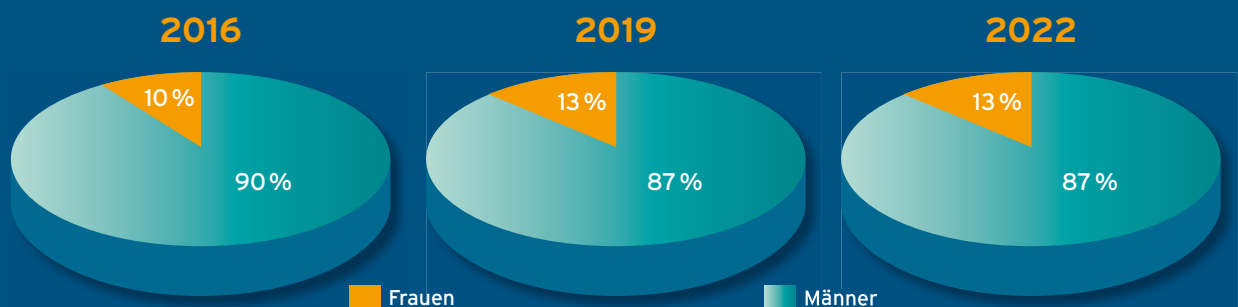




# MEDICAL WOMEN ON TOP

**UPDATE**  
**2022**

Dokumentation  
des Anteils von Frauen  
in Führungspositionen  
in klinischen Fächern  
der deutschen  
Universitätsmedizin



Deutscher  
Ärztinnenbund

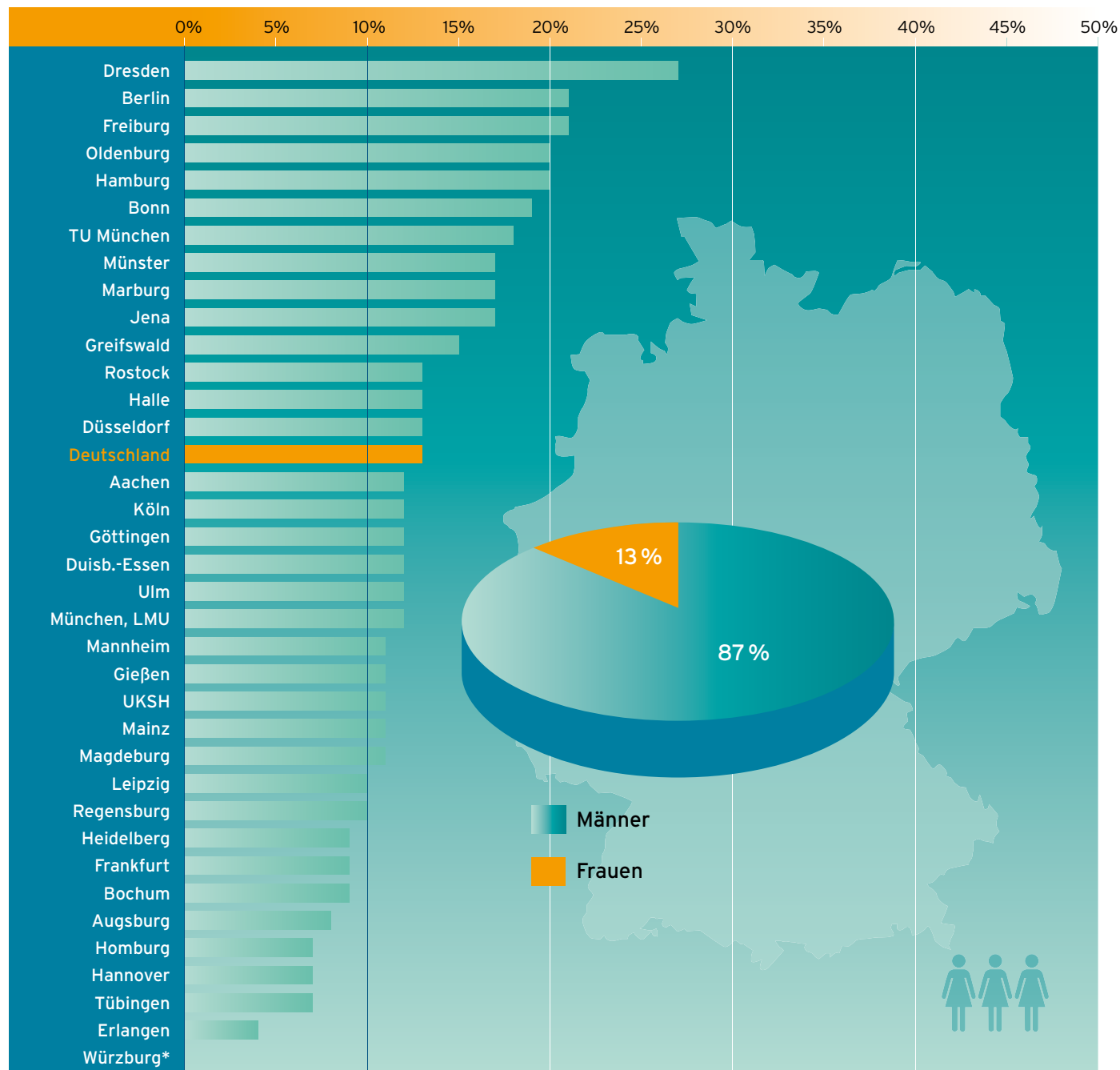
Informieren. Vernetzen. Gestalten.

# Medical Women on Top

## Einleitung

Die vorliegende Dokumentation folgt zwei vorangegangenen Dokumentationen:  
MWoT 2016 und MWoT 2019 ([www.aerztinnenbund.de](http://www.aerztinnenbund.de))

### Klinikdirektorinnen



**Abb. 1** Prozentualer Anteil von Klinikdirektorinnen in 14 klinischen Fächern (siehe Abb. 2), die in 36 von 38 medizinischen Fakultäten vertreten sind. \*Würzburg hat 2 Direktorinnen in der Allgemeinmedizin.

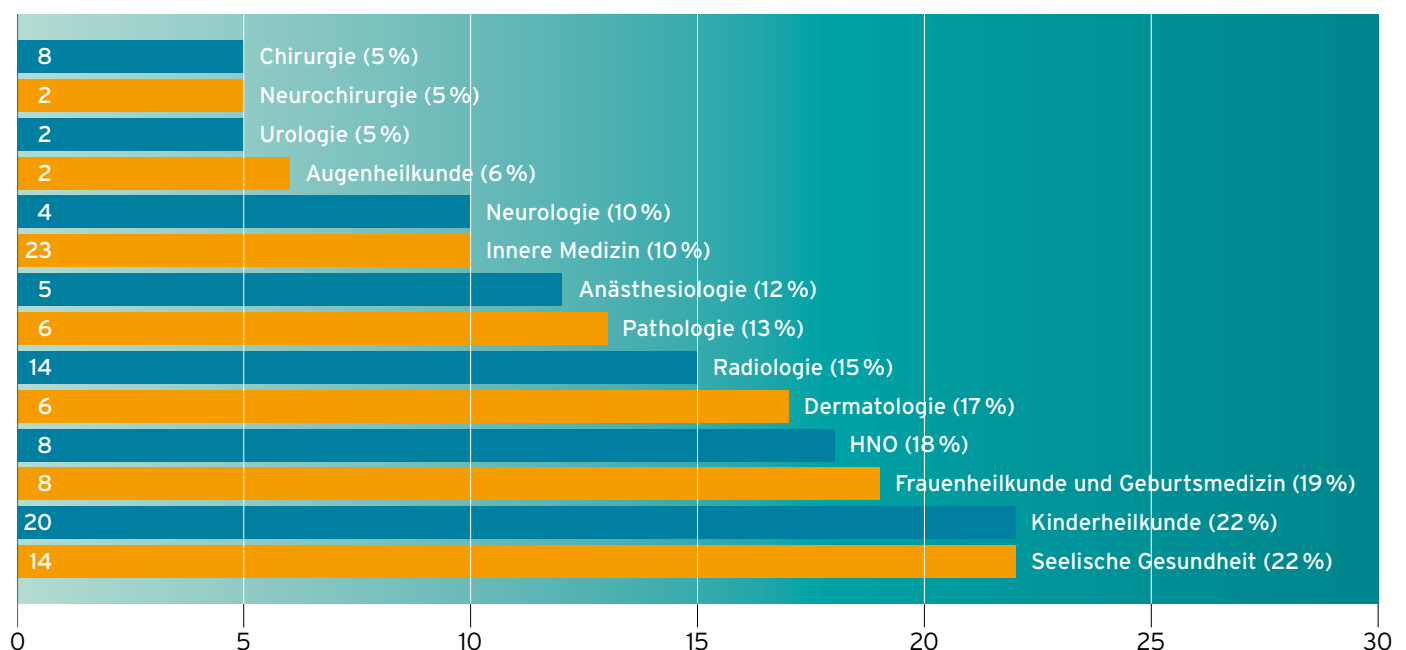
## Methodik

Evaluiert wurden alle staatlichen 38 medizinischen Fakultäten in Deutschland. Der Zeitraum der Evaluation betrug 3 Monate (Dezember 2021 bis Februar 2022). Zunächst wurden die homepages der einzelnen Fächer evaluiert, auf Plausibilität geprüft und die Zahl der Klinikdirektorinnen und Klinikdirektoren mithilfe der Dekanate endgültig festgestellt. Weitere leitende Führungskräfte und Oberärzte und Oberärztinnen wurden den homepages der Kliniken entnommen. Insgesamt wurden 9876 Personen erfasst. Die Gleichstellungsbeauftragten wurden ggf. ebenfalls kontaktiert. Innerhalb des Evaluationszeitraumes konnte es zu kleineren Verschiebungen kommen (Neuberufungen, Entlassungen, etc.), die nicht berücksichtigt werden konnten.

Es wird gezeigt, dass die Zahl der weiblichen Führungskräfte (Klinikdirektorinnen) sich von 2019 zu 2022 nicht verändert hat: es sind wiederum im Durchschnitt nur 13 %, mit Verschiebungen innerhalb des Rankings der einzelnen Fakultäten. An der Spitze sind weiterhin Dresden, Berlin und Freiburg, dazu gekommen sind Oldenburg und Hamburg, deutlich abgefallen im Vergleich zu 2019 ist z.B. Frankfurt von 21% auf 9%. Im Vergleich zu 2019 haben z. B. zugelegt: Greifswald, Rostock, Jena, Halle und Düsseldorf.

Der prozentuale Anteil an Oberärztinnen hat sich von 31% (2016) auf 37 % erhöht. Dieser Anstieg betraf fast alle untersuchten Fächer und war besonders deutlich in der Urologie, Chirurgie und Neurologie. 2016 war der Anteil der Oberärztinnen in den neuen Bundesländern höher als in den alten Bundesländern. Dieser (statistisch gesicherte) Unterschied ist 2022 nicht mehr nachweisbar.

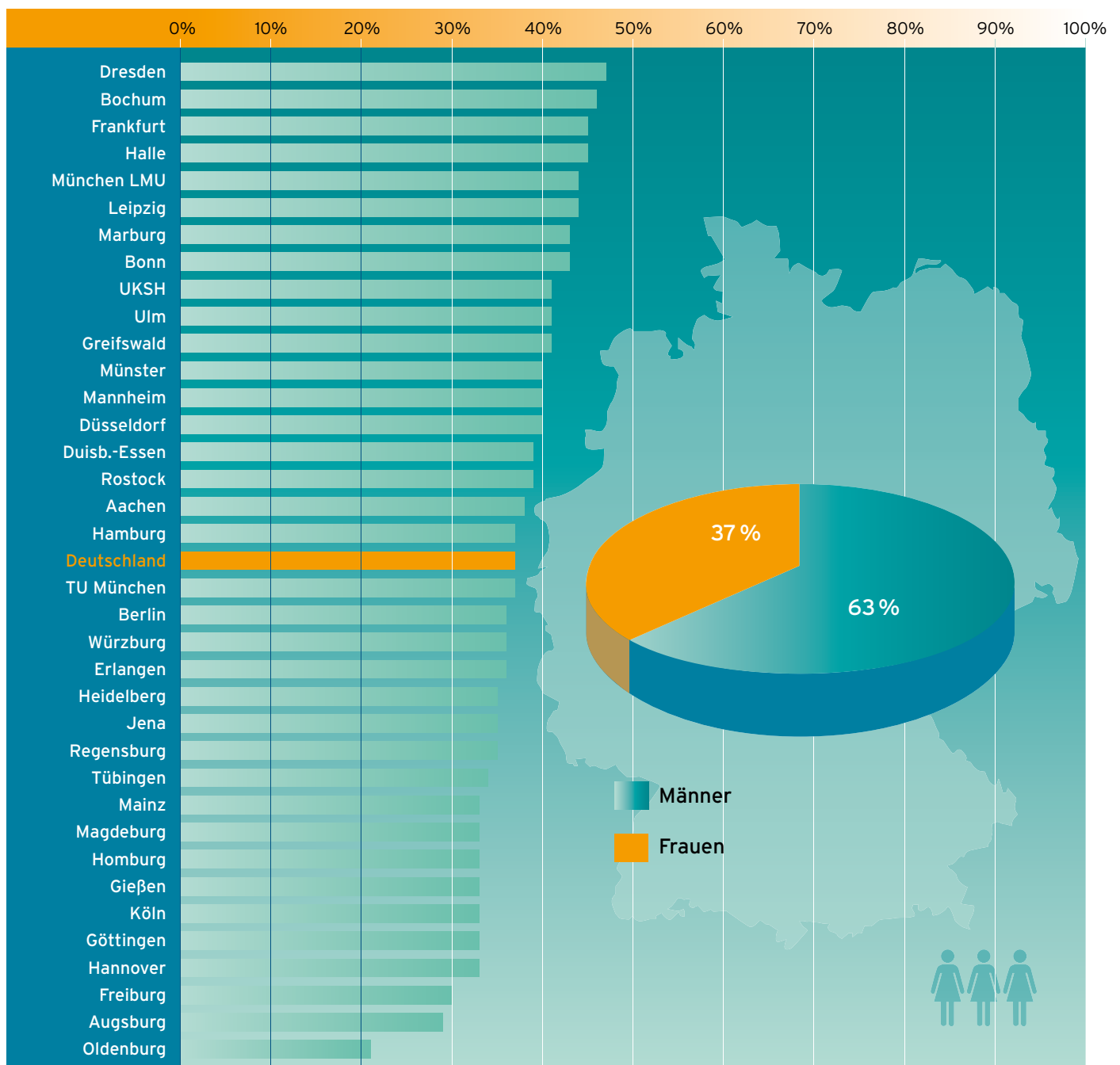
Ferner gibt es mehr Dekaninnen: 2022 sind es insgesamt 7 Professorinnen (Hamburg, Dresden, Bochum, Augsburg, Bielefeld, Marburg und Magdeburg). 2019 gab es - zwischenzeitlich - keine einzige Dekanin als Entscheidungsträgerin in diesem wichtigen Amt der Fakultät (Besetzung von Berufungskommissionen, Berufungen in Führungspositionen, usw.).



**Abb. 2** Prozentualer Anteil von Klinikdirektorinnen in 14 klinischen Fächern, die in 36 von 38 medizinischen Fakultäten vertreten sind (siehe Abb. 1). Die Zahlen sind die absolute Anzahl an Klinikdirektorinnen.

Die vorliegende Dokumentation des Deutschen Ärztinnenbundes zeigt erneut den unverändert kleinen Anteil von Frauen in medizinischen Führungspositionen. Diese Tatsache ist der breiten Öffentlichkeit kaum bekannt, weil oft höhere Zahlen mitgeteilt werden, die sich aber nicht auf die hier mitgeteilten klinischen Fächer der Universitätsmedizin beziehen: Fächer, die ein hohes Sozialprestige haben, aber auch besonders in die medizinische Lehre für die Studierenden der Humanmedizin und die Gesundheitsversorgung der gesamten Bevölkerung eingebunden sind. So verantworten durchschnittlich 87 % Männer in deutschen Universitätsklinken, was gelehrt, geforscht und wie behandelt wird.

#### Oberärztinnen



**Abb. 3** Prozentualer Anteil von Oberärztinnen in 14 klinischen Fächern, die in 36 von 38 medizinischen Fakultäten vertreten sind.

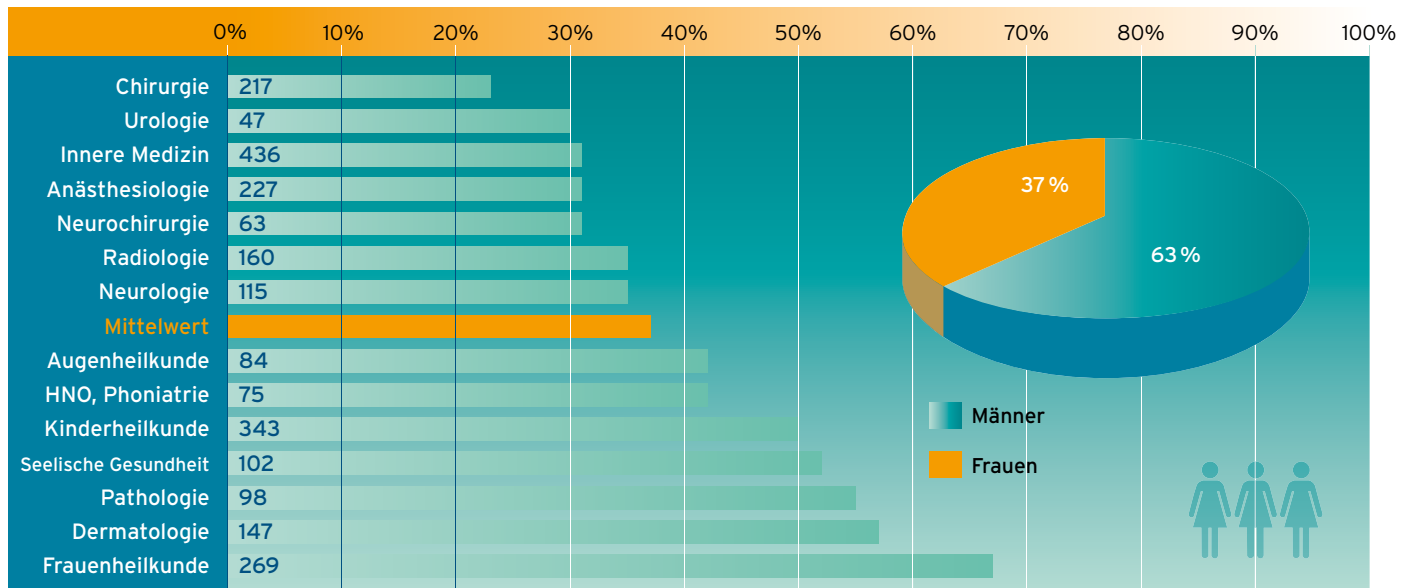


Abb. 4 Prozentualer Anteil von Oberärztinnen in 14 klinischen Fächern, die in 36 von 38 medizinischen Fakultäten vertreten sind. Die Zahlen sind die absolute Anzahl an Oberärztinnen.

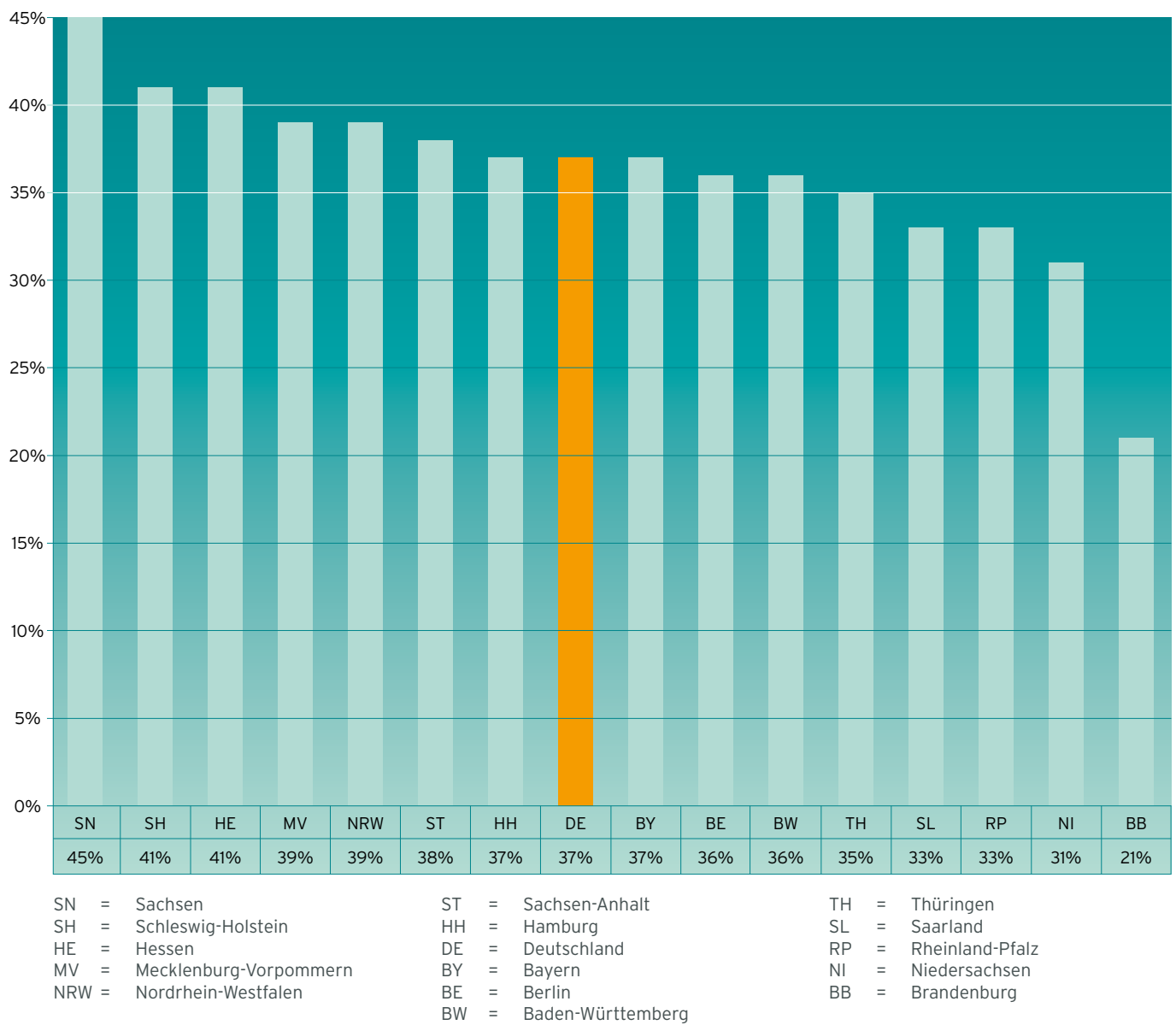
| Leitende Führungskräfte | weiblich      | männlich       |  | Oberärzte und Oberärztinnen | weiblich       | männlich       |
|-------------------------|---------------|----------------|--|-----------------------------|----------------|----------------|
| Insgesamt<br>2418       | 454<br>(19 %) | 1964<br>(81 %) |  | Insgesamt<br>6454           | 2410<br>(37 %) | 4044<br>(63 %) |
| Mit Professur<br>1233   | 196<br>(16 %) | 1037<br>(84 %) |  | Mit Professur<br>963        | 253<br>(26 %)  | 710<br>(74 %)  |
| Ohne Professur<br>1158  | 258<br>(22 %) | 927<br>(78 %)  |  | Ohne Professur<br>5491      | 2157<br>(39 %) | 3334<br>(61 %) |

Leitende Führungskräfte (Stellvertretende Klinikleitungen, leitende Oberärzte und Oberärztinnen, geschäftsführende Oberärzte und Oberärztinnen, Sektionsleitungen) und Oberärzte und Oberärztinnen

|                              |                                                          |                      |
|------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------|
| Allgemeinmedizin:            | Institutsdirektorinnen:<br>(Oberärztinnen nicht erfasst) | 32 % (12)            |
| Virologie und Mikrobiologie: | Institutsdirektorinnen:<br>Oberärztinnen                 | 12 % (4)<br>40 % (4) |
| Orthopädie:                  | Klinikdirektorinnen:<br>Oberärztinnen                    | 8 % (1)<br>33 % (22) |

Prozentualer Frauenanteil und absolute Zahl an Frauen in den Fächern, die nicht an allen Fakultäten vertreten sind.

Anteil von Oberärztinnen in den Universitätskliniken der Bundesländer



Dekane und Dekaninnen an 38 deutschen medizinischen Fakultäten (♂ Männer, ♀ Frauen)

Obwohl qualifizierter Nachwuchs (37 % Oberärztinnen) zur Erlangung einer Führungsposition vorhanden ist, bleibt der Frauenanteil mit 13 % sehr gering. Die Ursachen dieser Unterrepräsentanz sind letztlich unklar, aber sicher vielfältig. Einige Stichworte dazu:

- 1.** Wie ist die Bewerberinnenlage und was sind Gründe für eine Ablehnung? (Stichwort: Engagement der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten)
- 2.** Besteht strukturelle Diskriminierung (werden in Ausschreibungen flexible Arbeitszeiten, eine umfassende Kinderbetreuung, Wert auf Team- und Kommunikationsfähigkeit und der Nachweis der Evaluation guter Lehre thematisiert, sodass Frauen sich angesprochen fühlen)?
- 3.** Besteht subtile Diskriminierung (Angst vor einer Quote, Infragestellung operativer Fähigkeiten)?
- 4.** Zählen als Qualifikation vorwiegend möglichst viele Forschungs-Veröffentlichungen, deren Wert durch den umstrittenen Impact-Faktor leicht berechnet werden kann? Wird gute Krankenversorgung nicht honoriert? Ist das Nadelöhr „Habilitation“ noch zeitgemäß?
- 5.** Sind die Berufungskommissionen paritätisch mit Professoren und Professorinnen besetzt und ist man bereit, auch nach fachlich kompetenten Mitgliedern außerhalb der eigenen Fakultät Ausschau zu halten?
- 6.** Wird „Top Sharing“ erwogen? (außeruniversitäre Beispiele gibt es genug!)
- 7.** Scheuen mögliche Kandidatinnen den Spagat zwischen ärztlichem Ethos und zunehmender Ökonomisierung und die Verantwortung dafür in einer Führungsposition?
- 8.** Sind die Absichten der Leitung, Frauen einzustellen (aber leider keine zu finden!) ernst gemeint?
- 9.** Spielt weibliche Selbstwirksamkeitserwartung eine Rolle?
- 10.** Waren etablierte Programme (vorgezogene Berufungen, Professorinnenprogramme, Juniorprofessuren, Genderaspekte bei Forschungsförderungen, etc.) bei vielen deutschen Fakultäten erfolglos?

Das gesamte Datenmaterial dieser Dokumentation kann beim Deutschen Ärztinnenbund angefordert werden. Der Deutsche Ärztinnenbund unterstützt die Aktion „Pro Quote Medizin“ und setzt sich für eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in medizinischen Führungspositionen ein. Diese Dokumentation wurde durch zahlreiche Regionalgruppen des Deutschen Ärztinnenbundes und den Verein „Frauen fördern die Gesundheit e. V.“ finanziell unterstützt.

Ansprechpartnerin:

Prof. Dr. med. Gabriele Kaczmarczyk, Senior Consultant des Deutschen Ärztinnenbundes

**Erstellt vom Deutschen Ärztinnenbund  
(i.A. Prof. Dr. med. Gabriele Kaczmarczyk,  
Senior Consultant des Deutschen Ärztinnenbundes)**

Deutscher Ärztinnenbund e.V.  
Rhinstr. 84  
12681 Berlin  
[www.aerztinnenbund.de](http://www.aerztinnenbund.de)

**Akquise und Auswertung:**  
Evelyn Lehmisch-Rambo

**Grafik Design:**  
Anne-Claire Martin

**Druck:**  
Flyeralarm GmbH



Das Datenmaterial und weiterführende Literatur kann beim Deutschen Ärztinnenbund e.V. ([www.aerztinnenbund.de](http://www.aerztinnenbund.de)) angefordert werden. Hier finden Sie auch die Dokumentation: „Work-Life-Balance und Uni-Klinik? Ja, durch Doppelspitze(n)-Medizin“.