorie und Praxis wegzudenken sind. Der Artikel von Fialka-Moser et al. in dieser Ausgabe spiegelt diese Aktivitäten an der MUW wider.

Die Medizinische Universität Wien setzt derzeit auf die Doppelstrategie, Frauenförderung und

Korrespondenz: *Univ.-Prof.ⁱⁿ Karin Gutiérrez-Lobos*, Vizerektorin, Medizinische Universität Wien, Spitalgasse 23, 1090 Wien, Österreich.
 Fax: +43-1-40160 910000,
 E-Mail: karin.gutierrez-lobos@meduniwien.ac.at

Gender-Mainstreaming und ihre Umsetzung in Personalentwicklungsmaßnahmen (z. B. Gender Reports, Gleichstellung als Qualitätsmerkmal bei personalpolitischen Maßnahmen, Gleichstellungsziele in Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und dezentralen Einrichtungen usw.) und in der Profilbildung. 2007 wurde der erste Frauenbericht herausgegeben, der eine langsame, aber positive Entwicklung seit der Gründung der MUW widerspiegelt. In den ersten fünf Jahren seit ihrer Gründung sind an der MUW vermehrt Professorinnen berufen worden. Diese Entwicklung soll konsequent fortgesetzt werden und durch spezielle Maßnahmen schon am Beginn der Laufbahn unterstützt werden. Besondere Nachhaltigkeit bei

der Förderung von jungen Forscherinnen wird vom „Frauen netz.werk Medizin“ erwartet, einem Gruppenmentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das neben den fachlichen Qualifikationen auch auf die strukturellen Rahmenbedingungen einer wissenschaftlichen Karriere abzielt. Die Medizinische Universität Wien bekennt sich zu Gender Mainstreaming und Frauenförderung als Beitrag zu Qualität, Innovation und Exzellenz.

Literatur

- [1] Wenneras C, Wold A. Sexism and nepotism in peer-review. *Nature*, 387: 341-343, 1997.
- [2] Busquin P. *Women in Science: Making change happen*, 2001.