



GENDER:UNIT

Medizinische Universität Graz



## blickpunkt:karriere

Informationen zum Thema wissenschaftliche Karriere an der Medizinischen Universität Graz unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Fragestellungen



# **blickpunkt:karriere**

Informationen zum Thema wissenschaftliche Karriere an der  
Medizinischen Universität Graz unter Berücksichtigung geschlechts-  
spezifischer Fragestellungen

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
1. Karrieremöglichkeiten an der Medizinischen Universität Graz, Laufbahnmodell .....	4
2. Frauen und Medizin – Karrieren und Barrieren.....	7
3. Mögliche Karrierehemmnisse für Frauen in der Medizin .....	9
4. Karrieretipps von WissenschaftlerInnen der Medizinischen Universität Graz .....	14
5. Angebote für Frauen an der Medizinischen Universität Graz .....	38
Literatur.....	45
Kontakt .....	48

## Impressum

**Herausgeberin:** Gender:Unit der Medizinischen Universität Graz

**Idee & Konzept:** Verena Kuckenberger

**Text, Recherche & Interviews:** Eva Calvi, Kerstin Kahlsberger, Cornelia Eichner, Verena Kuckenberger

**Layout & Druck:** Crossdesign

**Auflage:** 500 Stück

Graz, März 2012



**Andrea Langmann**  
*Vizerektorin für Personal  
und Gleichstellung*

## Vorwort

Die Planung einer wissenschaftlichen Karriere beginnt idealerweise bereits in der Studienzeit. Denn je früher man beginnt darauf hinzuwirken, desto besser stehen die Chancen, auf diesem Karriereweg auch erfolgreich zu sein und sich selbst verwirklichen zu können. Nach wie vor scheint dieses Ziel allerdings für Nachwuchswissenschaftler einfacher zu realisieren zu sein, als für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Gründe hierfür sind vielfältig – sie reichen von Mehrfachbelastungen bis zu unterschiedlichen Bewertungsmaßstäben für Männer und Frauen.

Dieser möglichen Barrieren sollte man sich gerade als Frau bewusst sein, denn nur so kann man Herausforderungen bewusst begegnen, sich darüber klar werden was man will und zielstrebig und selbstbewusst die eigenen Karrierepläne verfolgen.

Die vorliegende Broschüre soll daher Informationen zur wissenschaftlichen Laufbahn bieten, besondere Stolpersteine aufzeigen, aber auch wertvolle Tipps bieten, worauf Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Planung achten sollten.

**Andrea Langmann**  
*Vizerektorin für Personal  
und Gleichstellung*

# 1. Karrieremöglichkeiten an der Medizinischen Universität Graz, Laufbahnmodell

## DIE MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT GRAZ WILL DIE BESTEN

„An der Med Uni Graz bleiben“, diese Zukunftsperspektive ist auch heute noch für viele Studierende verlockend. Das Tätigkeitsspektrum von universitären MitarbeiterInnen ist vielfältig. Die neuesten Entwicklungen im Fachbereich verfolgen, Reisen zu internationalen Symposien und Kongressen, mit internationalen PartnerInnen Projekte leiten und Studierende unterrichten ist ein abwechslungsreicher und herausfordernder Beruf mit hohem sozialem Ansehen. Möchte man an der Medizinischen Universität Graz bleiben, dann hat man einen inspirierenden Weg vor sich und muss dafür ein hohes Maß an Engagement mitbringen. Eine universitäre Karriere setzt die Bereitschaft für ständige Weiterbildung (lebenslanges Lernen) und persönliche Entwicklung voraus. **Exzellenz in Forschung und Lehre** ist gefragt.

## STUDIUM

Eine wissenschaftliche Karriere beginnt nicht erst nach dem Studienabschluss, sondern schon lange vorher. Bereits während des Studiums ist es sinnvoll, sich für eine bestimmte Fragestellung zu interessieren und bei einer wissenschaftlich aktiven Arbeitsgruppe als ProjektmitarbeiterIn Anschluss zu suchen. Das Forschungsportal der Medizinischen Universität Graz gibt Auskunft, welche Forschungsthemen an der Universität bearbeitet werden, welche Methoden angewandt werden, welche Forschungsprojekte laufen und welche Forschungsergebnisse publiziert werden. <http://forschung.medunigraz.at/>.

An das Diplomstudium kann ein Doktoratsstudium anschließen. Alternativ kann man das wissenschaftliche

„Handwerkszeug“ bei einem zwei- bis dreijährigen Aufenthalt in einer Arbeitsgruppe im Ausland erlernen. Begonnen werden kann damit unmittelbar nach Studienabschluss oder auch nach dem Turnus bzw. am Beginn der Ausbildung zum Facharzt/ zur Fachärztin. Entschließt man sich für ein Doktoratsstudium an der Medizinischen Universität Graz so beträgt die Mindeststudiendauer drei Jahre. Doktoratsstudierende der Medizinischen Universität Graz, die diesen Weg gehen, haben einen Vorteil: Alle PhD-Studierenden sind angestellt. Näheres unter <http://www.medunigraz.at/phd> und <http://www.medunigraz.at/medwissenschaften>

## **AUSBILDUNG ZUM FACHARZT / ZUR FACHÄRZTIN**

Hat man sich erfolgreich um eine Ausbildungsstelle zur/ zum Fachärztin/Facharzt beworben und bereits ein Doktoratsstudium begonnen oder sogar abgeschlossen, hat man gute Chancen auf eine langfristige Karriere an der Universität. Spätestens während der Ausbildung sollte man sich für einen Auslandsaufenthalt interessieren und wissenschaftliche Projekte initiieren. Ein Stipendium, z.B.: das Hertha Firnberg oder Elisa Richter Stipendium des FWFs, mit einem damit verbundenen Auslandsaufenthalt ist die richtige Voraussetzung um an der Universität langfristig Fuß zu fassen.

*(Überblick der Stipendien siehe Seite 40)*

## QUALIFIZIERUNGSPHASE UND LANGZEITPERSPEKTIVE PROFESSUR

Auch in dieser Phase muss man viel Fleiß und Durchhaltevermögen mitbringen. Neben der Ausbildung sollte man stetig am „publication record“ und an der Einwerbung von Drittmitteln arbeiten. Man kann sich von einer Ausbildungsstelle zum Facharzt, zur Fachärztin oder von einer UniversitätsassistentInnenstelle (Voraussetzung: Facharzt/Fachärztin bzw. Post-Doc) um eine Qualifizierungsvereinbarung bewerben. Jährlich schreibt die Universität im Herbst einen Call aus, wo die Besten das Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung von der Universität erhalten. Während der Qualifizierungsphase (in der Regel 4 Jahre) schärft man das eigenständige Forschungsprofil. Das Leiten einer Arbeitsgruppe, die Anzahl und die Qualität der Publikationen, die eingeworbenen Drittmittel, die Betreuung des wissen-

schaftlichen Nachwuchses und der wissenschaftliche Auslandsaufenthalt sind dafür relevante Kriterien. Bei Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (Vertrag zwischen der Person und der Universität) erhält man den Titel „Assoziierte Professorin, assoziierter Professor“, das bisher befristete Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit verlängert und das Gehalt wird angehoben. Assoziierte ProfessorInnen der Medizinischen Universität Graz sind in ihrer wissenschaftlichen Karriere international und national bereits so weit, dass als nächster Schritt die Bewerbung um eine „Universitätsprofessur“ möglich ist.

### Kontakt und Laufbahnberatung:

**Mag. Cornelia Eichner**

Büro der Vizerektorin für Personal und Gleichstellung

**Tel: +43/316/385-72019, Fax: +43/316/385-72031**

[cornelia.eichner@medunigraz.at](mailto:cornelia.eichner@medunigraz.at)



## 2. Frauen und Medizin – Karrieren und Barrieren

In Österreich ist es Frauen erst seit etwa 100 Jahren möglich, Medizin zu studieren. Lange Zeit wurde damit argumentiert, dass sie ihre Bestimmung als Hausfrau und Mutter hätten und es nicht in ihrer Natur liegen würde, sich intellektuell zu betätigen oder gar in einer ärztlichen Praxis tätig zu sein. Erst im Jahr 1901 besuchten Frauen erstmals die damalige Medizinische Fakultät in Graz, was jedoch noch lange Zeit heftig diskutiert wurde.

Mittlerweile studieren deutlich mehr Frauen als Männer Medizin, sie erzielen häufig bessere Leistungen und zeigen hohes Engagement. Umso verwunderlicher erscheint die Tatsache, dass Leitungspositionen trotzdem noch immer signifikant seltener von Frauen besetzt sind, der Frauenanteil auffallend niedrig liegt und nur „ein Bruchteil des weiblichen Ausgangspotenzials eine Führungsposition“<sup>1</sup> erreicht (vertikale Segregation). Ebenfalls zu beobachten

ist eine horizontale Segregation nach Fachbereichen.

**„Nicht alle Fächer sind ‚frauenfreundlich‘ und einige der ganz großen Fächer weisen nach wie vor sehr geringe Frauenanteile auf.“<sup>2</sup>**

So bleibt beispielsweise das Fach Chirurgie eher männlich dominiert, während vor allem Pädiatrie eines der Gebiete ist, in denen ein sehr hoher Anteil an Frauen tätig ist. Trotz hoher Qualifikationen scheint das sogenannte *glass ceiling* oder *leaky pipeline* Phänomen, welches für das „Hängenbleiben“ qualifizierter Frauen in mittleren Positionen steht, Frauen eine ebenso erfolgreiche Karriere wie Männern zu verwehren.

Im medizinischen Kontext lässt sich zunehmend eine „Feminisierung der Medizin“ feststellen, welche jedoch „vor

den Leitungspositionen im akademischen Umfeld Halt“<sup>3</sup> macht: Die Anzahl der Studentinnen, Absolventinnen und des weiblichen ärztlichen Personals nimmt seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts beständig zu. Dies bedeutet, dass Frauen „die Medizin als ein für sie attraktives Berufsfeld entdecken“<sup>4</sup>.

Damit dieses jedoch nicht an Attraktivität verliert und auch für Frauen bestmögliche Karrierechancen bietet, sind gewisse Probleme und Hindernisse zu beseitigen.

**„Von einer tatsächlichen Feminisierung kann erst dann gesprochen werden, wenn die Mehrzahl der Lehrstühle durch Frauen besetzt und wenn von dort der Input von Frauen tatsächlich stärker ist.“<sup>5</sup>**

Doch worauf kann diese Unterrepräsentanz des weiblichen Geschlechts in höheren Positionen, Fachbereichen und wissenschaftlichen Karrieren trotz zumindest gleichwertiger Leistungen zurückgeführt werden?

Um auch weibliche Potentiale optimal nutzen, Frauen fördern und Geschlechtergerechtigkeit im Sinne des gesetzlich verankerten Gender Mainstreaming herstellen zu können, müssen vorab einige Hemmnisse, die (wissenschaftlichen) Frauenkarrieren im Wege zu stehen scheinen, sowie „Stolpersteine“ beim Namen genannt werden, um adäquat darauf reagieren und eine partnerschaftlich – menschliche Medizin gewährleisten zu können.

---

<sup>1</sup> Bericht der BLK: Frauen in der Medizin. Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Bonn 2004. S. 11

<sup>2</sup> Ackermann – Liebrich, U.: Welche Frauen hat die Medizin? S. 18

<sup>3</sup> Dalhoff, Jutta: Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien zu ihrer Förderung. [S.12].

<sup>4</sup> Buddeberg – Fischer, B.: Welche Frauen braucht die Medizin? Karriereentwicklung von Frauen und Männern in der Medizin. In: Feminisierung der Medizin – Chance oder Risiko? Am Beispiel der Frauenheilkunde. hrsg.v. Vetter, Klaus / Buddeberg, Claus. akademos Wissenschaftsverlag. 1. Aufl. Hamburg. 2003. [S.26].

<sup>5</sup> Ackermann – Liebrich, U.: Welche Frauen hat die Medizin? S. 20f.

### 3. Mögliche Karrierehemmnisse für Frauen in der Medizin

Wagen wir einen Blick zurück in die Vergangenheit: Im Zuge der Industrialisierung des 18. Jahrhunderts und der daraus resultierenden Trennung von öffentlicher und privater Sphäre wurden den Geschlechtern unterschiedliche (Charakter-)Eigenschaften zugeschrieben, woraus sich spezifische Rollenverteilungen ergaben. Diese Polarisierung „führte zu unterschiedlichen Wahrnehmungen der Lebensrealitäten bei Frauen und Männern“<sup>1</sup>. Derartige Rollenzuweisungen und heute noch tief verankerte Denk- und Verhaltensmuster können diverse Konsequenzen nach sich ziehen: Sie beeinflussen beispielsweise Gesundheit und Lebenserwartung und sie prägen Familie und Partnerschaft. Soziologischen Untersuchungen zur Folge zeigen sich auch heute noch geschlechtsspezifische Stereotype in der Gesellschaft: Frauen werden überwiegend als emotional, abhängig, anlehnungsbedürftig, gesprächig und expressiv

gesehen, während Männer als selbstsicher, unabhängig, willensstark und überlegen gelten<sup>2</sup>.

Da Frauen aufgrund ihrer „biologischen Fähigkeiten“ traditionell primär der Reproduktionsbereich zugewiesen wurde, leisten sie auch heute noch den Großteil der unbezahlten Hausarbeit, Kinderbetreuung sowie Erziehungsarbeit, unterbrechen ihre Ausbildung für Schwangerschaften und sehen sich oftmals einer Mehrfachbelastung im Beruf ausgesetzt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt eine Mehrfachbelastung dar, die sich negativ auf ihren Karriereweg auswirken kann.

Untersuchungen konnten jedoch aufzeigen, dass Frauen, auch bei gleicher beruflicher Qualifikation<sup>3</sup>, seltener als Männer Karriere machen, häufiger in Teilzeit arbeiten und

der Frauenanteil mit steigender Hierarchiestufe abnimmt<sup>4</sup>, weil

**„sie sich einen vielschichtigeren Lebensplan vornehmen als die meisten Männer. Sie wollen familiäre und berufliche Wünsche, die eigene Karriereplanung und diejenige des Partners unter einen Hut bringen“<sup>5</sup>.**

Dies bedeutet, dass „Schwerpunktgebiete, in denen Ärztinnen verstärkt vertreten sind, zumeist geregelte Arbeitszeiten [ermöglichen], häufiger die Option [bieten], einer Teilzeittätigkeit nachzugehen und eine geringere Zahl an Überstunden [erfordern]“<sup>6</sup>, was einen Hinweis darauf gibt, dass Frauen die Kinderbetreuungssituation in ihren Karriereverlauf verstärkt einkalkulieren, da „der Wunsch nach Beruf *und* Familie heute noch zum Lebensentwurf der meisten jungen Frauen gehört“<sup>7</sup>. Zudem legen sie mehr Wert auf einen *controllable lifestyle* und haben bei gleicher Arbeitsbelastung eher als Männer das Gefühl, dass ihr Familienleben zu kurz kommt. „Zwar wünscht sich die Mehrzahl aller Studienabgänger[/innen] – Männer wie Frauen – eine gute Vereinbarkeit des Berufes mit der Familie; während Frauen jedoch die Familie priorisieren, lassen sich Männer dadurch in ihrer Karriereplanung weniger behindern“<sup>8</sup>.

**„Insofern ist die Frage nach den Möglichkeiten der Vereinbarkeit auch zentral für die Fragen nach beruflich erfolgreichen Wegen“<sup>9</sup>.**

Überdies müsste sicherlich auch eine Diskussion über die Flexibilisierung von Arbeitszeiten geführt werden, was speziell Eltern entgegenkommen würde. Neben dem Mutterschaftsurlaub sollte außerdem auch der Vaterschaftsurlaub unterstützt werden. Ausreichende Informationen über die Inanspruchnahme der Väterkarenz, „Papamonat“, Elternzeit, Karenzzeit – Splitting oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf o.ä. müssen hierzu offengelegt werden, um in weiterer Folge auch Männer zu diesem Schritt zu motivieren.

Für Frauen scheint es zudem seltener in Frage zu kommen, „für eine Anstellung in eine andere Stadt oder ein anderes Land zu ziehen, wenn dies z.B. nicht zusammen mit Partnerin bzw. Partner und/oder Familie möglich ist“<sup>10</sup>. Sie verfügen somit über eine geringere Mobilitätsneigung, was sich auf das Fortschreiten der eigenen Karriere negativ auswirken kann.

Auch bei der Wahl der Fachgebiete zeigen sich geschlechtsspezifische Differenzen: Während Frauen vor allem Wert auf eine kurze, überschaubare Ausbildungsdauer legen,

interessieren sich Männer besonders für Forschungstätigkeiten, hohes Einkommen und Ansehen<sup>11</sup>.

Es zeigt sich, „dass Frauen signifikant besser und mehr publizieren müssen, um gute Einschätzungen und Stipendien zu erhalten“<sup>12</sup>, um in weiterer Folge in ihrer wissenschaftlichen Karriere erfolgreich zu sein. Hier müssten vor allem auch „die Altersgrenzen bei der Vergabe von Stipendien hinterfragt werden – nicht nur für Mütter, sondern auch für Väter“<sup>13</sup>.

Studien zufolge sinkt das berufliche Selbstvertrauen von berufstätigen Ärztinnen im Laufe der Zeit, während das ihrer männlichen Kollegen steigt<sup>14</sup>.

Eine Folge des „Glasdeckeneffekts“ ist, dass sowohl Frauen als auch Männer dazu neigen, Frauen unterzubewerten und Männer überzubewerten. Das führt zu unbewusster Ungleichbehandlung und indirekter Diskriminierung<sup>15</sup>. Wie unter anderem Studien zu Karriere in Wissenschaft von Bochow und Joas aufzeigen konnten, haben Frauen mit überdurchschnittlichen Leistungen in der Regel weniger Erfolg als Männer mit unterdurchschnittlichen Leistungen.<sup>16</sup> So zeigen sich in Berufsbiographien geschlechtsspezifische Unterschiede, die Frauen meist benachteiligen und an

einem Karrieresprung und beruflichen Aufstieg hindern. Frauen schätzen zudem meist mit steigender Qualifikation ihre Chancen auf eine erfolgreiche Bewerbung niedriger ein als Männer, was als „Selffulfilling – Prophecy“<sup>17</sup> betrachtet werden könnte.

Auch in Bezug auf Führungsstile und PatientInnenversorgung lassen sich gewisse Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen: Männer fokussieren in der Regel stärker auf Außenkontakte und Forschung, während sich Frauen verstärkt mit der Versorgung der PatientInnen beschäftigen und neben den körperlichen Beschwerden vor allem auch auf die emotionale Befindlichkeit der PatientInnen achten. Studien von Levinson zufolge sind PatientInnen mit Männern und Frauen als Ärzte beziehungsweise Ärztinnen jedoch gleichermaßen zufrieden.<sup>18</sup>

Berufungsverfahren erscheinen als nicht ausreichend transparent, was zur Folge haben kann, dass durch subjektive Bewertungen in der Auswahl Männer bevorzugt werden. Strukturelle Veränderungen mit dem Ziel einer größeren Objektivierbarkeit und Transparenz, vor allem in der Auswahl, in der unterschiedliche Wahrnehmungen und Bewertungen der BewerberInnen eine große Rolle spielen – auch in Bezug auf die Begünstigung von Männern – wä-

ren demnach dringend von Nöten, denn Frauen streben aufgrund demotivierender Prozesse und diskriminierender struktureller Bedingungen immer noch seltener als Männer eine weiterführende Karriere als Ärztin oder Wissenschaftlerin an. So kann die Feminisierung der Medizin auch die Konsequenz tragen, dass der karriereorientierte Nachwuchs langfristig abnimmt.

Männer sind in der Regel häufiger als Frauen Teil von informellen und formellen karrierefördernden Netzwerken<sup>19</sup>.

**„Frauen verfügen in der Regel über kein vergleichbares Netzwerk als Supportsystem<sup>20</sup>“.**

Durch Bildung von frauenspezifischen karrierefördernden Netzwerken könnten Frauen außerdem verstärkt dazu angeregt werden, (Lehr-) Erfahrungen, Kompetenzen und In-

formationen untereinander auszutauschen, höheres Selbstbewusstsein zu erlangen und sich gegenseitig zu stärken. Auf diese Weise würde Chancengleichheit in der Wissenschaft gefördert werden.

Der Arbeitsalltag und die Arbeitsbedingungen von Frauen in der Medizin gestalten sich oft verschiedenartig zu dem von Männern. Frauen bekommen weniger Raum und Infrastruktur bereitgestellt, werden oft von wichtigen Entscheidungsprozessen und Informationen ausgeschlossen und haben ein niedrigeres Einkommen<sup>21</sup>.

**Wichtig erscheint es hier, Frauen früh genug auf genderspezifische Probleme in einer Medizinkarriere hinzuweisen und zu einer zielgerichteten, bewussten Planung der eigenen Karriere (unter Berücksichtigung persönlicher Wünsche) zu motivieren.**

---

<sup>1</sup> vgl. Mosimann, Monika / Gross – Meier, Katharina: Von Penelope bis Athene: von der Arztgattin zur Ärztin. In: Primary Care. 2001. S.23

<sup>2</sup> Riecher, Anita / Gunten, Anne von / Landmann, Regine: Genderspezifische Nachwuchsförderung in der Medizin: eine ‚Roadmap‘. Ars Medici 3. 2009. S. 100

<sup>3</sup> vgl. Latal, Bea / Saurenmann, Traudel: Feminisierung in der Medizin am Beispiel der Pädiatrie. In: Schweizerische Ärztezeitung. 2009. 90:9. S.354 – 358

- <sup>4</sup> vgl. Kraft, Esther / Hersperger, Martina: Ärzteschaft in der Schweiz – die Feminisierung der Medizin. In: Schweizerische Ärztezeitung. 2009. 90:47. S.1823 – 1825
- <sup>5</sup> ebd., S.24.
- <sup>6</sup> Bericht der BLK: Frauen in der Medizin. Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Bonn 2004. S.16
- <sup>7</sup> Dettmer, Susanne / Kaczmarczyk, Gabriele / Bühnen, Astrid: Karriereplanung für Ärztinnen. Springer Verlag. Heidelberg. 2006. S.109
- <sup>8</sup> Riecher, Anita / von Gunten, Anne / Landmann, Regine: Genderspezifische Nachwuchsförderung in der Medizin: eine ‚Roadmap‘. In: Ars Medici 3. 2009. S.100
- <sup>9</sup> ebd. S. 109.
- <sup>10</sup> Bericht der BLK: Frauen in der Medizin. Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Bonn 2004. S.16.
- <sup>11</sup> Anita Riecher / Anne von Gunten / Regine Landmann: Genderspezifische Nachwuchsförderung: eine Roadmap.
- <sup>12</sup> Nature 1997 zit. n. Riecher, Anita / Gunten, Anne von / Landmann, Regine: Genderspezifische Nachwuchsförderung in der Medizin: eine ‚Roadmap‘. S. 99
- <sup>13</sup> ebd. [S. 101].
- <sup>14</sup> Abele-Brehm, Andrea E.: Arzt oder Ärztin sein heute – zwischen Erwartung und Realität – Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. In: Brandenburg, Ulrich et. al. (Hrsg.): Psychosomatische Gynäkologie und Geburtshilfe. Beiträge der Jahrestagung 2001 der DGPF. Gießen. Psychosozial-Verlag. 2002. S.21-32
- <sup>15</sup> Massachusetts Institute of Technology: A study on the status of women faculty in science at MIT. MIT Faculty Newsletter, Vol. 11, No. 4. Cambridge, Mass, Massachusetts Institute of Technology. 1999.
- <sup>16</sup> Lind, Inken: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. CEWS Beiträge. Frauen in Wissenschaft und Forschung. hrsg. v. Mühlenbruch, Brigitte. Nr. 2. Kleine Verlag. Bielefeld. 2004. S.25
- <sup>17</sup> Dalhoff, Jutta: Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien zu ihrer Förderung. S.15
- <sup>18</sup> Levinson et al.: When most doctors are women: what lies ahead? Ann Intern med. 2004 Sept. 21141(6). S. 471-4
- <sup>19</sup> Dahlhoff, Jutta: Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien zu ihrer Förderung. In:[http://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Frauen\\_2006-1.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Frauen_2006-1.pdf)
- <sup>20</sup> Bericht der BLK: Frauen in der Medizin. Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Bonn 2004. S.15
- <sup>21</sup> Jutta Dahlhoff: Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien zu ihrer Förderung. In:[http://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Frauen\\_2006-1.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Frauen_2006-1.pdf)

## 4. Karrieretipps von WissenschaftlerInnen der Medizinischen Universität Graz

Frauen sind in gewissen Fachbereichen häufig vertreten, wie zum Beispiel in der Pädiatrie oder Psychiatrie, während sie in anderen Bereichen, etwa der Chirurgie, kaum tätig sind. Zudem schneiden Frauen an der Universität gut ab und erbringen sehr gute Leistungen, dennoch scheint das so genannte *glass ceiling* Phänomen eine ebenso erfolgreiche Karriere wie Männern zu verwehren. Somit sind Leitungspositionen signifikant seltener vom weiblichen Geschlecht besetzt, der Professorinnenanteil liegt immer noch unter 12%.

In diesem Zusammenhang haben sich einige Ärzte und Ärztinnen bzw. WissenschaftlerInnen der Medizinischen Universität Graz bereit erklärt, in Interviews Auskunft darüber zu geben, wie sie ihren eigenen beruflichen Weg gemeistert haben, was für sie besonders förderlich beziehungsweise hinderlich war und welche Tipps sie für NachwuchswissenschaftlerInnen haben, um in der Berufswelt ebenso erfolgreich zu sein.





Andrea Langmann

**ANDREA LANGMANN,**

## „Gelegenheiten wahrnehmen und Freude daran entwickeln.“

Ao. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> med. univ. Andrea Langmann ist 2. stv. Klinikvorständin der Universitäts-Augenklinik sowie Vizerektorin für Personal und Gleichstellung an der Medizinischen Universität Graz. Sie begann 1982 als Gastärztin beim Land, wechselte 1983 zum Bund auf die Fakultät und ist nun seit fast 30 Jahren in ihrem Beruf tätig. Zur Motivation für diese Berufswahl sagt sie selber: *„Die primäre Berufswahl ist ja Ärztin gewesen und gelandet bin ich jetzt in einem etwas multifunktionellerem Bereich. Die Entscheidung Augenärztin zu werden ist allerdings erst mit der Bewerbung, also am Ende des Studiums, gefal-*

*len.“* Sie bekam eine Ausbildungsstelle zur Augenärztin, ergriff diese Chance und verband diese Tätigkeit im Rahmen der Kinderophthalmologie und Neuroophthalmologie mit ihren weiteren Interessensgebieten. Über den wissenschaftlichen Bereich sagt sie selbst: *„Mir ist der Bereich Wissenschaft nicht wirklich bewusst gewesen. Ärztin war für mich von der Familie her kommend einfach im kurativen Bereich und nicht im wissenschaftlichen.“* Durch die Augenklinik kam sie dem Bereich Wissenschaft nahe und wurde motiviert Vorträge zu halten, zu schreiben und ihr wurde die Möglichkeit gegeben *„dort*

einen ganz eigenen Bereich aufzubauen.“ Dass sie diese Laufbahn einschlagen würde, hatte sie nicht von Anfang an geplant. „Also insofern [...] war es nicht so, dass ich mir immer gedacht habe, das werde ich und das werde ich machen, sondern ein Stück Gelegenheiten wahrnehmen und Freude daran zu entwickeln.“ Auf der Augenklinik hat sie in weiterer Folge begonnen „eine Nische [...] aufzubauen“ und „aus einem kleinen Raum eine ganze Abteilung letztendlich zu bekommen.“

Als sehr großen Vorteil sieht Frau Langmann ihre, durch ihren Aufgabenbereich erworbene fachliche Kompetenz. In den Gelegenheiten, die sich im Laufe ihrer Karriere geboten hatten sieht sie „eine schöne Möglichkeit sich weiter zu entwickeln“. Hierbei betont sie auch die Wichtigkeit von Auslandsaufenthalten, die zur Erlangung fachlicher Kompetenz unumgänglich sind. „Ich bin dann aber auch, um [...] alles zu erlernen nach Deutschland, nach Finnland mit Kurzaufenthalten und einem Halbjahresaufenthalt auch nach Amerika gegangen um da [...] die Kompetenzen und Fähigkeiten zu erwerben und um das auch hierher zu bringen und hier aufzubauen.“

Ihr Studium absolvierte Frau Langmann in Mindeststudienzeit. „Im Studium selbst [...] gab es keine wirklichen

Unterbrechungen. Weder Pflegeaufgaben noch Schwangerschaften, die sind erst später gekommen. Ich habe zwei Schwangerschaften in meiner Ausbildung zur Augenärztin gehabt, also noch vor der Habilitation. Ich bin nie auf Karenz gewesen, sondern immer nur Mutterschutz, also immer die acht Wochen vorher und die acht Wochen nachher, aber nie in Karenz und habe meine Kinder immer zu Hause betreut gehabt, indem ich mir jemanden geleistet habe, der zu mir nach Hause kommt und die Kinderbetreuung übernimmt, bis sie groß genug für den Kindergarten waren. Das heißt, mein Gehalt ist eins zu eins in die Kinderbetreuung gegangen.“ Dies bot ihr in weiterer Folge die Möglichkeit keinen Haushalt führen zu müssen und dadurch ihre Freizeit mit ihren Kindern verbringen zu können. „Ich habe also die Zeit, die ich zu Hause war zur freien Verfügung für meine Kinder gehabt. Und am Abend, wenn sie dann geschlafen haben [...] wieder die Zeit [genutzt] um mich meiner wissenschaftlichen Tätigkeit zu widmen. Das habe ich aber nicht als zusätzliche Belastung empfunden, weil mir diese Arbeit immer Freude bereitet hat.“

Auch ihre Familie war ihr hierbei eine große Unterstützung. „Ich hatte, abgesehen von dieser Kinderbetreuung, reizende Eltern, eine reizende Schwester, Schwiegereltern, die

zu jeder Zeit die Kinder, auch wenn wir Kongress gefahren sind oder wenn ich nicht da war [...], übernommen haben. Und einen Mann, der ab dem Zeitpunkt der Geburt der Kinder, bis auf das Stillen, alle Aufgaben komplett gleich übernommen hat.“ Dies erleichterte die Kinderbetreuung, stellte aber „natürlich eine ständige Organisation“ dar, was von ihr aber nicht so sehr als Belastung, sondern eher als eine Frage der Lebenseinstellung empfunden wurde. „Kinder geben einem ja sehr viel, Kinder machen einem so viel Freude und geben einem wieder so viel Kraft für den Beruf. Ich sehe das nicht als Belastung in dem Sinn. Sicher, organisatorisch ist es ein Problem, aber sie geben einem auch so viel. Eine Familie, ein Familienhalt, den man hat, also ein ‚nach Hause kommen‘, ein anderer Bereich ist einfach was, wo man sich dann wieder was für den nächsten Tag für die Arbeit holt.“

Als besonders karrierefördernd sieht Frau Langmann vor allem Auslandsaufenthalte. „Also für mich waren sicher die Auslandsaufenthalte etwas Wesentliches, weil ich mir da viel Motivation geholt habe, weil ich die Fachkompetenz hier nicht erlernen konnte, weil es das einfach nicht gegeben hat, und mir damit einen Bereich geschaffen habe, der für meine Selbstständigkeit so wichtig war. Und das ist für mich was ganz Wesentliches, selbstständig zu sein in

dem was man tut, Eigenverantwortung zu haben.“ Auch einen Chef/eine Chefin zu haben, der/die einen fördert erscheint ihr hierbei als sehr wichtig. „Ich habe verschiedene Chefs gehabt auf der Augenklinik, die mich immer gefördert haben.“

Aus der eigenen Erfahrung heraus ist sie des Weiteren der Überzeugung dass es, um Karriere zu machen, besonders wichtig ist Gelegenheiten die einem geboten werden anzunehmen. „Man kann sich nicht alles im Leben überlegen, was man machen wird und wohin etwas gehen wird. Aber man muss, wenn einem die Gelegenheit geboten wird, auch den Mut haben ‚ja‘ zu sagen. Also eine Gelegenheit, auch wenn man weiß, das wird anstrengend, das ist nicht immer angenehm, aber dann muss man auch den Mut haben zu sagen, ‚ja, diese Herausforderung nehme ich an‘ und ‚das mache ich‘.“ Sie selbst hätte sich nie gedacht einmal die stellvertretende Leitung einer Augenklinik zu übernehmen, einen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen aufzubauen oder ein Vizerektorat inne zu haben. „Ich habe einfach die Gelegenheit immer wahrgenommen. Wenn ich gefragt wurde eine Aufgabe zu machen, dann habe ich sie gemacht.“ Weiters wichtig in dieser Hinsicht erscheint es ihr Freude an dem zu haben, was man tut. „Und das ist glaube ich ganz etwas Wichtiges – man muss auch Freude

*haben. Nur da wo man Freude hat an der Tätigkeit kann man gut werden und wenn man gut wird, dann hat man in jedem Fall, denke ich, Chancen."*

Jungen StudentInnen und NachwuchsforscherInnen rät die Wissenschaftlerin ihre Karriere so früh wie möglich damit zu beginnen, verschiedenste Bereiche kennenzulernen und herauszufinden, wo die eigenen Stärken und Potentiale liegen und an welcher Tätigkeit man Freude hat. „Deswegen soll man sich breit orientieren [und] dazu muss man hingehen, dazu muss man auf die Leute zugehen, dazu muss man sich das anschauen um sein Potential kennenzulernen und zu sagen ‚das wäre etwas, was mir Freude machen würde‘. Und dann kann man ausprobieren, ob man geeignet ist dafür. Das Wichtigste ist einmal für sich herauszufinden, ‚wo bin ich?‘, ‚wer bin ich?‘, ‚wo ist meine Stärke?‘, ‚woran hab ich Freude zu arbeiten?‘.“

Im Bezug auf die Frage, ob es für Männer und Frauen gleich schwierig beziehungsweise gleich einfach ist Karriere zu machen, ist Frau Langmann folgender Meinung: „Ich glaube unverändert, auch wenn mein Karriereweg vielleicht nicht so war, dass es für Frauen sicherlich schwieriger ist, weil wir nach wie vor die Aufgaben der Familienbetreuung haben. Selbst wenn wir Männer haben,

*die uns sehr helfen, wie auch bei meinem Mann, bleibt die Organisation bei uns. Es ist selten, dass wirklich der Mann diesen ganzen häuslichen Bereich so übernimmt, also dieses ganze Organisatorische – ‚was kaufe ich ein und was kochen wir und wie sind die Kinder so und haben sie etwas zum Anziehen?‘. Also das bleibt natürlich alles bei uns Frauen ein Stück hängen. Wir können nicht so einfach abschalten und uns 100% auf den Beruf konzentrieren sondern wir haben immer zwei Dinge, wenn wir eine Familie haben. Ich würde aber niemals auf die Familie verzichtet haben wollen und würde es auch niemandem empfehlen.“ Familienplanung sieht sie als essentiell. Daher betrachtet sie auch die Tatsache, dass man mit Frauen heutzutage nicht darüber sprechen darf, wie ihre Familienplanung aussieht, da beispielsweise ein Kinderwunsch karrierehemmend sein könnte, als ein Defizit. Ihrer Meinung nach müsste es umgekehrt sein. „Ich meine es müsste umgekehrt sein, man müsste eigentlich allen, den Männern und den Frauen gleich sagen ‚natürlich können Sie Familie haben, das ist die Basis‘.“*

Unverändert sieht sie auch die gesellschaftlichen Erwartungen gegenüber Frauen, die sich in der Sozialisierung widerspiegeln, sowie das Verhalten der Frauen selber, die eher zurückstecken, um ihren Männern eine Karriere zu ermög-

lichen. „Also insofern ist einfach [...] der gesellschaftliche Bereich noch nicht so weit, dass man sagen könnte, da gibt es eine wirkliche Gleichstellung.“ Erschwerend kommt ihrer Meinung nach dann noch hinzu, „dass [...] Frauen nicht netzwerken können. Wir verstehen nicht, dass man sich gegenseitig hilft, in der Karriere weiter zu kommen. Das machen die Männer hervorragend.“ Wichtig wäre es in dieser Hinsicht, dass Frauen erkennen, dass Netzwerke dazu da sind um sich gegenseitig zu helfen in der Karriere weiter zu kommen und dass sie sich trauen zu sagen „ja, es geht darum FRAUEN weiter zu helfen“.

Im wissenschaftlichen Bereich zeigt sich immer noch deutlich, dass bestimmte Fachrichtungen eher von Frauen gewählt werden, andere wiederum eher von Männern. Gründe dafür sieht die sie einerseits darin, dass Frauen in manche Fachrichtungen gedrängt werden und andererseits darin, dass bestimmte Rollenbilder nach wie vor einen großen Einfluss haben. „Da wo man das Gefühl hat, das Chirurgische, das ist das Männliche, das ist das ‚Kraftvolle‘, da drängen die Männer hin und da ist man auch vom Recruiting her eher der Meinung, ‚nein, das können Frauen ja gar nicht können‘. Was zum Großteil nicht stimmt, obwohl es in manchen Fachrichtungen sicherlich auch der Fall ist, wenn es wirklich um besondere Kraft [geht]. Aber

sonst, bis auf wenige Ausnahmen könnten Frauen sicher jede dieser Fachrichtungen machen. Aber da ist auch das Gesellschaftliche dahinter und dieses ‚wo sehe ich die Frau‘. Und die Rollenbilder sind sicherlich etwas Wesentliches.“ Um Frauen mehr in männerdominierte Bereiche zu bringen, hat man jetzt begonnen in diesen Bereichen Frauengruppen zu installieren, um „die Problematik darzustellen und gezielt zu arbeiten, dass Frauen in diesen Bereichen mehr Fuß fassen und dort auch bleiben. ... Sich in einer männerdominierten Umgebung als Frau zu behaupten ist ja schwierig, wenn man mehrere Frauen um sich herum hat wird es schon leichter.“

Im Bezug auf Bewerbungsschreiben und Bewerbungsgespräche rät sie, AbsolventInnen der Medizinischen Universität Graz „Interesse an der Tätigkeit, eine gewisse Flexibilität und eine Offenheit“, zu zeigen. Wichtig erscheinen ihr hierbei auch „der Wille zum lebenslangen Lernen, zum ständigen Verbessern, zum ‚für die Sache arbeiten‘. Wenn es die Wissenschaft ist, natürlich das Interesse an der wissenschaftlichen Tätigkeit und damit an wissenschaftlichen Doktoraten zum Beispiel, die man auch berufsbegleitend machen kann, das ist vor allem für die universitären Stellen natürlich wichtig. Und sicherlich auch, dass man gerne lehrt. Lehre und Forschung sind nun mal für die Univer-

*sitäten etwas Wesentliches. Die Bereitschaft dazu, den Mut Sachen anzugehen, Neues zu machen, Kreativität.“ Wichtig in Bewerbungsgesprächen ist vor allem „eine hohe Kommunikationsfähigkeit“. Sehr positiv bewertet sie in dieser Hinsicht auch Weiterbildungen und Fortbildungen und sie gibt den Tipp, „dass man sich bevor man sich be-*

*wirbt auch mit Kollegen und Kolleginnen zusammensetzt, die aus dem Bereich sind, um zu wissen, wo Schwerpunkte wären und wie man sich da einbringen könnte“ und „dass man genau darauf achtet, was im Ausschreibungstext steht, was gefordert ist, was man da schon mitbringen kann oder was man anbieten kann.“*



Christian Enzinger

## CHRISTIAN ENZINGER,

„Definieren woran man arbeiten will, authentisch vermitteln, dass, und warum man es will und es dann gerne tun.“

Assoz. Prof. Priv.-Doz. Dr.med.univ. Christian Enzinger von der klinischen Abteilung für allgemeine Neurologie, ist seit 2001 an der Medizinischen Universität Graz<sup>1</sup> beschäftigt. Zu Beginn seines Studiums inskribierte er sich sowohl für Medizin, als auch für Psychologie, entschied sich dann aber für die Medizin und entdeckte dabei seine Faszination am Gehirn, die ihn zur Ausbildung zum Neurologen führte. Dass es die Universität sein sollte, war für Herrn Enzinger von vorne

herein klar, wie er selber sagt „es war mir klar, dass es die Universität sein muss weil man hier sozusagen lebenslang lernen kann und immer wieder interessante Fälle sieht, immer wieder herausgefordert wird, frei von Routine ist, frei von Langeweile und gleichzeitig auch gefordert wird.“

In seinem Ausbildungsweg hat Herr Enzinger zunächst eine Doktorarbeit an der Neurologie verfasst und eine Ausbildung in Innerer Medizin ge-

macht. Er absolvierte einen eineinhalbjährigen Auslandsaufenthalt in Oxford, auf einem Erwin Schrödinger Stipendium zur Förderung von Wissenschaft und Forschung in Österreich. Danach habilitierte er sich im Fach Neurologie und trat in das Karrieremodell der Medizinischen Universität Graz ein. Das Karrieremodell ist laut Herrn Enzinger *„ein Entwicklungsmodell, in dem man nach Definition von bestimmten Leistungskriterien und Meilensteinen letzten Endes [...] Sicherstellung erfahren kann und die Stadien durchläuft vom Ausbildungsassistenten, der auf einer Rotationsstelle ist, zu einem Assistenzprofessor, der einen gewissen Zeitraum hat um Leistungskriterien zu erfüllen bis zum assoziierten Professor“*, auf dessen Stufe er sich momentan befindet. Unterbrechungen, beispielsweise auf Grund von Pflegeaufgaben, gab es im Laufe seiner Ausbildung keine. Was sich aber als schwierig darstellte, war die Betreuung seiner beiden Kinder, deren Unterbringung in Kinderkrippe und Kindergarten *„einige[r] Anstrengung und eines Kampfes bedurft[en].“* Diese Problematik ist für Herrn Enzinger vor allem deshalb wesentlich, weil *„wenn man Kinder nicht in Betreuung hat, dann hemmt das den Wiedereinstieg in den Beruf und natürlich auch die Leistungsfähigkeit.“* Die Problematik in der Kinderbetreuung sieht er dabei aber nicht nur in den begrenzten Betreuungsplätzen, sondern auch in den teilweise unflexiblen Betreuungszeiten.

Auf Grund seiner Berufstätigkeit im Klinikbetrieb, wo es beispielsweise auf Grund von Notfällen länger dauern kann und der Berufstätigkeit seiner Frau als Journalistin, sind beide auf ein zeitlich flexibleres Modell angewiesen, wobei er hierbei ganz deutlich sagt, dass es nicht darum geht, *„dass man Kinder stundenlang irgendwohin abschiebt, sondern dass man eine gewisse zeitliche Flexibilität hat.“*

Als besonders förderlich für eine Karriere sieht Herr Enzinger vor allem die Tatsache, einen Chef zu haben, *„der einen fördert, also als Mentor und Mäzen begleitet und der mit Fingerspitzengefühl in der jeweiligen Entwicklungsphase, in der man sich befindet, eine neue Aufgabe schafft und auch Möglichkeiten bietet.“* Vor allem die Förderung von Auslandsaufenthalten erachtet er hierbei als sehr wichtig. *„Sozusagen über den Tellerrand hinaus zu sehen und dann zu sehen, dass andere auch nur mit Wasser kochen, zurück zu kommen, gute Kontakte geknüpft zu haben, ein englischsprachiges Land erlebt zu haben und dann aber wieder zufrieden zu sein mit dem was man vor Ort findet, das war ganz wesentlich und förderlich.“*

Was Herr Enzinger jungen StudentInnen und NachwuchsforscherInnen raten würde, ist, mit *„Selbstvertrauen und Determiniertheit“* aufzutreten. Vor allem bei Kolleginnen



beobachtet er immer wieder Faktoren, die in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere hemmend wirken können. Beispielsweise, „dass Frauen eher stark teamorientiert sind, Fehler bei sich selbst suchen, sehr introvertiert mit Problemen umgehen oder sich eher weniger zutrauen. Und das ist gerade in der Forschung, wo man einen langen Atem braucht und auch ein gewisses Erfolgsbewusstsein, natürlich zum Teil hemmend.“

Einen weiteren Hemmschuh sieht er vor allem auch in der fehlenden Zeit für Forschung, die sich zum Großteil aus klinischen Routinetätigkeiten ergibt. Hierbei sei vor allem bei Kolleginnen zu beobachten, dass diese zum Teil empathischer auf PatientInnen reagieren. „Stereotypisch gesagt, können Männer sich, glaube ich, hier besser abgrenzen [...]. Wenn PatientInnen an die Zuwendung appellieren, dann wird diese so wichtige ärztliche Tugend der Gesprächsführung bei vielen Frauen verstärkt aktiviert und diese Zeit fehlt einem dann oftmals schmerzlich in der Forschung.“

Des Weiteren versucht er gezielt Diplomandinnen zu fördern und es gibt in seinem Fach einen sehr hohen Frauenanteil. Ein Problem sieht er hier aber in der Work-Life-Balance, „weil in der Facharztausbildung, die ohnehin sehr

hart ist, die Forschung dann oft in der Freizeit stattfindet [und dann] noch Kinder aufzuziehen – das ist ein Spagat, der selten gelingt.“ Dass es für Männer und Frauen gleich schwierig/einfach ist Karriere zu machen glaubt Herr Enzinger nicht. „Gerade auf Grund dieser genannten Persönlichkeitsfaktoren. Und realistisch gesehen gibt es spartenspezifisch unterschiedliche Anforderungen, wo in manchen Berufsfeldern sicher traditionell ein höherer Anteil an Männern vorhanden ist. Chirurgisch invasive Fächer, wo man z.B. Frauen auf Grund ihrer oftmals zarteren Statur nicht zutraut [...] komplizierte Operationen zu machen oder ihre Belastungsfähigkeit in Abrede stellt. Aber generell glaube ich, dass die Chancen auch vorhanden sind, weil das System mittlerweile durchlässig ist und es sehr viel in Richtung frauenspezifischer Förderung gibt. Allerdings sind Frauen selbst zum Teil nicht bereit es anzunehmen und viele Frauen, die erfolgreich den Weg gehen adaptieren und adoptieren eigentlich eher Männerrattitüden, anstelle den sozusagen genuin weiblichen Weg zu gehen, der nämlich exzellent sein kann, weil er teamorientierter ist und weniger vordergründig anerkennungs- und leistungsorientiert.“

Den Grund dafür, warum bestimmte Fachrichtungen eher von Frauen gewählt werden und andere wiederum eher

von Männern sieht er darin, dass „Fächer, in denen schnelle, kontroverse Entscheidungen gefordert sind, in denen man sich in Männerzirkeln behaupten muss, Charaktermerkmale an sich haben, die Frauen eher als unattraktiv erleben“ und dass Kolleginnen „gute Arbeit und guten Dienst am Patienten/an der Patientin leisten wollen und das ist glaube ich in manchen Fächern eben besser möglich – zum Beispiel Psychiatrie, ein Fach das sehr stark auf Kommunikation ausgelegt ist. Oder in einem spezialisierten Fach, beispielsweise Augenheilkunde oder Dermatologie, wo man sich in seinem Fachgebiet ganz gut behaupten kann und man nicht unbedingt diese Ellenbogeneigenschaften einbringen muss, die man braucht um z.B. Zugang zu Operationsplänen zu bekommen. Denn das ist ja immer ein Thema: Wer füllt seinen Operationskatalog, wer ist in der Gunst viel

*operieren und schnell eine Lernkurve klinisch bestreiten zu können. Und da gewinnen nicht immer die Leisesten und Fähigsten.“*

Tipps, die Herr Enzinger für Bewerbungsschreiben und Bewerbungsgespräche geben würde, sind vor allem die eigene Motivation zu zeigen. Wichtiger als ein „*astreiner Lebenslauf*“ erscheint ihm hierbei die Klarheit darüber, „*warum man genau dieses oder jenes Fach machen will*“ und die richtige Vorstellung darüber, was einen erwartet, da diese häufig nicht der Realität entspricht und zu Frustration auf beiden Seiten führen kann – für ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn. Am Wichtigsten erscheint es ihm daher „*sich damit [zu] beschäftigen, womit und mit wem man es zu tun hat [und] authentisch zu vermitteln, dass man die angestrebte Stelle will und warum man sie will.*“

---

<sup>1</sup> Die Medizinische Universität gibt es allerdings erst seit 2004, davor zählte sie als medizinische Fakultät zur Karl – Franzens – Universität Graz



Barbara Obermayer-Pietsch

**BARBARA OBERMAYER-PIETSCH,**

„Engagiert, offen und  
kompromissbereit sein.“

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> med.univ. Barbara Obermayer-Pietsch ist stellvertretende Leiterin der klinischen Abteilung für Endokrinologie und Stoffwechsel, sowie 1. stellvertretende Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und wurde als erste Frau an der Medizinischen Universität Graz auf eine §99-Forschungsprofessur berufen. Sie ist seit fast 25 Jahren an der Medizinischen Universität Graz beschäftigt. Ursprünglich wollte sie Philosophie, Kernphysik oder eine Sprache studieren, sie entschied sich dann aber für die Medizin und sagt in diesem Zusammenhang dass, „*bei Medizin alle diese Interessen vereint*

*[sind], was mir sehr Spaß macht. Ich würde sofort wieder Medizin studieren.“*

Im Laufe ihres elf Semester kurzen Medizinstudiums engagierte sie sich im Pflegebereich (Haus der Barmherzigkeit). Familiäre Pflegeaufgaben kamen dann erst später. „*Ich genieße meine jetzt bereits studierenden Töchter Theresa und Anna und die beiden kleinen Töchter meines Partners. Meine eigene Familienplanung konnte ich nach viel Forschungsengagement mit dem Erhalt einer klinischen Planstelle relativ früh aufnehmen und bin froh, dass*

*meine Kinder jetzt schon groß und selbständig sind, weil ich nach 2 Jahren Ehe plötzlich alleinerziehend war.“ In der Kinderbetreuung wurde sie unterstützt von Familie und Kolleginnen. „Kinderbetreuung gab es teils von der Familie, oft aber auch von Kolleginnen, die mir sehr geholfen haben und durch unser Kindermädchen [...]. Eine zeitlich leichter disponierbare Teilzeitstelle mit 75% oder weniger gab es damals nicht und man musste, um an der Klinik bleiben zu können, jedenfalls die Habilitation anstreben. Ich bin also zwischen Arbeit und Kindern hin- und hergehetzt – das war sehr intensiv, eine wichtige Lebenserfahrung – und trotzdem schön!“*

Besonders förderlich für ihre Karriere sieht Frau Obermayer-Pietsch *„Weiterbildungen, Auslandsaufenthalte, Teilnahme an Forschungsprojekten etc. Ausdauer und Geduld in allen Belangen und Freude am Job und an den Menschen. Einen längeren Auslandsaufenthalt konnte ich als Alleinerzieherin nicht absolvieren. Durch eigene Forschungserfolge bin ich in internationale Netzwerke aufgenommen worden, die mir als persönliche Anerkennung und in der wissenschaftlichen Reputation sehr geholfen haben. Wichtig waren, allerdings sehr spät, persönliche Weiterbildungen und Soft Skills für Wissenschaftsfrauen, u.a. an der KFU und die tatkräftige Hilfe einer Kollegin,*

*die aus ihrem Aufenthalt in den USA wusste, wie man Forschung und Publikationen macht. Danke dafür!“* Als hinderlich empfand sie Kollegen, die beispielsweise von ihr begonnene Studien in ihrer Karenzzeit ohne Rückmeldung absagten und weitere unkollegiale Erlebnisse. Geholfen hätte ihr in ihrer Karriere *„mehr Wissen über die Abläufe von Wissenschaftsförderungen, Manuskripteinreichungen und Forschungstechniken, die ich von der Pieke auf selbst lernen musste.“* Jungen Studierenden und NachwuchsforscherInnen rät sie im Bezug auf deren Karriere *„engagiert, offen und kompromissbereit sein – selbstbewusst, aber konzilient. Von anderen lernen und einen Mentor/ eine Mentorin suchen. Ein echtes Ziel vor Augen haben und daran festhalten und eine halbwegs dicke Haut haben.“* Als wichtig erachtet sie es auch *„sich ein eigenes Forschungsgebiet [zu] finden und dort hinein[zu]wachsen. Versuchen, Gleichgesinnte einzubeziehen, Studierende zum mitmachen anzuregen, Netzwerke zu knüpfen – die größte Schwierigkeit ist für viele Frauen, so viel Routinearbeit zu erledigen, dass sie zwar persönlich befriedigt und von ihrem Chef/ihrer Chefin gelobt werden, aber keine Zeit für den Aufbau einer eigenen Forschungsrichtung/Arbeitsgruppe haben. Als Einzelforscherin ist es sehr schwierig, genügend valide Ergebnisse zu produzieren, um weitere Forschung finanzieren zu können.“*

Im Hinblick darauf, ob es für Frauen und Männer gleich schwierig beziehungsweise einfach ist, Karriere zu machen meint Frau Obermayer-Pietsch: *„Tatsächlich sind Frauen ja im Studium sehr erfolgreich und intellektuell und organisatorisch hoch motiviert, schrecken aber manchmal vor der eigenen Courage zurück oder sind zu ungeduldig, um konstant an ihrer eigenen Wissenschaftsposition zu arbeiten und auch nach Rückschlägen nicht das Handtuch zu werfen. ... Dass Kinder eine Bereicherung des Lebens sind, steht für die meisten außer Frage – daher kann eine Frauenerkarriere durchaus auch einmal länger dauern. Es müsste gesellschaftlich mehr an die Möglichkeit von „hintereinander“ ablaufenden Lebensabschnitten von Frauen gedacht werden, damit die Gleichzeitigkeit von Kindern und Karriere nicht viele Frauen aufreibt und sie aussteigen oder nicht so weit kommen, wie sie vielleicht könnten. Die Wertigkeit von Kinder-erfahrenen, organisatorisch und kreativ äußersert versierten Frauen jenseits der 40 sollte im Arbeitsumfeld mehr beachtet und auch genutzt werden.“*

Einen möglichen Grund dafür, dass bestimmte Fachrichtungen von Frauen bevorzugt werden, während andere Bereiche meist von Männern gewählt werden sieht Frau Obermayer-Pietsch in direktem und indirektem Dominanzverhalten. Möglichkeiten, um männerdominierte Bereiche

für Frauen interessanter zu gestalten, sieht sie in *„Tabubrüchen und [in] Rollenmodelle[n] erfolgreicher Frauen“*, sowie in *„Genderprogramme[n] und [in] frühzeitigen Anregungen an Studierende.“*

Um in der Forschungs- und Berufswelt Erfolg zu haben rät sie AbsolventInnen der Medizinischen Universität Graz in Bezug auf Bewerbungsschreiben/Bewerbungsgespräche zu *„Kreativität, Selbstsicherheit, gut dokumentierten Leistungen, Freude an der Medizin, individuelle Zusatzqualifikationen, die Alleinstehungsmerkmale sein können“*. Als wichtig erachtet sie auch das *„Sichtbarmachen von eigenen Leistungen im Kontext mit verschiedenen Schwerpunkten der MUG. Unterstützung aus diesen Programmen, besonders auch Preisverleihungen sind wirkungsvolle Zeichen nach innen und außen, Urkunden, Zeugnisse, Fotos, praktische Kurse und Soft Skills – und soviel Forschungsmitwirkung wie möglich, von Anfang an.“*



Ruth Birner-Grünberger

**RUTH BIRNER-GRÜNBERGER,**

„Ganz egal, was man gemacht hat, man muss darauf stolz sein.“

Frau Assoz. Prof.<sup>in</sup> Priv.-Doz.<sup>in</sup> Dipl.-Ing.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> techn. Ruth Birner-Grünberger vom Institut für Pathologie ist wissenschaftliche Leiterin der Abteilung Core Facility Massenspektrometrie und seit vier Jahren an der Medizinischen Universität Graz tätig. Sie betont, wie wichtig es sei, sich bereits in frühen Jahren mit beruflichen Wünschen auseinanderzusetzen. In diesem Sinne begrüßt sie z.B. *Summer Schools*. „Das unterstütze ich auch, ich habe öfter SommerstudentInnen gehabt. Und allein schon drauf zu kommen ‚Das ist nichts für mich, ich studiere etwas anderes‘ macht schon Sinn.“

Frühzeitig herauszufinden, was einem selbst Spaß macht sei enorm wichtig, um sich realistische Ziele zu stecken und diese ohne Hindernisse erreichen zu können. Doch nicht nur eine frühe Vorbereitung auf den eigenen beruflichen Werdegang und das Erkennen von individuellen Stärken und Interessen seien enorm wichtig – auch Auslandsaufenthalte würden dem äußerst dienlich sein. Sie selbst hat ihre Diplomarbeit in Australien verfasst und kann es nur empfehlen, diesen Schritt, in ein fremdes Land und auf eine andere Universität zu gehen, zu wagen und davon zu profitieren. „Ich habe meine Diplom-

arbeit in Australien gemacht - ich war über ein Jahr in Australien. Das war eine super Erfahrung, das kann ich jedem empfehlen, in ein anderes Land, auf eine andere Uni zu gehen.“ Auch wenn es anfangs schwierig scheinen mag, sich selbst zu organisieren. „Die Früherfahrung im Ausland war förderlich, das war ganz eine harte Zeit für mich, weil ich dort einfach alles selber machen musste. Nicht nur, dass man auf einmal sein Leben organisiert, wenn man davor Hotel Mama gewohnt hat, sondern auch ein fremdes Labor, ohne vorherige Forschungserfahrung. Dort habe ich eigentlich wenig Unterstützung gehabt und limitierte Mittel usw., habe mir alles selbst organisieren müssen ... sagen wir einmal, ich bin irgendwie so wie eine Nichtschwimmerin ins tiefe Wasser gestoßen worden. Und davon habe ich später sehr profitiert.“ Diese Erfahrung erachtet sie als besonders karrierefördernd, während hingegen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch ihrer Meinung nach ein Faktor ist, der den Karrierefluss einer Frau hindern kann. Sie selber hat keine Kinder, ist aber der Meinung, dass eine gut ausgebaute Kinderbetreuung sowie problemlos gestaltete Teilzeitarbeit die notwendige Maßnahmen seien. „Das ist ein extremer Stolperstein bei anderen, und ich bin auch der Meinung, dass die beste Frauenförderung einfach eine möglichst gute und abgedeckte Kinderbetreuung ist. Das ist das, was Frauen wirk-

lich brauchen und dann schaffen sie es auch beides zu vereinen.“

Des Weiteren erachtet Frau Ruth Birner-Grünberger längere und zusammenhängende Projektarbeiten als besonders wichtig für eine beruflich erfolgreiche Perspektive. „Im Endeffekt zählt heute der Titel alleine nichts mehr, es zählt, was du gemacht hast.“ Auch der Lebenslauf sollte möglichst bedacht formuliert werden. Hierzu wäre es vor allem sinnvoll, bei Projekten darauf zu achten, Leitungspositionen einzunehmen, da diese im Curriculum Vitae von Vorteil sind. „Es macht einen riesen Unterschied im Lebenslauf, ob du in einer leitenden Funktion bist oder ob du immer schreibst ‚Post Doc - angestellt bei dem Projekt‘.“ Zudem sollten qualitativ hochwertige Publikationen angeführt werden, da diese – speziell in englischer Sprache – für Wissenschaft und Forschung unerlässlich sind. Hat man außerdem vor, sich im Ausland zu bewerben, sollten kulturelle Unterschiede bei der Lebenslaufgestaltung mitbedacht werden: Im englischsprachigen Raum sei es besonders wichtig, dass die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten sehr ausführlich geschildert werden, um sich nicht „unter seinem Wert“ zu verkaufen und möglicherweise den Eindruck zu erwecken, man habe sich nicht ausreichend Qualifikationen angeeignet. „Was Leute im deutschsprachigen

Raum nämlich für selbstverständlich halten und gar nicht hineinschreiben, wird im englischsprachigen Raum auf Seiten reingeschrieben. [...] Da wird jede kleinste Funktion angegeben und alles blumig ausgeführt. Das heißt, man muss auch ein bisschen auf die kulturellen Unterschiede achten.“ Jungen StudentInnen und NachwuchsforscherInnen rät sie im Bezug auf deren Karriere „auf jeden Fall das [zu] machen, was einen interessiert und Spaß macht und nicht, was gerade in ist.“

Auf die Frage, ob es sich für Frauen generell schwieriger gestalte, Karriere zu machen und leitende Positionen zu erreichen, meint Frau Ruth Birner – Grünberger, dass dies schwierig zu beantworten sei. „Ich sage mir immer selbst, ‚Nein, es gibt keinen Unterschied.‘ Aber was schon stimmt, ist, dass es alte Männerstrukturen gibt, die schwer zu durchbrechen sind. Also zum Beispiel, dass in höheren Positionen meist Männer sind, dass in Entscheidungsgremien meist ein Überschuss an Männern ist, oder dass Männer eigentlich zum Teil andere Netzwerke haben.“ Bedeutend sei es daher vor allem, dass Frauen sich gegenseitig helfen und unterstützen, dass sie aktiv werden müssten – nur so könnten männerdominierte Strukturen und in weiterer Folge das „glass ceiling – Phänomen“ aufgebrochen und Chancengleichheit erreicht werden. „Frauen müssen

sich darauf konzentrieren, dass sie auch andere Frauen fördern und ihnen helfen. Und was nie ein Problem sein darf, sind Dinge wie Kinderbetreuung und Teilzeitjobs. Das ist ein Riesenproblem dass man, wenn man einen Teilzeitjob hat, keine gescheiterten Projekte mehr macht in der Gruppe, keine gute Ausbildung mehr bekommt und die Hälfte an Informationen nicht erhält. Also man hat dann auch eine Eigenverantwortung wenn man nur teilweise da ist, dass man auch schaut, dass man die Informationen und auch die Förderungen bekommt, die man braucht. Also sich einfach auf die Füße stellt. Und nicht darauf wartet, was die Anderen für einen tun können ... das ist nämlich so - Frauen sind manchmal zu passiv. Aktive Frauen schaffen es überall.“ Teamwork, Networking und Fairness den KollegInnen gegenüber erachtet sie ferner als wichtige Voraussetzung, um an für den wissenschaftlichen Beruf essentielle Informationen zu gelangen und diese für sich optimal nützen zu können.

Die Frage, warum gewisse Fachrichtungen von Männern oder von Frauen bevorzugt werden beantwortet Frau Ruth Birner – Grünberger, aus der technischen Perspektive: „Auf der Technischen Universität ist es auch so, dass die Frauen eher zu Architektur, den künstlerischen Bereich oder in die Biochemie tendieren. Bei uns auf der Chemie war es auch



so, dass die Frauen eher Biochemie, Gentechnologie usw. gemacht haben. Ich meine, ich führe so eine Ehe - mein Mann ist Chemieingenieur. Wir haben uns im Studium kennen gelernt, wir sind beide technische Chemiker, ich habe im zweiten Abschnitt Biochemie gemacht und er im zweiten Abschnitt Chemieingenieur, also eher Verfahrenstechnik. Ich habe mich eindeutig für die Biochemie entschieden, weil ich mich sozusagen auch fachlich für das Leben entschieden habe. Weil ich das spannender finde als die tote Materie. Und ich glaube, dass Frauen diese Sachen auch generell wichtiger finden und deshalb in diesem Bereich eher arbeiten möchten.“ Wie männerdominierte Fachrichtungen für Frauen attraktiver gestaltet werden können, erscheint ihr schwierig zu sagen. „Ich glaube auch, dass das schwierig ist, weil es Grundinteressen gibt. Aber es gibt sicher Frauen, die sich für die männerdominierte Chirurgie entscheiden und auch sehr gut sind, nur kenne ich die internen Strukturen nicht. Wenn dort wieder ein extremer Männerüberschuss und männerlastige Strukturen vorherrschen, dann haben es Frauen natürlich auch schwieriger dort hineinzukommen.“ AbsolventInnen der Medizinischen Universität Graz rät sie für Bewerbungsschreiben und Bewerbungsgespräche: „In der Wissenschaft ist es ganz klar, da schaut man auf die Publikationen und auf die Qualität. Ganz wichtig ist, dass man offen und ehr-

lich und selbstbewusst rüberkommt. Das ist überhaupt das Wichtigste. Ganz egal, was man gemacht hat, man muss darauf stolz sein. Etwas Begeisterung, ein Funken muss überspringen. Frauen können das ganz gut, dass das auf der persönlichen Ebene passt. Auf der fachlichen Ebene muss man im Endeffekt ganz einfach gut sein, das heißt es bringt alles etwas. Ein Auslandsaufenthalt bringt etwas – auch für das Selbstbewusstsein, für die Selbstständigkeit, für die Sprache natürlich. Also ohne Englisch tut man sich heutzutage sowieso schwer, man kann keine wissenschaftliche Publikation lesen, man kann nichts schreiben. Was noch wichtig ist, ist, dass man die Erfahrungen, die man hat, auch herausstreicht und betont.“



Peter Marschik

**PETER MARSCHIK,**

## „Wissenschaft ist etwas sehr Menschliches.“

Herr Ass. Prof. Mag. Dr.phil. Dr.scient. med. Peter B. Marschik vom Institut für Physiologie ist seit 2003 an der Medizinischen Universität Graz beschäftigt und berichtet darüber, dass er in diverse Studien- und Fachrichtungen Einblicke gewonnen hat und besonders in praktischen (Forschungs-)Tätigkeiten seinem Wissensdrang freien Lauf lassen konnte. Seinen Ausbildungsweg begann er mit dem für die Medizinische Universität unklassischen Studium der Klinischen Linguistik.

Für den heute sehr erfolgreichen Assistenzprofessor der Medizinischen

Universität Graz scheinen ebenfalls Auslandsaufenthalte besonders karrierefördernd zu sein. Er geht davon aus, dass diese ein wesentlicher Bestandteil einer wissenschaftlichen Karriere sind, man auf diese Weise einen optimalen Einblick in internationale Forschungsgruppen und Institutionen bekommen kann und sich somit neue Perspektiven für die Karriere eröffnen. *„Ich habe viele kurze Auslandsaufenthalte gemacht, als Visiting Scientist in den unterschiedlichsten Institutionen und jetzt als Teil meiner Qualifizierungsvereinbarung einen sechsmonatigen Auslandsaufenthalt, was seitens unserer Universität ja auch so gewünscht*

wird und was ich als sehr sinnvoll erachte, weil es einem ganz neue Perspektiven eröffnet, Weitblick verschafft und seinen eigenen Horizont erweitert.“ Herr Peter Marschik ist außerdem der Meinung, „dass Wissenschaft etwas sehr Menschliches“ sei. Er selbst verspüre in diesem Zusammenhang den Drang, stets Neues erforschen zu wollen und hatte dabei die Möglichkeit erhalten, in eine ambitionierte und international präsenste Arbeitsgruppe aufgenommen worden zu sein. Seinen großen Wissensdurst konnte er vor allem durch Hilfestellungen seiner Mentorin stillen: Mentoring diene besonders dazu, in die Wissenschaftswelt eingeführt zu werden und von diesem Wissen über Strukturen und (Fach-) Kenntnisse enorm zu profitieren. „Dass ich mit meiner Lehrerin auch eine Mentorin gefunden habe, die mich an der Hand nimmt und in die Wissenschaftswelt einführt, mir die Spielregeln erklärt – wie das System funktioniert, worauf man achtgeben muss - im Sinne eines Mentorings – das ist einfach wahnsinnig wertvoll gewesen: Das Mentoring im Fachbereich, aber nicht nur im Fachbereich, sondern auch strukturell orientierend – wie funktioniert die Wissenschaftswelt. Und das zweite, was für mich entscheidend und wegweisend war, ist das neue Programm, das es bei uns gibt: Ein fachfremder Mentor, der einem in dem neuen Karrieremodell, das die Med Uni anbietet, zur Seite steht und hilft sich zu orientieren, Lösungsansätze zu finden

und in die richtige Richtung zu lenken und der z.B. sagt ‚Überleg einmal, ob es wirklich gut ist, in diese Richtung weiter zu gehen oder das karrieretechnisch ein bisschen ruhen zu lassen. ‘“

Die Betreuungssituation für Dual-Career-Couples ohne lokales familiäres Netzwerk und somit für seine beiden Kinder beschreibt Herr Peter Marschik naturgemäß als große Herausforderung. „Es war schon sehr schwierig, wir haben uns auch lange ein Familienkonzept überlegt. Meine Frau arbeitet an der Karl-Franzens-Universität, sie ist Entwicklungspsychologin, und wir haben uns gefragt, wie können wir Forschung und Karriere und Kinder unter einen Hut bringen?“, dass es familiendynamisch passt.“

Jungen StudentInnen und NachwuchsforscherInnen rät Herr Marschik in Bezug auf deren Karriere Chancen auf mögliche Auslandsaufenthalte zu nutzen und sich an renommierten Forschungsgruppen zu orientieren. Auf diese Weise bekommt man ein gutes Rüstzeug für den weiteren Weg und man lernt auch, „wie die Wissenschaftswelt an sich funktioniert“.

Natürlich sei man als WissenschaftlerIn auch vor enttäuschenden Momenten nicht bewahrt – sei es durch persön-

liche, familiäre Probleme oder durch berufliche Hürden, die man bewältigen muss – dennoch ist Herr Peter Marschik davon überzeugt, dass man vieles schaffen kann, wenn man es will. „Dran bleiben“, lautet hierbei seine Devise. Nur wer seine Stärken und Schwächen kennt und seine Ziele unermüdlich verfolgt, wird sie auch erreichen und Erfolgsmomente genießen können. Als besonders positiv erachtet er außerdem das Karrieremodell der Medizinischen Universität Graz, das einen hilfreichen Überblick darüber liefert, welche Schritte wann zu beachten sind und wie man seine Ziele bestmöglich erreichen kann. *„Was ich noch wichtig finde sind die klaren Richtlinien, wie sich die Med Uni an sich das Karrieremodell vorstellt. Also man weiß mittlerweile relativ genau - und das war ja nicht immer so - was die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Karriere sind. Was muss ich erfüllen, um dieses Ziel zu erreichen, um eine Chance zu haben im Karrieremodell eine Assistenzprofessur und in der Folge eine Assoziierte Professur zu erreichen. Das ist sehr genau und detailliert beschrieben und es gibt auch im Vizerektorat Unterstützung, wenn man sich orientieren möchte: man bekommt wertvolle Tipps und Ratschläge, wie und wann man diesen Weg am besten einschlägt.“*

Bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sieht auch er immer noch gewisse Hindernisse, die besonders Frauen

(aber auch Familienvätern) im Wege zu stehen scheinen. *„Schwierig ist, einen Spagat zwischen Karriere und Familie zu finden.“* Eine gut ausgebaute Kinderbetreuung erachtet auch er als zielführend und wichtig, um auch Frauen optimal fördern und Chancengleichheit für alle Berufssparten ermöglichen zu können, jedoch seien individuelle Bedürfnisse stets zu berücksichtigen. Jedes Kind habe seine eigene Persönlichkeit, jede Familie brauche einen individuellen Plan zur Umsetzung der Vereinbarkeit dieser mit dem Berufsleben – ein „Universalrezept“ könne es hier nicht geben. *„Es gibt sehr gute Ansätze, die Med Uni bietet auch immer mehr dafür, aber die Lösung muss immer individuell sein.“* Damit auch Frauen die Möglichkeit haben, ihren Interessen ungehemmt nachzugehen und Berufe zu ergreifen, die sie als spannend erachten, wäre Aufklärungsarbeit von Nöten, da andernfalls althergebrachte Strukturen und Stereotype am Arbeitsmarkt nicht problemlos aufgebrochen und ein geschlechtergerechter Karriereweg geebnet werden kann. Hier wären vor allem weitere politische Strategien gefragt, um tatsächliche Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten zu können. *„Ich glaube nicht, dass es (ausschließlich) die Attraktivität eines bestimmten Berufes ist, dass man diesen nicht wählt, sondern vielfach schlichtweg die logistische Umsetzbarkeit, wenn wir Karriere mit Familie verknüpfen. Und ich glaube, dass*

*viele Frauen bereits bei der Berufswahl so weit denken und sagen ‚Ich möchte ja auch einmal Kinder haben‘ - und das schließt vorweg bestimmte Entwicklungen ein und leider nach wie vor auch aus.“*

Bezüglich eines Bewerbungsverfahrens rät Herr Peter Marschik AbsolventInnen und NachwuchsforscherInnen, stets Ehrlichkeit im Bewerbungsgespräch walten zu lassen. *„Jeder, der zu sich selbst ehrlich ist, sollte diese Selbstehrlichkeit auch in einem Bewerbungsgespräch, in einem Bewerbungsschreiben darlegen. Das ist meine Philosophie und damit bin ich eigentlich immer gut gefahren. Weil ich um meine Stärken weiß, aber auch um meine Schwächen.“*

*Und ich glaube, wenn man das von Anfang an kommuniziert, dass der zukünftige Dienstgeber dann eigentlich auch von Anfang an weiß, auf diese Person kann ich mich verlassen und diese Stärken kann ich nutzen, oder diese Schwächen kann ich umgehen. [...] Und ich glaube, wenn man das darstellt, wenn man sich selbst klar ist, wo seine Stärken und Schwächen sind, dann ergibt sich auch viel leichter wohin man möchte.“* Vor allem aber ist es auch wichtig sich bewusst zu machen, dass *„es niemanden gibt, der zum Zeitpunkt der Bewerbung schon über alle Kenntnisse und über alle Fähigkeiten verfügt, die man dann in diesem Beruf zukünftig braucht. Man wächst mit der Zeit in sein neues Aufgabenprofil rein.“*

## DIE WICHTIGSTEN TIPPS DER GRAZER WISSENSCHAFTERINNEN NOCHMALS IM ÜBERBLICK

wird als besonders karrierefördernd angesehen	stellt immer noch ein Problem dar	Angebote der Medizinischen Universität Graz
frühzeitiges Erkennen eigener Stärken und Interessen		Summer Schools, Mitarbeit in Forschungsprojekten
Auslandsaufenthalte und Gelegenheiten wahrnehmen, die einem geboten werden		Studium, Famulatur & Praktikum im Ausland: Mobilitätsprogramm Erasmus oder Joint Study Programm; kurzfristige Austauschprogramme; Stipendien für selbst organisierte Auslandsaktivitäten <sup>1</sup>
	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Kinderbetreuungsangebote, z.B. vom kiCABü, der KAGes oder der ÖH, individuelle Beratung und Betreuung
	Teilzeitarbeit	problemlose Kinderbetreuungs-möglichkeit o. Ä.
Teamwork, gegenseitiger Austausch und Hilfestellung o. Ä.		z.B. WIN Netzwerk für Wissenschaftlerinnen

<sup>1</sup> siehe hierzu auch: <http://www.medunigraz.at/1261>.

wird als besonders karrierefördernd angesehen	stellt immer noch ein Problem dar	Angebote der Medizinischen Universität Graz
Teilnahme an Forschungsprojekten und (internationalen) Arbeits- gruppen, Publikationen		Stipendien und Förderpreise, wie z.B. f-FORTE o. Ä.
Finden eines Mentors bzw. einer Mentorin, um Strukturen optimal kennenzulernen		Mentoringpartnerschaften für WissenschaftlerInnen an der Medizi- nischen Universität Graz
	Männerdominierte Strukturen, Stereotype am Arbeitsplatz o. Ä.	Quotenreglung, Förderprogramme und Stipendien für hervorragende Leistungen, Netzwerkarbeit u. v. m.
Ehrliches und aufrichtiges Verhalten sowie angemessenes Benehmen im Bewerbungsprozess; Selbstbewusst und auch kompro- missbereit sein		Tipps von WissenschaftlerInnen und Ärzten und Ärztinnen der Medizi- nischen Universität Graz: Bewer- bungs-Booklet des Alumni-Service

## 5. Angebote für Frauen an der Medizinischen Universität Graz

- ▶ **Coaching**
- ▶ **wIN Netzwerk**
- ▶ **Weiterbildung**
- ▶ **Stipendien**
- ▶ **Preise und Forschungsförderung**
- ▶ **Kinderbetreuung**
- ▶ **Dual Career**

### **COACHING**

Die Medizinische Universität Graz bietet kostenloses Coaching an. Coaching bietet maßgeschneiderte Problemlösung im Spannungsdreieck zwischen Beruf, Organisation und Privatleben oder in einem dieser drei Bereiche - eine Problemlösungsmethode, in welcher der Coach für die passenden Fragen, hilfreiche Zusammenfassungen und die Einhaltung des Ablaufs verantwortlich ist und der Kunde/ die Kundin eigenständige Lösungen fürs seine/ihre Situation oder anstehende Fragestellung findet.

*Bei Interesse melden Sie sich bitte bei Frau Mag.a Cornelia Eichner (Zertifizierter Coach): [cornelia.eichner@meduni-graz.at](mailto:cornelia.eichner@meduni-graz.at)*



## WIN NETZWERK

Um Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu fördern und Chancengleichheit für beide Geschlechter zu ermöglichen, bietet die Medizinische Universität ein spezielles Netzwerk für Wissenschaftlerinnen und Nachwuchsforscherinnen an. Dieses soll den wissenschaftlich tätigen Frauen die Möglichkeit bieten, sich einer Plattform für Austausch und Information zu bedienen, untereinander Kontakte zu knüpfen und gemeinsame Aktivitäten zu pflegen. WIN bietet somit die Möglichkeit, Erfahrungen und Informationen auszutauschen, gemeinsame Projekte zu planen, erforderliche Frauenförderungsmaßnahmen zu benennen, spezielle Inputs für Frauen zur Verfügung zu stellen und die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen und des wissenschaftlichen Nachwuchses zu fördern. Informationen unter [www.medunigraz.at/win](http://www.medunigraz.at/win)

## WEITERBILDUNG

In Kooperation mit anderen Grazer Universitäten (Potenziale 4) werden frauenspezifische Weiterbildungsangebote zur Verfügung gestellt, z.B. ein einjähriges Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen in ihrer Ausbildung zur Fachärztin, Workshops zur individuellen Karriereplanung, Seminare zu gendersensibler Didaktik, Coaching, Bewerbungs- und Berufungstraining, u. v. m. Über diese und viele weitere Angebote informiert die Homepage der Gender:Unit [www.medunigraz.at/genderunit](http://www.medunigraz.at/genderunit). Im Rahmen der internen Weiterbildung werden ebenfalls Seminare zu Gender&Diversity, Gender Mainstreaming, Diversity Management etc. angeboten.

## STIPENDIEN

	L'ORÉAL Österreich	DOC-ffORTE
<b>Fachbereich:</b>	Naturwissenschaften, Humanmedizin	Natur-, Technische Wissenschaften, Land- & Forstwirtschaft, Veterinärmedizin
<b>Zielgruppe:</b>	junge Grundlagenforscherinnen	Doktorandinnen, Postgraduates
<b>Voraussetzung:</b>	max. 34 Jahre (pre-doc), 39 Jahre (post-doc), Studienabschluss vor weniger als 4 Jahren, österreichische Staatsbürgerschaft, Projekt in Österreich	max. 27 Jahre bzw. Studienabschluss vor weniger als 2 Jahren, Berechtigung zum Doktoratsstudium, österreichische Staatsbürgerschaft bzw. Dissertation an einer österreichischen Institution
<b>Höhe:</b>	15.000,-	30.000,-
<b>Dauer:</b>	6 – 12 Monate	12 – 36 Monate
<b>Bewerbungsfrist:</b>	1. März	15. März
<b>Besonderheiten:</b>		
<b>weitere Informationen:</b>	unesco.at	stipendien.oeaw.ac.at

HERTHA-FIRNBERG-Programm	ELISE-RICHTER-Programm	EVELINE WUNDER Gedächtnis Stipendium
alle Fachdisziplinen	alle Fachdisziplinen	Humanmedizin, Rechts-, Sozial-, Wirtschafts-, Erziehungs- und Bildungswissenschaften, Soziologie
qualifizierte Wissenschaftlerinnen mit Doktorat	Undergraduates, Graduates, Postgraduates, Postdoc	Undergraduates, Graduates, Postgraduates
max. 41 Jahre bzw. max. 4 Jahre post-doc- Erfahrung, Doktorat, Publikationen	keine Altersgrenze, nur für Frauen, post-doc-Erfahrung, Publikationen, Vorarbeiten zum Forschungsprojekt	Soroptimistinnen bzw. Personen jeglicher Staatsbürgerschaft, Weiterbildung an anerkannte Institution, vollständige Bewerbungsunterlagen
54.180,- Personalkosten, 8.000,- für Material, Reisen etc.	61.240,- Personalkosten, 15.000,- Projektspezifische Kosten auf Antrag	4.800,-
36 Monate	12 – 48 Monate	mehrmals
2x jährlich im Frühjahr und Herbst	2x jährlich im Frühjahr und Herbst	
	Bewerbung in Englisch	
fwf.ac.at	fwf.ac.at	bocu.ac.at

## PREISE UND FORSCHUNGSFÖRDERUNG

	Dr. LORE ANTOINE– Preis 2010	Dr. MARIA SCHAUMAYER-Stiftung
<b>Vergabe für:</b>	Dissertation bzw. Top – Publikation auf dem Gebiet der Gender Medizin	Magisterarbeiten, Dissertationen, Habilitationen etc.
<b>Zielgruppe:</b>	Studentinnen und Absolventinnen der Medizinischen Universitäten Graz, Wien, Salzburg, Innsbruck	Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft
<b>Voraussetzung:</b>	eingereichte und approbierte Diplomarbeit bzw. Dissertation zum Thema Gender Medizin und deren Beurteilung mit „Sehr Gut“,	fertige wissenschaftliche Arbeit, hohe Wissenschaftlichkeit, Arbeit darf noch nicht ausgezeichnet worden sein, keine Teamarbeiten oder Sammelwerke
<b>Höhe:</b>	1.500,-	individuell, zwischen 300,- und 700,-
<b>Kontakt:</b>	unter: aertztinnenbund.at	Dr. Maria Schaumayer-Stiftung 1010 Wien, Stubenbastei 12/14 Tel: +43/1/513 48 00 Fax: +43/1/513 48 00-23

Förderpreis des ZONTA CLUB BOZEN	w-fORTE
wissenschaftliche Forschungsarbeit aller Disziplinen	nicht nur für Qualifikationen, die in Wissenschaftslaufbahn erworben wurden, sondern auch für weitere Fähigkeiten und Kompetenzen werden berücksichtigt
Postdoc	Wissenschaftlerinnen in Forschung und Technologie, Postdoc, Unternehmen / wiss. Einrichtungen
abgeschlossenes Doktorat, Altergrenze: 35 Jahre	Interdisziplinäre und transdisziplinäre Forschungsansätze, teamorientierte und interkulturelle Forschung o. Ä.
5.000,-	max. 320.000,- pro Jahr
Zonta Club Bolzano Bozen, 39100 Bozen, Sernesistraße 10, zontabz.org	FFG- Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft Sensengasse 1 1090 Wien

Seit 2011 gibt es außerdem einen eigenen Preis der Medizinischen Universität Graz, der für **Abschlussarbeiten mit Gender-Bezug** vergeben wird sowie ein **Mobilitätstipendium** für Frauen. Genauere Informationen über alle Stipendien und Preise unter [www.medunigraz.at/genderunit](http://www.medunigraz.at/genderunit)

## KINDERBETREUUNG

Das KinderCAMPUSbüro der GENDER:UNIT steht seit 2008 als Anlaufstelle der Kinderbetreuungsbeauftragten allen (werdenden) Eltern der Medizinischen Universität zur Verfügung. Das Projekt, eigene Kinderbetreuungsplätze für MitarbeiterInnen und Studierende der Medizinischen Universität anzubieten, startete im Oktober 2008, als die erste „kiCAvilla“ eröffnet wurde. Mittlerweile bietet die Medizinische Universität Graz in Kooperation mit der Volkshilfe vier Kinderbetreuungsstandorte an. Die kiCAvillen der Medizinischen Universität Graz werden als Kinderbetriebstagesstätten geführt. Als familienergänzendes Modell wurde die Betreuung durch Tagesmütter/väter gewählt. Zwei hochqualifizierte Tagesmütter/väter betreuen an einem Standort acht bis höchstens zehn Kinder verschiedenen Alters.

Darüber hinaus gibt es für MitarbeiterInnen und Studierende ermäßigte Gutscheine für flexible, stundenweise Kinderbetreuung und regelmäßig tolle Sommerangebote.

Informationen unter [www.medunigraz.at/kinder](http://www.medunigraz.at/kinder)

## DUAL CAREER

Bei Dual Career geht es darum, Doppelkarrieren zu fördern und zu unterstützen. Darunter versteht man Paare, bei denen beide PartnerInnen hochqualifiziert sind und jeweils eine eigene Karriere an einer Universität oder in der Industrie verfolgen. In individuellen Beratungsgesprächen der Career Servicestellen der Steirischen Universitäten werden Stellenmöglichkeiten aufgezeigt und Kontakte zu potentiellen ArbeitgeberInnen hergestellt, um optimale Einstiegsbedingungen zu schaffen. Darüber hinaus werden Informationen rund um Themen, wie An- und Ummeldung, Wohnen, Schulen und Kinderbetreuung bereitgestellt. Damit unterstützen die Steirischen Universitäten die Doppelkarrierepaare um in ihrem neuen Umfeld rasch Fuß fassen zu können, wobei kein Arbeits- oder Forschungsplatz oder Kinderbetreuungsplatz zugesichert werden kann.

# Literatur

ABELE – BREHM, Andrea E.: Arzt oder Ärztin sein heute – zwischen Erwartung und Realität – Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. In: Brandenburg, Ulrich et. al. (Hrsg.): Psychosomatische Gynäkologie und Geburtshilfe. Beiträge der Jahrestagung 2001 der DGPF. Gießen. Psychosozial-Verlag. 2002.

ACKERMANN – LIEBRICH, U.: Welche Frauen hat die Medizin?

ALUMNI-SERVICE der Med Uni Graz: Bewerbungs-Booklet. Medizinische Universität Graz.

ARBEITSKREIS für Gleichbehandlungsfragen der Medizinischen Universität Graz: Auslegungsgrundlage des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Medizinischen Universität Graz zu den §§ 25, 26 Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Graz (FFP): § 25 FFP: „Motivieren zur Bewerbung“ § 26 FFP: „Wiederholung der Ausschreibung“.

BLK: Frauen in der Medizin. Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Heft 117. Bonn 2004.

BROSCHÜRE zum Projekt welt : frauen : tag. Medizinische Universität Graz. 2011.

BUDEBERG – FISCHER, B.: Welche Frauen braucht die Medizin? Karriereentwicklung von Frauen und Männern in der Medizin. In: Feminisierung der Medizin – Chance oder Risiko? Am Beispiel der Frauenheilkunde. hrsg. v. Vetter, Klaus / Buddeberg, Claus. akademos Wissenschaftsverlag. 1. Aufl. Hamburg. 2003.

CALVI, Eva: Österreich, ein „Bildungsreich“? Oder: Was können wir von Finnland und Japan lernen? Eine Gegenüberstellung der Bildungsanliegen dreier Länder. VDM Verlag Dr. Müller. Saarbrücken. 2010.

DALHOFF, Jutta: Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien zu ihrer Förderung. In: soFid Frauen- und Geschlechterforschung 2006/1.

DETTMER, Susanne / Kaczmarczyk, Gabriele / Bühnen, Astrid: Karriereplanung für Ärztinnen. mit 30 Abb. und 10 Tab. Springer Medizin Verlag. Heidelberg. 2006.

HÄUSLER, Sascha: Soziale Netzwerke im Internet. Entwicklung, Formen und Potenziale zu kommerzieller Nutzung. VDM Verlag. Saarbrücken. 2009.

KRAFT, Esther / Hersperger, Martina: Ärzteschaft in der Schweiz – die Feminisierung der Medizin. In: Schweizerische Ärztezeitung. 2009. 90:47.

LATAL, Bea / Saurenmann, Traudel: Feminisierung der Medizin am Beispiel der Pädiatrie. In: Schweizerische Ärztezeitung. 2009. 90:9.

LENZ, Werner: Bildung im Wandel. LIT Verlag. Wien. 2005.

LEVINSON et al.: When most doctors are women: what lies ahead? Ann Intern med. Sept. 2004. 21141(6).

LIND, Inken: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. CEWS Beiträge. Frauen in Wissenschaft und Forschung. hrsg. v. Mühlenbruch, Brigitte. Nr. 2. Kleine Verlag. Bielefeld. 2004.

MASSACHUSETTS Institute of Technology: A study on the status of women faculty in science at MIT. MIT Faculty Newsletter, Vol. 11, No. 4. Cambridge, Mass, Massachusetts Institute of Technology. 1999.

MOSIMANN, Monika / Gross – Meier, Katharina: Von Penelope bis Athene: von der Arztgattin zur Ärztin. In: Primary Care. 2001.

NEMETH, Irene: Die Medizin wird weiblich. Referat für Gender- und Familienangelegenheiten. Consilium 07 + 08/09.

PELZL, Manuela: Virtuelle vs. Reale soziale Netzwerke – Ein Vergleich. Studienarbeit. 1. Aufl. Grin Verlag. München. 2006.

PRESSE – Gespräch zum Auswahlverfahren mit Univ.-Prof. Dr. Gilbert Reibnegger, Vizerektor für Studium und Lehre der Med Uni Graz und Univ.-Prof. Dr. Josef Smolle, Rektor der Med Uni Graz. 2010.

RIECHER, Anita / Gunten, Anne von / Landmann, Regine: Genderspezifische Nachwuchsförderung in der Medizin: eine ‚Roadmap‘. Ars Medici 3. 2009.

SCHMID – EGGER, Christian / Krüll, Caroline: Networking mit Xing, Facebook & Co. Verlag C.H. Beck oHG. München. 2009.

SCHÖNMANN, Klaus / Leschke, Janine: Lebenslanges Lernen und soziale Inklusion – der Markt alleine wird's nicht richten. In: Becker, Rolf / Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.): Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. 2., akt. Aufl. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. 2007.



# GENDER:UNIT

Die GENDER:UNIT nimmt an der Medizinischen Universität Graz die Aufgaben der Gleichstellung, Frauenförderung und Diversity Management wahr. Wir bieten Service, Information und Expertise zu den Themen Gender und Diversity an und konzeptionieren, betreuen und unterstützen Initiativen wie Netzwerke, Gender-Mainstreaming Prozesse oder Frauenförderungsmaßnahmen. Weiters ist das kinder-CAMPUSbüro (zuständig für alle Fragen zu Vereinbarkeit und Kinderbetreuung) und die Servicestelle für Menschen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen in der GENDER:UNIT angesiedelt.



Das Team der GENDER:UNIT: Verena Chiara Kuckenberger, MA, Sandra Gamse, Renate Kasper (v.l.n.r.)

## Kontakt

GENDER:UNIT

Leitung: Verena Chiara Kuckenberger, MA

[genderunit@medunigraz.at](mailto:genderunit@medunigraz.at)

[verena.kuckenberger@medunigraz.at](mailto:verena.kuckenberger@medunigraz.at)

0316/385/72075

[www.medunigraz.at/genderunit](http://www.medunigraz.at/genderunit)





[www.medunigraz.at/genderunit](http://www.medunigraz.at/genderunit)