



Die Ärztinnen, die die «NZZ am Sonntag» zu Gesprächen traf, sind auffällig selbstbewusste Frauen, denen man zutraut, sich zu wehren. Trotzdem bestanden alle darauf, nur anonymisiert Auskunft zu geben, um nicht erkannt zu werden. Auch das ist ein Merkmal des Systems Spitzenmedizin: Die Abhängigkeiten sind gross. Wer Karriere machen will, ist darauf angewiesen, vom Chef gefördert zu werden. Wer den Chef offen kritisiert, wird im Extremfall zur Persona non grata - wie die bekannt gewordene Anästhesieärztin Natalie Urwyler. Sie verklagte das Inselspital, nachdem sie nach ihrer Schwangerschaft die Kündigung erhalten hatte. Zuvor hatte sich Urwyler bei den Chefs unbeliebt gemacht, weil sie sich unter anderem über die Arbeitsbedingungen für Schwangere beschwert hatte.

Urwyler bekam recht vor dem Obergericht, doch das Inselspital weigerte sich, die Ärztin wieder anzustellen. Man könne mit ihr nicht mehr zusammenarbeiten, teilte das Spital damals mit. Mittlerweile arbeitet Urwyler in einem Spital im Wallis. Sie hat das Inselspital noch einmal verklagt: Und zwar verlangt sie 5 Millionen Franken - so viel Lohn sei ihr aufgrund der zerstörten Karriere entgangen. Die Parteien befinden sich derzeit in Schlichtungsverhandlungen.

#### «Keine Abneigung gegen Frauen»

Die drei Unispitäler Basel, Bern und Zürich halten auf Anfrage fest, dass sie sich in aller Deutlichkeit von jeglichem Verhalten distanzieren, das sich nachteilig für Schwangere und Frauen auswirke. Man nehme das Thema Gleichstellung ernst und setze sich nach Kräften dafür ein. Das USZ schreibt: Das erklärte Ziel sei es, die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie - für Frauen und Männer - zu verbessern. Man fördere unter anderem Teilzeitstellen oder führe eine grosse eigene Kindertagesstätte. Um den Frauenanteil im oberen Kader zu erhöhen, setze man auf eine transparente Laufbahnplanung. Das Berner Inselspital hält fest, man führe unter anderem Schulungen zur Gleichstellung durch, habe ein neues Lohnsystem eingeführt, das Frauen weniger für familienbedingte Berufspausen bestrafe, und sei schon mehrfach für das Gleichstellungs-Engagement ausgezeichnet worden. Wenn immer möglich, biete man Teilzeitstellen an.

Das USZ hat die erste Frau, die es an der Institution zur Klinikdirektorin geschafft hatte, als Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt. Sie heisst Klara Landau und ist Augenärztin. Was tut das USZ aus ihrer Sicht für die Gleichstellung der Geschlechter? Landau erwähnt das Förderprogramm zur Finanzierung von Forschungsprojekten «Filling the Gap»: Zwei Drittel der so finanzierten Projekte stammten von Frauen. «Wir haben uns gegen ein Förderprogramm nur für Frauen entschieden, weil das weniger akzeptiert würde», sagt sie. Landau hat zudem die dringende Empfehlung abgegeben, mit jeder Beförderung eines Arzts gleichzeitig eine Ärztin zu befördern. «Das hat im Spital Unruhe ausgelöst, aber die Spitaldirektion stützt das.»

Unruhe gab es im USZ kürzlich auch an der Klinik für Anästhesiologie. Eine anonyme Whistleblowerin beklagte sich in einem Schreiben über Frauendiskriminierung. Eine interne Untersuchung - Teil davon war eine Onlinebefragung - habe jedoch keine Hinweise auf eine «Abneigung gegen Frauen» ergeben, teilt das Spital auf Anfrage mit. Alles in bester Ordnung also, oder?

## Die Chefärztin

# «Chefs müssen Frauen zuoberst wollen»

Die Gynäkologin Stephanie von Orelli erzählt, wie sie sich am Zürcher Spital Triemli zur Chefin hochgearbeitet hat.

«Die Chefin zu sein, gefällt mir irrsinnig gut. Ich möchte jedoch nicht auf meinen Job reduziert werden. Weil ich Schicht arbeite, nahm kürzlich eine Bekannte stillschweigend an, ich sei Hebamme. Das habe ich nicht korrigiert. Chefärztin zu werden, war nie mein Ziel. Ich weiss von männlichen Kollegen, die Frauenarzt wurden, weil ihnen der Aufstieg in diesem Gebiet als Mann am leichtesten erschien. Mir war vor allem wichtig, eine spannende Arbeit zu haben. Meine Eltern sind Mediziner, sie haben mir die Vorstellung mitgegeben, dass Männer und Frauen gleich viel leisten können.

In der Ausbildung habe ich frauenfeindliches Ambiente beobachtet. Männer bildeten Seilschaften, nahmen sich gegenseitig als Autoren auf ihre Forschungsarbeit, Frauen blieben aussen vor. Irgendwann habe ich auch aufgehört, Fachkongresse zu besuchen, an denen nur Männer referieren.

Damit mehr Ärztinnen im Spital aufsteigen, ist eine Frauenquote nötig. Chefs müssen Frauen zuoberst wollen, ein attraktives, vertrauensvolles Arbeitsklima für sie schaffen. Bemerkungen unter der Gürtellinie und Einschüchterungsversuche müssen tabu sein. Machtkämpfe darf nicht gewinnen, wer am lautesten brüllt. Wir Frauen sind sensibler. Ich habe

den ruppigen Umgang im Spital erlebt. Anfangs ging mir das nahe, später habe ich gelernt, es abperlen zu lassen.

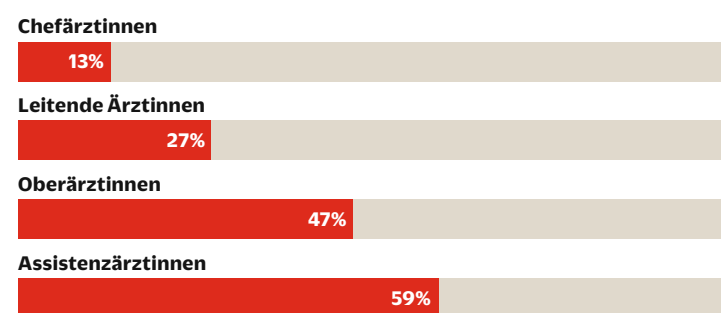
Wer neben der Arbeit familiären Pflichten nachgeht oder ehrenamtlich tätig ist, wägt ab: Will ich in diesem harten, hierarchischen Dschungel mittun? Teil des Problems ist auch, dass manche Chefärzte abheben, weil Untergebene sich nicht trauen zu widersprechen.

Eine Habilitation habe ich nicht geschrieben, mein damaliger Chef fand das unnötig. Ich würde auch ohne erreichen, was ich wollte, sagte er. Ich hatte das Glück, immer spannende Stellen zu bekommen. Bevor ich ins Triemli kam, war ich Leitende Ärztin in einer grossen Klinik. Der Chef trat in manchen Dingen dominant auf, was mich damals nicht störte. Im Nachhinein frage ich mich: Wieso habe ich mich zufriedengegeben, die Nummer zwei zu sein? Ich wäre auch geblieben, hätte ich nicht das Angebot bekommen, Chefärztin im Job-sharing zu werden.

Das ist für mich ein Zukunftsmodell: eine erfahrene Chefärztin, die eine junge nachzieht. Die Aufstiegschancen für Medizinerinnen werden sich über die Zeit verbessern. Ihnen spielt in die Hand, dass sie in der Überzahl sind. Der Arbeitsmarkt wird um sie kämpfen müssen. Am Triemli haben wir die Stellenprofile verändert, richten Teilpensen ein und fördern gezielt Frauen. Der Ärztemangel trifft uns wie alle Spitäler.» Aufgezeichnet von Franziska Pfister

### Nur wenige Ärztinnen steigen auf

#### Frauenanteil pro Kaderstufe in Schweizer Spitälern



Quelle: FMH-Ärztestatistik 2019

### Spitalreport (2/3)

In einer dreiteiligen Serie versucht die «NZZ am Sonntag», das Ärzte-Milieu an Spitälern auszuleuchten. Nächste Woche: Spiel der Macht - Wie Chefärzte ihren Einfluss ausbauen und wie man als Arzt an einem Universitätsspital Karriere macht.