

**Redaktion:**

Dr. med. Laura Bellut (V.i.S.d.P.)

Universitätsklinikum Erlangen

Urologie

Rathsberger Straße 57

91058 Erlangen

laura.bellut@uk-erlangen.de

Telefon: 09131 822-3178

Fax: 09131 822-3179

Wishahi M¹, Mattigk A², Siech C³, Fassbach M⁴, Aeishen S⁵, Bellut L⁶, Arnold H⁷

¹Klinik für Urologie, Kliniken des Main-Taunus-Kreises, Bad Soden

²Universitätsklinikum Ulm, Klinik für Urologie und Kinderurologie, Ulm

³Goethe-Universität, Frankfurt am Main

⁴Helios Klinikum Duisburg, Duisburg

⁵Klinik für Urologie, Vivantes Humboldt-Klinikum, Berlin

⁶Universitätsklinikum Erlangen, Klinik für Urologie und Kinderurologie, Erlangen

⁷Uropraxis Ulm, Gesundheitszentrum Geschwister Scholl Haus, Ulm

Die Urologie wird weiblich

Am 08. März 2020 fand der 109. Weltfrauentag statt. Dies nehmen wir zum Anlass die Rolle der Urologin in unserem Fach näher zu beleuchten.

Die Gleichberechtigung macht Fortschritte: Frauen dürfen wählen, dürfen studieren, dürfen ohne Erlaubnis ihrer Ehemänner einer Lohnarbeit nachgehen und dürfen Ärztinnen werden.

Frauen als Entscheidungsträgerinnen im medizinischen Bereich sind jedoch nach wie vor unterrepräsentiert!

An Nachwuchs mangelt es nicht: Zwei Drittel der Medizinstudierenden sind weiblich und der Frauenanteil der berufstätigen Ärzte und Ärztinnen in Deutschland liegt bei 47,2 %.

Es mangelt an Vorbildern: Nur wenige Ärztinnen haben es bislang in die oberen Führungspositionen der Kliniken geschafft. Auch – und leider auch: vor allem – in der Urologie sind Frauen in den Führungsebenen die absolute Ausnahme.

Wir werden mehr: 55 % der urologischen Weiterbildungsassistent*innen sind weiblich, die Frauenquote der Facharztanerkennungen in der Urologie stieg von 32,5 % (2017) auf 37,6 % (2018). 1105 von 6075 berufstätigen Fachärzte*innen für Urologie waren 2018 Frauen. Das sind 18,2 % – 8 % mehr als noch 2006. Davon waren 39,9 % im ambulanten, 52,1 % im stationären Bereich und 8 % in sonstigen Bereichen beschäftigt.

Schaut man in andere Fachgebiete, so liegt der Anteil der Fachärztinnen in der Gynäkologie bei 68 %, in der Pädiatrie bei 59 %, in der Allgemeinmedizin bei 49 %, in der Anästhesiologie bei 43 %, in der Chirurgie bei 21 % und in der Orthopädie bei 16 %. Also liegt die Urologie mit Ihren 18 % Frauenanteil unter Fachärzte*innen auf einem knappen vorletzten Rang.

So viel steht fest: Auch die Urologie wird weiblich! Allerdings nur bis zu einer bestimmten Hierarchiestufe – der berühmten „Gläsernen Decke“.

Im stationären Bereich der Urologie sind nur 3,3 % Frauen in leitender Position. Der Anteil der Oberärztinnen an Universitätsklinikum wurde im Rahmen der Dokumentation „Medical Women on Top 2016“ des Deutschen Ärztinnenbundes (DÄB) erfasst und betrug durchschnittlich 31 %. In der Urologie waren es nur 15 %, das Schlusslicht der 16 ausgewerteten Disziplinen der universitären Medizin. In der aktuellen Erhebung „Medical Women on Top 2019“ zeigt sich, dass Frauen in Führungspositionen (Lehrstuhlinhaberin, Klinikdirektion, unabhängige Abteilungsleitung) in deutschen Universitätsklinikum nur 13 % aller Führungspositionen ausmachen. In der Urologie hatte nur eine Frau eine solche Führungsposition inne!

Warum gibt es in der Medizin so wenige Frauen in Spitzenpositionen? Wollen Frauen diese Jobs überhaupt machen? Wo, wann und warum geht der hochqualifizierte und hochmotivierte weibliche Nachwuchs verloren? Liegt es an fehlenden Vorbildern? Welche Vorbilder haben wir?

Frau Prof. Dr. med. Margit Fisch ist ein solches Vorbild. Sie wird als erste Frau in der über 100-jährigen Geschichte der DGU 2022 die Präsidenschaft der DGU übernehmen und als erste Kongresspräsidentin die 74. Jahrestagung der DGU leiten. 2008 wurde sie Deutschlands erste Ordinaria im Fach Urologie und Direktorin der Klinik und Poliklinik für Urologie am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf. War das der Startschuss für eine zeitgemäße Ära oder zieht die Urologie verspätet nach?

Ein weiteres „Role Model“ für Frauen in der Urologie ist Frau Prof. Dr. med. Sabine Kliesch. Sie ist Inhaberin des einzigen Lehrstuhls für Andrologie bundesweit, internationale Expertin auf diesem Gebiet und zugleich für ihre Leistungen in der Fort- und Weiterbildung bekannt. Frau Prof. Dr. med. Sabine Kliesch ist zudem als stete Streiterin für Gleichberechtigung in der Wissenschaft aktiv. Zu Recht wurde sie für Ihre Leistungen in der Fort- und Weiterbildung der deutschen Urolog*innen letztes Jahr mit dem Felix-Martin-Oberländer-Preis ausgezeichnet.

Weitere Frauen wie Frau Prof. Dr. med. Ulrike Zwergel, welche 1998 als erste Frau in Deutschland Professorin der Urologie wurde, Prof. Dr. med. Daniela Schultz-Lampel, Direktorin und ärztliche Leiterin des Kontinenzentrums Südwest Villingen-Schwenningen und Expertin für Neurourologie und Inkontinenzforschung und -Therapie, Frau Prof. Dr. med. Dorothea Weckermann, Direktorin der Urologischen Klinik des Universitätsklinikum Augsburg und Frau Prof. Dr. med. Susanne Krege, Direktorin der Urologischen Klinik, Kinderurologie und Urologische Onkologie Kliniken-Essen Mitte und Leiterin des DGU-Ressort Leitlinien und Qualitätssicherung sind national und international beachtete Urologinnen mit leuchtender Vorbildfunktion. Diese Aufzählung an Professorinnen der Urologie hat bei weitem keinen Anspruch auf Vollständigkeit, bietet jedoch einen kurzen Blick auf die Biographien dieser Frauen und Forscherinnen, die es in der Männerdomäne der Urologie geschafft haben.

Doch reichen diese Professorinnen als Vorbilder aus? Verkörpern Sie das Vorbild, welches den meisten Urologinnen fehlt? Oder fehlen einfach urologische Oberärztinnen als Vorbilder, die selbstverständlich auch die Radikale operieren? Oder fehlen doch Väter und Departmentleiter, die sich vor der Visite noch schnell um die Kinderbetreuung kümmern, weil das Jüngste fiebert? Oder fehlen Chefs, die ihre freien Stellen paritätisch besetzen? Kennen wir genug Fachärztinnen, die eine urologische Praxis leiten? Oder hemmt uns Frauen – im Gegensatz zu Männern – das ungute Gefühl sich entscheiden zu müssen: Karriere oder Familie? Forschung oder Klinik? Voll- oder Teilzeit? Klinik oder Niederlassung? Selbstständig oder angestellt? Jetzt oder in drei Jahren?

Bündnisse wie der Deutsche Ärztinnenbund, die Initiative „Spitzenfrauen Gesundheit“, Engagements in den Berufsverbänden wie die Interdisziplinäre Arbeitsgemeinschaft Frauen in der Onkologie iAG-FIO und #SheHealth lenken die Aufmerksamkeit auf die weiterhin ausstehende Gleichberechtigung, zu wenig Frauen in Führungspositionen, Gender-Pay-Gap, Parität in den Entscheidungsgremien und der männlich programmierten künstlichen Intelligenz, welche Frauen diskriminiert. Zudem versuchen Mentorinnen- und Förderprogramme für Frauen in Gesundheitsberufen der Universitäten, Verbänden (z. B. DÄB) und privaten Klinikketten (z. B. Helios) den Anteil von Ärztinnen in Führungspositionen zu stärken. Über einen Zeitraum von zwei Jahren stehen den Teilnehmerinnen Mentoren und Mentorinnen zur Seite, die nicht nur als Vorbilder dienen, sondern auch in persönlichen Treffen bei aktuellen Herausforderungen beraten und auf diese Weise einen erfolgreichen Start in eine klinisch-wissenschaftliche Karriere unterstützen.

Fakt bleibt: Trotz des zunehmenden Anteils von Ärztinnen und Urologinnen erreichen in unserem Fach erschreckend wenige Frauen Spitzenpositionen. Die urologischen Assistenzärztinnen sind mit ihrem Beruf zufrieden, äußern aber deutliche Kritik daran, dass Supervision, Fort- und Weiterbildung im urologischen Arbeitsalltag zu kurz kommen und familien- und forschungsfreundliche Arbeitsbedingungen rar sind.

In einer fortschrittlichen Gesundheitsversorgung sollten nicht nur mehr männerdominierte Führungspositionen mit Frauen besetzt werden. Es sollten sich die Hierarchien und Personalstrukturen den veränderten Bedürfnissen der jungen Medizinergeneration anpassen. Eine Veränderung in den Köpfen aller Geschlechter muss stattfinden. Wir brauchen eine moderne Arbeitsstruktur und eine offene Personalpolitik mit gleichberechtigten Karrierechancen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. Diversität schafft produktivere Teams, die besseren Entscheidungen treffen. Man(n) sollte das Potential und die Motivation der jungen Urologinnen aufgreifen, begleiten und fördern.

Selbstverständlich stehen wir alle in der Verantwortung Gleichberechtigung zu leben und einzufordern. Hierzu sind ein offener Austausch und ein persönliches Netzwerk hilfreich; nur durch die Erweiterung des eigenen Wissenshorizonts und dem Rückhalt durch Gleichgesinnte ist eine aktive Gestaltung von Beruf und Karriere möglich.

Sicher ist: Noch nie war die Gelegenheit für Ärztinnen so günstig, die Zukunft der Urologie zu gestalten.

Literatur

1. Beerheide R (2020) Weltfrauentag: Keine Ausreden mehr. Dtsch Arztebl 117(10):467
2. Bundesärztekammer (2019) Ärzttestatistik zum 31. Dezember 2018. https://www.bundesaeztekammer.de/fileadmin/user_upload/downloads/pdf-Ordner/Statistik2018/Stat18AbbTab.pdf. Zugegriffen: 25. März 2020

3. Arnold H, Meyer CP, Salem J, Raspe M, Struck JP, Borgmann H (2017) Weiterbildungs- und Arbeitsbedingungen urologischer Assistenzärzte in Deutschland: Ergebnisse einer GeSRU-Umfrage von 2015. Urologe A 56(10):1311–1319. <https://doi.org/10.1007/s00120-017-0495-0>
4. Deutscher Ärztinnenbund e.V. Update – Medical Women on Top 2019. https://www.aerztinnenbund.de/downloads/6/MWoT_update_2019.pdf. Zugegriffen: 25. März 2020
5. Deutscher Ärztinnenbund e.V. Medical Women on Top, Dokumentation des Anteils von Frauen in Führungspositionen in 16 Fächern der deutschen Universitätsmedizin, Stand: Januar 2016. <https://www.aerztinnenbund.de/downloads/4/WoT.pdf>. Zugegriffen: 25. März 2020
6. Krüger-Brand HE (2020) E-Health: Den Gender-Bias vermeiden. Dtsch Arztebl 117(10):416–478
7. https://www.kgu.de/ajax/news-detail/artikel/karrierefoerderung-fuer-frauen-in-der-universitaetsmedizin-frankfurt/?no_cache=1&cHash=6979316a87d974044fe19e2f594f888aufmerksam. Zugegriffen: 25. März 2020
8. Hunt V, Prince S, Dixon-Fyle S, Yee L (2018) Delivering through Diversity. <https://www.ifsskillnet.ie/wp-content/uploads/2019/01/Delivering-Through-Diversity.pdf>. Zugegriffen: 13. März 2020
9. Liebhart U, Ruiner C (2018) 9. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen – Erfahrungen und Herausforderungen der Umsetzung betriebswirtschaftlicher Integrationskonzepte, Familie – Beruf – Karriere Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit, Springer Verlag Berlin, Heidelberg, S 205-227