

Journal für

Urologie und Urogynäkologie

Zeitschrift für Urologie und Urogynäkologie in Klinik und Praxis

Frauen in der Urologie

Berger I

Journal für Urologie und

Urogynäkologie 2015; 22 (Sonderheft

9) (Ausgabe für Österreich), 17-19

Homepage:

www.kup.at/urologie

**Online-Datenbank mit
Autoren- und Stichwortsuche**

Indexed in Scopus

Member of the



www.kup.at/urologie

Krause & Pachernegg GmbH · VERLAG für MEDIZIN und WIRTSCHAFT · A-3003 Gablitz

P.b.b. 022031116M, Verlagspostamt: 3002 Purkersdorf, Erscheinungsort: 3003 Gablitz

Erschaffen Sie sich Ihre ertragreiche grüne Oase in Ihrem Zuhause oder in Ihrer Praxis

Mehr als nur eine Dekoration:

- Sie wollen das Besondere?
- Sie möchten Ihre eigenen Salate, Kräuter und auch Ihr Gemüse ernten?
- Frisch, reif, ungespritzt und voller Geschmack?
- Ohne Vorkenntnisse und ganz ohne grünen Daumen?

Dann sind Sie hier richtig



Frauen in der Urologie

I. Berger

■ Einleitung

Österreich hat im EU-Raum nicht nur die zweithöchste Ärztedichte, sondern – sogar wenn man alle OECD-Staaten miteinbezieht – die mit Abstand höchste Zahl an Medizinabsolventen [1]. Für die Abschätzung des künftigen Ärztebedarfs ist neben den reinen Personenzahlen aber vor allem auch das Tätigkeitsausmaß von Bedeutung. Es geht auch darum, in welchem Ausmaß und in welchen Institutionen die Ärzte arbeiten wollen. Der bereits evidente Spitalsärztemangel in Österreich wurde durch das nun streng exekutierte Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhezeitgesetz zusätzlich aggraviert. Die Kontinuität und damit die Qualität der Patientenversorgung scheinen gefährdet zu sein. Frustration nicht nur bei den angestellten Spitalsärzten, sondern auch bei den Patienten und die Ratlosigkeit der Gesundheitspolitik sind überall spürbar. Diese drastischen Veränderungen werden zudem auch noch durch die steigende Anzahl an Frauen in der Medizin verschärft.

■ Generation X und Generation Y

Frauen werden nach wie vor von der Gesellschaft als vorwiegend verantwortlich für Familie und Kinderbetreuung gesehen. Laut einer repräsentativen Studie des deutschen Bundesfamilienministeriums aus 2012 wurde deutlich, dass Kinder noch immer das Karrierehindernis für ihre Mütter darstellen [2]. Im Spitalsalltag wird von Ärztinnen meist erwartet, dass sie die starken Teamplayer sind, fürsorglich und für die gute Atmosphäre an der Abteilung zuständig. Ganz besonders stark scheint dieser Anspruch in Teams zu sein, die überwiegend aus männlichen Kollegen bestehen, wie es in vielen urologischen Abteilungen noch ist. Dieses Geschlechtervorurteil kann auch oft dazu führen, dass Frauen unbeliebte oder weniger prestigeträchtige Tätigkeiten übernehmen. In der Urologie findet man daher viele Kolleginnen in der Ambulanz oder in der Urodynamik. Männer haben den eigenen Erfolg im Blick und sind die „großen Operateure“.

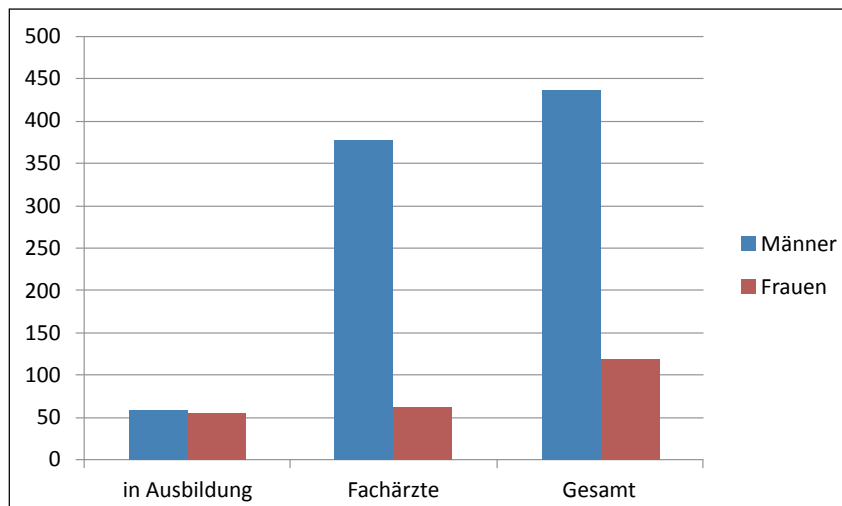


Abbildung 1: Mitglieder der Österreichischen Gesellschaft für Urologie. Quelle: ÖGU.

Damit dürften sich doch einige unserer Kolleginnen ganz oder teilweise aus dem Berufsalltag zurückgezogen haben. Man spricht hier von einer so genannten Retraditionalisierung. Dazu kommt noch, dass die Zahl der alleinerziehenden Mütter in den letzten 30 Jahren stark angestiegen ist. In Österreich bestehen laut Statistik Austria 21,6 % der Familien aus nur einem Elternteil, davon handelt es sich in 84 % um alleinerziehende Mütter [3]. Das Streben der Generation X nach Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist gescheitert.

Wendet man sich nun dem Fach der Urologie zu, so sieht man in der derzeitigen geschlechterspezifischen Zusammensetzung der Teams an den urologischen Abteilungen Österreichs, dass Fachärztinnen für Urologie oft noch Einzelkämpferinnen sind. Es gibt im Schnitt 1,7 Fachärztinnen pro Abteilung. In Österreich gibt es keine einzige urologische Primärärztin und nur drei Urologinnen als Stellvertreterinnen des Abteilungsvorstandes. Der Anteil der Ausbildungsassistentinnen hingegen liegt an den meisten Abteilungen bereits bei über 50 % und damit liegt der Frauenanteil pro Abteilung insgesamt bei 30 %. Wie man der in Abbildung 1 abgebildeten Statistik aus der Mitgliederdatenbank der Österreichischen Gesellschaft

für Urologie entnehmen kann, wird die Zukunft der Urologie in Österreich immer weiblicher und das in absehbarer Zeit. In spätestens 15 Jahren werden geschätzte 45 % aller Urologen weiblich sein.

Auch wenn der steigende Frauenanteil in der österreichischen Spitalsärzteschaft niemanden überraschen kann, wurde es bisher trotzdem verabsäumt, die Rahmenbedingungen entsprechend anzupassen. Laut einer aktuellen Studie des Instituts für Empirische Sozialforschung sehen viele Ärztinnen ihre berufliche Zukunft nicht im Spital. Als Beweggründe nennen sie überlange und schlecht planbare Dienstzeiten, unflexible Arbeitsbedingungen sowie fehlende geeignete Kinderbetreuungseinrichtungen [4]. Das würde für die urologischen Abteilungen in Österreich allerdings bedeuten, dass die Mehrzahl ihrer derzeit in Ausbildung befindlichen Urologen das Krankenhaus als Arbeitsplatz verlassen wird.

Gerade in der Generation Y wird sich daran nicht viel ändern. Laut einer Studie des Zukunftsinstituts in Deutschland halten es deutlich mehr Frauen (73 %) für wahrscheinlich, einmal in Teilzeit zu arbeiten, um sich anderen Aufgaben zu widmen. In diesem Sinne erweitern sich bestehende Rollenmuster auch

für die kommende Generation noch immer als prägend, auch wenn sie längst nicht mehr als Leitbilder gesehen werden. Erstaunlich ist zudem, dass inzwischen immerhin auch knapp jeder zweite Mann (47 %) in Erwägung zieht, eine Zeit lang in Teilzeit zu arbeiten, um sich anderen Aufgaben zu widmen. Wichtige Grundsätze für die Generation Y sind:

- Klassische weibliche Rollenmuster gelten nicht mehr. Weibliche Berufstätigkeit – auf hohem Qualifikationsniveau – ist ein undiskutierter Grundsatz.
- Alternative Motivatoren werden neben guter Bezahlung wichtiger.
- Brüche in der Berufsbiographie werden normaler.
- Burn-out-Risiken werden zu einer als real wahrgenommenen Gefahr und zu einer der Hauptängste.
- Planbarkeit und Vereinbarkeit von Job und Familie sind Top-Werte für die Generation Y.
- Gute Arbeitsatmosphäre und eine funktionierende Teamarbeit sind die wichtigsten Kriterien [5].

Dem Vorurteil, dass die Generation Y und vor allem die Frauen nicht leistungsorientiert sind, widersprechen die Ergebnisse der Zukunftsstudie. Wenn der Job Spaß macht, ist man bereit, alles zu geben (77 %). Zwei Drittel stehen auf dem Standpunkt, dass ihnen ein hohes Arbeitspensum nichts ausmacht, wenn die Anerkennung für ihre Leistung vorhanden ist (66 %). Und ähnlich viele empfinden „positiven Stress“ als zusätzliche Motivation (61 %).

Die offenbar unrichtige Perzeption liegt wohl daran, dass bis vor ca. 10 Jahren der Anteil der Frauen an den Spitalsärzten, vor allem in den chirurgischen Fächern, verschwindend gering war und damit die Themen Kinder und Familie die Abteilungsführung und Arbeitsabläufe in Krankenhäusern kaum beeinflussten. Damit existierten die heutzutage hitzig diskutierten Problembereiche, wie Teilzeitbeschäftigung oder Karenzzeit, für die Abteilungsführung nicht.

■ Nachwuchs in chirurgischen Fächern?

In einem Artikel der Zeitschrift „Der Spiegel“ vom April 2014 [6] äußert der Präsident der Deutschen Gesellschaft für Chirurgie die Sorge, dass sich immer we-

niger Männer für das operative Fach entscheiden. Mittlerweile kommen in seiner Klinik auf einen männlichen Bewerber 20 Frauen. Der Nachwuchsmangel beschäftigt die Chirurgen in Deutschland schon seit Jahren: Laut dem Bundesverband der deutschen Chirurgen werden 11.000 Chirurgen bis zum Jahr 2020 aus Klinik und Praxis in Rente gehen, das sind etwa die Hälfte aller niedergelassenen und mehr als ein Drittel der Chirurgen im Krankenhaus. Gleichzeitig wird das Fach im Lauf des Studiums offenbar immer unattraktiver. Während zu Beginn noch ein Drittel der Studierenden in das Fach einsteigen will, sind es am Ende des Studiums nur noch 5 %. Die Gründe für die Unbeliebtheit sind zahlreich: Es gibt eine strenge Hierarchie, die Verantwortung ist groß bei anfänglich vergleichsweise geringem Gehalt, die Ausbildung genießt keinen guten Ruf, die Arbeitszeit ist schlecht planbar.

Dieser Nachwuchsmangel in chirurgischen Fächern ist sicher auch dadurch erklärbar, dass zumindest die Hälfte der Studierenden weiblich ist und damit die Erfüllung der Ansprüche an eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf von vornherein nicht angenommen wird. Da die Verantwortung für die Kinderbetreuung in der Generation Y auch teilweise von den Vätern übernommen wird, verschärft sich diese Problematik noch zusätzlich.

Die Universitätsklinik für Chirurgie in Lübeck hat auf diese veränderten Rahmenbedingungen mit dem Projekt „Famsurg“ reagiert. Ziel dieses Projektes ist es, Maßnahmen zur Förderung von Frauen und familienfreundlichen Strukturen in der Chirurgie in deutschen Kliniken zu sammeln, zu bewerten und zu entwickeln. Auch die Deutsche Gesellschaft für Thoraxchirurgie hat bereits im Oktober 2006 mit „FiT“ (Frauen in der Thoraxchirurgie) eine Sektion gegründet, die sich der Belange von Frauen annimmt, aber auch das Fachgebiet der Thoraxchirurgie bekannt macht und um Nachwuchs für dieses Fach wirbt. Ein ähnliches Netzwerk gibt es auch bei den deutschen Orthopäden.

■ Ausblick für die Zukunft der Urologie

Wo bleibt in diesem Szenario die Urologie? Wie sollen wir das Fach Urolo-

gie präsentieren, um für Jungmediziner attraktiv zu sein? Welche Rolle spielen dabei die Jungärztinnen, die immerhin 50 % der Absolventen ausmachen?

All diese Veränderungen erfordern ein proaktives Denken und Handeln, damit das Fach Urologie nicht ins Hintertreffen gerät. Die Änderung der praktischen medizinischen Ausbildung im Sinne des „Common Trunk“ führt dazu, dass unser Fach nicht mehr in der medizinischen Grundausbildung vorkommt. Angesichts des drastischen Mediziner mangels wird es verstärkt zu einem Wettbewerb der unterschiedlichen Fachdisziplinen um die Absolventen der medizinischen Universitäten kommen und damit auch darum, die spezifischen Besonderheiten der Generation Y zu berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund haben sich einige Frauen in der Urologie Gedanken gemacht und überlegt, unter dem Dach der Österreichischen Gesellschaft für Urologie eine eigene Sektion zu gründen, welche sich mit diesen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft in der Urologie beschäftigt, aber auch eine Informationsplattform für Karriere und Wissenschaft bietet. Innerhalb eines solchen Netzwerkes könnte man Mentoring-Programme und Forschungsvorhaben unterstützen.

Streng genommen sind diese Aspekte bereits in den bestehenden Gremien, wie dem Arbeitskreis für Ausbildungsassistenten, der Ausbildungskommission und der Fortbildungskommission, abgedeckt und wären daher in den bereits bestehenden Strukturen gut eingebettet.

Unabhängig davon, wie die notwendige Bewusstseinsbildung für diese fundamentalen Änderungen der Spitalsarbeitswelt vonstattengeht, muss sich eine neue, moderne Sicht der Abteilungsführung, Mitarbeitermotivation und Kooperation entwickeln. Es muss eine qualitativ hochwertige und weltoffene urologische Ausbildung mit attraktiven Zukunftsperspektiven für jeden Einzelnen möglich sein, damit eine optimale Patientenbetreuung, welche die Reputation der Urologie in Österreich definiert, gewahrt bleibt.

Literatur:

1. OECD. Ärzte. In: Die OECD in Zahlen und Fakten 2011–2012: Wirtschaft, Umwelt, Gesellschaft. OECD Publishing, 2012. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264125469-110-de>
2. Schimeta J. Einsam an der Spitze: Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor. Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft, Berlin, 2012.
3. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/index.html
4. Institut für empirische Sozialforschung im Auftrag der Bundeskurie Angestellte Ärzte in der Österreichischen Ärztekammer (ÖÄK), Umfrage unter Österreichs Spitalsärzten, 2013.
5. Zukunftsinstitut. Generation Y – Das Selbstverständnis der Manager von morgen. Eine Trendstudie des Zukunftsinstituts im Auftrag von Signium International. Signium International, Düsseldorf, 2013.
6. Mangel an Männern: Chirurgenpräsident sorgt sich um Nachwuchs. Spiegel Online Gesundheit, 05.04.2014.

Korrespondenzadresse:

OA Mag. Dr. Ingrid Berger, FEBU

Abteilung für Urologie

Landeskrlinikum Wiener Neustadt

A-2600 Wiener Neustadt,

Corvinusring 3–5

E-Mail:

ingrid.berger@wienerneustadt.lknoe.at

Mitteilungen aus der Redaktion

Besuchen Sie unsere zeitschriftenübergreifende Datenbank

☒ [Bilddatenbank](#)

☒ [Artikeldatenbank](#)

☒ [Fallberichte](#)

e-Journal-Abo

Beziehen Sie die elektronischen Ausgaben dieser Zeitschrift hier.

Die Lieferung umfasst 4–5 Ausgaben pro Jahr zzgl. allfälliger Sonderhefte.

Unsere e-Journale stehen als PDF-Datei zur Verfügung und sind auf den meisten der marktüblichen e-Book-Readern, Tablets sowie auf iPad funktionsfähig.

☒ [Bestellung e-Journal-Abo](#)

Haftungsausschluss

Die in unseren Webseiten publizierten Informationen richten sich **ausschließlich an geprüfte und autorisierte medizinische Berufsgruppen** und entbinden nicht von der ärztlichen Sorgfaltspflicht sowie von einer ausführlichen Patientenaufklärung über therapeutische Optionen und deren Wirkungen bzw. Nebenwirkungen. Die entsprechenden Angaben werden von den Autoren mit der größten Sorgfalt recherchiert und zusammengestellt. Die angegebenen Dosierungen sind im Einzelfall anhand der Fachinformationen zu überprüfen. Weder die Autoren, noch die tragenden Gesellschaften noch der Verlag übernehmen irgendwelche Haftungsansprüche.

Bitte beachten Sie auch diese Seiten:

[Impressum](#)

[Disclaimers & Copyright](#)

[Datenschutzerklärung](#)