

„Frauenbetriebe, die von Männern geführt werden“

Frauen sind in ärztlichen Führungspositionen in Deutschland nach wie vor stark unterrepräsentiert. Mit dem neuen „Aktionsbündnis für mehr Chefärztinnen“ will die Allianz Kommunaler Großkrankenhäuser (AKG) das ändern und zu einem Kulturwandel an Kliniken beitragen.

Text | Dr. med. Eva Richter-Kuhlmann



Foto: picture alliance/Westend / Isencreatives

Frauen sind in ärztlichen Führungspositionen in Deutschland nach wie vor stark unterrepräsentiert. Obwohl inzwischen rund zwei Drittel der Weiterzubildenden weiblich sind, liegt der Anteil der Chefärztinnen bundesweit bei lediglich 15 bis 20 Prozent. Dabei durchlaufen Frauen und Männer dieselbe Ausbildung und viele Ärztinnen sehen ihre berufliche Zukunft auch als Chefärztin.

Doch die Hürden sind hoch und somit die ärztlichen Führungspositionen von paritätischer Besetzung weit entfernt. Zwar seien an deutschen Krankenhäusern etwa 75 Prozent der Beschäftigten Frauen, jedoch nicht auf den Chefetagen, erklärte Dr. phil. Andrea Rothe, Leiterin der Stabsstelle für Betriebliche Gleichbehandlung an der München Klinik. „Krankenhäuser sind Frauenbetriebe, die von Männern geführt werden.“

Seit 15 Jahren erhebe die München Klinik, Deutschlands zweitgrößter kommunaler Krankenhausverbund, den Anteil der Ärztinnen in allen Karrierestufen, erläuterte sie. Es habe sich bereits einiges getan. Doch wenn es

Für den beruflichen Erfolg von Ärztinnen ist nicht allein fachliche Qualifikation ausschlaggebend. Die immer noch männlich geprägten Strukturen erfordern Soft Skills sowie fördernde und unterstützende Beziehungen.

in dem Tempo weiterginge wie bisher, werde es niemals eine Parität auf cheftärztlicher Ebene geben (*Grafik*). „Wir müssen aktiver werden!“, mahnte Rothe.

Dies ist das Ziel des neu gegründeten „Aktionsbündnis für mehr Chefärztinnen“. Organisiert von der Allianz Kommunaler Großkrankenhäuser (AKG) und mit Unterstützung von Gleichstellungsbeauftragten kommunaler Krankenhäuser richtet es sich an Ärztinnen, die kurz-, mittel- oder langfristig eine cheftärztliche Position anstreben.

Resonanz und Bedarf groß

Die Resonanz auf die Gründung und das erste Treffen im Oktober in Berlin sei groß gewesen, sagte PD Dr. Thomas Menzel, Vorstandsvorsitzender AKG-Kliniken. Dies zeige, dass das Thema die Menschen bewege. „Es ist überfällig, dass wir gemeinsam daran arbeiten, Parität in Führungsebenen zu gestalten“, so der Sprecher des Vorstands des Klinikums Fulda. Die Medizin sei mehrheitlich weiblich; die Zahlen würden da eine klare Sprache sprechen. „Wir haben kein Nachwuchsproblem, sondern ein Strukturproblem.“ Mit dem Aktionsbündnis wolle man innerhalb der AKG nach Wegen suchen, wie man den Frauenanteil in den Führungsebenen erhöhen und die Krankenhäuser als attraktive Arbeitgeber besser in die Zukunft bringen könne, betonte Menzel.

Das Thema Parität von Frauen in Führungspositionen sei schon lange auf der Agenda des Deutschen Ärztinnenbundes, unter-

strich Dr. med. Christiane Groß, Ehrenpräsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes. Sie freue sich deshalb über das Entstehen dieses Aktionsbündnisses, sagte sie. „Wir brauchen andere Strukturen.“ Dies beinhalte eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Teilung von Spitzenpositionen. Die anwesenden Ärztinnen ermutigte sie, „auch mal ins tiefe und unbekannte Wasser zu springen“. Frauen seien häufig zu vorsichtig. Das müsse sich ändern. Zudem müssten Frauen „Banden“ bilden und mehr netzwerken.

Netzwerken würde jedoch noch allzu oft auf formelle, große Netzwerkveranstaltungen reduziert, räumte Dr. rer. nat. Juliane Handschuh beim ersten Treffen des Aktionsbündnisses mit einem Klischee auf. „Es sind häufig die kleinen, alltäglichen Verbindungen am Arbeitsplatz, die nachhaltig tragen“, erklärte die Neurobiologin und Trainerin für Soft Skills für Wissenschaftlerinnen. „Informelle Banden zwischen Kolleginnen, auf die man kontinuierlich zählen kann, sind manchmal effektiver als große Events, die ein- bis zweimal im Jahr stattfinden.“

Es gebe wissenschaftliche Evidenz dafür, dass Frauen andere Netzwerkstrukturen als Männer brauchten, um erfolgreich zu sein, erklärte Handschuh in ihrem Work-

Frauen müssten aufhören, sich ständig darauf zu fokussieren, was sie lernen und ändern müssten, mahnte Handschuh. Nicht sie seien das Problem, sondern das System. „Unsere Arbeitswelt ist ein Konstrukt, das von Männern für Männer geschaffen wurde. Was wir eigentlich brauchen, ist ein Kulturwandel, der vor allem Männer in die Verantwortung nimmt.“

Ein strukturelles Problem

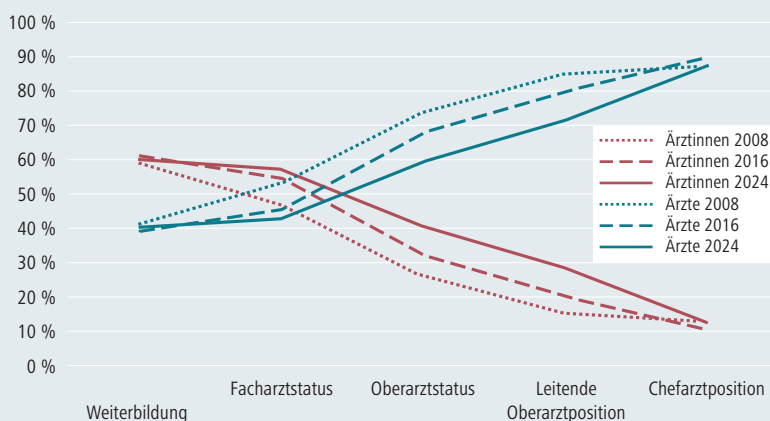
Dass ein nachhaltiger Wandel nur möglich ist, wenn Klinikleitungen und Aufsichtsgremien Gleichstellung aktiv unterstützen, betonten beim Treffen viele (angehende) Chefärztinnen. Noch erschweren viele strukturelle Faktoren Frauen den Aufstieg. „Im ärztlichen Dienst wird die Qualität der Arbeit oft noch über die Quantität der Anwesenheit beurteilt“, erläuterte Rothe. Problematisch, denn zu Hause würde immer noch nicht gleichberechtigt Care-Arbeit geleistet.

Zudem mangelt es an alternativen Arbeitszeitmodellen und an Unterstützung beim Wiedereinstieg, beispielsweise nach der Elternzeit. „Die Förderung muss bei jungen Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung anfangen“, so Rothe. Es brauche faire Weiterbildungsverträge, eine strukturierte Rückkehr nach der Elternzeit sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Auf den höheren Karrierestufen sei ein Mentoring erforderlich sowie Führungscoachings und Netzwerke.

„Kommunale Krankenhäuser wollen Frauen als Chefärztinnen gewinnen“, betonte der Vorstandsvorsitzende der AKG-Kliniken, Menzel. Die Zahl der Bewerberinnen sei jedoch momentan noch niedrig. Das Aktionsbündnis wolle ein Impulsgeber sein, Hindernisse zu erkennen und deren Abbau zu unterstützen sowie die Netzwerke zu stärken. „Das Bündnis soll keine Eintagsfliege sein“, so Menzel, „sondern zu einer Bewegung werden.“ Jede Ärztin, die Chefärztin würde, könne nicht nur ihre eigene Stellung verändern, sondern zu einem Vorbild werden. ■

Grafik

Karriereverläufe von Ärztinnen und Ärzten von 2008 bis 2024: von der Weiterbildung bis zu chefarztlichen Positionen



Quelle: Statistische Betriebsliche Gleichbehandlung, München Klinik gGmbH, Januar 2025

shop. Das heiße aber keineswegs, dass Frauen sich anpassen müssten. „Frauen müssen ihren eigenen Weg gehen“, betonte die Coachin. Die Forschung zeige, dass für Männer vor allem die Quantität der Kontakte und eine hohe Zentralität im Netzwerk entscheidend sei. Bei Frauen stehe Qualität im Fokus. „Besonders wirksam ist ein kleiner ‚Inner Circle‘ von zwei bis drei eng verbundenen Frauen, deren jeweilige Netzwerke aber nicht überlappen. Diese Struktur bietet zweierlei: gender-spezifische private Informationen und gegenseitige Unterstützung sowie gleichzeitig Zugang zu diversen Job-Markt-Informationen.“ Auch Mentoringprogramme für Frauen seien ein wirkungsvolles Instrument, so Handschuh. Der Vorteil dabei: Mentoring arbeitet nicht nur an der individuellen Bestärkung von Frauen, sondern schafft tragfähige Beziehungen weit über den formellen Mentoring-Prozess hinaus.

Die Schere bleibt: Die Karriereentwicklung von Ärztinnen hat sich von 2008 bis heute nur wenig verändert, wie eine Analyse der Daten von 16 kommunalen Großkrankenhäusern zeigt.