

# Mit viel Beharrlichkeit zum Ziel

*Männliche Netzwerke und Kinder bremsen die Karrieren vieler Wissenschaftlerinnen. Bei Professorin Hortense Slevogt ist das anders. Und daran ist auch ein Mann nicht ganz unbeteiligt.*

„Wer von etwas träumt, der muss bereit sein, es zu verwirklichen – auch gegen Widerstände.“ Hortense Slevogt weiß, wovon sie spricht. Die Mutter zweier Töchter hat einige Jahre harter Arbeit hinter sich. Jetzt hat sie ihr Ziel erreicht. Die Medizinerin wird Professorin am Zentrum für Innovationskompetenz SEPTOMICS in Jena.

Es ist nicht leicht, sie zu finden auf dem riesigen Rudolf-Virchow-Campus der Charité im Norden Berlins. Vor mehr als 100 Jahren wurde hier ein städtisches Krankenhaus errichtet. Inzwischen ist fast so etwas wie eine kleine Stadt daraus geworden mit ver-

zweigten Straßen und Gebäuden aus verschiedenen Epochen, die Kliniken, Labore und Büros beherbergen. In einem unscheinbaren Haus aus den fünfziger Jahren hat Hortense Slevogt ihr Büro. Seit mittlerweile sieben Jahren ist sie an der Medizinischen Klinik für Infektiologie und Pneumologie der Charité beschäftigt. Doch jetzt packt sie Umzugskartons, denn die Ärztin und Forscherin zieht nach Thüringen. Der Ruf an die Universität Jena ist ein Glücksfall für sie. „Generell ist es nicht einfach, als Frau in Professorenstellen zu kommen“, meint Slevogt. „Hier war es so, dass es eine neue und offen zu besetzende Position war und ich damit auch Chancen hatte.“ Ihre Erfahrung ist, dass viele Professuren über gut funktionierende männliche Netzwerke vergeben werden. Frauen gehen oft leer aus, selbst wenn sie genauso gut sind wie ihre Mitbewerber. Viel zu sehr würden die Wissenschaftlerinnen allein auf fachliche Kompetenz setzen, meint Slevogt. Dabei sei in Studien nachgewiesen, dass Können für die Karriere nur bis zu 30 Prozent zählt, Netzwerke hingegen mindestens 70 Prozent. In den höheren Ebenen haben Frauen meist keine funktionierenden Netzwerke, da dort überwiegend Männer beschäftigt sind. Ihre Chancen auf gute Positionen sind deshalb geringer. Die wissenschaftlichen Laufbahnen von Frauen zeigen oft, dass viele nur aus eigener Kraft vorankommen. „Wenn Sie sich die Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern anschauen, sehen Sie, dass Frauen meist auf Stipendienbasis Karriere gemacht haben und die Männer auf Hausstellen“, meint Hortense Slevogt. Aus eigenem Erleben



Hortense Slevogt in einem Hörsaal auf dem Berliner Rudolf-Virchow-Campus. Auch heute schaffen es nur relativ wenige Wissenschaftlerinnen in die erste Reihe.



Ihr Labor an der Berliner Charité hat Hortense Slevogt im Frühjahr 2011 in Richtung Jena verlassen.

*„Ich habe ganz massive Unterstützung von meinem Mann bekommen, auch finanziell, denn das Stipendium deckte gerade einmal die Kinderbetreuungskosten ab.“*

führt sie diese Tatsache auf die mangelnde Förderung weiblicher Mitarbeiter zurück. „Wenn ich von vornherein einen Unterstützer gehabt hätte, der mir gesagt hätte, dass ich es kann, dann wäre es immer mein erklärtes Ziel gewesen, Professorin zu werden. So war es eher ein Weg von Etappe zu Etappe“, erzählt sie. Hortense Slevogt studierte Medizin in Berlin und New York. An der Charité Berlin absolvierte sie ihre Ausbildung zur Fachärztin für Innere Medizin. Wenige Jahre später erhielt sie einen zusätzlichen Abschluss als Fachärztin für Infektiologie. Neben ihrer klinischen Tätigkeit arbeitete sie in der molekularbiologischen Forschung und konnte auf diese Weise eine wissenschaftliche Karriere verfolgen. In dieser Zeit wurde auch ihre inzwischen 10 Jahre alte Tochter geboren. Um sich zu habilitieren, bewarb sie sich für ein spezielles Förderprogramm an der Charité, das gezielt Frauen bei der Habilitation unterstützen soll: das Rahel-Hirsch-Stipendium. Die Ärztin Rahel Hirsch arbeitete Anfang des letzten Jahrhunderts in der Charité und bekam 1913 als erste Frau in Preußen den Professorentitel für Medizin. Der Titel war damals



Zwei gegen zwei gibt es nur beim Kickern. Sonst zieht die ganze Familie an einem Strang.



allerdings weder mit einem Lehrstuhl noch mit der Auszahlung eines Gehaltes verbunden. Das nach ihr benannte Stipendium soll Frauen heute auf dem Weg zu einer ordentlichen Professur unterstützen. Schließlich liegt der Anteil der Wissenschaftlerinnen, die sich habilitieren, in ganz Deutschland gerade mal knapp über 20 Prozent. Das zeigen aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes. Auch Slevogt ist nur mithilfe der Förderung dahin gekommen, wo sie heute ist. „Ohne dieses Stipendium hätte ich noch nicht mal einen halben Fuß in die molekularbiologische Forschung setzen und mich habilitieren können“, davon ist sie überzeugt. Ihr Chef wollte eigentlich, dass sie weiter ausschließlich in der Klinik arbeitet und Patienten versorgt. Erst nachdem sie sich erfolgreich für das Stipendium beworben hatte, wurde sie für die Forschung freigestellt. Vor zwei Jahren schloss sie ihre Habilitation auf dem Fachgebiet Innere Medizin ab.

### Forschungslaufbahn und Familienplanung – ein Widerspruch?

Kinder oder Karriere – diese Entscheidung gab es für Hortense Slevogt nicht. Ihr war beides wichtig. Während ihrer Habilitationszeit, ihre Tochter war noch klein, wurde der mittlerweile 5-jährige Sohn geboren. Selbst im Erziehungsurlaub ging sie ins Labor, um zu forschen. Auch ihr Mann ist als niedergelassener Kinderarzt und Geschäftsführer in seinem medizinischen Versorgungszentrum viel beschäftigt, doch er hatte immer viel

Verständnis für die Arbeit seiner Frau. „Und das ist sicherlich ein Grund, weshalb ich das geschafft habe“, resümiert Hortense Slevogt. „Er nimmt sich die Zeit, obwohl er voll berufstätig ist. Und er hat mich immer unterstützt, weil er von meinem Können überzeugt war.“

Von ihren Fähigkeiten konnte die Medizinerin letztendlich auch die Kommission überzeugen, die sie nun nach Jena als Professorin berufen hat. Bisher hat sie sich mit den Interaktionen von Pathogenen in der Lunge beschäftigt. Das heißt, sie will wissen, was in der Lunge und in den Bronchien mit den Krankheitserregern passiert, wie die Abwehrsysteme funktionieren und wann sie versagen. Mit diesem Forschungsthema passt sie perfekt in das Wissenschaftlerteam von SEPTOMICS in Jena. Denn auch die Sepsis wird von Pathogenen ausgelöst. Slevogt will Mechanismen erkennen, die sowohl die Lunge als auch das Gefäßsystem bei einer Sepsis deregulieren. Wenn sie weiß, was eigentlich wann und wo zerstört wird, könnte vielleicht eine Möglichkeit gefunden werden, zu diesem Zeitpunkt noch regulierend einzugreifen und den Patienten zu retten. Mehr als 100 Menschen sterben in Deutschland täglich an Sepsis. Diese hohe Rate wollen die drei SEPTOMICS-Forschungsgruppen mit ihrer Arbeit deutlich senken. Sepsis soll künftig schneller diagnostiziert und besser therapiert werden können. Eine große Aufgabe, zu deren Bewältigung auch Hortense Slevogt als Professorin und Nachwuchsgruppenleiterin beitragen will.

## Flexibel trotz Doppelkarriere und zwei Kindern

Dafür zieht sie nun von Berlin nach Jena. Es war keine leichte Entscheidung, denn ihr Mann kann sein medizinisches Versorgungszentrum mit 30 Mitarbeitern in Berlin nicht einfach aufgeben. Dennoch hat er sie darin bekräftigt, die Stelle anzunehmen. Die junge Professorin weiß, was für ein Glück das ist: „Da kann ich mich bei meinem Mann bedanken, der gesagt hat: Das kriegen wir hin, das machen wir.“ Dennoch wird es ein großer Spagat für die gesamte Familie. Hortense Slevogt will zunächst zwischen den beiden Städten pendeln. In anderthalb Jahren sollen Mann und Kinder auch nach Jena kommen. Dann ist der Zeitpunkt günstig, weil ihre große Tochter aufs Gymnasium kommt, der kleine Sohn in die Schule. Ihr Mann plant, nach dem Umzug sein medizinisches Versorgungszentrum in Berlin weiterzuführen. Dem Arzt und Unternehmer wird selbst der Dual Career Service an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena nicht so leicht etwas Äquivalentes bieten können. Die thüringische Uni ist eine der wenigen in den Neuen Ländern mit einer solchen Einrichtung. Deren Mitarbeiter kümmern sich um die beruflichen Belange der Partner (siehe Interview Seite 16-17).

Meist sind es allerdings die Frauen von neu berufenen Professoren, die Unterstützung in Sachen Arbeitsplatzsuche bekommen. Die umgekehrte Situation, wie bei Hortense Slevogt, ist eher selten. Dennoch ist die Familie zuversichtlich. Sie haben die Entscheidung gemeinsam getroffen und wollen ihr Vorhaben mit vereinter Kraft verwirklichen. Abgesehen von allen Schwierigkeiten freut sich Slevogt sehr auf ihre neue Arbeitsstelle in Jena. Die Forschungsbedingungen werden dort außergewöhnlich gut sein. Gerade entsteht ein neues Gebäude für die SEPTOMICS-Wissenschaftler, in das auch die Medizinerin mit ihrer Arbeitsgruppe einziehen wird. Anfang März wird Slevogt in Jena starten. Ihre Ziele sind klar gesteckt: „Ich will meine Arbeitsgruppe im ZIK SEPTOMICS so aufbauen, dass daraus ein leistungsfähiges, harmonisch miteinander arbeitendes Team wird, das sich gegenseitig befruchtet und wirklich spannende Sachen herausfindet“, sagt sie erwartungsfroh.

## Frauenquote? Unbedingt!

Bei aller Freude über die Tatsache, einen großen Schritt weitergekommen zu sein, liegt Hortense Slevogt sehr am Herzen, dass künftig noch mehr Wissenschaftlerinnen in solche Positionen kommen. Angesichts der aktuellen Zahlen ist sie skeptisch: „Es gibt momentan 70 Prozent Frauen, die ein Medizinstudium beginnen, und nur noch 30 Prozent Männer. Ich bin mal gespannt, wie sich das in 10-20 Jahren auf die wissenschaftlichen Karrieren auswirken wird. Als ich anfang zu studieren, war das

## Frauen an die Spitze – was ist zu tun?

Drei wissenschaftliche Institutionen haben die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft untersucht und geben konkrete Handlungsempfehlungen.

So wie Hortense Slevogt und ihren Mann beschäftigt viele Paare die Frage: Wie können wir zwei Karrieren und eine Familie vereinbaren? Doch Slevogt gehört zu einer Minderheit. Denn obwohl Bildungsbeteiligung und Erwerbstätigkeit von Frauen kontinuierlich steigen, schaffen es nach wie vor nur relativ wenige Frauen in akademische Führungspositionen.

Dies war auch der Anlass für drei empirische Studien, die das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), das Deutsche Jugendinstitut in München (DJI) sowie die Technische Universität Dortmund durchgeführt haben. Die zentralen Ergebnisse des vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland und dem BMBF geförderten Projekts wurden unter dem Motto „Frauen an die Spitze – was ist zu tun?“ veröffentlicht.

### „Allzeit mobil? Bedeutung räumlicher Mobilität und zeitlicher Flexibilität für die Karriere von Frauen“ (Studie der TU Dortmund)

„Deutliche bereichs- und disziplinspezifische Unterschiede in den Mobilitätsanforderungen“ stellten vier Wissenschaftlerinnen der Technischen Universität Dortmund fest. Neben dem Tätigkeitsfeld spiele für das berufliche Mobilitätsverhalten auch die aktuelle Lebensform eine entscheidende Rolle. Mit einer enger werdenden Partnerschaft und dem Vorhandensein von Kindern sinke die Mobilitätsbereitschaft generell und die von Frauen in besonderem Maße.

Für Wissenschaftseinrichtungen und die Wissenschaftspolitik entwickelte die Studie verschiedene Handlungsempfehlungen, etwa den Anteil der befristeten Stellen im Mittelbau zugunsten einer höheren Planungssicherheit für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu reduzieren. Daneben sei eine systematische Personalentwicklung erforderlich, die bereits bei den Studierenden beginnen solle und zum Beispiel eine noch bessere Qualifizierung von Hochschullehrern und -lehrerinnen als Führungskräfte umfassen könnte. Schließlich sollten Rekrutierungsverfahren und Personalentwicklungsmaßnahmen noch stärker die Tatsache berücksichtigen, dass hochqualifizierte Wissenschaftler/innen häufig in Partnerschaften mit einer ebenfalls karriereorientierten Person leben.

### „Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften – Das Spannungsfeld von Disziplinenlogiken und privaten Anforderungen“ (Studie des WZB)

Den Aspekt der „gemeinsamen Karriere“ vertiefen die drei Autorinnen des WZB in ihrem Studienbeitrag. Dabei kommen sie zu dem Schluss, dass gerade weniger formalisierte Karrierelogiken besondere Herausforderungen für Frauen in Paarbeziehungen darstellten.

Die mit Leitungs- und Auslandstätigkeiten einhergehenden höheren raum-zeitlichen Anforderungen, die typisch für Natur- und Technik-

wissenschaften sind, lassen sich schlechter mit der Erwerbstätigkeit des Partners und einer Familie vereinbaren als das Verfassen einer Habilitationsschrift – typisch etwa für die Sozialwissenschaften. Außerdem stellten die Autorinnen fest, dass „fachhomogene Paarbeziehungen“ zwischen Wissenschaftlern zwar die Frauen wegen der entfallenden „Vermittlungsarbeit“ entlaste, andererseits aber zu einer höheren Planungsunsicherheit im Vergleich zu vielen Paarbeziehungen führe, in denen nur einer die hohen Mobilitätsanforderungen einer Karriere in der Wissenschaft erfüllen muss. Eine Familiengründung beeinflusse die Karriere von Wissenschaftlerinnen grundsätzlich negativ. Dies treffe auf die Technikwissenschaften aber noch stärker zu als etwa auf die Sozialwissenschaften.

Die daraus folgenden Handlungsempfehlungen fassen die Autorinnen unter folgenden Schlagworten zusammen: Dual-Career-Angebote, Anforderungen an die Qualität wissenschaftlicher Arbeit statt an deren Menge und Geschwindigkeit, mehr Planungssicherheit, Trainings für die Entwicklung von Führungskompetenzen, „Abschied vom 24-Stunden-Wissenschaftler“ sowie „Service & Cash für die Kinderbetreuung“.

#### **„Karriere, Partnerschaft, Kinder – Wie geht das zusammen?“ (DJI)**

Welche Relevanz eine Partnerschaft für die berufliche Entwicklung von Frauen (und Männern) hat und wie es Paare schaffen, zwei berufliche Karrieren zu realisieren, untersuchten drei Autorinnen des DJI. Dies gelinge einerseits, wenn beide Partner einem „männlichen“ Karrieremodell folgten und ihr Privatleben dem Primat des Berufs unterordneten, etwa durch das extensive Outsourcing von Betreuungs- und Haushaltsaufgaben. Eine andere Strategie bestehe darin, dass beide Partner die anfallenden Haus-, Care- und Vereinbarkeitsaufgaben alternierend übernahmen und sich so Karrierebeschränkungen mit Karrierefortschritten abwechselten.

Darauf aufbauend hat das DJI eine Reihe von konkreten Handlungsempfehlungen entwickelt. So könnten etwa Arbeitgeber Programme zur Unterstützung der Arbeitsplatzsuche des mitziehenden Partners (Dual Career Policy) sowie zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit auflegen. Personalverantwortliche sollten Führungspositionen in Teilzeit ebenso wie flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzlösungen ermöglichen. Auch die betriebliche wie die öffentliche Kinderbetreuung sollten ausgeweitet und flexibilisiert werden, ebenso wie die so genannten Vätermomente. Wirksam seien überdies gesetzliche Quotenregelungen. Schließlich richten sich die Autorinnen an Doppelkarrierepaare selbst. Ansatzpunkte für erfolgreiche Doppelkarrieren seien eine Partnerschaft, in der sich beide Partner unterstützen und beraten, Managementkompetenzen in der Familienorganisation oder auch die Auswahl des Arbeitgebers im Hinblick auf seine Leistungen für den mitziehenden Partner und seine Familienfreundlichkeit.

Broschüre „Frauen an die Spitze – was ist zu tun? Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik“ finden Sie zum Download unter <http://www.uni-erfurt.de/fileadmin/public-docs/Gleichstellungsbeirat/bmbf-broschure.pdf>



Verhältnis Männer und Frauen 50/50. Und wir haben jetzt eine Professorinnen-Rate von unter 10 Prozent bei W3-Stellen und von 15-20 Prozent bei W2-Stellen.“

Die so genannte W3-Stelle ist die am höchsten dotierte Professur in Deutschland. Dorthin gelangen nur wenige Frauen. Ähnlich wie in der Wirtschaft ist es in der Wissenschaft immer noch so, dass Frauen ab einer gewissen Karrierestufe kaum Chancen haben, dabei zu sein. Ob Ost oder West, spielt dabei keine Rolle. Auch die voll berufstätigen Mütter mit guten Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den Neuen Ländern haben keinerlei Vorteile.

Auch deshalb plädiert Hortense Slevogt für die Frauenquote und dafür, dass männliche Netzwerke in der Wissenschaft nicht mehr dominierend sind. „Man sollte klare Leistungskriterien formulieren und offene, transparente Mechanismen der Auswahl etablieren“, schlägt sie vor. Sie ist der Meinung, dass junge Frauen in der Wissenschaft von einer Gleichstellung weit entfernt sind, dies sollte auch dem weiblichen Nachwuchs bewusst sein. Und noch etwas anderes gibt sie den jungen Frauen mit auf den Weg: „Wichtig ist, sich etwas zuzutrauen“, meint Slevogt. „Viele Frauen machen den Fehler, dass sie sich nichts zutrauen. Dabei macht es Spaß, Verantwortung zu tragen und sich selbst Sachen auszudenken. Da ist ja auch Leidenschaft dahinter.“ Mit Leidenschaft und vollem Einsatz will sie nun in den nächsten fünf Jahren die SEPTOMICS-Forschungsgruppe leiten. Was dann kommt, wisse sie jetzt noch nicht. Könnte sie sich vorstellen, vielleicht irgendwann eine W3-Professur zu besetzen? „Das wäre wünschenswert“, meint sie und schaut auf die Uhr. Leider muss sie jetzt gehen, denn genauso wichtig wie die Wissenschaft ist Hortense Slevogt auch ihre Familie. „Meine Tochter hat heute Nachmittag ein Cello-Konzert, da würde ich gerne hin“, erklärt sie und verabschiedet sich aus dem kleinen Büro, das sie bald gegen ein großes, modernes eintauschen wird. ■