



Forderungen und Förderungen von forschenden Frauen

Laut UNESCO machen Frauen nur ein Drittel der Forschenden weltweit aus. Doch ohne mehr Frauen in wissenschaftlichen Bereichen werde die Welt weiterhin von und für Männer gestaltet, und das Potenzial von Mädchen und Frauen ungenutzt bleiben, mahnt UN-Generalsekretär António Guterres. Es sei an der Zeit zu erkennen, dass eine größere Vielfalt zu mehr Innovation führt.

Vor einem Jahr, am 11. Februar 2022, haben wir an dem von UNESCO und UN ins Leben gerufenen Internationalen Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft unsere Serie #WomenInScience gestartet. Seither haben 12 Frauen ihre Forschung und ihre Erfahrungen, Forderungen und Wünsche für mehr Diversität in der Wissenschaft vorgestellt.

Eine Zusammenfassung



***Bettina Baeßler** leitet die Kardiovaskuläre Bildgebung am Institut für Diagnostische und Interventionelle Radiologie und hier den neu geschaffenen Schwerpunkt Künstliche Intelligenz. Ihr Mann kümmert sich in Schwetzingen um die beiden schulpflichtigen Kinder, sie pendelt. Sie sei ein kritischer Kopf, der alles zehnmal hinterfragt, auch bereits etablierte Meinungen, sagt die Medizinerin. Damit geht sie ganz mit Wilhelm Busch: „Wer immer in die Fußstapfen anderer tritt, hinterlässt keine eigenen Spuren.“ Ihr Forschungsschwerpunkt: die Analyse von quantitativen und mehrdimensionalen Bildmerkmalen in medizinischen Bilddaten, Radiomics.*

Vom Studium bis zu Führungspositionen nimmt der Frauenanteil dramatisch ab - „So eine liquid pipeline können wir uns nicht mehr leisten“

50 bis 60 Prozent der Medizinstudierenden sind weiblich, auch mehr als die Hälfte der Examenskandidatinnen und -kandidaten ist weiblich. Doch nach dem Examen verlieren wir 10 bis 20 Prozent der Frauen. Denn nur 40 Prozent der klinisch Tätigen sind Ärztinnen. Noch drastischer wird es in Führungspositionen. Da sind nur elf Prozent weiblich besetzt. Ähnlich sieht es beim Verhältnis Promotion und Habilitation aus. Mehr als 50 Prozent der Promovierten sind weiblich, aber nur 18 Prozent der Habilitationen werden von Frauen eingereicht. So eine liquid pipeline, also einen Riesenrohrbruch, können wir uns nicht mehr leisten. Die Gesellschaft ist divers, doch das spiegelt sich nicht in Führungsebenen wider.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Oft wird gesagt: Frauen wollen doch gar keine Karriere machen! Aber fragt mal jemand nach dem Grund? Es liegt an den Strukturen. Das System muss sich ändern. Es muss attraktiver werden und mehr Diversität ermöglichen. Die Wirtschaft arbeitet bereits an und mit einigen interessanten Arbeitszeitmodellen, doch die Medizin hinkt hier leider Lichtjahre hinterher. Da gibt es viel zu tun. Man könnte zum Beispiel eine frei gewordene Oberarztstelle mit zwei Frauen besetzen, die in Teilzeit arbeiten. Oder sechs Männer, die aufgrund der Familie oder Weiterbildungen reduzieren möchten, könnten sich fünf Stellen teilen.

Auch der Care-Beruf sollte viel besser bezahlt werden, unabhängig davon, ob Mann oder Frau ihn ausführt. Und ja, ich bin für die Quote. Natürlich finde ich es nicht toll, wahrscheinlich selbst eine Quotenfrau zu sein. Aber ohne Quote geht es nicht. Noch nicht.

Förderung von leisen Potentialen

Generell sollten Entscheiderinnen und Entscheider offener darin sein, auch die leisen Potentiale zu fördern, also die Menschen, die eher introvertiert sind. Diese gilt es zu sehen, zu heben und zu entdecken. Dazu zählen häufig Frauen. Ihnen fehlt es nicht an Weiterbildung sondern an der Förderung von Menschen in Entscheiderpositionen.



***Franziska Jundt** ist Oberärztin in der Medizinischen Klinik und Poliklinik II und Universitätsprofessorin für Hämatologie und Internistische Onkologie. Ihr Spezialgebiet ist das Multiple Myelom, eine besondere Krebserkrankung des Knochenmarks. Als sie nach Würzburg kam, konnte sie ein Modell verhandeln, das für alle Beteiligten neu war: Sie erhielt die Möglichkeit, an zwei Nachmittagen ihre drei Kinder zu betreuen. Abends und am Wochenende holte sie die Arbeit nach und war im Notfall auch nachmittags per Telefon erreichbar. Ihr Mann, von Haus aus Ingenieur, hatte das gleiche Modell mit seinem Arbeitgeber verhandeln können und übernahm an zwei weiteren Nachmittagen die Familienarbeit.*

„Wir benötigen flexible Arbeitszeitmodelle“

Für die krasse Schiefelage, dass die Mehrzahl der Medizinstudierenden weiblich ist, aber nur ein Bruchteil von ihnen klinische Leitungsfunktionen innehat, gibt es viele Gründe: Einer davon ist, dass man Frauen mit Kindern in einer bestimmten Zeit über das gleiche Stöckchen springen lässt wie Männer. Natürlich kann ich in der Zeit, in der ich ein Kind bekomme und dieses am Anfang des Lebens begleite, kein Paper schreiben. Hier muss man Müttern mehr Zeit gewähren. Außerdem geraten viele Medizinerinnen nach dem Erziehungsurlaub in die Teilzeitfalle. Sie werden oft in den Ambulanzbetrieb versetzt, haben Mühe ihre Voraussetzungen für den Facharzt zu erbringen oder den OP-Katalog zu füllen. Wir benötigen flexible Arbeitszeitmodelle und müssen uns von der Präsenzkultur verabschieden. Dank der notgedrungenen Erfahrungen in der Corona-Pandemie sind wir hier inzwischen einen Schritt weiter.

Klarer kommunizieren, mehr einfordern und vernetzen

Mein Tipp an forschende Frauen: Durchhalten, mehr einfordern, sich von Rückschlägen nicht aus der Bahn werfen lassen, immer wieder aufstehen und weitermachen! Frauen müssen zudem klarer kommunizieren, was sie möchten. Auch Vorbilder können helfen. Und Frauen sollten sich untereinander mehr vernetzen und austauschen. Das machen die Männer seit Jahrzehnten regelmäßig und äußerst erfolgreich. Wir Frauen denken immer, uns fehlt die Zeit, aber eben diese Zeit ist auch enorm wichtig.



Anne Saulin arbeitet in der AG Translationale soziale Neurowissenschaften an der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie. Sie erforscht Motivationen für prosoziales Verhalten mit dem Fokus Empathie. Die Physikerin und Psychologin ist der Ansicht, dass der Mensch an sich prosozial ist, dem prosozialem Verhalten aber bestimmte Mechanismen und Hürden im Weg stehen. Mit ihrer Forschung möchte sie dazu beitragen, diese Hürden zu beseitigen. Anne Saulin und ihr Mann arbeiten beide flexibel 80 Prozent und teilen sich so die Betreuungszeit ihrer kleinen Kinder.

„Es sollte um Inhalte gehen nicht um Erfolge einzelner Personen“

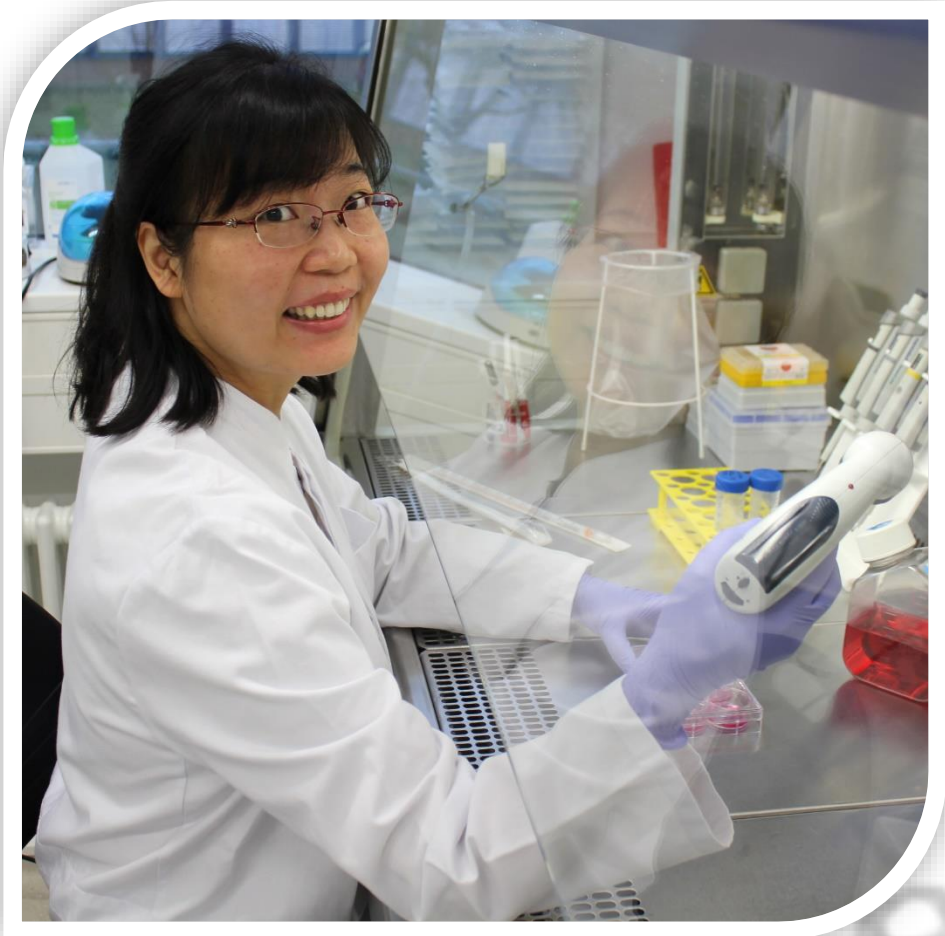
In vielen Forschungsgebieten herrscht das Konkurrenzdenken noch vor. Dabei sollte es um Inhalte gehen und nicht um Erfolge einzelner Personen. Covid hat gezeigt, wieviel möglich ist, wenn mehrere Labors zusammenarbeiten. Ungemein wichtig sind Mentorinnen und Mentoren sowie Vernetzungsmöglichkeiten.

„Aus alten Mustern ausbrechen!“

Im alltäglichen Arbeiten ist es weiterhin so, dass Frauen häufiger unterstützende Arbeiten übernehmen beziehungsweise übernehmen sollen und Männer die prestigeträchtigeren Aufgaben. Viele Männer - und auch Frauen - sind zudem nicht hinreichend sensibilisiert für die allgegenwärtigen diskriminierenden Verhaltensweisen, die sich meist auf unbewusster Ebene abspielen, zum Beispiel wird eine Frau im Redebeitrag häufiger unterbrochen als ein Mann. Die Ungleichheit spitzt sich meist zu, wenn Kinder ins Spiel kommen, vom Mann wird erwartet, dass er weiter voll arbeitet, von der Frau, dass sie zuhause bleibt und maximal in Teilzeit tätig ist. Mein Tipp an Männer: Brecht aus alten Mustern aus! Diese sind meist unbewusst, aber versucht euch der Muster bewusst zu werden und sich anders zu verhalten.

Mehr Flexibilität in der Elternzeit

Es wird oft suggeriert, dass das Modell „Mama-bleibt-daheim-Papa-arbeitet“ der einzige Weg ist. Zudem heißt es, man dürfe in der Forschung nicht zu lang raus sein. In meinen Augen ist beides absolut falsch. Je nach Länge der Elternzeit kann organisiert werden, wie die Projekte weiterlaufen oder ruhen können bis die Forscherin oder der Forscher wieder da ist. Es gibt spannende Studien, die zeigen, dass das weibliche Gehirn, und in geringerem Maße auch das männliche, im Rahmen der Elternschaft eine faszinierende Transformation durchläuft. Mit einigem Abstand nach der Geburt haben Frauen quasi ein „Superhirn“. Das ist doch für die Forschung genau richtig!



Ruping Chen ist Biomedizinerin im Department Kardiovaskuläre Genetik am Deutschen Zentrum für Herzinsuffizienz Würzburg (DZHI). Die Mutter von zwei kleinen Söhnen erforscht die vorzeitige Alterung des Herzens und wie diese Kardiomyopathien verursacht. Konkret möchte die gebürtige Chinesin die Mechanismen von LEMD2-Mutationen besser verstehen, um zukünftig entsprechende therapeutische Ansätze im Gesamtkomplex dieser Proteine zu finden.

„Frauen in Wissenschaft und Führungspositionen sehen und achten“

Frauen sollten nicht nur als Betreuerin Zuhause, sondern auch in Wissenschaft und Führungspositionen gesehen und geachtet werden. Und der Beruf muss besser mit der Verantwortung in der Familie vereinbart werden. Glücklicherweise habe ich genug Unterstützung von meiner Familie und meinem Institut, was es einfacher und machbar macht.

Mein Tipp an Frauen und Männer in der Forschung: Wählen Sie eine Frage, die Sie wirklich interessiert, und lassen Sie sich von Ihrer Neugier und Leidenschaft leiten. Das sollte meiner Meinung nach für beide Geschlechter funktionieren.

Brenda Gerull verwirklicht als Leiterin des Departments Kardiovaskuläre Genetik am Deutschen Zentrum für Herzinsuffizienz ihren Traum, sowohl als Ärztin als auch als Wissenschaftlerin zu arbeiten. Ihr erklärtes Ziel ist eine personalisierte Medizin: Im Fokus ihrer Forschung stehen die molekularen Mechanismen, die die Genmutationen nach sich ziehen. Wie kommt es zu den Fehlfunktionen? Und wie kann man entgegenwirken. Im Muttertagsspecial hat sich Brenda Gerull als Doktormutter von zu der Zeit elf Promovierenden zu den allgemeinen Herausforderungen in der Forschung geäußert.



„Umwege bringen manchmal mehr Erkenntnisse als der geradlinige Weg“

Geduld ist das A und O in der Wissenschaft. Doch diese aufzubringen, fällt vor allem jungen Menschen schwer. Es ist schwierig, zu akzeptieren, dass nicht alles sofort klappt. Dabei bringen gerade die Umwege manchmal mehr Erkenntnisse als der geradlinige Weg. Meine Herausforderung und die aller Kolleginnen und Kollegen in Führungspositionen ist es, den Nachwuchs langfristig in der Wissenschaft zu halten. Vor allem die Frauen tun sich oft schwer und sehen in der Wissenschaft keine weitere Perspektive.



***Astrid Schmieder** ist leitende Oberärztin in der Hautklinik und W2-Professorin. In der Grundlagenforschung beschäftigt sich die gebürtige Südtirolerin und Mutter von zwei Söhnen mit Tumor-assoziierte Makrophagen (TAM) und versucht die Fresszellen so umzuprogrammieren, dass sie gegen den Prozess der Tochtergeschwulstbildung, der Metastasierung agieren und den Tumor angreifen. Ein weiterer Fokus liegt auf der digitalen Versorgungsforschung. Können bestimmte Patientengruppen von virtuellen Visiten via Smartphone-Applikation profitieren?*

„Nicht am Bildungswesen sparen!“

Ich versuche stets Optimismus auszustrahlen, mit Leichtigkeit an die Dinge ranzugehen und genau das auch vorzuleben – zum Beispiel bei meinen Doktoranden. Ich habe immer viel mit Doktoranden gearbeitet und früh gelernt sie auf meine Forschungsreise mitzunehmen. Die Förderung von jungen Menschen liegt mir sehr am Herzen. Wir, als Gesellschaft in Deutschland und Europa, sollten die Ausbildung reformieren und weiterentwickeln – zukunftsorientiert gestalten und nicht am Bildungswesen sparen. In den Kindergärten und Schulen finden sich schließlich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Ingenieurinnen und Ingenieure und Politikerinnen und Politiker der Zukunft – hoffnungsvoll, mutig, kreativ und empathisch.

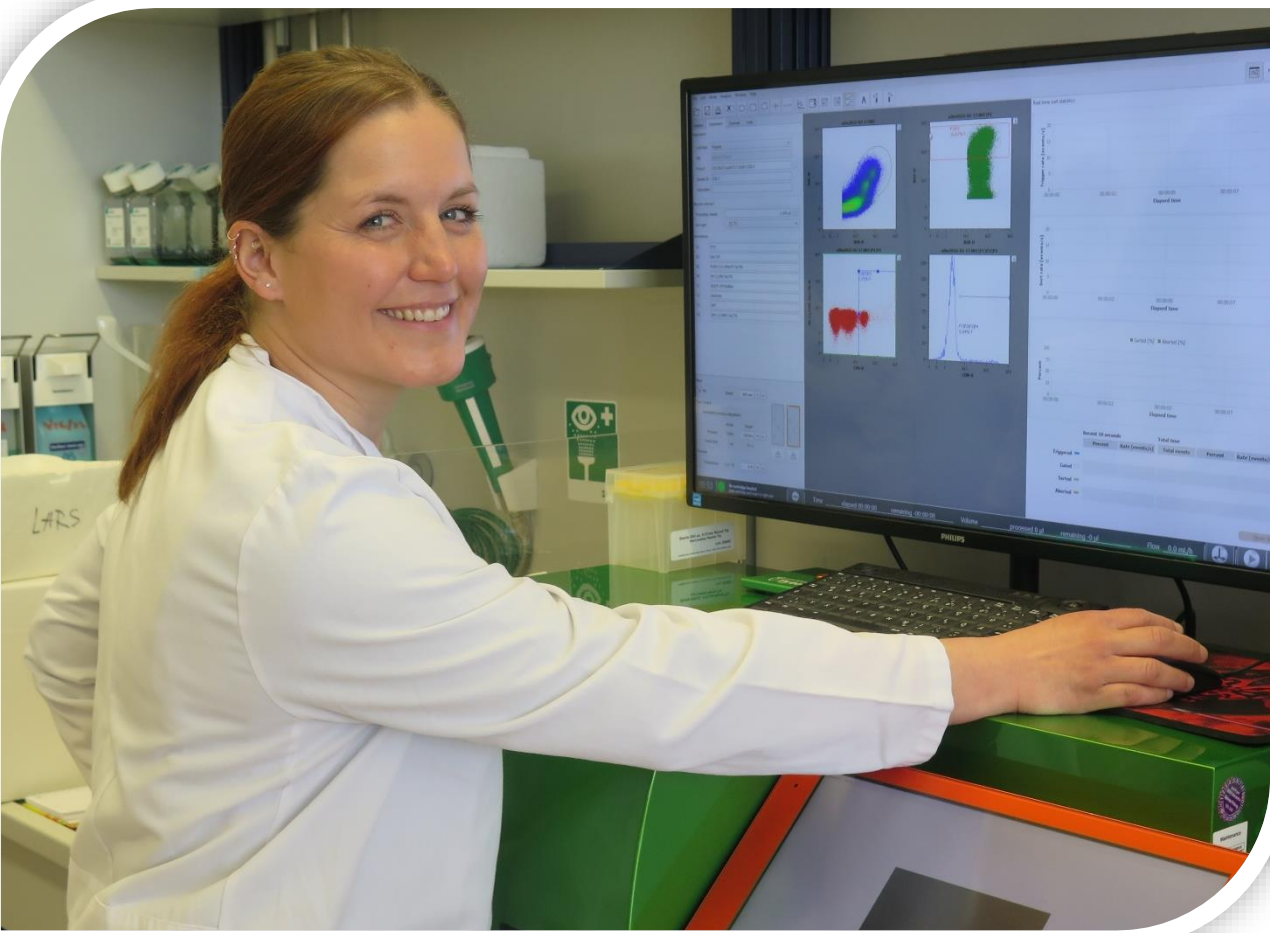
***Ina Fiku** ist als medizinisch-technische Radiologieassistentin (MTRA) im Institut für Diagnostische und Interventionelle Radiologie vorwiegend wissenschaftlich tätig. Seit Dezember 2021 gehört die gebürtige Albanerin zum Team rund um den Photonenzählenden Computertomografen (CT), der in Sekundenschnelle gestochen scharfe Bilder vom Innern des Körpers liefert.*

„Prioritäten setzen, kämpfen, und nicht aufgeben!“

Frauen sind wie Männer Menschen. Jeder muss auf seine eigene Weise etwas bewältigen. Es zählen Motivation und Eigeninitiative. Wenn ich etwas schaffen will, dann muss ich kämpfen und darf nicht aufgeben. Ich hatte nie Zweifel und wollte immer selbstständig sein. Wenn man richtige Prioritäten setzt, dann kann man vorankommen. Ja, ich möchte auch eines Tages eine eigene Familie haben, aber ich möchte auch weiterarbeiten. Frauen eignen sich nicht nur für Haus und Kinder, sie können sich weiterentwickeln und sollten nicht an die Ketten der Konformität gefesselt werden.



Sabrina Prommersberger, PostDoc in der AG von Prof. Michael Hudecek in der Medizinische Klinik und Poliklinik II und lebt mit ihrem Partner auf einem Bauernhof mit zwei Eseln und zwei Hunden. Ihr Spezialgebiet sind CAR-T-Zellen. Die CAR-T-Zelltherapie ist inzwischen eine der vielversprechendsten immuntherapeutischen Ansätze für die Behandlung von Krebserkrankungen die das blutbildende System betreffen. Um die Therapie zu optimieren hat die Biologin im Jahr 2022 von der Stammzellenspenderdatei DKMS eine Förderung erhalten.



„Weniger Wettbewerb und mehr Kooperation!“

„Frauen sind auf keinen Fall schlechter in der Wissenschaft, sie können sich nur oft schlechter verkaufen. Sie sollten weniger Selbstzweifel haben und sich selbstbewusster präsentieren. Natürlich sollten die Forschungsergebnisse zählen und nicht das Verkaufstalent, aber wer sich besser präsentiert, kann oft mehr Gelder an Land ziehen, die für die Forschung wichtig sind. Generell sollte in der Wissenschaft weniger Konkurrenz, sondern mehr gemeinschaftliches Arbeiten und offener Austausch stattfinden. Es wäre beispielsweise wichtig, auch Versuche zu publizieren, die nicht funktioniert haben. Durch weniger Wettbewerb und mehr Kooperation würde meiner Meinung nach nicht nur der Frauenanteil steigen, sondern davon würde auch die Forschung an sich profitieren und Ergebnisse könnten schneller und effizienter erzielt werden.

Außerdem muss es wesentlich mehr Festanstellungen in der Wissenschaft geben. Wie soll man seine Zukunft verlässlich planen, wenn man nur einen befristeten Arbeitsvertrag hat? Viele Frauen sind durch ihr Sicherheitsbedürfnis gehemmt und entscheiden sich lieber für einen unbefristeten Arbeitsvertrag als für einen spannenden Beruf.



Anna Frey ist Oberärztin in der Kardiologie der Medizinischen Klinik und Poliklinik I und stellvertretende Leiterin der internistischen Intensiv- und Notfallmedizin. Nebenbei erforscht die Mutter von zwei Kindern die Interaktion von Herz und Hirn und die Inflammationsvorgänge am Herzen nach dem Myokardinfarkt.

„Es muss ein Umdenken stattfinden!“

Viel wichtiger als weitere monetäre Anreize ist meiner Meinung nach die Wertschätzung. Wenn man tolle Arbeit macht, muss sie wertgeschätzt werden. Menschen, die gewohnt sind, ihren komplexen Alltag zu strukturieren, und das sind vor allem berufstätige Mütter, sind auch im Beruf strukturiert. Ein Halbtagsjob heißt daher nicht halbe Leistung. Durch fokussiertes Arbeiten wird die „fehlende“ Zeit mit Leichtigkeit kompensiert.

Männer müssen umdenken und ihre Frauen stärker unterstützen. Aber auch Frauen müssen umdenken: Sie dürfen keine Angst vor alternativen Wegen haben, sollten dem Druck von außen widerstehen, sich anzupassen und den Spagat akzeptieren, den man als Frau eben oft machen muss. Man muss aber auch gewisse Abstriche als Mutter hinnehmen können. Meine Tochter zum Beispiel hat ihre ersten freien Schritte in der KiTa und nicht unter meiner Aufsicht gemacht – bin ich deswegen eine schlechtere Mutter als andere?!

Und schließlich sollte man das tun, was einem vom ganzen Herzen Spaß macht. Man muss die Arbeit so gut und so korrekt ausführen, dass man jeden Tag unbeschwert in den Spiegel schauen kann.

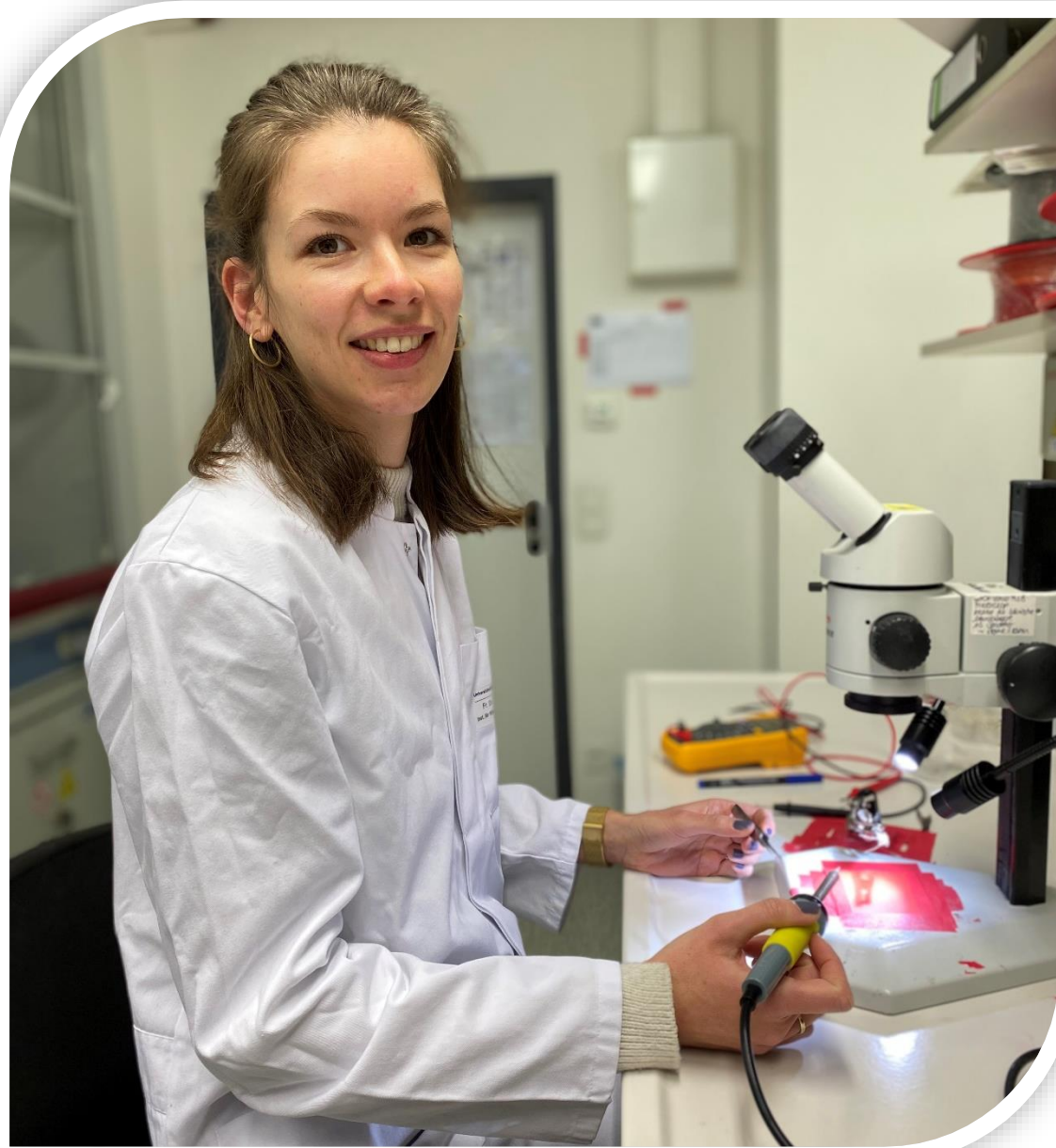


Claudia Sommer ist leitende Oberärztin an der Neurologischen Klinik und Schmerzforscherin und wurde erst kürzlich mit ihrer Kooperationspartnerin Andrea Kübler vom Lehrstuhl für Psychologie im Research.com-Ranking unter die besten 100 weiblichen Wissenschaftlerinnen in Deutschland und unter den besten 1000 weltweit gelistet wurde. Mit ihrer Kollegin Heike Rittner hat die Neurologin und Psychiaterin bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG 7 Millionen Euro für die klinische Forschergruppe ResolvePAIN eingeworben, von denen nun zehn Arbeitsgruppen die peripheren Schmerzmechanismen erforschen können.

„Schon die ganz jungen Frauen fördern!“

Ich bin in einer reinen Männerwelt groß geworden. Die Oberärzte waren selbstverständlich männlich, und auch die Konkurrenz bei den Bewerbungen auf Lehrstühle war männlich. Zu den meisten Runden bin ich gar nicht erst eingeladen worden. Heute müssen Frauen eingeladen werden. Und das ist gut so! Gute Professorinnen sind jedoch immer noch selten. Es gibt nicht genügend habilitierte Frauen. Daher müssen wir vor allem ganz junge Frauen fördern. Leider gibt es sowohl für Frauen als auch für Männer immer noch keine gute Lösung dafür, eine Doppelkarriere in Klinik und Forschung aufrechtzuhalten und dies noch mit einer eigenen Familie zu verbinden.

Die heutigen Förder- und Mentoringprogramme finde ich großartig. Wichtig ist zudem, sich von den Gedanken zu befreien, als Klinikerin alles selbst machen zu wollen und zu können. Hier in der Universitätsmedizin Würzburg gibt es zum Beispiel hervorragende Grundlagenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die viele Techniken wesentlich besser beherrschen und mir in kniffligen Fragen zur Seite stehen.

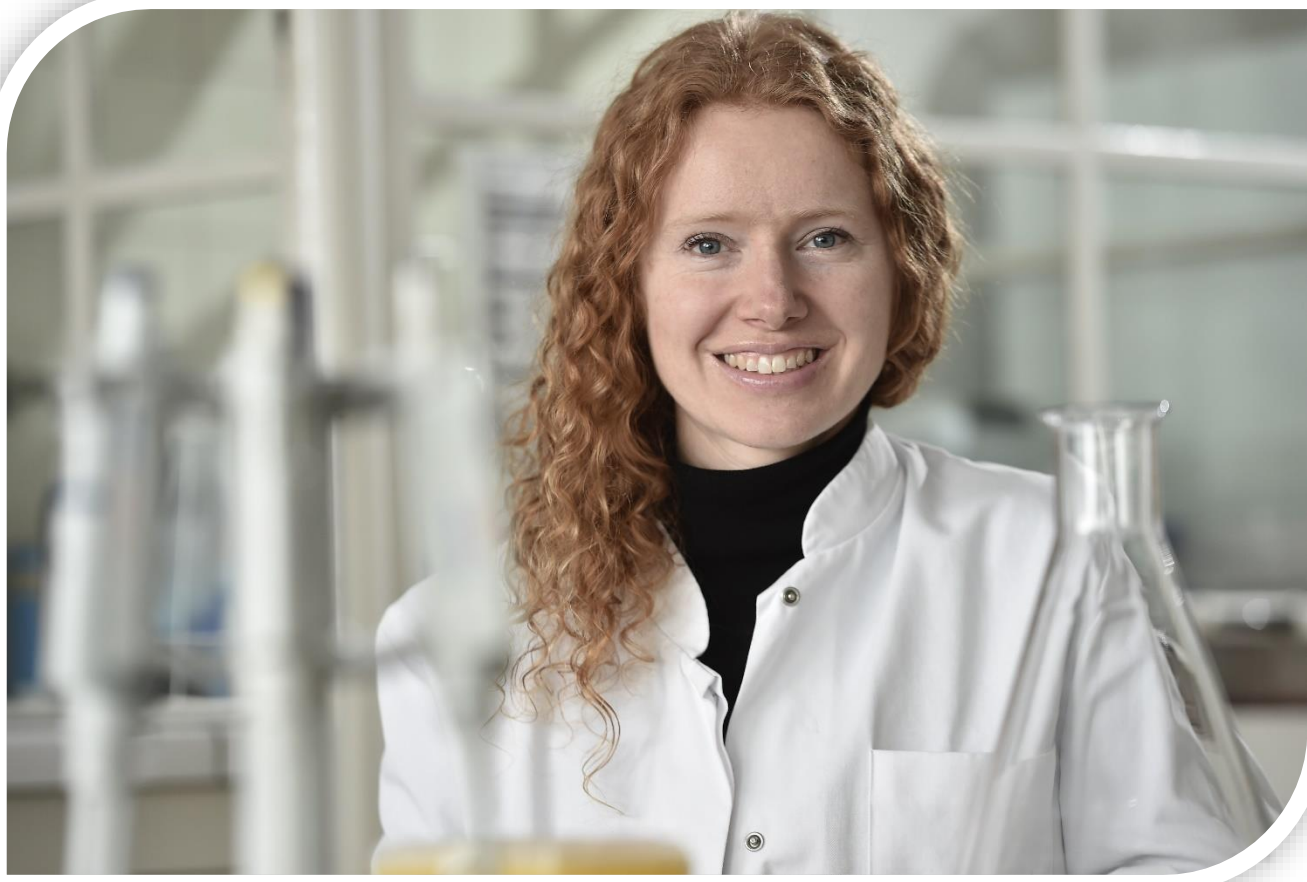


***Nina Schukraft** ist Biologin und Doktorandin am Institut für Klinische Neurobiologie. Im Defense Circuits Lab von Prof. Philip Tovote sich die junge Mutter einer kleinen Tochter mit dem Thema Angst. Ziel ist die Erforschung jener neuronalen Netzwerke im Gehirn, die dieser Emotion zugrunde liegen. Sie begeistert der Gedanke, was die Evolution über Jahrmillionen an raffinierten, unglaublich vielfältigen Systemen geschaffen hat. Sie sind gar so komplex, dass wir gerade mal einen Bruchteil davon verstanden haben. Der Gedanke daran, die Geheimnisse der Natur zu enträtseln, motiviert sie, in der Grundlagenforschung zu arbeiten*

„Je früher der Nachwuchs mit Rollenbildern konfrontiert wird, desto besser.“

Familie ist kein Hindernis, in der Forschung Karriere zu machen. Es gibt immer einen Weg beides miteinander zu vereinbaren, auch wenn es sicherlich sehr viel mehr Organisation benötigt. Darüber hinaus sollten wir alle – sowohl Männer als auch Frauen – noch mehr versuchen, uns von eingprägten Rollenbildern zu befreien. Mein Mann und ich haben uns die Elternzeit gleich aufgeteilt, jeder 4 Monate. So konnte ich während er zu Hause auf unsere Tochter aufgepasst hat, die letzten Versuche für meine Doktorarbeit und bevorstehende Publikation vervollständigen. Es ist immer noch erstaunlich, wie wenig selbstverständlich das für unser Umfeld war, und wie oft mein Mann schräg in Krabbelgruppen, in denen sonst nur Mütter mit ihren Babys teilgenommen haben, angeschaut wurde.

Um den Nachwuchs zu fördern, empfiehlt sie eine frühe Konfrontation mit Rollenbildern. „Praktika für Schülerinnen an Universitäten und Kliniken sollten besser gefördert und beworben werden, um Mädchen echte Einblicke in die Wissenschaft zu gewähren.“



Martina Prelog ist Fachärztin für Kinder- und Jugendmedizin an der Kinder- und Poliklinik und hat einen Master in Public Health. Die gebürtige Salzburgerin wollte schon als Dreijährige Naturforscherin werden. Heute sind die Forschungsschwerpunkte der Mutter von zwei Töchtern die Infektions- und Entzündungsimmunologie.

Herzblut, gemeinsam Gipfel erklimmen und mehr Individualität

Zu allererst: Seid mit Herzblut dabei. Blut heißt auch anstrengend, man wendet Energie auf, aber es muss auch das Herz dabei sein. Steigt früh bei wissenschaftlichen Fachgesellschaften und in Netzwerke ein und engagiert Euch. Wir wachsen mit unseren Aufgaben. Wichtig ist, auf Tagungen und Kongressen präsent zu sein, so bekommt man die Kontakte und Netzwerke, die es ermöglichen, Projekte umzusetzen. Frauen können auch beim Netzwerken von Männern lernen. Denn Männer bilden eher Seilschaften mit erfahrenen „Bergführern“, um an den Gipfel zu kommen. Frauen bilden ein formales Netz oftmals ohne Frauen in Entscheidungspositionen, die eine Begleitung nach oben sein könnten. Und schließlich: Versucht Euch nicht zu stark anzupassen oder in bestimmte Schemata pressen zu lassen, nur weil einige Menschen Unangepasstheit nicht vertragen. Zwängt Euch nicht in diese neue Art des Korsetts. Etwas mehr Individualität, Ecken und Kanten würde den Frauen guttun. Nutzt Euer Potential.

Arbeit und Leben nicht trennen

Und warum Arbeit und Leben – Work and Life - trennen? Viele sehen es sehr dichotom, als würde sich arbeiten und leben ausschließen. Ich persönlich sehe meinen Beruf als Teil meines Lebens. Mir gefällt das Domänenmodell, Familie, Freunde, Hobbies, Arbeit sind alles Lebensdomänen, alles greift ineinander und inspiriert die Lebensbereiche gegenseitig.

Mehr Ressourcen für freie Forschung und frühe Förderung

Gerade Naturwissenschaftler gehen von einer Drittmittelstelle zur nächsten, das ist natürlich kontraproduktiv, wenn man sich örtlich niederlassen möchte und eine Familie gründen möchte. Frauen leiden hier stärker unter der fehlenden Planungssicherheit. Denn die Familienplanung steht meistens dann an, wenn man beruflich am leistungsstärksten unterwegs ist. Hier müssten bessere Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit Zeit und Geld zur Verfügung stehen, um bestimmte Projekte durchzuziehen. Und wir benötigen mehr Rollenmodelle und Vorbilder. Zum Beispiel Frauen, die es geschafft haben, sich wissenschaftlich zu etablieren und Familie zu haben.