



**Gabriele Fischer**



**Karin Gutiérrez-Lobos**

**Trotz hoher Qualifikation und Kompetenz stoßen Frauen in naturwissenschaftlichen Berufen nach wie vor auf Barrieren beim Berufseinstieg und beim Aufstieg in Führungspositionen. Ein Grund dafür ist der fehlende Zugang zu informellen Netzwerken, die zur beruflichen Entwicklung wichtig sind. Es mangelt an weiblichen Vorbildern, um Frauen für eine Karriere in diesen Bereichen zu motivieren. Eine Verbesserung würde hier ein Mentorinnennetzwerk bieten, das an den Medizinischen Fakultäten – im Gegensatz zu ausländischen Einrichtungen – in Österreich nicht existent ist. Einzig in Innsbruck wurden durch intensive Einzelambitionen, Akzente in diese Richtung gesetzt.**

Ein Mentorinnennetzwerk zielt darauf ab, Frauen beim Studieneinstieg, im Studium und beim Übergang in den Beruf kompetent und im persönlichen Kontakt zu begleiten. Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen (Mentees) werden von berufserfahrenen Expertinnen aus der Wissenschaft und Betreuungsteams (Mentorinnen) beraten und unterstützt.

Mentoring, ein Ausdruck, der von „Mentor“, dem Lehrer des vom Vater Odysseus verlassenen Telemachs kommt (eigentlich die verkleidete Pallas Athene!), ist die Förderungsbeziehung zwischen einer etablierten Persönlichkeit und einem Schüler/einer Schülerin.

## **IST-Situation der Frauen in der Medizin**

Da in den etablierten Ebenen fast ausschließlich Männer sitzen, für die es in der „Same-Gender“-Förderung gefestigte Rollenmodelle gibt, werden in der Mehrheit auch noch heute Männer von Männern gefördert. „Cross-Gender“-Förderungsvorbilder gibt es wenige und gestalten sich komplizierter. Für die „Same-Gender“-Modelle, in denen Frauen Frauen fördern, fehlen hingegen die Vorbilder fast überhaupt.

### **„Gläserne“ Decken**

Schließlich wurden Frauen erst vor etwa 100 Jahren an den Österreichischen Universitäten zum Studium zugelassen, und

# Aufstiegschancen von ÄrztInnen

## Wie notwendig sind Mentoringprogramme an der Medizinischen Fakultät?

zur ersten Lehrstuhlübernahme durch Frauen kam es naturgemäß erst sehr viel später. Die verfestigten Strukturen einer langen Tradition des Frauenausschlusses im Sinne von „Gläsernen Decken und Wänden“ verhindern noch immer erfolgreich das Vordringen von Frauen in höhere Positionen. Auch die umfangreichen Maßnahmen und Initiativen, wie Koordinationsstellen für Frauenforschung, Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, spezielle Stipendien und der Frauenförderplan, konnten die Diskriminierungen von Frauen nicht aufheben. Mit dem UOG 93 trat eine neuerliche Hierarchisierung und weitreichende Rückkehr zu monokratischen Entscheidungen mit fortgesetzten ungleichen Zugängen der Geschlechter ein, eine neuerliche Schlechterstellung ist durch die im Herbst 2002 beschlossene neue Universitätsreform gegeben, wo u.a. das Gleichbehandlungsmodell auch nicht mehr mit Einspruchs- und Antragsrecht versehen ist.

### Frauen in „armen“ Fächern

Das Fehlen von Frauen in medizinischen Spitzenpositionen ist in Österreich besonders drastisch. Der Ärztinnenanteil ist

Tab. 1  
ÄrztInnen in Österreich 1990–2001

	1990		1995		2001	
	alle	Frauen	alle	Frauen	alle	Frauen
Ärzte	19.943	26 %	24.769	29 %	29.186	34 %
Fachärzte	11.570	24,2 %	14.737	26,05 %	18.281	26,6 %
Allgemeinmediziner	8.373	30,8 %	10.052	35,5 %	10.905	42,8 %
Fachärzte f. Innere Medizin	1.661	15 %	2.080	17,8 %	2.636	21,5 %
Fachärzte f. Frauenheilkunde	825	13,5 %	1.013	15,8 %	1.260	22,7 %
Fachärzte für Psychiatrie	405	31,8 %	598	35,1 %	822	39,5 %

in eher rehabilitativ und psychosozialtherapeutisch orientierten "armen Fächern" mit niedrigem Prestige besonders hoch, Männer dominieren in invasiven, operativen und eher technokratischen Fächern, die großes Ansehen genießen. In Wiener Gemeindespitälern beträgt beispielsweise der Anteil von Oberärztinnen in der Unfallchirurgie 0 %, in der Chirurgie 5 %, in der Inneren Medizin 32 %, in der Kinderheilkunde, Psychiatrie und Anästhesie liegt er bei 40–60 %, in Pflegeheimen sogar bei 54 %. Allerdings geht aus der 2001 erfolgten Erhebung nicht der tatsächliche Verwendungsbereich hervor. Man muss davon ausgehen, dass traditionellerweise Männer die leitende Verantwortung für die Station und die höhere operative Frequenz haben, während selbst Oberärztinnen meist in zuarbeitender Aufgabe tätig sind oder auch in weniger attraktiven Bereichen der ambulanten Versorgung. Eine Erhebung hinsichtlich des tatsächlichen Verwendungs- und Aufgabenprofils von OberärztInnen am AKH Wien zeigt Abbildung 1.

Männer dominieren auch nach wie vor in jenem Bereich, der sich ausschließlich mit Frauen beschäftigt – Frauenheilkunde und Geburtshilfe – während in der Urologie nur ausnahmsweise Ärztinnen tätig sind (z.B. im AKH Wien, Erhebung 2000: 81 % männliche Urologen; 69 % männliche Gynäkologen). Noch drastischer zeichnet sich die Geschlechtsverteilung in anderen medizinischen Aufgabengebieten in Wiener Spitälern aus, so findet man im Bereich der Pflegepersonen einen Frauenanteil von 93 %, der medizintechnischen Berufe von 83 % (Ärztinnen 33 %), mit sehr dünner weiblicher Struktur in den höheren Führungsebenen. Ab einer bestimmten Berufsebene stoßen Ärztinnen auf „gläserne Decken“, auf Barrieren, die dann nur mehr schwer zu überwinden sind (Tab. 1).

Abb. 1

### Ärzte an den Kliniken im AKH, Wien (2000)

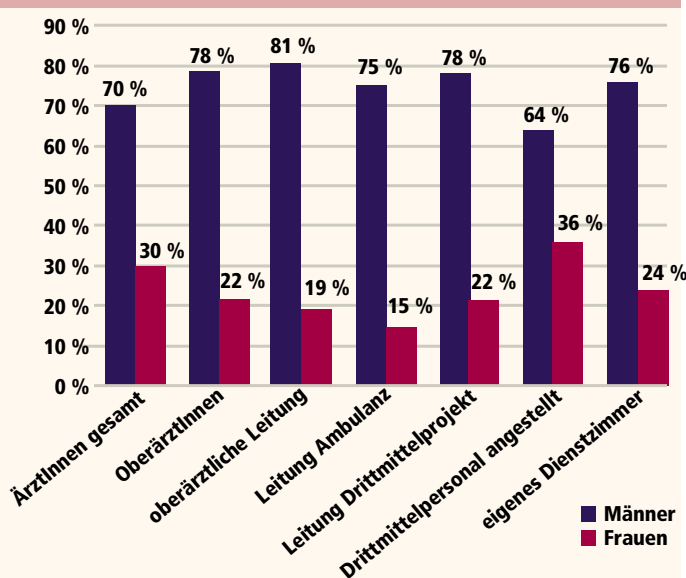
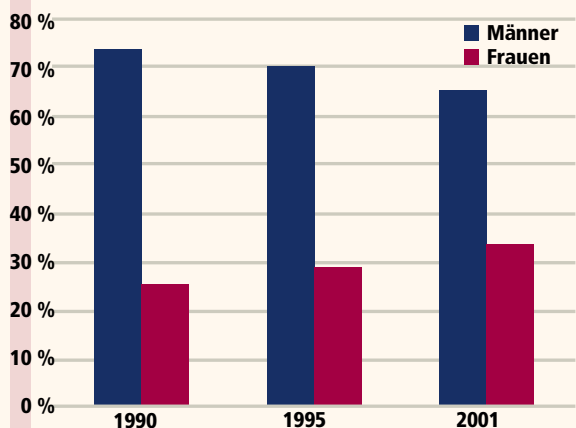


Abb. 2

**ÄrztInnen gesamt in Österreich**



**Besondere Belastungen**

Mit der Missachtung der Kompetenz von Frauen geht der Gesellschaft aber viel Potential verloren. Aus Untersuchungen ist bekannt, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede in der ärztlichen Arbeit gibt. Ärztinnen sprechen länger mit den PatientInnen und hören besser zu, sie diagnostizieren ausführlicher und geben mehr Kontrolltermine. Ärztinnen verschreiben weniger Medikamente, gehen mehr auf die psychosozialen Zusammenhänge ein und geben den PatientInnen öfter ein positives Feedback. Ärztinnen leisten somit quantitativ und qualitativ einen bedeutenden Beitrag zur Versorgungsleistung einer medizinischen Einrichtung. Für die Karriere, der Erlangung einer Leitungsposition reicht dies aber nicht aus.

Neben dieser aufwendigen Routinetätigkeit bleibt außerdem oft nur mehr wenig Zeit und Kraft für wissenschaftliches Arbeiten, Teilnahme an Kongressen, Networking und berufspolitisches Engagement. – Alles Voraussetzungen, um im ärztlichen Beruf weiterzukommen. Doppelbelastung durch Familienmanagement in Verbindung mit starren Arbeitszeiten ist nur ein weiterer Faktor, der die Karriere erschwert.

Besondere Belastungen für Ärztinnen – international übereinstimmend – sind schwierige Arbeitsbedingungen, Erfahrungen mit Mobbing und sexueller Belästigung, Rollenkonflikte, fehlende Unterstützung und mangelnde Förderung durch Vorgesetzte, begrenzter Zugang zu Ressourcen und besonders der Mangel an weiblichen Vorbildern und Mentorinnen. Sexuelle Belästigung ist für Ärztinnen keineswegs unbekannt, auch wenn männliche Kollegen dies oft nicht glauben. Anzüglichkeiten durch Worte, Gestik, Grenzübergriffe von der unerlaubten Berührung bis hin zum geheimgehaltenen Verhältnis zum leitenden Arzt sind nicht so selten. Eine Befragung an einer dänischen Universität ergab, dass 17 % der Ärztinnen von Patienten sexuell belästigt wurden, gegenüber 6 % bei den Ärzten. Weitere 9,5 % der Ärztinnen gaben an, auch vom Klinikpersonal belästigt worden zu sein. Auch der Stress durch mündliche oder tätliche Attacken gehört für Ärztinnen zum Alltag. Besonders betroffen sind hier Notaufnahmbereiche der diversen Fachgebiete, die Psychiatrie und die Forensik. Die Auswirkungen von Bedrohung oder körperlichem Übergriff sind individuell sehr verschieden. Treffen sie auf eine Person, die biographisch vorbelastet ist und über geringe Abwehrmechanismen verfügt, kann es zur Krise kommen. Oft verschlimmert sich mangels Verständnis bzw. nicht ausreichender Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten diese Situation.

Tab. 2

**UniversitätsdozentInnen sowie UniversitätsassistentInnen (nach Dienstverhältnis und Habilitation) Österreich, Hochschulbericht 1999, BmBWK**

Universität/Fakultät		Univ. DozentInnen	Univ. AssistentInnen	davon Universitäts-AssistentInnen mit					
				definitivem DV	provisorischem DV		zeitlich befrist. DV		
				insg.	davon habilitiert	insg.	davon habilitiert	insg.	davon habilitiert
Insgesamt	♀+♂	2.163	4.171	702	69	1.152	72	2.317	26
	davon Frauen	12,2 % (264)	27,5 % (1.145)	21,4 % (150)	23,2 % (16)	27,7 % (319)	18,1 % (13)	29,2 % (676)	26,9 % (7)
Univ. Wien Gesamt	♀+♂	822	1.548	235	21	453	34	860	13
	davon Frauen	15,9 % (131)	33,5 % (518)	26,8 % (63)	23,8 % (5)	31,1 % (141)	26,5 % (9)	36,5 % (314)	0,8 % (4)
Medizin. Fakultät Wien	♀+♂	451	1.090	97	13	299	24	694	10
	davon Frauen	18,0 % (81)	33,3 % (363)	28,9 % (28)	23,0 % (3)	30,1 % (90)	29,2 % (7)	35,3 % (245)	30,0 % (3)
Univ. Graz Gesamt	♀+♂	344	444	98	10	131	13	215	5
	davon Frauen	13,4 % (46)	33,1 % (147)	26,5 % (26)	40,0 % (4)	26,7 % (35)	0,77 % (1)	40,0 % (86)	40,0 % (2)
Medizin. Fakultät Graz	♀+♂	187	257	39	5	68	6	150	3
	davon Frauen	14,4 % (27)	33,9 % (87)	35,9 % (14)	60,0 % (3)	22,0 % (15)	16,7 % (1)	38,7 % (58)	66,7 % (2)
Univ. Innsbruck gesamt	♀+♂	321	571	89	16	144	10	338	4
	davon Frauen	12,3 % (33)	26,1 % (149)	16,9 % (15)	12,5 % (2)	27,1 % (39)	10,0 % (1)	28,1 % (95)	25,0 % (1)
Medizin. Fakultät Innsbruck	♀+♂	160	337	34	2	71	6	232	2
	davon Frauen	9,4 % (15)	27,3 % (92)	29,4 % (10)	0 (-)	21,1 % (15)	16,7 % (1)	28,9 % (67)	0 (-)

Tab. 3

**Berufungen von ordentlichen UniversitätsprofessorInnen 1996–1998**

Universität/ Fakultät	1996		1997		1998		1996-1998	
	Beruf. insg.	dav. Frauen	Beruf. insg.	dav. Frauen	Beruf. insg.	dav. Frauen	Beruf. insg.	dav. Frauen
Univ. Wien Med. Fakultät	15 3	1 -	10 2	1 -	17 4	6 2	42 9	8 2
Univ. Graz Med. Fakultät	5 -	1 -	11 1	1 -	1 -	- -	17 1	2 -
Univ. Innsbruck Med. Fakultät	9 2	1 -	6 1	2 -	7 2	2 2	22 5	5 2

**Vorurteile gegen Frauen**

Dazu kommen Vorurteile, wie 1995 das Journal „Management in Medicine“ beschreibt: Frauen sind nicht ernst zu nehmen („schön, qualifiziert, charismatisch“) oder sie werden als Bedrohung des eigenen Reservates gesehen, Stichworte wie Fremdheit, „Old-boys-network“ und Patronage ergänzen das Spektrum. Obwohl Frauenförderpläne in Kraft sind und Maßnahmen des Wissenschaftsministeriums (Herta Firnberg-Stellen, Gabriele Possauner-Preis, Gleichbehandlungsarbeitskreise) sich um die gleichen Chancen für Frauen im Wissenschaftsbereich bemühen, finden sich an den obersten Stufen der wissenschaftlichen Karriere weiter immer noch vorrangig und überproportional viele Männer.

**Frauen an der Hochschule und in der Forschung**

Eine EU-Studie zeigte, dass Frauen im Bereich Hochschullehre und öffentliche Forschung EU-weit unterrepräsentiert sind. Auf den Hochschulen der zur Europäischen Union gehörenden Länder sind 52 % aller Studierenden Frauen. Weniger erfreulich ist der Bericht des statistischen Amtes der europäischen Gemeinschaften über die Repräsentation von Frauen im Bereich der Hochschullehre und der öffentlichen Forschung. Nur jede dritte Person, die im öffentlichen Forschungsbereich arbeitet, ist eine Frau und gar nur jede vierte Person, die auf einer Hochschule lehrt, ist eine Frau.

1999 lag der Frauenanteil im Hochschullehrbereich (Assistentinnen, Dozentinnen, Professorinnen zusammen) im EU-Durchschnitt bei 26 %. In Deutschland sind nur 9 % aller HochschullehrerInnen Frauen, während es in Irland nur 12 %, in Belgien nur 14 % und in den Niederlanden nur 15 % sind. In Österreich betrug der Frauenanteil insgesamt an den Hochschulen 1999 immerhin 23 %. Betrachtet man die Aufschlüsselung der HochschullehrerInnen nach akademischen Graden, zeigt sich, dass immerhin 32 % aller Assistenzprofessuren von Frauen besetzt sind, während bei den außerordentlichen Professuren (28 %) und ordentlichen Professuren (6 %) der Frauenanteil weiter sinkt.

Im Bereich der Forschung sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert. EU-weit ergibt sich ein Männeranteil von 66 % im staatlichen Bereich und 72 % im Bereich der Forschung auf Hochschulen. In Österreich gab es 1999 einen Frauenanteil von 18 % im Forschungsbereich der Naturwissenschaften. Ein großes Potential geht auch dadurch verloren, dass nur wenige Ärztinnen in der Lehre tätig sind. So sind etwa von 1.092 LehrbuchautorInnen der Inneren Medizin nur 47 weiblich. Im Vergleich dazu: immerhin 24 % der 34.000 InternistInnen Deutschlands sind Frauen.

**Initiativen zur Frauenförderung und Gleichbehandlungsgesetze ...**

Es werden vereinzelt Initiativen gesetzt, die speziell der Frauenförderung in der Wissenschaft Aufmerksamkeit verleihen sollten. Hervorzuheben ist hier ein spezieller Frauenförderungspreis

in einer Kooperation der Firma L’Oreal mit der UNESCO, wo spezielle Auszeichnungen für Frauen in der Wissenschaft geschaffen werden. So wurde heuer neuerdings eine Österreicherin ausgezeichnet, nämlich Frau Univ. Prof. Dr. Andrea Barta, tätig an der Medizinischen Universität in Wien, Institut für Medizinische Biochemie, Biozentrum. Im Rahmen der Preisverleihung im November 2002 sagt sie zur „gläsernen“ Decke in Österreich: „Wir haben keine gläserne Decke, wir haben einen sehr dicken kristallinen Block, der über die letzten Jahre nicht abgenommen hat“. Sie fordert Unterstützung in Form einer politischen Umsetzung, zumal die Fragestellung der Frauenförderung von den Basisstrukturen her nicht veränderbar scheint, wie selbst unter dem Aspekt des Bundesgleichbehandlungsgesetzes entsprechende Steuerungsmechanismen (Ausschreibungsbedingungen und Berücksichtigungsbedingungen, Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen) versagt haben. Es führte dazu, dass in den weniger wertvollen Positionen eine Erhöhung des Frauenanteils zu erzielen war, währenddessen es in den höheren Führungspositionen zu keiner Änderung kam.

Seit 1993 existiert das Bundesgleichbehandlungsgesetz und 1995 wurde der Frauenförderplan des BMBWK verabschiedet. Laut Frauenbericht 1998 ist die Zahl der weiblichen Erstinskribentinnen in Österreich auf 57 % angestiegen. Die Frauen stellen bereits in allen Fakultäten außer Theologie und Technik die Mehrheit der StudienanfängerInnen dar. Bei den Erstabschlüssen finden wir allerdings nur mehr 44 % Frauen, jetzt ist nur mehr eine Mehrheit in der geisteswissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Fakultät vorhanden. Bei den UniversitätsassistentInnen scheinen 20 % auf, keine Fakultät weist eine weibliche Mehrheit auf. Bei den A.o. ProfessorInnen (Frauenbericht 1998) finden wir 9 % Frauen, die sich auf drei Fakultäten (Medizin, Naturwissenschaft und hauptsächlich Geisteswissenschaft) verteilen. 7,9 % finden sich unter den O. ProfessorInnen, an der theologisch und rechtswissenschaftlichen Fakultät gibt es nach wie vor keine einzige Professorin. Es misslang auch die Option, im Rahmen von Berufungsverhandlungen entsprechend qualifizierte Frauen in einen „Dreier Vorschlag“ zu bekommen (es darf keine kompetente Frau in den „Dreier-Vorschlag“ kommen, sonst könnte sie womöglich berufen werden – stereotype Bemerkung in jeder einzelnen Berufungskommission! Männer haben den Sinn der Frauenförderung verinnerlicht.) (Tab. 2, 3).

**... und die Realität**

Es gibt natürlich im Rahmen der Gleichbehandlung Kolleginnen, die vehement versuchen, die Frauenquote zu erhöhen.

Doch auch Kämpferinnen, falls sie lang genug durchhalten, werden müde gegenüber den Mühen und den Widerständen des Alltags. Sie haben hunderte von Geschichten von Frauen angehört – wie man versucht, sie von Stellen fernzuhalten, sie zu demotivieren, sie von Ressourcen fernzuhalten, sie in ihrer Arbeit zu entwerten, sie von Anträgen auf Verlängerung oder Habilitation abzuhalten – kurz: sie zum Resignieren zu bringen.

Sie haben hundertmal versucht, Frauen zu motivieren und ihnen ein Durchhaltevermögen zu ermöglichen. Sie haben versucht, für Gerechtigkeit zu kämpfen und sind immer an die gleiche Mauer von Ignoranz, Gleichgültigkeit, offene Ablehnung bis hin zu persönlichen Angriffen geprallt. Die Aktenberge werden immer höher, die Argumente der Gegner bleiben immer gleich, die Methoden werden perfektioniert, die Zahl der Frauen, die aufgegeben hat, wird immer größer (so Grete Hochleitner, Univ.-Prof., Univ. Innsbruck). Dazu sind kennzeichnende Stichworte der Frauenforderung: „Wir wollen, was uns zusteht, nämlich die Hälfte aller Stellen und Ressourcen“. Mann dagegen spricht: „Wir wollen, was wir immer hatten, 100 % aller Stellen und Ressourcen“ – Das ist das zentrale Problem der Frauenförderung!

### Ablehnung und Killerphrasen

Trotz der bislang noch geringen Erfolge der Frauenförderung sehen Professoren meist keinen Grund für eine Reflexion ihrer Möglichkeiten, zur Integration von Frauen an den Wissenschaftsbetrieb beizutragen. Im Gegenteil, sie sind oft der Ansicht, dass Ausgrenzung und Diskriminierung zwar existieren, aber nicht an der Universität und schon gar nicht in ihrem Umfeld. Die auffällige Zurückweisung jeglicher eigener Beteiligung an der Herstellung und Aufrechterhaltung von Ungleichheit macht auch die breite Ablehnung von Frauenfördermaßnahmen nachvollziehbar. Nicht selten werden dann diese Maßnahmen anstatt als Gegenstrategie zu bestehenden Ungleichheiten, sogar im Umkehrschluss als Diskriminierung des männlichen Geschlechtes verstanden.

Viele Professorinnen sehen im Zusammenspiel von Förderungsbeziehungen und gesetzlichen Frauenförderungsmaßnahmen eine Voraussetzung und auch eine Chance für die verstärkte Integration von Frauen, insbesondere solcher mit kritischen, innovativen oder marginalisierten Ansätzen. Doch auch viele Frauen fürchten um ihre Ausnahmeposition oder um den Ruf der Frauen als Wissenschaftlerinnen durch angeblich wenig leistungsfähige "Quotenfrauen". Dass die Frauenfördermaßnahmen bis jetzt nur bei gleicher Qualifikation greifen, wird oft übersehen. Übersehen wird auch, dass die Bezeichnung "Quotenfrau" eine Killerphrase ist, die mehr über die mangelnde Organisationsstruktur und -kultur aussagt, als über die betroffenen Frauen.

Ein anderes gängiges Gegenargument ist, dass Frauen als Vorgesetzte ja auch nicht besser seien. Müssen sie denn überhaupt besser sein als die momentanen Entscheidungsträger, um die Hälfte der Leitungspositionen zu besetzen? Aus einer anderen Perspektive löst die Findigkeit männerbündischer Ausgrenzungsstrategien, formale Verfahrenswege zu umgehen und neuen Strategien und Regeln auch neue Mauern entgegenzusetzen, so manche Zweifel an der Wirksamkeit gesetzlicher Maßnahmen aus.

### Fehlende Kontakte und Netzwerke

Woran liegt es, dass Frauen noch immer zu Recht wenig Erwartungen in die universitäre Karriere haben dürfen? Wer an der Universität Karriere machen will, muss nicht nur Lust dazu haben, sondern vor allem über entsprechende Kontakte verfügen. So sehr, wie die formalen Kriterien notwendig sind, sind auch informelle Kontakte notwendig, um aufzusteigen. Beziehungen zu etablierten Mitgliedern der Institutionen stellen im universitären Kontext die Eintrittskarte in die Berufslaufbahn dar. Die formalen Verfahren der Rekrutierung, die noch transparente demokratische Entscheidungen vorsehen, werden dabei zumindest partiell umgangen, jedoch als praktische Umsetzung meritokratischer Prinzipien wahrgenommen und dargestellt. Es konnte aufgezeigt werden, dass die Organisationsstruktur der Universitäten und Hochschulen, gerade weil sie die Bedeutung von Förderungsbeziehungen vernachlässigt oder gar ignoriert, deren Wirksamkeit auf nicht kontrollierbaren Wegen viel Raum lässt.

### Frauen fördern anders

Die Aktivitäten zur Frauenförderung wie Gremienarbeit, Kontrollaufgaben, Kommissionsmitgliedschaften werden als zusätzliche Leistung fast ausschließlich von Frauen erbracht. Der hohe Frauenanteil unter den Studierenden und der minimale Prozentsatz an österreichischen Professorinnen zeigen auf eklatante Weise das Geschlechtsmissverhältnis auf einen Blick. Auf eine Universitätsprofessorin entfallen 1.428 Studentinnen, während das Verhältnis zwischen Professoren und ihren Studenten 1:71 beträgt.

Professorinnen weisen sich – wie nicht anders zu erwarten – durch Besonderheiten aus. Dies bezieht sich jedoch nicht nur auf ihre außergewöhnlichen Leistungen und ihre Sozialisation als Seltenheitskategorien im wissenschaftlichen Feld, sondern auch auf besondere Studienwege und Lebensentwürfe. Es sind also durchaus nicht nur die angepassten Frauen, die in den Universitäten nach oben kommen, sondern vielfach solche, die dadurch aus feministischer Perspektive und kritisch ihre Fremdheit an der Hochschule und Entfremdungen im eigenen Werdegang betrachten und durch Mobilität und Flexibilität in diesem Werdegang auffallen. Während viele männliche Professoren und assimilierte Frauen, in ihrer Tradition verhaftend, angesichts der knappen Ressourcen um ihren Machtbereich und ihre gewohnte Behaglichkeit bangen, scheinen die fremden Frauen, die sich ohnedies bei ihren Erstbesteigungen weitgehend auf Neuland befinden, gut ausgerüstet zu sein und zumindest handlungsfähig und kreativ zu bleiben im Umgang mit der Verwaltung des Mangels. Frauen fördern früher, breiter, auch horizontal und nicht nur vertikal, komplexer und weniger ziel- und mehr prozessorientiert und setzen damit nicht nur neue Maßstäbe für die Förderung, sondern auch wieder einen Grundstein weiblicher Überforderung, die in Form von erwarteten außergewöhnlichen Leistungen und Engagement an die nächste Generation weitergegeben wird.

### Geforderte Maßnahme: Mentorinnenprogramm

Eine Abhilfe wäre, endlich ein Mentorinnenprogramm umzusetzen. Als zentrale Maßnahmen zur Förderung haben Sabina Strasser und Eva Schliesselberger in ihrem Buch „In den Fuß-

stapfen der Pallas Athene?“ folgende Maßnahmen empfohlen:

1. Öffentliche Diskussion und Reflexionen und Anregungen zur Selbstreflexion und zur kontinuierlichen Beachtung der Effekte von Förderung und Förderungsbeziehungen.
2. Weiterbildungsangebote für Hochschullehrerinnen (Bewusstseinsbildung, Strategien, Möglichkeiten des Mentoring)
3. Lehrveranstaltungen für Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Bedeutung des Mentoring als Strategie der Veränderung.
4. Positive Anreize über spezielle Stellen und/oder Ressourcen für Frauen und/oder feministische Ansätze fördernde Institute.
5. Förderungsmaßnahmen zur Integration von feministischen und/oder externen Lektorinnen, freien Wissenschaftlerinnen in frauenfördernde Maßnahmen als Betreuerinnen von Diplomarbeiten.
6. Verstärkte Maßnahmen zur effektiven Durchsetzung der Gebote des Frauenförderplans, die eine zentrale Grundlage für ein verbessertes Betreuungsverhältnis darstellen.

Im Detail sei daraus Punkt 2 dargestellt.

### Mentoring

– Eine Super-Idee zur Frauenförderung mit einem marginalen praktischen Problem: nicht vorhandene Frauen haben technische Probleme im Mentoring junger unerwünschter Frauen.

### Ziel eines Mentorinnennetzwerkes

1. Frauen in ihren beruflichen Kompetenzen zu stärken und diese sichtbar zu machen
2. den Frauenanteil in naturwissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen
3. Studentinnen praxisnah auf die Anforderungen im Berufsleben vorzubereiten
4. die Aufstiegschancen von Frauen in attraktive berufliche Positionen zu verbessern
5. ein Netzwerk für Frauen in der Naturwissenschaft zu schaffen.

Die Umsetzung erfolgt durch zielgerichtete Kooperation mit Mentorin und Mentee. Durch die Kombination von Mentoring und Vernetzung werden die Karrierechancen der teilnehmenden Frauen verbessert.

### Vorteile für einen Mentee

1. Erkennen und Weiterentwicklung eigener Kompetenzen
2. Anregung zur inhaltlichen Gestaltung des Studiums
3. Praxisnahe Vorbereitung auf berufliche Anforderungen
4. Entwicklung von Strategien für den Berufseinstieg und die Karriereplanung

### Vorteile für die Mentorin

1. Kontakt zu anderen Mentorinnen
2. Impulse für die eigene Arbeit
3. Reflexion der fachlichen und methodischen Arbeitsweise
4. Vertiefung von Coaching und Beratungskompetenzen

### Aufgabe einer Mentee

1. Klare Ziele für die Kooperation formulieren
2. Perspektiven für die eigene berufliche Entwicklung erarbeiten

3. Fähigkeiten und Kenntnisse kreativ und engagiert einbinden
4. Aktive Rolle in der Kooperation übernehmen

### Aufgabe einer Mentorin

1. Die Mentees in ihren fachlichen, methodischen und sozialen Fähigkeiten zu stärken und zu fördern
2. Der Mentee einen Einblick in das eigene berufliche Umfeld zu gewähren
3. Die Mentee in Bezug auf ihre Situation als Frau im Berufsleben zu beraten
4. Die Mentee zur beruflichen Karriere zu ermutigen und mit ihr die ersten Schritte planen

### Wie ist dies in der Praxis umsetzbar

Die Grundlage für die Zusammenführung von Kooperationen ist eine vorgegebene Erhebung mit spezifischen Fragestellungen für Mentorinnen und Mentees. Mit den Mentees sollte vorab ein Informationsgespräch geführt werden und in der Folge „passende Paare zusammengeführt werden“. Bei der Vermittlung von Kooperationen gehen die Koordinatorinnen von der Erwartung und den Wünschen der Mentees aus. Die fachliche Ausrichtung steht bei der Auswahl im Vordergrund, aber auch andere Interessen der Mentees, z. B. Art der Unterstützung, regionale Präferenzen, spielen bei der Auswahl einer Mentorin eine Rolle.

Sind zwei mögliche Kooperationspartnerinnen gefunden, informieren die Koordinatorinnen die betreffenden Frauen. Die Mentee nimmt dann Kontakt mit der Mentorin auf. Beim ersten Kennenlernetreffen heißt es dann abzuklären, ob

1. die persönliche Chemie stimmt und
2. ob die Ziele der Kooperation übereinstimmen.

In der Folge wird dann der inhaltliche und zeitliche Rahmen der Kooperation in einer Vereinbarung festgehalten. Die Mentorinbeziehung dauert in der Regel ein Jahr, kann aber auch verlängert werden. Mentorin und Mentees gestalten ihre Zusammenarbeit aktiv und eigenständig.

### Mögliche Formen der Zusammenarbeit

1. inhaltlich-fachliche Beratung in entscheidenden Studienphasen, Fort- und Weiterbildungsphasen
2. Praktikumsvermittlung
3. Austausch zu Fachthemen
4. Vermittlung von Kontakten
5. gemeinsame Projektarbeit

### Weiterführende Literatur

Women, Physicians in Academic Medicine, Women Journal of Medicine 2000 (342): 399–405, Hordis Focus, ISSN 1026–8324

Mixa E: Zwischen den Sprossen.

Mitscherlich M: Die friedfertige Frau. Eine psychoanalytische Untersuchung zur Aggression der Geschlechter. 1995

Mitscherlich M: Die Zukunft ist weiblich. 1987

Strasser, Schliesselberger: In den Fußstapfen der Pallas Athene? 1998, www.mentorinnennetzwerk.de

**Univ.-Prof. Dr. Gabriele Fischer**  
**Univ.-Prof. Dr. Karin Gutiérrez-Lobos**  
**Universitätsklinik für Psychiatrie**  
**Währinger Gürtel 18–20, A-1090 Wien**  
**gabriele.fischer@univie.ac.at**  
**karin.gutierrez-lobos@univie.ac.at**