

Klinikum Karlsruhe: für mehr Ärztinnen in Führungspositionen

ESF-Projekt zur Gleichstellung im Krankenhaus: Unterstützung durch Mentoring-Programm

Schon seit Jahren absolvieren in Deutschland mehr Frauen als Männer ein Medizinstudium, doch in den Führungspositionen sind nach wie vor hauptsächlich Männer vertreten. Bei den Assistenzärzten sind Frauen mit rund 60 % noch in der Mehrheit. Unter den Absolventen der fachärztlichen Weiterbildung sind 50 % Frauen. Die Frauenquote bei den Oberärzten liegt bei 30 %. „Am Städtischen Klinikum Karlsruhe liegt der Anteil der Chefärztinnen bislang nur bei acht Prozent“, so die Gleichstellungsbeauftragte **Birgit Mangold**. „Das heißt, in den Führungs- und Entscheidungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert“, erklärt Mangold.

„Gleichzeitig stellen wir an Krankenhäusern aber auch einen zunehmenden Fachkräftemangel fest“, so die Gleichstellungsbeauftragte. Mithilfe des ESF-Projekts (Europäischer Sozialfonds) „Fachkräfte sichern durch Gleichstellungspolitik im Krankenhaus“ machen sich die Geschäftsführung, die Personalentwickler und die Gleichstellungsbeauftragte des Klinikums Karlsruhe dafür stark, gezielt Ärztinnen zu motivieren und zu fördern, die eine Führungsposition anstreben. An dem ESF-Projekt sind deutschlandweit noch vier weitere Großkliniken beteiligt. Neben dem Städtischen Klinikum Karlsruhe gGmbH sind dies das Städtische Klinikum München GmbH, das Städtische Klinikum Solingen gGmbH und das Klinikum Region Hannover.

„Mit dem Projekt möchten wir Ärztinnen eine besondere berufliche Weiterbildung ermöglichen und ihre Aufstiegs- und Karrierechancen durch gezielte Förderung verbessern“, unterstreicht Geschäftsführer **Prof. Dr. Hans-Jürgen Hennes** die Bedeutung des Projekts.

Kernstück des Projekts ist ein sogenanntes „Cross-Mentoring-Programm“, bei dem Ärztinnen während oder nach ihrer fachärztlichen Ausbildung die Gelegen-



Die Gleichstellungsbeauftragte am Städtischen Klinikum Karlsruhe, Birgit Mangold.
Foto: Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH, Markus Kümmerle

heit erhalten, sich von erfahrenen Ärztinnen und Ärzten unterstützen zu lassen. Dabei wird jeweils ein Tandem aus einer Nachwuchs-Ärztin (Mentee) und einer erfahrenen Führungskraft (Mentorin/Mentor) gebildet. Diese Tandems arbeiten zwölf bis 18 Monate miteinander. „Auch wenn das ESF-Programm am 30. April 2020 offiziell endet, soll das Mentoring-Programm im Klinikum Karlsruhe weiterlaufen“, versichert Mangold. Von zentraler Bedeutung ist die Mentoring-Beziehung zwischen Mentee und Mentorin/Mentor. Das Ziel dieser Beziehung ist die wirksame Unterstützung, Förderung und Forderung der Mentee in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung, insbesondere der Stärkung ihrer Führungskompetenzen. Daneben beinhaltet das Programm begleitende Seminare mit Schwerpunkt Führung und spezielle Angebote zur Vernetzung. Bei diesen Seminaren werden zum Beispiel Gendermechanismen und Selbstbewusstsein thematisiert sowie Kompetenzen zum erfolgreichen Selbstmarketing vermittelt. Das Thema Burnout wird unter einer geschlechtsdifferenzierten Sichtweise bearbeitet. Führungserfolg durch Managementkompetenz wird

ebenso thematisiert wie die Frage, wie man sich als Oberärztin richtig bewirbt. „Ziel ist es, die Ärztinnen dazu zu ermutigen, den nächsten Karriereschritt zu gehen“, erklärt die Gleichstellungsbeauftragte. „Denn fachlich stehen die Ärztinnen ihren männlichen Kollegen in nichts nach“, fügt sie hinzu. „Männer formulierten jedoch ihre Karrierewünsche wesentlich deutlicher als Frauen“, meint Mangold.

Am Städtischen Klinikum Karlsruhe haben sich bisher mehr als zehn Mentoren gemeldet. „Wir werben nun um Frauen, die als Mentees am Programm teilnehmen wollen“, so Mangold. Zwei Ärztinnen aus dem Städtischen Klinikum Karlsruhe haben bisher ihr Interesse bekundet. „Wir haben aber auch bereits fünf Anfragen aus den anderen drei Häusern bezüglich einer Zusammenarbeit mit unseren Mentorinnen und Mentoren“, berichtet Mangold.

Neben dem Mentoring-Programm will man aber auch mit einer Sensibilisierung der Führungskräfte für Genderthemen die Frauenquote in der Führungsebene erhöhen. „Ein gleichstellungsorientiertes Führungsverhalten ist wichtig“, versichert Mangold abschließend. ■