

Symposium in der Universität Luzern am 23.03.2006:

Wer sind die Besten? Chancengleichheit im Berufungsverfahren

Exzellenz und Chancengleichheit: Große Worte – wenig Taten?

Vortrag Prof. Dr. med. Doris Henne-Bruns

Ärztliche Direktorin der Klinik für Allgemein-, Viszeral und Transplantationschirurgie
Universitätsklinikum Ulm, D-89070 Ulm

Exzellente Wissenschaftler bei jeder Berufung für die jeweilige Institution zu gewinnen ist das Ziel aller Universitäten. Wenn es jedoch um die Berufung auf eine Leitungsposition geht, dann ist zu fragen, ob sich nicht diese Exzellenz auf zwei Dinge beziehen sollte:

1. Die Fachkompetenz und
2. die Führungskompetenz.

Bei meiner Stellungnahme liegt der Fokus allein auf der wissenschaftlichen Fachkompetenz ohne Einbezug der in der Medizin notwendigen klinischen Kompetenz, da die wissenschaftliche Fachkompetenz allen Fächern gemeinsam ist. Bei der Beurteilung der fachlichen Kompetenz wird klar, dass diese Beurteilung nur so gut sein kann, wie die Messinstrumente, die wir hierfür verwenden. In der Medizin werden für die Erfassung der wissenschaftlichen Kompetenz in der Regel zwei „Messinstrumente“ verwendet. Diese sind die Höhe der bisherigen Drittmittelinwerbungen sowie die Anzahl der Impactpunkte. Ob diese Messinstrumente aber wirklich valide sind, möchte ich anhand von einigen Beispielen kurz hinterfragen.

Bei der Bewertung der eingeworbenen Drittmittel ist zu unterscheiden zwischen Drittmitteln, die von der öffentlichen Hand bzw. renommierten Stiftungen nach Begutachtung gegeben werden und Drittmitteln, die aus der Industrie stammen, wobei im Allgemeinen begutachtete Drittmittelgelder doppelt so hoch wie Industriegelder bewertet werden.

Ein Problem der Begutachtung besteht aber darin, dass Forschungsvorhaben nicht nur nach ihrem wissenschaftlichen Gehalt von den begutachtenden Gremien bewilligt werden, sondern auch gewissen Strömungen (Modetrends) unterliegen. Diese Strömungen können auch von finanziellen Interessen großer Geldgeber beeinflusst sein.

Als Beispiel aus dem eigenen Mitarbeiterbereich sei hier die Kinaseforschung genannt: Kinasen haben vielfältige Aufgaben bei der Informationsübermittlung innerhalb der Zellen. Eine zentrale Rolle der Informationsverarbeitung spielt hierbei p53. Seit dem Ende der 80-er Jahre ist p53 immer mehr in den Mittelpunkt der Forschung gerückt und wurde Anfang der 90-er Jahre „Molekül des Jahres“.

Vor 5 Jahren wurde von einem Mitarbeiter mit renomierten Co-Autoren ein DFG-Antrag zu den mit p53 interagierenden Kinasen gestellt, der mit der Begründung „unsinniger Forschungsansatz“ abgelehnt wurde. Nachdem zwischenzeitlich ein Kinaseforschungsboom eingesetzt hatte, bekam der gleiche Wissenschaftler zum gleichen Thema ein umfangreiches Deutsche Krebshilfe Projekt bewilligt.

Dieses Beispiel kann man dahingehend interpretieren, daß das innovative Potential des Antrages vor 5-Jahren (vor dem Kinaseforschungsboom) von den Gutachtern nicht erkannt wurde.

Die Begutachtung beinhaltet aber weitere Probleme: Dies ist die nicht garantierbare Objektivität der Gutachter, die als Fachgutachter ohne weiteres auf diesem Wege die Möglichkeit haben, Anträge von Konkurrenten auf einem vergleichbaren wissenschaftlichen Gebiet abzulehnen.

Als weiteres Problem ist die Anonymität der Begutachtung zu nennen sowie die damit verbundene Intransparenz des Begutachtungsverfahrens.

Aus beiden genannten Faktoren ergibt sich, dass Begutachtung in vielen Fällen dem Prinzip des „old boys network“ unterliegt, einem System, in dem Frauen, wie in fast allen Gremien, deutlich unterrepräsentiert sind.

Betrachtet man die genannten Faktoren zusammen, so wird deutlich, welche Schwierigkeit für Wissenschaftler besteht, innovative, nicht etablierte Ansätze sowohl bezüglich einer Drittmittelprojektfinanzierung als auch potentiell einer Publikation adäquat verfolgen zu können.

Da die zur Verfügung stehenden Drittmittel wiederum die Produktivität in Bezug auf die Impactpunkte beeinflusst, ist hier zwischen beiden „Messinstrumenten“ der wissenschaftlichen Exzellenz eine deutliche Abhängigkeit zu sehen.

Betrachten wir nun die industriegeförderten Mittel so ist zu konstatieren, dass die direkte finanzielle Abhängigkeit von Firmen nicht dem Wunsch der Hochschulen nach sauberen wissenschaftlichen Daten entsprechen kann.

In dem Artikel „Geht es nur um die Wahrheit?“ im Deutschen Ärzteblatt vom 02.07.2004 wird der Vorsitzende der Arzneimittelkommission der Deutschen Ärzteschaft, Herr Prof. Dr. med. Bruno Müller-Ölinghausen mit folgender Aussage zitiert: „Kenner der Szene meinen, dass ein bedeutender Prozentsatz aller Daten, die zur Registrierung eines neuen Medikamentes bei den Behörden vorgelegt werden, schön gefärbt oder gefälscht ist.“

In dem zitierten Artikel von Alexander Großkopf wird die Nähe zu den Finanzgebern in Bezug auf die Aussage in den finanzierten Studien folgendermaßen dargestellt: „So fand eine Analyse von 61 industriegeförderten publizierten Studien zu neuen Antiphlogistika in einem einzigen Fall ein für das getestete Präparat ungünstiges Ergebnis. Ein erstaunliches Resultat.“

Zu einer weiteren Untersuchung heißt es: „Autoren, die den Einsatz der Wirkstoffe befürworten, hatten zu 96 % eine Verbindung zu deren Herstellern. Bei Forschern mit kritischer Einstellung waren es dagegen 37 %.“

Diese Beispiele zeigen eindeutig, wie Studienergebnisse in Abhängigkeit von der Nähe zum Pharmakonzern ausfallen können und damit nicht mehr objektiven wissenschaftlichen Kriterien genügen.

In wie weit die Verflechtung von Wissenschaft und Industrie Auswirkungen auf die „Wahrheit“ hat, kann man nur spekulieren: 1997 z.B veröffentlichten Mc Cormick et al von der Fa. Onyx in Science einen neuen Vektor Onyx-015, der sich in p53 defizienten Tumorzellen vermehren kann, wodurch die Zellen schließlich getötet werden. Dieses wäre ein neuer Ansatz in der Tumorthherapie.

In der Zwischenzeit wurde ca 60 Arbeiten über Onyx-015 publiziert, deren positive Erfolgsmeldungen mit dem Aktienkurs der Firma korrelieren sollen. Kritische Publikationen zu diesem Thema können die Erfolgsstory allerdings nur sehr bedingt bestätigen.

Betrachten wir nun das „Messinstrument“ Impactpunkte noch einmal nach der Art der Publikation in Bezug auf seine Eignung als objektives Bewertungskriterium:

Im medizinischen Bereich fällt auf, dass überproportional viele Positivmitteilungen publiziert werden. Die persönliche Erfahrung bestätigt ferner, dass Erfolge, neue Erkenntnisse, Weiterentwicklungen etc. besser zu veröffentlichen sind, als kritische Fragen, Probleme der wissenschaftlichen Methodik usw. In wieweit diese

veröffentlichten Positivmitteilungen, welche alle eine unabhängige Begutachtung durch ein fachkompetentes Gremium erfahren haben, aber wirklich substantiiert sind, ist von dem Leser für jeden einzelnen Artikel kritisch zu hinterfragen.

Falsche Erfolgsmeldungen sind dabei auch in den besten Journalen zu finden, wie der vor kurzem bekannt gewordene Stammzellforschungsskandal des Südkoreaners Woo Suk Hwang zeigt, dessen angeblich bahnbrechende Erkenntnisse in der hoch angesehenen Zeitschrift Science in den Jahren 2004 und 2005 publiziert wurden.

Aus den Beispielen lassen sich einige Vermutungen ableiten:

1. Der Erfolgsdruck für Wissenschaftler ist groß. Erfolgreich ist aber nur der, der etwas Neues berichten kann.
2. Die Expertenbegutachtung auch hoch angesehener wissenschaftlicher Journale ist kein absolutes Qualitätskriterium
3. Die finanziellen Verflechtungen und Abhängigkeiten von Geldgebern für Forschungsvorhaben wie für Studien können fatale Ausmaße annehmen. Dies bezieht sich nicht nur auf die Validität der Publikationen des einzelnen Wissenschaftlers sondern auch, wie im aus dem Deutschen Ärzteblatt zitiert, auf die daraus sich ergebenden Konsequenzen, wie z.B. die Therapien von Patienten, die auf falschen Studienergebnissen beruhen. Nicht berücksichtigt ist hierbei der Fehler, der sich durch unzulässige Generalisierung von Studienergebnissen ergibt, wie z. B. die Übertragung von Ergebnissen aus der Medikamentenforschung mit Männern auf Frauen.

Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass die wissenschaftliche Exzellenz, anhand von zwei Messinstrumenten bewertet wird, welche beide keine objektiven Messgrößen sind, aber als solche immer noch genutzt werden.

Neben der Verwendung von „Messinstrumenten“ zur Feststellung der Exzellenz werden in der Regel aber auch andere Überlegungen bei einer Berufung mit einbezogen. Diese beziehen sich auf die Einbindung des Schwerpunktes des zu berufenden Vertreters in die lokale Struktur. Auch dieser Aspekt hat zwei Gesichter: Zum einen bedeutet die Berücksichtigung der Integration eines Forschungsgebietes in das vorhandene Spektrum eine Ergänzung und Stärkung eines Bereiches.

Eine derartige Ergänzung und Stärkung eines spezifischen Bereiches kann aus Sicht einer Fakultät für die Schaffung der Profilbildung nur positiv sein. Mit diesem hehren Ziel konkurriert jedoch in einzelnen Situationen das Ego der schon vorhandenen Berufenen, denn ein weiterer Stern am wissenschaftlichen Himmel birgt immer die Gefahr des Verblässens der eigenen Leuchtkraft. Schwanitz hat am 17.11.1996 in einem satirischen Artikel in der „Welt am Sonntag“ dieses Szenario mit nachfolgendem Schlagwort charakterisiert: „Drittklassige Professoren engagieren viertklassigen Nachwuchs“. Dass sich diesen Aspekt bzw. Schuh kein Mitglied einer Berufungskommission anzieht, ist natürlich selbstverständlich.

Kommen wir zurück zur Exzellenz und dem zweiten Kriterium, nämlich der Leitungskompetenz bzw. Führungskompetenz. Wenn wir uns über Führungskompetenz Gedanken machen, so müssen wir uns gleichzeitig darüber klar sein, dass es unterschiedliche Führungsstile gibt. In den extremen Eckpunkten kann man hier den autoritären, hierarchisch geprägten Führungsstil von dem kommunikativen teamfähigen Führungsstil unterscheiden. In der Wirtschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten zunehmend ein kommunikativer Führungsstil auch für Leitungsfunktionen durchgesetzt.

Unterschiede im Führungsstil sind bei Männern und Frauen nicht zuletzt auf Grund ihrer Sozialisation bzw. ihres Rollenverhaltens bekannt. Hierfür gibt es zahlreiche Studien, die zeigen, daß in dem Rollenverhalten von Männern und Frauen Stereotypen bestehen, die sowohl von Männern als auch von Frauen übertragen werden. Schulforscherinnen haben z.B. gezeigt, daß von Lehrerinnen, wie von Lehrern die schulischen Leistungen von Jungen besser bewertet werden als die von Mädchen und die Jungen öfter aufgerufen werden als die Mädchen (z.B. Skinningrund 1984) Dieses bedeutet, dass die schon früh in der Schule gelernte Geringschätzung der Leistungen von Mädchen die Entwicklung von deren Selbstwertgefühl negativ beeinträchtigt. Diese These bestätigt eine Untersuchung von Kaczmarczyk und Schulte aus dem Jahr 2002 die herausfand, daß Medizinerinnen trotz gleicher Leistungen und Examensnoten ihre Chancen auf einen sicheren Arbeitsplatz signifikant schlechter beurteilten als Männer

Auch das von M. Zuber zitierte Laborexperiment, bei dem Studentinnen und Studenten die Größe eines Mannes und einer Frau auf einer Fotografie angeben

sollten, wobei sich als Referenzgegenstand ein Pult auf dem Foto befand, zeigte, daß von beiden Geschlechtern die Männer als größer und die Frauen als kleiner geschätzt wurden, als sie tatsächlich waren. Das Ergebnis repräsentiert somit das Geschlechterstereotyp: Mann gleich groß, Frau gleich klein.

Da Berufungsgremien bisher zahlenmäßig von Männern dominiert werden, ist anzunehmen, dass sich ihnen vertraute Verhaltensweisen bzw. Führungsstile eher durchsetzen als andere, zumal die Art der „Führungskompetenz“ bisher nicht als Qualitätskriterium für Auswahlverfahren an Universitäten herangezogen wird.

Juatta Dalhoff vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung der Universität Bonn beschreibt die Situation wie folgt: „Haben die Medizinerinnen aber die Hürde der Habilitation in einem medizinischen Fach genommen und sich auf eine Professur beworben, so sind sie mit einem Berufungsverfahren konfrontiert, welches nach wie vor nach dem Prinzip der Kooptation verfährt, also die Auswahl aufgrund von Kriterien der sozialen Homogenität trifft.“

Der aus den 68er Jahren stammende Spruch „Unter den Talaren – der Muff von 1000 Jahren“ ist sicher nicht mehr gültig, doch ein Umdenken bezüglich wertfreier Betrachtung männlicher wie weiblicher Exzellenz ist selbst an berühmten Institutionen noch sehr schwer.

Als Beispiel sei hier die Untersuchung des MIT (Massachusetts Institute of Technologie) angeführt, bei der es nach einer Eingabe einiger Wissenschaftlerinnen 1994 zu einer systematischen Erfassung von Raumverteilung, Gehältern und Lehrverpflichtungen kam. Die Ergebnisse zeigten, dass in manchen Abteilungen zwischen Männern und Frauen große Unterschiede bezüglich Raum und Anerkennung (bei gleicher wissenschaftlicher Leistung) bestanden. Ferner wurden Gehaltsunterschiede bekannt. 1995 wurde nach Bekanntwerden der Sachlage von dem Dekan erste Schritte eingeleitet, das bestehende Ungleichgewicht zu beseitigen und eine Kommission etabliert, welche konstant die Umsetzung von Chancengleichheit unterstützt bzw. durchsetzt.

Nach all diesen Betrachtungen zur Exzellenz komme ich zurück auf die eigentlich gestellte Frage: Exzellenz und Chancengleichheit:

Betrachten wir die Fachebene, so gibt es keinen Zweifel, dass Männer und Frauen die gleichen intellektuellen Leistungen vollbringen können. In wieweit diese aber die gleiche Anerkennung erfahren, kann ich nicht beantworten. Ich wage aber zu behaupten, dass Frauen aufgrund der geringeren Repräsentanz in Entscheidungsgremien sowie der geringeren Einbindung in Netzwerke eher benachteiligt als denn bevorzugt sind.

Betrachten wir nun noch einmal die Anforderungen an eine Leitungsposition, so wird sich die Frage nach Chancengleichheit erst dann beantworten lassen, wenn die Kriterien bezüglich der erwarteten Führungskompetenz transparent gemacht werden und die Auswahl nach den festgelegten Kriterien auch wirklich erfolgt.

Das eine derartige Qualitätssicherung von Berufungsverfahren notwendig ist, hat auch die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen im Frühjahr 2005 festgestellt. Unter dem Kapitel „Gleichstellung“ in den Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen wird konstatiert: „dass gegenüber weiblichen Bewerbern in Berufungsverfahren zum Teil noch Kriterien und Vorstellungen zum Ausdruck gebracht werden, die eine unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern erkennen lassen“.

Schauen wir noch einmal zurück auf unser bestehendes Auswahlkriterium Exzellenz, wie es an den Hochschulen verwendet wird und betrachten zum Abschluß die Stellungnahme von Daniel Goleman, der 1999 in seinem Buch „Emotionale Intelligenz“ schrieb „Und das ist das Problem: Mit akademischer Intelligenz ist man auf das Durcheinander und die Chancen, die die Wechselfälle des Lebens mit sich bringen, praktisch überhaupt nicht vorbereitet. Doch obwohl ein hoher IQ keine Garantie für Wohlstand, Ansehen oder Glück im Leben ist, fixieren sich unsere Schulen und unsere Kultur auf akademische Fähigkeiten und ignorieren die emotionale Intelligenz, ein Merkmalskomplex, der für unser persönliches Schicksal ebenfalls von überragender Bedeutung ist.“ Seine Schlussfolgerung lautet „Die emotionale Intelligenz ist eine Metafähigkeit, von der es abhängt, wie sehr wir unsere sonstigen Fähigkeiten, darunter auch den reinen Intellekt, zu nutzen verstehen.“

Exzellenz und Chancengleichheit – große Worte, wenig Taten? Meine aktuelle Antwort auf diese Frage ist: Bisher JA!, denn wie ich Ihnen anhand der Beispiele gezeigt habe, fehlt den beiden häufig verwendeten Begriffen

1. die klare Definition
2. die Kriterien der Objektivierbarkeit.

Die Erstellung transparenter Kriterien ebenso wie die strikte Einhaltung dieser in Berufungsverfahren werden Voraussetzung dafür sein, Hochschulen für engagierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weiterhin attraktiv in der Bewerbung zu machen. Sollten unsere Hochschulen in der Zukunft nicht mehr attraktiv sein, so werden wir zwangsweise zu dem Szenario kommen, welches Schwanitz unter dem Motto „Drittklassige Professoren engagieren viertklassigen Nachwuchs“ beschrieben hat, da die exzellenten Wissenschaftler uns ihre Bewerbung gar nicht mehr zusenden.

Als Beispiel für die Erreichbarkeit einer derartigen Transparenz möchte ich nennen: Im Rahmen des Begutachtungswesens sowohl von wissenschaftlichen Publikationen wie von Drittmittelbegutachtungen wäre die Offenlegung der Namen der Gutachter, die Möglichkeit eines wissenschaftlichen Diskurses in Korrespondenz mit den Gutachtern sowie auch die Benennungsmöglichkeit eines weiteren Gutachters durch den Bewerber.

Für die Berufungskommissionen gibt es bereits einen vom Bundesministerium für Wissenschaft entwickelten umfangreichen Maßnahmenkatalog. Als wichtigste Maßnahme würde ich die Erstellung eines dezidierten Kriterienkatalogs für jedes Berufungsverfahren nennen sowie die Einbindung eines externen Personalmanagements (PR = Personnel Resources). Weiterhin hilfreich wäre die 50:50-Besetzung in den Berufungsgremien von männlichen und weiblichen Mitgliedern unter Außer-Acht-Lassung der Kriterien wie hierarchische Position im Universitätskontext (Sektionsleiter / Abteilungsleiter) bzw. auch ggf. des Professoren- und PD-Status.

Ein weiterer wichtiger Punkt wäre die Wahrnehmung der Kontrollfunktion durch die aufsichtsführenden Gremien (in der Regel die Ministerien) bezüglich der Einhaltung des Vorgehens.

Auch wenn mit diesen Maßnahmen nicht alle menschlichen Schwächen eliminiert werden können, so wären sie doch als genereller Anreiz zu sehen, in ein transparentes Auswahlverfahren einzusteigen.

Literatur:

Jutta Dalhoff: Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien zu ihrer Förderung: Der Chirurg BDC 12, M390-M396, 2005

Daniel Golemann: Emotionale Intelligenz, 11. Auflage 1999, Seite 56, Deutscher Taschenbuch Verlag München

Alexander Großkopf: Geht es nur um die Wahrheit? Deutsches Ärzteblatt 101, Heft 27, B1627-1628, 2. Juli 2004

Simone Humml: Das war das Wissenschaftsjahr 2005, Hamburger Abendblatt 30.12.2005

Dietrich Schwanitz: Drittklassige Professoren engagieren viertklassigen Nachwuchs, Welt am Sonntag, 17.11.1996

Margit Zuber: Fairness für weibliche Wissenschaftler und Ärzte – Lehren vom Massachusetts Institut of Technology (MIT), Dtsch. Med. Wschr. 126, 59-62, 2001