

# “

Liebe Kolleginnen,

vorweg eine Begriffsklärung: Führung ist nicht gleich hierarchischer Stil! Hierarchien haben die meisten von uns hinnehmen müssen, sehr viele Ärztinnen arbeiten auch jetzt in einem Umfeld, das von einer Rangordnung geprägt ist. Viele von uns haben unter Hierarchien gelitten oder plagen sich täglich damit. Wie finden Ärztinnen in dieser Ausgangslage ihren eigenen Weg als Führungskraft? Wie positionieren sie sich richtig, um beruflich voran zu kommen? Und wie schaffen sie es, in einer Führungsposition zu bestehen? Diesen Fragen widmet sich die **ärztin** 03/19 im Titelthema.

In der Hoffnung, dass in der deutschen Medizin besonders die allzu steilen Hierarchien aussterben werden, gewinnt das Thema „Frauen in Führungspositionen“ an Bedeutung. Es fällt inzwischen auf, dass hierarchische Führung nicht leistungs-, sondern statusorientiert ist: Teure Armbanduhren und ein dickes Auto sind keine Zeichen von Führungsqualität!

Moderne Führung heißt auch Arbeit im Team – wie in einer Mannschaft, in der eine die Kapitänсарbinde trägt und das Spiel gestalten kann. Der Himmelsstürmer auf der einsamen Spitze ist ein Auslaufmodell. Doch Vorsicht: Die Führungscoachin Isabel Nitzsche warnt im Interview auf Seite 7 davor, den Fortschritt zu überschätzen. Die Karriere-Spielregeln seien in vielen Branchen immer noch konservativer, als Frauen glauben. Die gute Nachricht: Es ist möglich, damit umzugehen, ohne sich zu verbiegen. Führung kann man lernen. Nicht jede ist ein Naturtalent – auch Männer sind dies nicht. Also: mutig voran!

Oft wird behauptet, dass Frauen Männer für die besseren Chefs halten. Warum eigentlich? Weil Männer als Wertegeber unserer Gesellschaft (noch sind sie dies weitgehend) tatsächlich besser führen? Daten, die das beweisen würden, gibt es nicht. In großen Wirtschaftsunternehmen, in denen Erfolg und Effizienz leichter nachzuweisen sind als in der Medizin, hat man in den letzten Jahren gemerkt, dass gemischte Teams am besten arbeiten. Die Medizin muss sich dringend auch einmal vom Fleck bewegen! Demotivierend ist es, wenn Frauen mit einer weiblichen Führungskraft unsolidarisch sind und Entgegenkommen, Kooperations- und Kompromissbereitschaft als Führungsschwäche interpretieren. Chefinnen selbst müssen lernen, dass



Foto: privat

sie nicht Everybody's Darling sein können. Katastrophal ist es, wenn der weiblichen Führungskraft das Leben schwer gemacht wird (siehe Karikatur), denn das hat sie in der Regel nicht verdient!

Übrigens: Um (angehende) Ärztinnen und Zahnärztinnen bei ihren persönlichen Karriereplanungen noch besser zu unterstützen, hat der DÄB sein Mentoringprogramm, das MentorinnenNetzwerk, neu organisiert. Mehr dazu ab Seite 12.

Wir Frauen im Medizinsektor sind stets herausgefordert. Der Klimawandel (Seite 23) oder die rasante Digitalisierung (Seite 14) sind nur zwei Beispiele dafür. Wie die Politik uns unterstützt, fragt der DÄB gerade mit der „Berliner Erklärung“ nach (Seite 11). Im Gastbeitrag (Seite 4) zeigt der Journalistinnenbund, der zu unserem Netzwerk gehört, die Vielfalt der gendgerechten Sprache auf. Eine sensible Wortwahl stärkt das Bewusstsein für die Belange der Frauen. Hier in der **ärztin** stellen wir es unseren Autorinnen und Autoren frei, wie sie damit umgehen.

Mit kollegialen Grüßen

*G. Kaczmarczyk*

Prof. Dr. med. Gabriele Kaczmarczyk,  
Vizepräsidentin des DÄB



Karikatur: © Franziska Becker

Wir danken!