



Foto: Privat

Dr. med. Barbara Schmeiser

Liebe Kolleginnen,

die Ihnen vorliegende ÄRZTIN 02/16 beschäftigt sich mit den Hürden, aber auch den Möglichkeiten bei der Karriereplanung von Ärztinnen.

Eine aktuelle Erhebung des Deutschen Ärztinnenbundes e.V. zeigt, dass – obwohl der Frauenanteil unter den Medizinstudierenden seit 20 Jahren steigt – nur aktuell zehn Prozent der Führungspositionen an universitären Krankenhäusern durch Frauen besetzt sind. Das bedeutet, dass immer noch 90 Prozent der Positionen von Männern besetzt sind, welche das universitäre Denken gestalten und lenken.

Dies ist auch im ambulanten Sektor zu beobachten. Während der Anteil der angestellten Ärztinnen steigt, sind die Eigentümer von großen Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) mehrheitlich männlich.

Was ist der Grund dafür? Haben Frauen, wie häufig vermutet, kein Interesse an Führungspositionen und daran, Verantwortung zu übernehmen? Gibt es

gar unter den aktuell durchschnittlich 63 Prozent Medizinstudierenden keine qualifizierten Frauen? Oder stehen schlicht und ergreifend doch Familie und Freizeit im Vordergrund?

Meine persönliche Erfahrung im Klinikalltag sowie im berufspolitischen Kontext zeigt, dass dies nicht der Fall ist. Dies zeigt auch unsere bereits eingangs zitierte Erhebung mit einem starken weiblichen Nachwuchspotenzial von deutschlandweit durchschnittlich 31 Prozent Oberärztinnen in der mittleren Leitungsebene. Es gibt also durchaus qualifizierte und motivierte Kolleginnen, die Führungspositionen wahrnehmen können und bereits wahrnehmen. Es sind vielmehr veraltete, verkrustete Strukturen und die Angst bereits etablierter Kollegen vor Machtverlust, die den Karriereweg von Ärztinnen verzögern oder behindern können. Daher ist es unumgänglich, dass sich Ärztinnen auf Führungs- und Verantwortungspositionen vorbereiten und schließlich auch zur Verfügung stellen.

Eine Hilfestellung hierzu stellt die vom Deutschen Ärztinnenbund e.V. unter-

stützte Initiative ProQuote Medizin dar. Die strategische Planung der eigenen Karriere ist dabei von entscheidender Bedeutung, die im Rahmen des Mentorinnen-Netzwerks des DÄB geplant werden kann.

Strukturen können wir nur durch unser eigenes Engagement verändern. Wir brauchen weibliche Vorbilder in Schlüsselpositionen, die andere Ärztinnen nachziehen. Der Erfolg wird auch davon abhängen, ob es uns gelingt, eine Kultur weiblicher Solidarität zu schaffen.

Lassen Sie es uns anpacken!

Mit kollegialen Grüßen

Dr. med. Barbara Schmeiser
Vizepräsidentin des
Deutschen Ärztinnenbundes e.V. (DÄB)