

**Deutscher Bundestag**  
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache  
**19(14)0081(4)**  
gel. ESVe zur öAnh am 5.6.2019 -  
**Frauen in Führungspositionen**  
29.5.2019

**Stellungnahme zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
„Mehr Frauen in Führungspositionen zur Organisation des  
Gesundheitswesens“ (Drucksache 19/4855)**

Erstellt von Prof. Dr. Clarissa Kurscheid (Vorstand der Healthcare Frauen e.V.)

Köln, Mai 2019

## Inhaltsverzeichnis

**Inhaltsverzeichnis**

1. Einleitung.....	3
2. Bestandsaufnahme und quantitative Verteilung der Führungspositionen unter den Geschlechtern.....	3
3. Verortung der Fragen in folgende Lebens- und Arbeitsbereiche bzw. Perspektiven .....	4
4.1 Die Versorgungs- und medizinische Perspektive .....	4
4.2 Die gesellschaftliche und berufliche Perspektive.....	5
4.3 Die ökonomische Perspektive .....	6
Ergebnisse einer Studie des RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (Kompetenzzentrum) .....	7

## 1. Einleitung

Gesundheitswirtschaft in Deutschland ist einer der wachsenden Branchen. Sie erwirtschaftete im Jahr 2017 rund 12 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Dies entspricht in etwa jedem achten Euro des deutschen Bruttoinlandsprodukts. Gleichzeitig ist sie Arbeitgeberin und Arbeitgeber für über 7 Mio. Menschen in Deutschland (BMWi 2018). Allerdings ist es nicht nur die wirtschaftliche Seite. Unser Gesundheitswesen zeichnet sich auch über das Solidaritätsprinzip und unserer sozialen Krankenversicherung als eine der Errungenschaften der letzten 100 Jahre aus. Dabei profitieren 90 % der Bevölkerung Deutschlands von unserem niederschweligen System, welches im Krankheitsfall Versorgung unabhängig von eigenem Kapital ermöglicht.

Im Rahmen der im Gesundheitswesen tätigen Akteure fällt allerdings auf, dass die operative Arbeit im Gesundheitswesen von überwiegender Mehrheit von Frauen gewährleistet wird. 75,8 % der im Gesundheitswesen arbeitenden Erwerbstätigen sind weiblich ([www.destatis.de](http://www.destatis.de)). Dagegen stellen die Frauen eine Minderheit in den Führungspositionen dar wie nachfolgend aufgeführt wird. Somit ist das Anliegen der Fraktion der Grünen das Solidarsystem und die staatsmittelbare Selbstverwaltung zu stärken und hier die Anzahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen unterstützenswert.

## 2. Bestandsaufnahme und quantitative Verteilung der Führungspositionen unter den Geschlechtern

Anteil berufstätiger Ärztinnen 46%

Anteil berufstätiger Zahnärztinnen 44,6 %

**Landesärztekammern** Durchschnitt 23,5 % (BW 9%, Bremen 60%)

**Bundesärztekammer** 26 % (Kammerversammlungen 25,1%)

**Erste Ebene unterhalb des Vorstandes** in 10 Ärztekammern keine Frau

**KVen** 19,5% (in 10 von 17 KVen gar keine Frau)

Vertreterversammlungen 24%

**KBV** 0%

Vertreterversammlung 5%

**Krankenkassen**

Innungskrankenkassen (IKK) keine einzige Frau im Vorstand.

Ersatzkassen 7,7 % (nur ein weiblicher Vorstand)

Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK) 11,1 %

Betriebskrankenkassen 20,9 %.

In der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes der Kassen kommen Frauen bei den IKK auf 23,7 Prozent,

bei den Ersatzkassen auf 17,2 %,

bei den BKK auf 29,2 %

und bei den AOK auf 25,2 %.

In den Verwaltungsräten der Krankenkassen liegt der Frauenanteil zwischen 10,1 % (IKK) und 36,3 Prozent (Ersatzkassen). Eklatant niedrig ist der Frauenanteil auch im GKV-Spitzenverband: im Vorstand 33 % und im Verwaltungsrat 15,4 Prozent. (Stand Dezember 2017)

### 3. Verortung der Fragen in folgende Lebens- und Arbeitsbereiche bzw. Perspektiven

Bei derzeit 46% berufstätiger Ärztinnen von insgesamt 169.866 Vertragsärztinnen und -ärzten sowie Psychotherapeutinnen besteht somit ein deutlicher Mangel in den Vertretungsorganisationen.

Bei den Versicherten zeichnet sich ein ähnliches Bild. Hier zeigt sich, dass bei 72,2 Mio. Versicherten und einem Frauenanteil in der Bevölkerung von knapp 50% in den Vertretungsorganisationen und den verantwortlichen Körperschaften der staatsmittelbaren Selbstverwaltung diese Zahl in den Führungspositionen ebenfalls nicht widerspiegelt wird.

Bei spezifischer Betrachtung stehen folgende Bereiche heraus:

1. Die Versorgungs- und medizinische Perspektive
2. Die gesellschaftliche und berufliche Perspektive
3. Die ökonomische Perspektive

Hieraus resultieren folgende Fragestellungen, die mit möglichen Lösungsansätzen einhergehen.

#### 4.1 Die Versorgungs- und medizinische Perspektive

Aus Versorgungssicht wird immer noch keine genderspezifische Medizin betrieben. Obwohl längst bekannt ist, dass gerade bei großen Volkskrankheiten eine geschlechtssensible Behandlung zu weitaus größeren Erfolgen in Heilung und Therapie führt, findet dies in der Medizin und Versorgung zu wenig Beachtung. Die bekanntesten Beispiele für therapierelevante Unterschiede sind:

**Herz:** Stechende Brustschmerzen, die in den Arm ausstrahlen, ein Engegefühl, als würde ein Elefant auf einem stehen: Fast jeder denkt bei solchen Beschwerden an einen Herzinfarkt. Doch dieser kann auch atypisch verlaufen. Bei Frauen kommt das deutlich häufiger vor. Ihnen ist dann oft übel, sie sind erschöpft oder haben Schmerzen im Oberbauch. Die Folge: häufige Fehldiagnosen. Die Gendermedizin machte erstmals darauf aufmerksam (vgl. Deter HC. et al. (2018), [Gender differences in psychosocial outcomes of psychotherapy trial in patients with depression and coronary artery disease](#).

J Psychosom Res 2018; 113: 89-99) und Ong, P. (2018), Angina Pectoris bei Männern und bei Frauen Klinikarzt 2018; 47(11): 508-511, DOI: 10.1055/a-0773-1818.

**Darm:** Der weibliche Darm arbeitet meist etwas langsamer als der von Männern. Dies wirkt sich nicht nur auf die Aufnahme von Medikamenten aus. Schädliche Substanzen in der Nahrung haben mehr Zeit, die Darmwand anzugreifen. Männer dagegen erkranken häufiger und früher an End- und Dickdarmkrebs (F. Tetzlaff, A. Singer, E. Swart, B.-P. Robra, M. L. H. Herrmann, (2018) Polypharmazie in der nachstationären Versorgung: Eine Analyse mit Daten der AOK Sachsen-Anhalt, Gesundheitswesen 2018; 80(06): 557-563, DOI: 10.1055/s-0042-113599)

**Schilddrüse:** Frauen erkranken deutlich öfter an der Schilddrüse, etwa an Morbus Basedow oder der Hashimoto-Thyreoiditis. (vgl. Petnehazy, E. & Buchinger, W. (2019) Hashimoto

Thyreoiditis, therapeutische Optionen und extrathyreoidale Assoziationen – ein aktueller Überblick, WMW online)

**Nieren:** Vor allem ältere Frauen haben häufig eine Nierenschwäche. Medikamente bleiben länger im Körper, was zu Überdosierungen führen kann (vgl. Fries, R., (2018), Krankheits- und Medikamentenlehre für die Altenpflege, 7. Aufl., Elsevier Deutschland)

**Knochen:** Brüchige Knochen sind nicht nur ein Frauenproblem. Etwa ein Drittel der Männer über 70 Jahre leidet an Osteoporose. Doch dies bleibt oft unerkannt (vgl. Siggelkow, H. & Jelazcov, S. (2014) Osteoporose im Fokus der Gendermedizin, in: Kurscheid, C., Kloepfer, M., Kloepfer, A. (Hrsg.) Jahrbuch Gendergesundheit, Seite 89 -94).

#### 4.2 Die gesellschaftliche und berufliche Perspektive

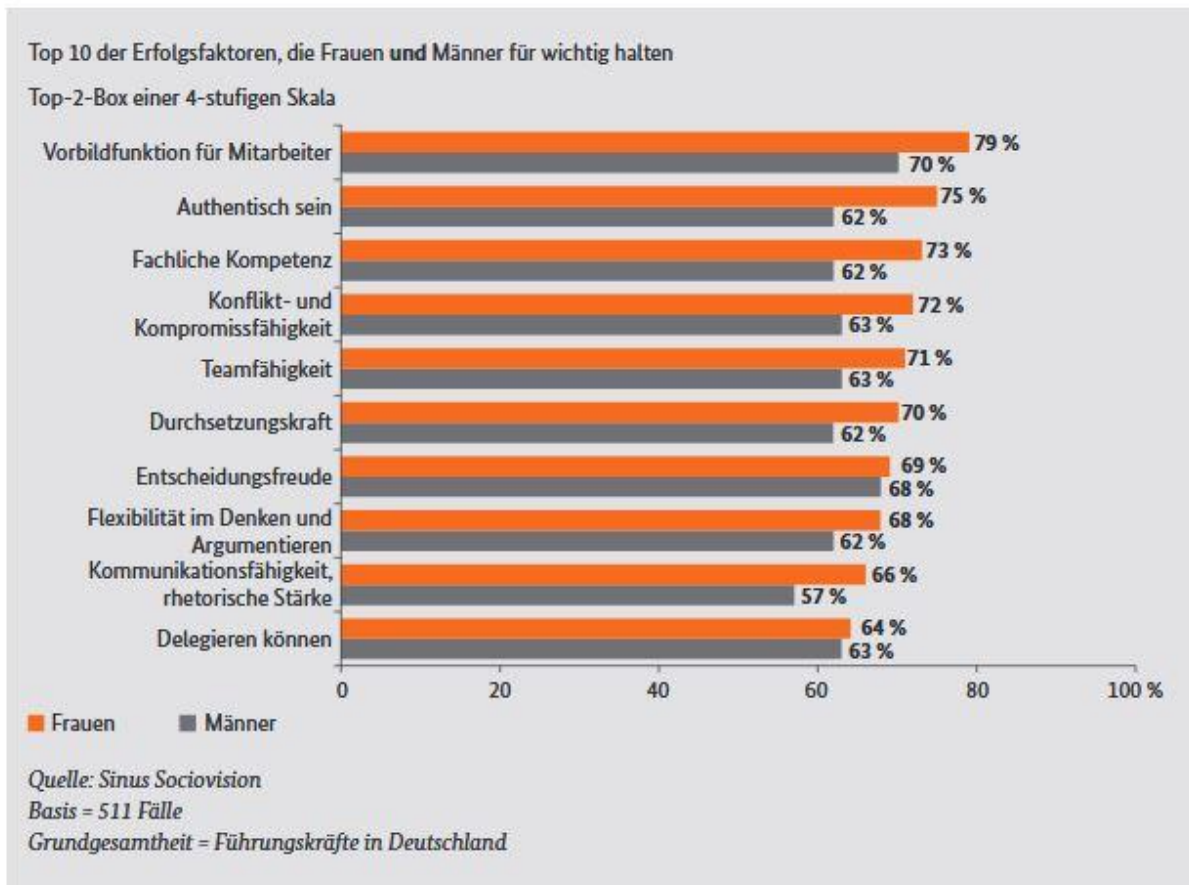
Die Nicht-Repräsentation von Frauen in Führungsgremien bedeutet, dass Vorbilder fehlen. Frauen sind deutlich stärker im Gesundheitswesen als Mitarbeitende vertreten, aber nicht in den Führungsgremien. Somit werden u.a. in Personalentwicklungsgesprächen die Rolle einer Führungskraft und die einer Mutter als unvereinbar gesehen. Es fehlt eine

- Frühe Karriereplanung sowie
- Mentorinnen Programme
- Und nach wie vor Vereinbarkeitsstrukturen, um solche Geschlechtsstereotype aufzuheben.

So sind beispielsweise die Regelungen des Mutterschutzes bei Vorständen nach wie vor nicht an die Lebenswirklichkeit von Frauen mit Kinderwunsch angepasst. Wird eine Frau in einer Führungsposition in einer Körperschaft oder in der Privatwirtschaft schwanger gelten bei ihr die Mutterschutzregeln nicht.

Dies bedeutet eine strukturelle Diskriminierung von Frauen, da Familienarbeit immer noch allzu sehr als Frauenarbeit gesehen wird und Führungskräfte als voll verfügbar angesehen werden.

In einer Befragung, welche vom BMFJFS (Stand 2014) beauftragt wurde zeigt sich aber, dass Vorbilder wesentlich sind für Frauen und Männer in Führungspositionen:



### 4.3 Die ökonomische Perspektive

Die Vorteile von mehr Frauen in Führungsteams aus der privatwirtschaftlichen Perspektive

„**Gemischte Management-Teams**“: Diese Forderung findet bei Frauen und Männern im gehobenen Management dagegen eine relativ hohe Zustimmung. Hinter gemischten Management-Teams vermutet man **eine ganzheitliche und moderne Management-Philosophie und Vision**. Dahinter steht die Erfahrung (auch angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09) sowie die prospektive Einstellung, dass Vielfalt der Perspektiven ein Schutzschild ist und höhere Wahrscheinlichkeit bietet, strategische Fehler zu vermeiden. Denn die globale Ökonomie ist komplex: Immer mehr ökonomische Faktoren nationaler, europäischer und globaler Provenienzen sind zu berücksichtigen – ebenso ihre Wechselwirkungen. Aber auch nichtökonomische Faktoren (Recht, Politik, Social Responsibility, Images u. a.) sowie die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Märkten müssen von Unternehmen heute berücksichtigt und in die strategischen Unternehmensentscheidungen mit einkalkuliert werden. Das verlangt **diverse Kompetenzen und Multi-Perspektivität**: Insofern ist es nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern funktional und ökonomische Klugheit, in der Führungsmannschaft Diversität zu installieren. Gemischte (mit Frauen und Männern besetzte) Leitungsteams helfen einem Unternehmen, auf veränderte Situationen relativ schnell reagieren zu können: Es geht um Flexibilität und Variabilität eines Unternehmens. Wenn Frauen heute im Ausbildungssystem die gleichen Abschlüsse machen wie Männer und teilweise höher qualifiziert sind, dann entgehen den Unternehmen, die ritualisiert überwiegend Männer an die Spitze und ins gehobene Management setzen, die **Topleute der Zukunft**: Diese Unternehmen beschneiden

sich systematisch selbst und überlassen ihren nationalen und internationalen Wettbewerbern die besser qualifizierten Frauen.

Im Original übernommen aus Wippermann, Carsten (2010). Frauen in Führungspositionen, im Auftrag des BMFSFJ

### **Ergebnisse einer Studie des RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (Kompetenzzentrum)**

Vorteile von Mehr Frauen in Führungspositionen – Die Vorteile für Unternehmen auf einen Blick:

#### **großes Potenzial gut qualifizierter Frauen, um Personalengpässe im Fach- und Führungsbereich zu schließen**

- ↪ Junge Frauen sind gut qualifiziert, leistungsstark und karriereorientiert. Sie stellen über die Hälfte der Hochschulabsolventen und damit die Mehrheit des potenziellen Fach- und Führungskräftenachwuchses.

#### **moderne Unternehmenskultur**

- ↪ Frauen bereichern mit ihren Fähigkeiten, ihrer spezifischen Sichtweise und ihrem persönlichen Stil die Kultur und Arbeit im Unternehmen. Sie bringen mehr Vielfalt ins Unternehmen und auf die Führungsebene. Ein ausgewogener Mix der Geschlechter in der Unternehmensspitze nutzt die verschiedenen Fähigkeiten von Männern und Frauen im Sinne einer modernen Führung. Davon profitieren Mitarbeiter und der Betrieb.

#### **höhere Meinungsvielfalt auf Top-Management-Ebene**

- ↪ Frauen gehen an Themen anders heran und mit Herausforderungen anders um als Männer und bereichern mit ihren spezifischen Sichtweisen die Diskussion und Suche nach erfolgreichen Lösungsstrategien.

#### **bessere Einbindung der weiteren Führungs- und Arbeitsebenen**

- ↪ Frauen sind stärker teamorientiert und binden bei der Entwicklung von Lösungen und der Entscheidungsfindung die operativen Ebenen mehr ein. Sie erzielen damit Lösungen, die von der Belegschaft mit getragen werden.

#### **besseres Arbeitgeberimage und erfolgreichere Rekrutierung von motivierten und leistungsstarken Frauen**

- ↪ Unternehmen mit einem ausgewogenen Frauenanteil in den Führungsgremien sowie in der Belegschaft präsentieren sich als innovativer Arbeitgeber und verschaffen sich damit einen erheblichen Vorteil bei der Rekrutierung qualifizierter Frauen und Männer.

#### **höhere Wirkung und Anerkennung bei weiblichen Kunden**

- ↪ Wie Studien zeigen, bewerten Frauen als Entscheiderinnen auf der Kundenseite Marken und Unternehmen besser, wenn in den Führungsetagen Frauen repräsentativ vertreten sind und das Personalmanagement aktiv die Karriereförderung von Frauen unterstützt.

### **bessere Mitarbeitermotivation und verbesserte Arbeitsatmosphäre**

- ↪ Frauen in Führungspositionen verstehen sich insbesondere als Motivatoren und sind bestrebt, ihre Rolle stärker als ihre männlichen Kollegen mit fachlicher und sachlicher Führung zu untermauern. Dies wirkt sich positiv auf die Mitarbeitermotivation und das Arbeitsklima aus.