



(Fortsetzung von Seite 3)

ganz vorzichtet oder sie so lange zurückstellt, bis sie relativ alt geworden ist und damit ungünstigere Voraussetzungen für einen normalen Ablauf von Schwangerschaft und Geburt mitbringt! So ist es auch zu erklären, daß die Frauen selbst in vielen Fällen eine unterschiedliche Einstellung zu ihrer möglichen Qualifizierung haben. Sie wissen genau, daß ihnen allein durch ihre Konstitution Konflikte bevorstehen, die ihren männlichen Kollegen erspart bleiben. Zu den spezifisch weiblichen Problemen gehört deshalb die Regelung der Arbeitszeit für Frauen mit Kindern, was sich auch in Kliniken mit geteiltem Dienst bei etwas gutem Willen regeln läßt. An der Universitäts-Frauenklinik Leipzig z. B. besteht an und für sich meist ein geteilter Dienst (abgesehen vom Schichtdienst im Kreislaufe), der hier aber so geregelt wurde, daß jede verheiratete Frau in der Woche 1- bis 2mal die Möglichkeit erhält, durchzuarbeiten. Es verdient wahrscheinlich Beachtung, daß auch männliche

Wir haben vom Frauenausschuß der Medizinischen Fakultät aus eine Umfrage unter den weiblichen Assistenten und Oberärztinnen durchgeführt, wobei uns die familiäre Situation, die Einstellung zur wissenschaftlichen Arbeit und evtl. Erschwernisse dabei besonders interessierten.

Dabei konnten wir feststellen, daß ein weitverbreitetes Interesse an wissenschaftlicher Arbeit vorlag. Fast alle Frauen aber klagten über eine zu starke Belastung mit Routinearbeit und vertraten die Ansicht, daß sie wesentlich mehr als ihre männlichen Kollegen dafür eingespannt würden. Erschwerend käme weiter eine fachfremde Tätigkeit hinzu, so daß sie z. B. infolge des Mangels an Schreibkräften häufig gezwungen seien, deren Arbeit mit zu übernehmen, z. B. Krankengeschichten und Arztbriefe schreiben müßten.

In über der Hälfte der Fälle wurde die Anleitung zur wissenschaftlichen Arbeit durch Chef und Oberärzte als ungenügend empfunden! Oft waren die Arbeitspro-

statte auch einmal auf die psychische Situation der Betroffenen hinzuweisen.

Wenn man sich als Anfänger auf wissenschaftliches Neuland begibt, dann werden einem die ersten Schritte meist ein bißchen schwer, es geht noch etwas langsam, manchmal kommt es auch zu einem Verharren oder gar einem falschen Schritt, so daß man nicht weiter weiß. In dieser Situation ist es außerordentlich wichtig, daß man das Vertrauen zu sich selbst behält, denn dann kann man auch diese Schwierigkeit überwinden. Mit einem anfeuernden Wort und einem guten Rat kann hier unheimlich viel erreicht werden und zwar in positivem Sinne. Wenn man aber in dieser Situation eine Rücksprache mit seinem Chef scheuen muß, weil dieser von vornherein aus seiner Skepsis keinen Hehl gemacht hat, dann kann leicht die anfängliche Bereitschaft zur wissenschaftlichen Arbeit in das Gegenteil umschlagen.

Wie kann nun der Anteil der Frauen an der wissenschaftlichen und Leitungstätigkeit im medizinischen Bereich schnellstens erhöht werden?

Die Grundvoraussetzung sehen wir in einer besseren Planung und Organisation der wissenschaftlichen Arbeit, bei der systematisch die weiblichen Mitarbeiter genauso wie ihre männlichen Kollegen ihre konkreten Ziele gestellt bekommen.

Dabei muß weitgehend von den Aspiranturstellen Gebrauch gemacht und diese evtl. erweitert werden! Unbedingt einzuplanen ist eine zeitnahe Arbeit an bestehenden Instituten. Bei der Weiterentwicklung unserer Wissenschaft sind über das eigentliche Fachgebiet hinaus Zusatzkenntnisse anderer Disziplinen unbedingt erforderlich, die durch eine solche Hospitierung erworben werden können. An der Universität bzw. Medizinischen Fakultät muß daher eine gewisse Elastizität des Arbeitskräfteplanes vorhanden sein, die sich am besten durch Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen realisieren läßt.

Weiter wäre zu überlegen, ob bei Einrichtungen mit einem hohen Prozentsatz weiblicher Mitarbeiter nicht primär mehr Stellen zur Verfügung gestellt werden, damit durch Schwangerschafts- und Wochenbeturlaub eventuell entstehende Schwierigkeiten im Arbeitsablauf ohne weiteres zu überbrücken sind. Wir sind der Meinung, daß durch diese Maßnahmen bei vielen Klinikdirektoren eine positive Einstellung zu weiblichen Mitarbeitern erreicht werden könnte!

Den zweiten wesentlichen Punkt sehen wir in einer wirklich planmäßigen Nachwuchsförderung auf wissenschaftlicher Grundlage, wobei die Bildung bestimmter Schwerpunkte vorteilhaft erscheint. Deshalb schlagen wir vor, den Nachwuchs in drei Gruppen zusammenzufassen.

Die erste Gruppe muß die fachlich und gesellschaftlich guten, anschließend der Beststudierenden erlassen und diese müßten nach Ablegung des Examen vorrangig die Möglichkeit einer Anstellung an der Medizinischen Fakultät bzw. ihren Einrichtungen erhalten! Zur Zeit ist z. B. noch nicht eindeutig geklärt, nach welchen Gesichtspunkten und von wem diese Auswahl erfolgt!

Eine Kollegin (Frau Dr. URSINUS, Klinik für Herzchirurgie) gab für die Verträge zur Bestenförderung einen uns recht wesentlich erscheinenden Hinweis: Der Studentin A, deren fachliche Leistung und gesellschaftliche Mitarbeit mit je einer „1“ bewertet wird, stellt sie die Studentin B gegenüber, deren fachliches Können ebenfalls gleich 1 ist, deren gesellschaftliche

Tätigkeit aber in diesem Fall auf Grund der Betreuung ihrer Familie mit zwei Kindern auch mit einer „1“ bewertet werden muß. Sie will damit zum Ausdruck bringen, daß in solchen Fällen auch die Versorgung einer Familie eine gesellschaftlich wichtige Leistung darstellt. Dieser Ansicht möchten wir uns anschließen und den Vorschlag beifügen!

Die zweite Gruppe umfaßt die Facharztzubereitung. Hier muß bereits mit wissenschaftlicher Arbeit begonnen werden, dabei muß allerdings entsprechende Anleitung und Kontrolle durch Oberarzt und Chef gewährleistet sein unter Ermöglichung zusätzlicher Qualifizierung an theoretischen Instituten oder ähnlichen Einrichtungen. Durch Übernahme von Vorlesungen soll eine aktive Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und Kongressen im In- und Ausland erzielt werden.

Im letzten Jahr der Facharztzubereitung muß eine gewisse Überprüfungsphase durch den Chef erfolgen, und zwar im Hinblick auf die Eignung zur weiteren wissenschaftlichen Arbeit mit dem Ziel der Habilitation.

Hier ist anzudeuten, daß der Scheideweg Selbstverständlich kann nicht jede Fachärztin zur Habilitation kommen, genauso wie ja auch bei den männlichen Kollegen zu diesem Zeitpunkt ein Teil ausscheidet, da auch das öffentliche Gesundheitswesen mit gut ausgebildeten und erfahrenen Kadern versorgt werden muß. Es muß aber gefordert werden, daß man sich zu diesem entscheidenden Zeitpunkt intensiv um die Erfassung qualifizierter Kolleginnen bemüht, und nicht - wie bisher sehr oft - alles einem gewissen Selbstlauf überläßt. Es gibt zweifellos eine gewisse Anzahl von Frauen, die noch nicht von selbst den Mut haben, ihren Wunsch nach einer wissenschaftlichen Laufbahn offen zu bekennen und mit einem solchen Anliegen zu ihrem Chef zu kommen. Die männlichen Kollegen haben diese überhöhten Hemmungen meist überwunden und verstehen es besser, sich durchzusetzen.

Die Frage nach der Eignung muß selbstverständlich in erster Linie in der Hand des Klinik- und Institutsdirektors liegen, denn er kann ihre fachlichen Leistungen am besten beurteilen. Jedoch sollte zusätzlich auch das Prorektorat für wissenschaftlichen Nachwuchs hinzugezogen werden, damit wirklich die Voraussetzungen für eine gewissenhafte und gründliche Überprüfung gegeben sind, wobei subjektive Momente weitgehend ausgeschaltet werden müssen.

In der dritten Gruppe sollen nun die für eine Habilitation in Frage kommenden Frauen erfaßt und ihre Weiterentwicklung regelmäßig kontrolliert werden. Wir würden sagen, daß jedes Jahr von dieser Kollegin ein kurzer Rechenschaftsbericht angefertigt werden muß, den der Klinikdirektor gegenseitig und evtl. durch eine eigene Stellungnahme ergänzt. Wichtig in diesem Bericht sind keine Einzelheiten, sondern nur die Tatsache, ob die konkreten Aufgaben erreicht wurden und falls nicht, aus welchem Grund. Die Ursachen für eine Nichterfüllung müssen sofort geklärt und möglichst abgestellt werden. Das Eintreten einer Schwangerschaft im Verlaufe dieses Ausbildungszeitraumes erscheint uns nicht als unbedingtes Hindernis, denn wir haben Beispiele - auch an unserer eigenen Fakultät - daß auch in solchen Fällen die gesteckten Ziele erreicht wurden.

Wenn jedoch der Eindruck entsteht, daß die Betroffenen trotz intensiver Förderung in absehbarer Zeit nicht die Voraussetzungen zur Habilitation erwerben, sollte man die entsprechenden Konsequenzen ziehen, damit die Stelle nicht unnötig blockiert wird. Wir glauben aber, daß solche Maßnahmen nur äußerst selten angewandt werden müssen.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Erfüllung dieser Qualifizierungspläne liegt in einer koordinierten Arbeit aller beteiligten Stellen. Sicher wird sich manchmal ein gewisses Überschneiden nicht vermeiden lassen, es darf jedoch nicht der Eindruck eines Nebeneinander existieren, sondern das Miteinander muß vorherrschend sein.

Abschließend möchte ich sagen, daß ich eigentlich nicht glaube, daß wir ganz neue Konzeptionen brauchen, sondern ich bin der Meinung, daß die bisher vorhandenen Richtlinien und Anweisungen für die Frauenförderung ganz ausgezeichnet sind und völlig ausreichen, wenn sie nur verwirklicht würden! (Fussler H 235)

Grundlose SKEPSIS

Kollegen hin und wieder gern von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

Ein wichtiger Punkt ist auch der Konkurrenzkampf untereinander. Ein gesunder Wettbewerb ist ohne Zweifel zu begrüßen, es muß jedoch vermieden werden, daß er aussartet und jeden Gemeinschaftsgeist untergründet. Ich glaube, daß die männlichen Kollegen hin und wieder dazu neigen, die Routinearbeit den Kolleginnen „zu ihren Händen“ zu überlassen, während sie sich der wissenschaftlichen Arbeit widmen. Hier müßte ein entsprechendes Entgegenkommen vorhanden sein, das den Frauen die gleichen Rechte zubilligt. Viele Frauen geben sich jedoch zufrieden und lassen sich hier etwas an die Seite drängen. Deshalb wäre es gerade in solchen Fällen angezeigt, daß den Frauen konkrete Aufgaben gestellt, sie dabei kontrolliert, aber auch entsprechend angeleitet und unterstützt werden!

Naturngemäß wird die Einstellung der Frau zur wissenschaftlichen Arbeit stark von ihren sozialen Problemen beeinflusst. Es muß daher unbedingt dafür gesorgt werden, daß der Universität eine genügende Zahl von Krippenplätzen zur Verfügung steht. Von besonderer Bedeutung erscheint ihre Planung bei Neubauten. Bei uns in Leipzig wird z. B. in absehbarer Zeit an der Messerstraße ein großes Neubaugebiet entstehen, das sich in unmittelbarer Nähe des Klinikums befindet. Es müßte doch möglich sein, daß sich Vertreter der Universität mit der Stadt abprechen, damit bei einer solchen Projektierung auch für die Mitarbeiter der Kliniken z. B. zusätzliche Krippenplätze geschaffen werden!

Auch allgemeine Versorgungsfragen fallen hierunter. Die den Kliniken zur Verfügung stehenden Ladeneinrichtungen sind in ihrem Sortiment unzureichend, ein geordnetes Bestellsystem ist nicht vorhanden. Schon mehrfach wurde auf die Unterschiedlichkeit der Ladeneinrichtungen zwischen Zentrum und Peripherie unserer Stadt hingewiesen, durch die ein Einkauf in der Mittagszeit fast unmöglich gemacht wird. Das Einrichten von mehr Spätverkaufsstellen wäre zu erwägen. Eine weitere Verbesserung der Dienstleistungen auf allen Sektoren muß angestrebt werden, z. B. die Erweiterung der Bügelkapazität.

Nun zur Auswertung von Material der Leipziger Medizinischen Fakultät:

UZ 6/65, Seite 4

bieme und speziellen wissenschaftlichen Richtungen der eigenen Klinik unzureichend bekannt. Zweifellos besteht auch heutzutage noch an manchen Einrichtungen eine gewisse „Gebärmisstrauer“, daß nur ja keiner erkrankt, an welchem Thema man gerade arbeitet.

Dasselbe gilt auch für die Benutzung kostspieliger Apparaturen, die nicht immer ausgenutzt sind. Bei manchen jüngeren Kollegen besteht aber die Vorstellung, daß eine wissenschaftliche Arbeit erst möglich ist, wenn man über ein entsprechendes Labor mit modernster Einrichtung verfügt. Sicher ist es sehr vorteilhaft, wenn so etwas vorhanden ist, aber viele große Wissenschaftler haben uns schon vorgezeigt, daß auch mit relativ bescheidenen Mitteln große Entdeckungen möglich sind!

Wenn bestimmte Arbeitskreise bestehen, dann sollten sie sich nicht streng voneinander abkapseln, sondern auch hin und wieder im Rahmen der Klinik von ihren Ergebnissen berichten, damit auch die jüngeren Mitarbeiter darüber orientiert werden und sich vielleicht dann der einen oder anderen Richtung anschließen. Besonders wichtig erscheint mir die Hinzuziehung der weiblichen Mitarbeiter, denn auf einer solchen Basis das Eindringen in bestimmte Probleme und ihre Bearbeitung erleichtert wird!

Diese beiden, eben von mir herausgestellten Punkte wurden von allen Befragten als weitaus wichtiger empfunden als eventuelle Beeinträchtigung auf Grund familiärer Belastung.

Da ich Nervenärztin bin, sei es mir ge-

Zentrale Frauenkonferenz der Republik
über „Die Aufgaben der Universitäten
und Medizinischen Akademien bei der
Verwirklichung der Frauentförderung
im Perspektivplan“ (4. und 5. Februar 1965)

Was andere sagten, ...

Frau Prof. Credow, Frauenkommission des Politbüros Mit dem Herzen dabei?

Der Kern der Frage ist: Wie gewinnen wir die staatlichen Leiter - also die Prorektoren, die Institutsdirektoren und alle anderen staatlichen Leiter - dafür, daß sie der Frauenförderung ihr Herz widmen. Es ist doch ein Unterschied, ob man sagt: „Ja, ich erkenne das an“, - oder ob man von einer Sache voll überzeugt ist, aus vollem Herzen!

Prof. Heitz, Prorektor für Nachwuchs in Rostock Komplexe Forschung sabotiert die Lehre?

Es ist hier viel über die Notwendigkeit gesprochen worden, Wissenschaftlerinnen zu komplexer Arbeit zu erziehen, weil die Forschung komplex sein muß und weil man auch nur daran lernt, Kollektive zu leiten. Aber die Struktur der Institute ist weitgehend bestimmt von der Lehre. Ich betreue selbst vier Doktorandinnen, die alle auf völlig verschiedenen Gebieten arbeiten. Aber das muß sein, sonst müßte ich eine Abteilung schließen und den Unterrichtsbetrieb könnte nicht weitergeführt werden. Sollten wir nicht dazu übergehen, schwerpunktmäßig drei bis vier Aspirantinnen oder Aspirantinnen an einen anderen Ort zu einem erfahrenen Hochschullehrer zu geben, der daraufhin in drei, vier oder fünf Jahren die wissenschaftliche, kollektive Lösung des Problems und auch die Promotion sichert?

Große Kinder, große Sorgen

Ich glaube, wir müssen ganz klar untersuchen, wie die Altersstruktur der wissenschaftlich tätigen Frauen ist... Ich könnte mir vorstellen, daß wir in zehn bis zwanzig Jahren mit den Frauen, die in der Wissenschaft tätig sind, ganz andere Sorgen haben. Ihre Kinder sind dann nicht mehr fünf oder sechs Jahre alt, sondern fünfzehn oder achtzehn. Man sollte sich rechtzeitig darauf vorbereiten, welche Probleme das aufwirft!...

Schwindelei mit Prozenten

Es ist hier kritisiert worden, daß unsere technische Fakultät in den nächsten Jahren mit einer Frau für den wissenschaftlichen Nachwuchs gewinnen will. Kollegen, ich kann mir die Bemerkung nicht verkneifen, daß wir mit dieser einen Frau 100 Prozent der Frauen gewinnen, die in den nächsten drei Jahren das Examen machen - wir haben dort nur eine Frau!

Frau Dr. Grandke, Deutsche Akademie der Wissenschaften Mit sechs fängt das Leben schon an

Alles läuft darauf hinaus, daß wir uns viel mehr um die Entwicklung der Mädchen kümmern müssen, die heute sechs, sieben oder acht Jahre sind. Wenn von perspektivischer Sicht die Rede ist, heißt das nicht, bis 1970 eine Professorin mehr zu berufen, sondern das Augenmerk auf die zu richten, die jetzt unsere neuen Entwicklungschancen nutzen müssen. - Die Universität sollte daraus folgendes ableiten: **Erstens**, daß sie sich mehr als bisher um unsere Studentinnen kümmert. Es sollte nicht so weitergehen, daß wir diese Problematik ausklammern... **Zweitens** muß man die ganze Skala der Möglichkeiten nutzen, noch viel früher auf unsere gesellschaftliche Praxis Einfluß zu nehmen, die sich heute auf unsere Kinder auswirkt... Wir bilden zu einem großen Teil Lehrerstudierende aus, die in außerordentlichem Maße bewußtseinsbildend sind. Wir wissen alle, welchen Einfluß ein Mediziner hat, wenn er mit den Müttern unserer Kinder zu tun hat...

Kinderkriegen mal hochschulpädagogisch

Zur Gemeinschaftsarbeit zwischen verschiedenen Fachdisziplinen: Es gibt bisher viele halbe Aussagen, viele falsche Aussagen, weil sie fehlte. - Ein Beispiel: Es gibt eine Arbeit darüber, soll die Studentin Mutter werden oder soll sie nicht? Diese Arbeit wurde ausdrücklich und ganz bewußt unter den hochschulpädagogischen Aspekt gestellt. Es heißt darin u. a., daß eine Frau mit Kindern es schwerer hat als eine Frau ohne. Das wissen wir auch so! Man kann das eben nicht unter dem hochschulpädagogischen Aspekt machen, denn dieser Standpunkt endet mit dem Examen, und was dann draus wird, bleibt ausgeklammert.

... aber auch uns interessiert