



© Natalia Mysik / Dreamstime

Die Medical Women Switzerland verhelfen Ärztinnen durch ihr Netzwerk und ihre Veranstaltungen zu mehr Mut und Selbstbewusstsein.

#### Auf den Punkt

# Ärztinnen, vernetzt euch

**Gender pay gap** Ärztinnen verdienen durchschnittlich weniger Geld als Ärzte. Darüber hat die FMH in der vergangenen Ausgabe berichtet. Nun nimmt Dr. med. Bettina von Seefried vom Netzwerk Medical Women Switzerland Stellung, erklärt, was sich ändern muss – und was Frauen selbst tun können.

#### Bettina von Seefried

**D**ass das Thema «gender pay gap» auch im ärztlichen Beruf zunehmend kritisch betrachtet wird, ist einerseits erfreulich. Andererseits zeigt es deutlich, was es bedeutet, wenn ein Beruf zwar überwiegend von Frauen angestrebt und gelernt wird, sich dann aber die weitere Laufbahnplanung für Männer und Frauen ungleich gestaltet. Denn die FMH nennt in ihrer Ursachensuche (siehe Ausgabe 43 der Schweizerischen Ärztezeitung) für den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen nicht primär ein ungleiches System in der Lohnstruktur. Der «gap» entsteht laut der Aufzählung des Ärzteverbands vielmals durch Laufbahnentscheide, durch die sich die Karrieren der Ärztinnen von denen ihrer männlichen Kollegen unterscheiden. Diese Unterschiede führen letztlich dazu, dass Frauen weniger verdienen.

#### Früher Knick in der Karriereleiter

Frau Dr. Petra Jantzer, Senior Managing Director im Beratungsunternehmen Accenture und Präsidentin von Advance – Gender Equality in Business, hat diesbezüglich an einer Tagung des Netzwerks Medical Women Switzerland (MWS) den Begriff «broken rung» genutzt. Es ist demnach nicht die «gläserne Decke», die Frauen von Spitzenpositionen fernhält, sondern der Knick in der Karriereleiter bei den ersten Beförderungsschritten. Dies ist Untersuchungen aus



**Dr. med. Bettina von Seefried**

Fachärztin für Gynäkologie und Geburtshilfe, speziell operative Gynäkologie und Geburtshilfe, Vizepräsidentin MWS und CEO gynhealth GmbH

© Felix Bucher

der Wirtschaft zu entnehmen – und auch den Statistiken der Verteilung nach Geschlecht in verschiedenen Positionen einer Spitalkarriere. So ist die Abnahme des Frauenanteils schon auf der oberärztlichen Stufe zu erkennen und wird dann umso gewichtiger bei Leitenden Ärztinnen und Ärzten und aufwärts.

Ein weiterer wichtiger Faktor für die Entstehung des «gender pay gap» ist gemäss dem Grundlagenpapier der FMH auch die ungleiche Wahl der Spezialisierung. Teuer bezahlte, häufig chirurgisch ausgerichtete Fachausbildungen, die später besser honoriert werden, werden von Frauen deutlich seltener gewählt als von Männern. Hier spielt sicher die Sorge um Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine grosse Rolle, und diese Sorge bestimmt offensichtlich die Wahl der Fachrichtung noch lange, bevor die Ärztin eine Familie gegründet hat.

Im Grundlagenpapier wird ebenfalls beschrieben, dass der Zugang zu Ressourcen (Operationen, Zuweisungen, Patienten-Case-Mix) für Frauen in der Medizin ein anderer ist als für männliche Ärzte in der jeweiligen Qualifikationsstufe. Die Gewissenhaftigkeit von Frauen in Bezug auf Dokumentation und Aufklärung gegenüber ihren Patientinnen und Patienten wirkt sich zudem dahingehend aus, dass sie mehr schlecht honorierte Arbeiten verrichten. Eine weitere Auswertung zeigt, dass sie die geleistete Arbeit auch noch tiefer abrechnen als ihre männlichen Kollegen.

### Weshalb Vernetzung wichtig ist

Bei den MWS versuchen wir in erster Linie, Frauen zu vernetzen und sie in Diskussionen auf diese Zusammenhänge aufmerksam zu machen. Viele der angesprochenen Punkte müssen durch Veränderungen im System, aber auch in der Herangehensweise der Ärztinnen selbst beseitigt werden. So wollen wir durch unser Netzwerk und unsere Veranstaltungen Ärztinnen zu mehr Mut und Selbstbewusstsein verhelfen und ihnen durch persönliche Kontakte mit weiblichen Vorbildern aus unterschiedlichen Fachrichtungen die Gelegenheit bieten, sich beraten zu lassen. Es hilft häufig auch, sich der «Ist-Situation» bewusst zu sein. Somit stellt frau sich selbst weniger in Frage und ist wachsamer und in Zukunft hoffentlich auch wehrhafter in genannten klassischen Situationen. Dies gilt auch bei möglichen Lohnverhandlungen.

Ganz klar müssen zudem Gleichstellungsstellen an den Ausbildungskliniken geschaffen und genutzt werden. Die grossen Betreiber von Gruppenpraxen sollten zu Transparenz bei ihren Lohnmodellen gezwungen sein. Gleichzeitig liegt die Verantwortung zur Veränderung auch bei uns Ärztinnen selbst.

Es braucht eine Mehrheit an selbstbewussten und zukunftsorientierten Ärztinnen – und die MWS bietet Kontakt zu vielen Ärztinnen in ähnlichen Situationen und vor ähnlichen Entscheidungen, quer durch alle Fachbereiche der Medizin.



Eine Grafik, die zeigt, an welcher Stelle der Karriere besonders wenige Frauen weiterkommen, finden Sie unter saez.ch oder via QR-Code.

### Persönlich

## Chefarzt Urologie gewählt



Dr. med.  
Jan Klein

**STGAG** Dr. med. Jan Klein wurde zum Chefarzt der Urologischen Klinik der Spital Thurgau AG am Standort Münsterlingen gewählt. Der 50-Jährige tritt Anfang April 2023 die Nachfolge von Prof. Dr. Aristoteles Anastasiadis an, dieser zieht per Ende März 2023 nach Griechenland. Klein ist Facharzt für Urologie und Kinderurologie. Er ist zurzeit als niedergelassener Urologe und geschäftsführender Gesellschafter und Chefarzt in der Klinik am Lerchenberg in Heilbronn tätig. Davor war er am Universitätsklinikum Ulm beschäftigt, wo er bis heute als Konsiliararzt operiert. Sein Medizinstudium hat Jan Klein in Heidelberg absolviert.

## Olivier Michielin leitet Abteilung für Präzisionsonkologie



Prof. Dr. med.  
Olivier Michielin

© J. Martel/CHUV

**HUG** Die neue Abteilung für Präzisionsonkologie am Universitätsspital Genf (HUG) wird von Prof. Olivier Michielin geleitet, der auch Leiter der Abteilung für Onkologie am HUG wird. Er tritt die Nachfolge von Prof. Pierre-Yves Dietrich an, der in den Ruhestand geht. Olivier Michielin erwarb 1991 einen Master in Physik an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Lausanne und schloss 1997 sein Medizinstudium an der Universität Lausanne ab. Im Jahr 2002 wurde er zum Gruppenleiter des Schweizerischen Instituts für Bioinformatik ernannt, 2010 zum ausserordentlichen Professor und 2019 zum ordentlichen Professor an der medizinischen Fakultät der Universität Lausanne. Im Jahr 2016 wurde er Leiter des Zentrums für Präzisionsonkologie am CHUV, eine Aufgabe, die er neben seiner Tätigkeit am HUG weiterführt.

## Ehemaliger Direktor des Zürcher Kinderspitals gestorben



Prof. Dr. med.  
Andreas Fanconi

**Kinderspital Zürich** Der bekannte Kinderarzt Andreas Fanconi ist im Alter von 94 Jahren gestorben. Er war Professor für Pädiatrie der Universität Zürich und von 1986 bis 1996 Medizinischer und Ärztlicher Direktor des Kinderspitals Zürich. Seine ärztliche Tätigkeit begann Fanconi als Assistent am Institut für Pathologische Anatomie der Universität Zürich. Auch in der Romandie war er tätig: Seine Weiterbildung in Innerer Medizin absolvierte Fanconi von 1957 bis 1959 an der Clinique Thérapeutique des Kantonsspitals Genf. Im Anschluss war er Assistent am Universitäts-Kinderspital Zürich, wo er schliesslich Oberarzt wurde. 1968 wurde er Chefarzt der Kinderklinik des Kantonsspitals Winterthur.

## Aus der Wissenschaft

## Psychische Probleme während der Pandemie



© Marian Vejcik / Dreamstime

Die Psyche litt nicht so stark wie gedacht.

**COVID-19** Depressionen und Angstzustände nahmen in der Allgemeinbevölkerung in den ersten zwei Monaten der Coronapandemie leicht zu. Danach variierten die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit zwischen den Bevölkerungsgruppen stark. Dies hat ein Forschungsteam des Instituts für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Bern herausgefunden, wie es in einer Medienmitteilung des NFP 78 heisst. Das Team hatte eine Zusammenarbeit mit Forschenden aus aller Welt geleitet, um Erkenntnisse über die psychische Gesundheit im Zusammenhang mit COVID-19 zu sammeln. «Frühere Studien und systematische Übersichten kamen zu dem Schluss, dass die psychischen Probleme im ersten Jahr der Pandemie erheblich zunahmen», sagt Projektleiterin Georgia Salanti. «Nachdem wir methodische Mängel früherer Analysen behoben hatten, konnten wir zeigen, dass dieser Anstieg der psychischen Probleme nur in den ersten zwei Monaten der Pandemie auftrat und im Durchschnitt moderat war.»

## Schmerz bekämpfen ohne Abhängigkeit

**Medikamentenforschung** Neuartige Substanzen, die Adrenalin- statt Opioid-Rezeptoren aktivieren, haben eine ähnliche schmerzlindernde Wirkung wie Opiate, jedoch keine negativen Folgen wie zum Beispiel Abhängigkeit. Das hat ein internationales Forschungsteam unter Leitung des Lehrstuhls für Pharmazeutische Chemie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg gezeigt. Ihre Erkenntnisse, die im Wissenschaftsjournal Science veröffentlicht wurden, könnten die Entwicklung nicht-opioider Schmerztherapeutika weiter voranbringen.

## Preise und Auszeichnungen

## Ewald-Weibel-Preis geht nach Bern



Prof. Dr. med. Manuela Funke-Chambour

**Inselspital** Der Ewald-Weibel-Forschungspreis 2022 geht an Prof. Dr. med. Manuela Funke-Chambour, Chefärztin an der Universitätsklinik für Pneumologie am Inselspital und assoziierte Professorin an der Universität Bern. Sie wird für ihre Arbeiten im Bereich fibrotischer Lungenerkrankungen geehrt. Zusammen mit ihrem Forschungsteam entwickelt sie verbesserte Modelle zur Erforschung der Lungenfibrose, einer tödlichen Krankheit, bei der sich überschüssiges Gewebe zwischen den Lungenbläschen und um die Blutgefässe bildet. Die Schweizerische Lungenstiftung und das Anatomische Institut der Universität Bern verleihen seit 2017 jährlich den mit 10000 Franken dotierten Ewald-Weibel-Forschungspreis für ausgezeichnete Leistungen auf dem Forschungsgebiet «Lunge und Atmung».

## Zweimal Gold fürs KSB



Max Grimm (zweiter von rechts) nimmt im Namen des KSB die Awards entgegen.

**KSB** Das Kantonsspital Baden (KSB) wurde am Kongress Klinikmarketing in Berlin mit zwei Goldmedaillen ausgezeichnet. Eine Medaille erhielt das KSB für seinen Health Innovation Hub, eine Plattform, wo Innovationen und neue Ideen auf ihre Praxistauglichkeit getestet werden. Zurzeit arbeiten dort rund ein Dutzend Firmen und Start-ups an Projekten für das Spital der Zukunft. Eines davon ist das Start-up Aspaara Algorithmic Solutions AG. Für dessen datenbasiertes Tool zur optimierten Einsatzplanung gab es die zweite Goldmedaille. Das Tool von Aspaara kam im KSB-Impfzentrum zum Einsatz und wird derzeit in der Pflege weiterentwickelt. Mit dem Klinik Award werden herausragende Leistungen im Gesundheitswesen in Deutschland, Österreich und der Schweiz ausgezeichnet. Ausschlaggebend sind die Voten einer Fachjury und des Publikums.

## Zitat der Woche

«Die Pflegenden in der Praxis müssen merken, dass es vorwärts geht. Viele verlieren die Geduld, weil die Kantone ihre Hausaufgaben nicht machen. Es braucht flächendeckende Sofortmassnahmen, damit sie nicht aufgeben.»

## Yvonne Ribli

Geschäftsführerin des Berufsverbands für Pflegefachpersonal SBK in einer Medienmitteilung des Verbands über die Pflegeinitiative.



© Martin Malchev / Dreamstime

## Kopf der Woche

# Hilfe bei seltenen Krankheiten



**Manuela Stier**  
Geschäftsführerin  
Förderverein für Kinder  
mit seltenen Krankheiten

**Wissensplattform** Fachpersonen stossen bei seltenen Krankheiten häufig an ihre Grenzen. Eine neue Wissensplattform des Fördervereins für Kinder mit seltenen Krankheiten bietet nun Unterstützung. Entstanden ist die Plattform auf Initiative von Manuela Stier, der Gründerin und Geschäftsführerin des Fördervereins. Seit der Vereinsgründung 2014 setzt sich die Kommunikationsexpertin dafür ein, den Wissenstransfer zum Thema Kinder und Jugendliche mit seltenen Krankheiten voranzutreiben. Für ihre Arbeit wurde sie im vergangenen April vom Newsportal Medinside und dem Kommunikationsunternehmen Sante-media mit dem Viktor Award in der Kategorie «herausragendste Persönlichkeit» ausgezeichnet.

Mit der Plattform bietet der Förderverein Fachpersonen und betroffenen Familien einen schnellen und kostenlosen Zugang zu Informationen und wichtigen Anlaufstellen zum Thema seltene Krankheiten. Fachpersonen haben damit ein Instrument zur Hand, welches ihnen einerseits als Nachschlagewerk dient und das sie andererseits betroffenen Familien weiterempfehlen können.

Entwickelt wurde die Website in Zusammenarbeit mit der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften

Winterthur, der HES-SO Wallis, zahlreichen Fachpersonen und 710 betroffenen Familien. Sie stützt sich auf die Erfahrungen und Bedürfnisse betroffener Familien und Fachpersonen und dient dazu, die organisatorischen, administrativen und finanziellen Herausforderungen, die mit einer

**Die Plattform bietet Fachpersonen und betroffenen Familien einen schnellen und kostenlosen Zugang zu Informationen und Anlaufstellen.**

seltene Krankheit einhergehen, effizienter meistern zu können. Damit der Wissensschatz der Plattform stetig erweitert wird, können Fachpersonen und Betroffene zudem selbst Ergänzungen vornehmen. Abrufbar ist die Website unter: [www.wissensplattform.kmsk.ch](http://www.wissensplattform.kmsk.ch)

## Aufgefallen



**Gruppenarbeit** Wenn ein Team, zum Beispiel im OP-Saal, perfekt zusammenarbeitet, bezeichnet man das als «Group Flow». Kölner Forschende beschreiben nun unter dem Titel «Perspectives on Group Flow», auf welche Art Verhalten, Psyche und Fähigkeiten der Personen und ihre Aufgaben zusammenspielen müssen, um in den Flow zu kommen.