

## **Persönliche und gleichstellungsspezifische Aspekte der an die Medizinische Fakultät Heidelberg berufenen Professorinnen**

Die an die Medizinische Fakultät Heidelberg berufenen Professorinnen wurden gebeten, persönliche sowie gleichstellungsrelevante Aspekte ihrer Karrieren zu reflektieren, aus deren Erfahrung sie gerne Anregungen an jüngere Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen weitergeben möchten.

Für die Professorinnen stellt die Medizin und Forschung eine kontinuierliche Verpflichtung dar, die als Fachgebiet – von Menschen für Menschen – ständiger Weiterentwicklung bedarf. Es ist ihnen eine große Ehre und Freude, tagtäglich dieser Weiterentwicklung als bedeutende Aufgabe gerecht zu werden. Die Patientinnen und Patienten stehen in der klinischen Arbeit täglich im Mittelpunkt der Aufgaben als Medizinerinnen, medizinische Forschung ist das Herzstück des medizinischen Fortschritts und damit der Weiterentwicklung klinischer Arbeit.

Die treibende Kraft unserer Forschungsleidenschaft liegt in der Entschlüsselung verschiedenster Fragestellungen in nahezu jedem Wissensbereich, die bei Therapieentscheidungen mit Patientinnen und Patienten – aber auch bei Forschung und Entwicklung neuer Technologien – immer mitverhandelt werden.

Das vergangene Jahrzehnt in der universitären Hochschulmedizin markierte eine Ära der Erneuerung. Diese war von einem Generationenwechsel in den „klassischen medizinischen Fächern“ geprägt. Parallel hatte die Entstehung „neuer medizin-assoziierten Fächer“ prägende Wirkung, die auch in den fachübergreifenden Ausschreibungen neuer Professuren zum Ausdruck kam. Es zeigt sich, dass eine zentrale Herausforderung für die Medizinischen Fakultäten der Zukunft darin besteht, die Grenzen zwischen traditionellen und neu entstehenden, oft hoch spezialisierten und interdisziplinären, Fachbereichen zu überbrücken. Diese Verbindungsleistung betrifft auch und gerade die sehr unterschiedlichen Karrierewege und Bewertungsmaßstäbe zwischen Medizin, Lebens-, Geistes- und Ingenieurwissenschaften.

### **➤ Beruflicher Werdegang und Motivation**

Gefragt nach prägenden Einflüssen oder Persönlichkeiten auf ihrem Karriereweg gaben die Professorinnen unterschiedliche Antworten: zum einen gab es in den „klassisch eher frauendominierten Fächern“ wie der Psychologie oder Ethik schon bereits früh weibliche Vorbilder und Mentorinnen, wobei in den meisten anderen Fächern – auch aufgrund der über viele Jahrzehnte niedrigen Zahl an vorhandenen weiblichen Vorbildern – männliche Unterstützer als Vorgesetzte oder Mentoren eine wichtige Rolle gespielt haben.

Ein vereintes Anliegen aller befragten Professorinnen ist es, ihre Leidenschaft für ihr Fachgebiet an die kommenden Generationen von Wissenschaftlerinnen und Medizinerinnen weiter zu geben – speziell auch an junge Frauen und Mütter.

Eine Kollegin formuliert es konkret wie folgt: „Bis heute haben mich immer eine große Begeisterung für mein Fachgebiet und ein hohes Verantwortungsgefühl für die uns zugewiesenen Menschen sowie eine stetige Neugier und Freude an Neuem und Veränderungen begleitet. So hat sich oft eines nach dem anderen ergeben: ich wollte wissen, wie man in meinem Fach wissenschaftlich arbeitet, und habe mir in meinem damaligen Umfeld Personen gesucht, die mich auf diesem Weg lehren, unterstützen und begleiten konnten. Ich hatte immer ein nächstes Ziel vor Augen und immer wieder neue Ziele und Perspektiven gesucht“. Weiter führt sie aus: „Natürlich spielt auch das Umfeld eine Rolle: dass die eigene Arbeit gesehen wird, dass man sich in der wissenschaftlichen und Fachgemeinschaft vernetzt und aufkommende Chancen nutzt, aber auch der Mut, ungewohnte Wege zu gehen und eigenständige Entscheidungen zu treffen, das hat sich gelohnt. Und letztlich ist bei jeder Karriere auch Glück dabei. Prägend waren für mich auch meine sehr inspirierenden und ebenfalls vom Fachgebiet begeisterten Vorgesetzten während meiner Ausbildungszeit und ebenso sehr zielstrebige und forschungsbegeisterte Kolleginnen, die mich oft „mitgezogen“ haben.“

#### ➤ **Rolle als Frau und Mutter – Herausforderungen und Lösungsansätze**

Als besonders herausfordernd wird beschrieben, „dass wir im deutschsprachigen Raum - anders als im Ausland - immer noch in einer Kultur leben, in der uns Frauen von klein auf erklärt wird, dass es die Aufgabe der Frau ist, sich um die Kinder zu kümmern. Wer ein halbes Jahr nach der Geburt wieder zu arbeiten beginnt, gilt schnell als Rabenmutter. Oft wird der Wunsch einer Frau, Karriere zu machen, in unserer Gesellschaft als irritierend wahrgenommen.“ Folglich ist es von essenzieller Bedeutung, beruflich erfolgreiche Frauen öffentlichkeitswirksam sichtbar zu machen und dadurch Mädchen und jungen Frauen zeigen, dass es keine „gläserne Decke“ gibt, die sie nicht überwinden können.

Karrieretechnische Hindernisse offenbaren sich zudem durch verlängerte Karenzzeiten (Erziehungszeit etc.), da während diesen sich bei einigen der befragten Professorinnen der Eindruck verfestigte, dass beispielsweise weniger qualifizierte Kollegen als Forschungsleitung eingesetzt wurden. Eine Bevorzugung männlicher Kollegen bei Schlüsselpositionen und prestigeträchtigen Aufgaben – wie internationale Einsätze und Hauptvorträge – unterstreicht und verstärkt die bestehenden Ungleichheiten. „Das Schwierigste waren und sind aber massive Widerstände und öffentliche Angriffe, die leider auch von Frauen ausgingen, was sehr schade ist, weil gerade Frauen Frauen gegenüber wertschätzend sein sollten“, wird durch eine Kollegin ehrlich ausgeführt.

Andere Professorinnen ergänzen: „Mehrfach wurde festgestellt, dass Absprachen über die weitere wissenschaftliche Karriere nicht immer eingehalten wurden und dadurch wurde realisiert, dass es nicht unbedingt nur um Leistung im System geht, sondern mindestens genauso viel um Netzwerk, was Frauen auch im Allgemeinen weniger haben und was es noch schwieriger macht, wenn man aus dem Ausland in das deutsche Wissenschaftssystem kommt“.

Bemerkenswert ist, dass mehr als die Hälfte der neu berufenen Professorinnen an der Medizinischen Fakultät Heidelberg sich eher grundlagen-orientierten Fachgebieten widmen und nicht in einem schwerpunktmäßig klinischen Fachgebiet tätig sind. Als ausschlaggebende Gründe hierfür wurden nicht nur das tiefe wissenschaftliche Engagement genannt, sondern insbesondere auch die Möglichkeit, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Das relativ flexible Arbeiten, welches eine wissenschaftliche Karriere ohne klinische Verpflichtung erlaubt, war für viele der befragten Kolleginnen ein maßgeblicher Grund für die Wahl der vorwiegend grundlagen-orientierten wissenschaftlichen Tätigkeit.

„Zum Beispiel war am „European Molecular Biology Laboratory“ (EMBL) bereits Mitte der 90er Jahre die Kinderbetreuung gut etabliert - ein wichtiger Grund, eine Postdoktorandenstelle dort anzunehmen“, führt eine Kollegin aus. „Von großer Bedeutung war auch die Unterstützung durch meinen Mentor, der mir flexibles Arbeiten ermöglichte. Allerdings ohne sehr große intrinsische Motivation wäre eine wissenschaftliche Laufbahn nicht möglich gewesen“. Die Professorin ergänzt: „Genauso wichtig ist ein Partner, der die Herausforderungen des Familienlebens in allen Belangen teilt. Anfang der 90er Jahre habe ich mich an der Fakultät manchmal als Einzelfrau in bestimmten Gruppen recht einsam gefühlt; das hat sich inzwischen schon geändert, wobei es doch insgesamt nicht überraschend ist, dass in der universitären medizinischen Klinik und Forschung Frauen weiterhin in Leitungsfunktionen deutlich unterrepräsentiert sind.“

Eine andere Kollegin führt fort: „Lange Zeit hatte ich als Frau in der Medizin und Wissenschaft nicht das Gefühl gehabt, entscheidend benachteiligt zu sein, sieht man davon ab, dass die Rolle als Mutter die Möglichkeiten und Freiheiten doch einschränkt. Das Gefühl, als Frau benachteiligt zu sein, stellt sich bei mir erst seit dem Zeitpunkt der Übernahme von Leitungsfunktionen ein. Hier ist es meines Erachtens nach schwieriger, als Frau wahr- und ernstgenommen zu werden“. Eine andere Professorin gibt folgende Eindrücke wieder: „Ich habe von Anfang an sexistische Anfeindungen erlebt, sowohl von höhergestellten (die meine Qualifikation oder Wissen öffentlich diffamiert haben) als auch von gleichgestellten Kollegen, die meine Leistungen einer Frauenquote zugeschrieben haben. Auch habe ich beobachtet, wie Kolleginnen sich bewusst klein oder abweisend geben, um gefördert oder ernst genommen zu werden (z.B. eine Brille tragen, um nicht sexy zu wirken und um vom Frausein abzulenken). Ich habe mich immer erfolgreich gegen Anfeindungen wehren können. Leider hat sich in

den letzten Jahren diesbezüglich noch nicht viel geändert“, wie auch aktuelle Umfragen zur sexuellen Belästigung an den Unikliniken in Baden-Württemberg leider zeigen.

Positiv ist hervorzuheben, dass heute neben den grundlagen-orientierten Fachgebieten aber auch klinische Disziplinen Frauen Karrierewege eröffnen, nicht zuletzt durch flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeitarbeit oder besondere Bereitschaftsdienste, die eine Anwesenheit vor Ort teilweise entbehrlich machen. Viele Aufgaben lassen sich schon langfristig planen und damit leichter mit etwaigen familiären Verpflichtungen vereinbaren. Auch sind in klinischen Fächern an der Medizinischen Fakultät Heidelberg inzwischen einige leitende Stellen mit Frauen besetzt.

„Die bekannten Nachteile, denen Frauen oft gegenüberstehen, kenne natürlich auch ich“, führt eine Kollegin aus einem klinischen Fach aus, „beispielsweise die bessere Sichtbarkeit und Durchsetzungsfähigkeit der Männer, das oft männlich geprägte Umfeld, in dem meist Männer als besser geeignet gesehen und gefördert werden, und Nachteile, die sich zum Beispiel durch Erziehungszeiten und Betreuungspflichten ergeben.“ Noch werden an den Medizinischen Fakultäten vor allem auch in Baden-Württemberg immer noch deutlich mehr Männer als Frauen in ärztliche Direktionspositionen berufen, gleichzeitig schließen jedoch deutlich mehr Frauen als Männer das Medizinstudium ab. „Hier gibt es eine Diskrepanz, die einerseits darin liegt, dass Frauen immer noch nicht glauben, dass sie angesichts des Wunsches, eine Familie zu gründen, geeignet sind, eine Leitungsfunktion zu übernehmen und andererseits ist in den Vorstellungswelten vieler männlicher Kollegen eine ärztliche Direktorin beispielsweise der Chirurgie, Orthopädie oder Kardiologie oft prinzipiell nicht denkbar. Hier muss angesetzt werden, indem starke Frauennetzwerke an den Kliniken aufgebaut werden, Frauen aktiv gefördert und unterstützt werden und Frauen miteinander über Fachbereichsgrenzen kooperieren, anstatt Energie in wenig konstruktive Wettbewerbe zu verschwenden“, unterstützt die Professorin die gleichstellungsrelevanten Bestrebungen an der Fakultät.

Eine von allen Professorinnen mit Kindern einstimmig betonte Herausforderung ist die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insbesondere jene, die Teile ihrer Karriere im Ausland verbrachten, betonen die dortige Selbstverständlichkeit einer ausgeglichenen Geschlechterbalance am Arbeitsplatz und eine fortschrittlichere Auffassung von Work-Life-Balance im Vergleich zu Deutschland, wo diese Harmonisierung nach wie vor herausfordernd bleibt. Vereinbarkeit ist in Deutschland leider trotz vielfältiger Bemühungen immer noch ein Spannungsfeld. „Man muss vor allem mit sich und der Familie im Reinen sein, was hilft ist eine gute Selbstreflexion, was man kann und was nicht. Als Ehefrau und Mutter ist es ein Spagat, neben der klinischen Tätigkeit auch noch Forschungsprojekte voranzutreiben und dabei die Kinder nicht aus dem Blick zu verlieren. Ich muss für mich klar feststellen, dass meine beruflichen Erfolge auf Kosten meiner eigenen Freizeit / meiner

Hobbys und meiner Familie erarbeitet wurden. Ohne die Unterstützung durch meinen Mann und das familiäre Umfeld wäre es nicht möglich gewesen, wissenschaftlich in dem Umfang zu arbeiten, wie ich es getan habe“, resümiert eine Professorin. „Eine weitere Herausforderung ist aufgrund der vielen Umzüge manchmal auch die Entfernung von der Primärfamilie, so müssen soziale Netze immer wieder neu geflochten werden. Man ist auf private Unterstützung angewiesen und gute Absprachen sind notwendig, besonders, wenn beide akademische Karriere machen wollen.“

Es wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass es in Heidelberg bis vor wenigen Jahren für Professorinnen leider nur sehr teure Kindergartenplätze gab, die nur teilweise vom Klinikum unterstützt wurden. Demnach blieb vielen keine Wahl, als teure private Betreuungsoptionen zu nutzen, um die notwendige Flexibilität für Dienstreisen und andere berufliche Verpflichtungen in leitenden Positionen zu gewährleisten. In den letzten Jahrzehnten hat sich tendenziell die Kinderbetreuung von der Kinderkrippe bis zur Kernzeitbetreuung in der Schule zwar deutlich verbessert, jedoch ist eine qualitativ gute und bezahlbare Kinderbetreuung nach wie vor ein zentrales Hindernis in der Chancengleichheit von Männern und Frauen, insbesondere im Kampf um Spitzenpositionen.

Als weitere Herausforderung auf dem Weg zur Professur wurde angemerkt: „Um als Frau und Mutter für Führungspositionen in Betracht zu kommen, müssten weiter gefasste Kriterien bei den Berufungen einbezogen werden, denn die Karriereschritte erfolgen oft mit deutlicher zeitlicher Verzögerung bzw. sind mit übermäßigem persönlichen Einsatz verbunden.“ Es hat sich bei einigen Professorinnen der Eindruck verfestigt, dass „Diskussionen um eine angemessene Bezahlung sehr zäh sind und systematisch prokrastiniert werden“, was aktuelle Zahlen zum Gender Pay Gap belegen (<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-32859-7>). Angesichts der sinkenden Anzahl von Männern im Medizinstudium und ärztlichen Berufen sollten die Fakultät, die Universität, die Stadt und das Land die zunehmende Bedeutung von Vereinbarkeit und Familie in diesen Feldern anerkennen und fördern.

„Aus eigener Erfahrung halte ich eine Partnerschaft auf Augenhöhe und ein gegenseitiges Fördern und Unterstützen für wichtig, damit eine Karriere gelingen kann. Weiterhin halte ich für notwendig, mehr Frauen in Führungspositionen zu berufen, da sich manche männlichen, Frauen benachteiligenden Verhaltensweisen anders kaum zurückdrängen lassen werden. Ohne Quote wird dies noch Jahre dauern oder überhaupt nicht gelingen. Gleichstellungsthemen sollten in der Gesellschaft schon sehr früh angegangen werden, die derzeitigen Bemühungen reichen nicht aus – im Gegenteil, aktuell geht die Entwicklung wieder vermehrt in Richtung einer Abwertung von Frauen, die sich das leider oft gefallen lassen und solche Tendenzen sogar noch unterstützen“, schätzt eine Kollegin die aktuelle Situation in der Gesellschaft ein.

Die befragten Professorinnen wurden auch gebeten, Vorschläge für nötige und mögliche Veränderungen zu machen. Darauf gab es die folgenden Antworten: „Berufstätige Eltern sollten jedenfalls mehr Unterstützung bei der Kinderbetreuung bekommen, es sollte mehr qualifizierte Betreuungseinrichtungen geben, die bei Bedarf eine Betreuung auch rund um die Uhr und flexible Bring- und Abholzeiten anbieten. Auch Mentoring-Systeme, wie sie bereits bestehen, und Qualifizierungsprogramme für angehende Führungskräfte können sehr hilfreich sein, und ebenso der Austausch mit anderen, an einer Karriere in Medizin und Forschung interessierten Kollegen und Kolleginnen und mit bereits erfolgreichen Vorbildern.“

Eine weitere zentrale Herausforderung vor dem Hintergrund sozio-demografischer Veränderungen ist auch die Zunahme von familiärer „Care Arbeit“ bezogen auf alternde Menschen wie Eltern und nahe Verwandte. Wenn die Eltern Pflege benötigen und sogar gleichzeitig noch kleine Kinder da sind, wird die eh schon oft von Frauen wahrgenommene Sorgearbeit zu einer doppelt belastenden Verpflichtung. So ist die Einschätzung einer Professorin zu diesem Thema: „Eine schwierige und anstrengende Zeit gab es, als dann meine Eltern altersbedingt krank wurden und man den Spagat zwischen Arbeit und dieser Fürsorge zu meistern hatte. Neben viel Organisation, mit der man die meisten Herausforderungen bewältigen kann, war und ist für mich der wichtigste unterstützende Faktor die Familie und mein Partner, der trotz seines eigenen, sehr fordernden Berufs bereit war, jeweils mit mir an den für mich passenden Arbeitsort zu wechseln und mich bei meinen Entscheidungen stets fördernd und klug zu beraten und zu unterstützen.“

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass es gilt, neben der Problematik der Familienarbeit die fortschrittlichen Konzepte der New-Work-Bewegung umfassend in wissenschaftliche sowie klinische Arbeitsumgebungen zu integrieren: Home-Office, flexibles Arbeiten, Gleitzeitangebote und Teilzeitoptionen sollten Selbstverständlichkeiten für alle Mitarbeitenden sein und alle wichtigen Besprechungen innerhalb der Arbeitszeit abgehalten werden.

#### ➤ **Fazit für die Zukunft**

Unabdingbar für eine erfolgreiche medizinische Laufbahn, ungeachtet des Geschlechts, ist eine leidenschaftliche Motivation und Interesse für die Medizin. Medizinische Forschung ist dabei die treibende Kraft, durch die man verändern und mitgestalten kann.

„Jungen Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen möchte ich empfehlen, sich frühzeitig Mentorinnen und Mentoren zu suchen. Arbeiten Sie mit Vorgesetzten, die den beruflichen und wissenschaftlichen Werdegang unterstützen, mit Vorgesetzten, die ihre Netzwerke zur Verfügung stellen und Projektverantwortung übertragen. Außerdem unabdingbar ist ein dichtes soziales Netz, welches für

die Vereinbarkeit von Kindern, Beruf und Familie unerlässlich ist“, führt eine langjährige Professorin aus, die als eine der ersten Abteilungsleiterinnen mit Kind an der Medizinischen Fakultät in Heidelberg tätig war. Ihre Erfahrung resümiert sie wie folgt: „Man darf keine Angst vor Fremdbetreuung der Kinder haben, die sind auch gerne mit anderen Menschen als nur den Eltern zusammen. Lassen Sie sich von den Verwandten / Kolleginnen und Kollegen / der Gesellschaft bitte nicht einreden, eine schlechte Mutter zu sein. Es gibt wenige suffiziente Unterstützungssysteme, es sei denn, man investiert in diese und organisiert sich selbst. Es ist mit guter Organisation, Flexibilität des Partners und Investition in die Kinderbetreuung möglich, aber man muss seinen Frieden damit machen, dass es nicht die Quantität, sondern die Qualität der Familienzeit ist, die man gestaltet“.

An den wissenschaftlichen und medizinischen Nachwuchs gewandt: „Trust your heart“; wähle den Fachbereich, der dir Freude bereitet und das Team, bei dem du Erfüllung spürst: Die Wissenschaft ist ein spannender und lohnender Beruf! Manchmal kann der Beruf sehr herausfordernd sein, doch handelt es sich um ein naturgemäß optimistisches Unterfangen von engagierten Menschen, die die Hoffnung haben, dass neue Entdeckungen in der Medizin zu einer besseren Patientenversorgung führen.“

In Bezug auf die Leitungsfunktion: „Es kann sehr erfüllend sein, Menschen mit unterschiedlichem Background zusammenzubringen, um ein wissenschaftliches Problem zu lösen. Die Verfolgung gemeinsamer Ziele und der Respekt vor vielfältigen kulturellen Perspektiven bereichern unser Leben auf unzählige Weise. In Zeiten politischer Unsicherheit können die Wissenschaften auch Hoffnung geben. Die internationale wissenschaftliche Gemeinschaft ist ein Paradebeispiel dafür, wie unsere globale Gesellschaft mit gegenseitigem Respekt funktionieren kann, indem sie Brücken baut und Partnerschaften schafft.“

**Mit diesem Einblick in ihre Karrierewege möchten unsere Professorinnen als Vorbilder dem wissenschaftlichen und ärztlichen Nachwuchs Mut machen und zeigen, dass Chancengleichheit auch in einer Spitzenfunktion der Hochschulmedizin gelingen kann!**

