

„... wer aber nicht hat, dem wird auch das genommen, was er hat.“

Matthäus- & Matilda-Effekte im wissenschaftlichen Feld

Zu Lise Meitners Zeiten war die Diskriminierung von Frauen in den Wissenschaften noch klar ersichtlich: Sie musste zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit in Berlin fünf Jahre unbezahlt im Keller forschen und durfte das Institut nur durch den Hintereingang betreten – mit anderen Worten: Sie sollte unsichtbar bleiben. Die Unsichtbarkeit der Frauen in der Wissenschaftsgeschichte thematisiert die Wissenschaftsforschung unter dem Titel „Matilda-Effekt“. Doch werden heute nicht alle wissenschaftliche Leistungen laufend „objektiv“ qualitativ und quantitativ evaluiert?

Wissenschaftskarrieren beruhen nach allgemeinen Vorstellungen auf hervorragenden wissenschaftlichen Leistungen einzelner Personen. Der Wissenschaftsforscher Robert K. Merton zog diese optimistische Überzeugung bereits 1968 massiv in Zweifel. Sein berühmter Artikel „The Matthew Effect in Science“ beruhte auf einer Untersuchung seiner Mitarbeiterin und späteren Ehefrau Harriet Zuckerman und belegt die ungerechte Verteilung von Ruhm und Aufmerksamkeit im wissenschaftlichen Feld. Zuckerman hatte Nobelpreisträger interviewt, die sich verwundert bis beschämt zeigten, mit welchem übertriebenen Ausmaß an Lob und sonstigen Belohnungen sie überschüttet würden. Allgemeiner formuliert: Wenn zwei Wissenschaftler (bei Merton gibt es noch keine gendersensitive Schreibweise) gemeinsam publizieren, komme fast alle Ehre dem bereits Bekannten zu; wenn zwei Wissenschaftler unabhängig von einander die gleiche Entdeckung machen, komme ebenfalls fast alle Ehre dem bereits Bekannten zu. Merton benannte diesen Effekt einprägsam mit einem Bibelzitat aus dem Gleichnis vom anvertrauten Gelde im Evangelium nach Matthäus. Dort heißt es: „Denn wer da hat, dem wird gegeben; wer aber nicht hat, dem wird auch das genommen, was er hat.“ Pikanterweise gab Merton später zu, dass er bei seinem vielzitierten Artikel seine Mitarbeiterin Zuckerman als Koautorin hätte anführen müssen.

25 Jahre später veröffentlichte Margaret Rossiter (1993) ihre Studie über die Unsichtbarkeit der Frauen in der Wissenschaftsgeschichte. In Anlehnung an und Abgrenzung zu Merton nannte sie dieses Phänomen den „Matilda Effekt“. Rossiter wollte mit dem Namen Matilda an die in Vergessenheit geratene US-amerikanische Frauenrechtlerin der ersten Stunde Matilda Joselyn Gage (1826-1898) erinnern. Rossiter belegte in ihrer Studie die systematische Unterschätzung und Nichtbeachtung von Wissenschaftlerinnen, die wertvolle Beiträge

erbracht hatten. Viele von ihnen wurden nicht in einschlägige Nachschlagewerke für wissenschaftliche Biografien aufgenommen, d.h. ihre Existenz wurde verleugnet. Rossiter thematisiert auch die sogenannte akademische Endogamie: Forschen und publizieren (Ehe-) Paare gemeinsam, werde meist dem Mann die Führungsrolle und der Frau die untergeordnete Rolle zugeschrieben.

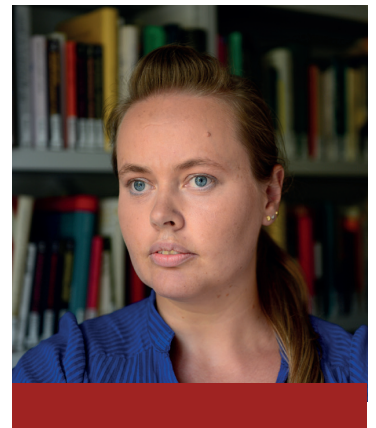
Frau/Man denkt, dass die Wissenschaften leistungsbezogen belohnen. Scheinbar läuft in der neoliberalen Audit-Kultur alles objektiv ab. Werden heute nicht alle wissenschaftlichen Leistungen laufend „objektiv“ qualitativ und quantitativ evaluiert? Zitationsdatenbanken unterscheiden doch nicht zwischen Männern und Frauen!? Die Diskriminierung der Frauen ist wesentlich subtiler geworden, es herrschen die Zahlen. Nur bestimmtes wird gemessen – und nur dieses Messbare ist relevant: Anzahl von Publikationen, Zahl der Zitate des Journals oder des Artikels („Impact“), Summe erfolgreich eingeworbener Forschungsgelder.

Stichwort Publikationsleistungen

Die sorgfältige Untersuchung von Wenneras / Wäld (1997) zeigt, dass Wissenschaftlerinnen 2,5 mal mehr publizieren müssen, um auf dieselbe Punktezahl wie ihre männlichen Kollegen zu kommen (Schweden, medizinische Forschungsstipendien).

Stichwort Datenbanken

In der langsam kritischer werdenden Diskussion über Evaluation wird noch immer übersehen, dass die globalen allmächtigen Zitationsdatenbanken zahllose banale Fehler beinhalten (Tüür-Fröhlich 2014), die gravierende Auswirkungen haben – auf alle statusniedrigen Wissenschaftler_innen, Institutionen, Fächer, Länder, damit auch auf Frauen. Es beginnt mit Namensproblemen: Frauen wechseln im Leben öfters ihre Namen bzw. führen Doppelnamen und werden so in Datenbanken als



Terje Tüür-Fröhlich, B.A., MSc

Doktorandin und Universitätslektorin

Terje Tüür-Fröhlich arbeitet am Institut für Philosophie und Wissenschaftstheorie der Johannes Kepler Universität Linz in Österreich. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt im Bereich der kritischen Evaluation (Uni-Rankings, nicht-triviale Effekte trivialer Fehler in Wissenschaftskommunikation und Evaluation) als Teil der Wissenschaftsforschung.

terje.tuur@jku.at

<http://www.iwp.jku.at/tuur/>

Tel.: (+43)732 2468 3680

Foto: Christo Christoph

Fortsetzung von Seite 27

Literatur

Gordon, Barbara (1989): Jennifer Fever: Why Older Men Pursue Younger Women. New York: Berkeley Publishing Group.

Merton, Robert K. (1968): "The Matthew Effect in Science". In: Science 159, S. 56-63.

Rossiter, Margaret W. (1993): "The Matthew Matilda Effect in Science". In: Social Studies of Science 23, S. 325-341.

Tüür-Fröhlich, Terje (2014): "Needless to Say my Proposal was Turned Down. The Early Days of Commercial Citation Indexing, an 'Error-Making' (Popper) Activity and its Repercussions till Today". In: Theory of Science (in press). <http://sammel-punkt.philo.at:8080/2386/>.

Tüür-Fröhlich, Terje (2012): "The European sciences: How 'open' are they for women? A review of the literature". In: Herb, Ulrich (Hrsg.), Open Initiatives: Offenheit in der digitalen Welt und Wissenschaft. Saarbrücken: universaar, S. 85-106. <http://hdl.handle.net/10760/16938>.

Tüür-Fröhlich, Terje (2011): "Closed vs. Open Access: Szientometrische Untersuchung dreier sozialwissenschaftlicher Zeitschriften aus der Genderperspektive". In: Information: Wissenschaft & Praxis, 62, S. 173-176. <http://hdl.handle.net/10760/16016>.

Wenneras, Christine / Wäld, Agnes (1997): "Nepotism and sexism in peer-review". In: Nature 387, S. 341-34.

unterschiedliche Autorinnen geführt, mit jeweils geringen Publikations- und Zitationszahlen.

Stichwort Ausschreibungen

Die scheinbar objektiven Ausschreibungsbedingungen für Forschungsstipendien weisen fast immer eine Altersgrenze von 35 auf. Junge Frauen als Assistentinnen, das ja – aber nicht als Konkurrent_innen. Diese Phänomene werden unter den Schlagwörtern „Jennifer fever“ (Barbara Gordon) und „Glass Ceiling“ („gläserne Decke“) thematisiert (siehe Tüür-Fröhlich 2012).

Stichwort Lehre

Nicht nur allgemeine Ausschreibungen, selbst Frauenförderprogramme übersehen in der Regel das akademische Prekariat: Die Heerschar der Lektor_innen und Privatdozent_innen. Zwei Drittel aller Lehrveranstaltungen in Deutschland (aber auch in Österreich und in den USA) werden von – oft sogar unbezahlten und nicht sozialversicherten – Lehrenden abgehalten (über deren Fortexistenz jedes Semester neu entschieden wird). Über diese Gruppe ist es schwierig, Informationen zu erhalten, sogar Anfragen von Abgeordneten werden ausweichend beantwortet. Der genaue Frauenanteil kann daher nicht genau ermittelt werden. Etlichen Studien zur Folge hemmt die Absorbierung von Frauen durch (schlecht bezahlte, unsichere und in Evaluationen geringgeschätzte) Lehrtätigkeit und Studierendenbetreuung ihre Publikationsproduktivität.

Was können wir gegen Matilda-Effekte fordern und tun?

Einige Vorschläge:

dort haben Frauen als Autorinnen wie auch als Editorinnen mehr Chancen, und Open Access fördert die heute so wichtige „visibility“, die mediale Sichtbarkeit (vgl. Tüür-Fröhlich 2011).

Geschlecht der Einreichenden nicht erkennbar ist (sogar Gutachterinnen bewerten Frauen strenger als Männer).

sollten bei allen Ausschreibungen als gleichberechtigte Antragsteller_innen akzeptiert werden.

Partner_innen von Wissenschaftler_innen behindern, statt dessen Dual Career Management (um negativen Auswirkungen des Mobilitätsfetischismus gegenzuwirken).

Evaluation (neue Erkenntnisse sollten mehr Wert sein als die Anzahl publizierter Seiten).

Auch ein Art Kartellrecht wie in der Wirtschaft wäre denkbar: Ist es wirklich gut für die Wissenschaft, wenn eine Person dutzende wichtige und mächtige Funktionen zugleich bekleidet, oder wenn einige wenige Gutachter („old boys“) bei zahlreichen Journalen und Forschungsfonds eine fast monopolistische Einflussnahme in einem Fach ausüben können?

Ein ganz brisantes Thema, das Merton bereits 1968 anschnitt: Autor_innenschaftskonflikte. Können wissenschaftliche Leistungen, angesichts der Inflation von Koautor_innen v.a. in den Naturwissenschaften, noch einzelnen Personen gerecht zugeordnet werden? Lassen sich Frauen zu leicht unterkriegen, in den Machtkämpfen, wer in welcher Reihenfolge in der Autorenzeile angeführt wird?

Sollen Wissenschaftskarrieren auf Leistung beruhen, müsste für mehr Chancengleichheit und eine Verflachung und Verflüssigung von Hierarchien gesorgt werden. Über viele Jahrzehnte vergab das Nobelpreiskomitee ihre Auszeichnungen nicht an die tatsächlichen Entdecker_innen, sondern an deren Institutschefs. So auch im Fall Lise Meitner: Institutsleiter Otto Hahn erhielt den Nobelpreis, Lise Meitner ging leer aus. Inzwischen soll das Nobelpreiskomitee diese in der Vergangenheit gerade auch Wissenschaftlerinnen diskriminierende Bestimmung abgeschafft haben.

onskriterium, adäquat entlohnte und sozialversicherte Lektor_innen und Privatdozent_innen