

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache
19(14)0081(6)
gel. VB zur öAnh am 5.6.2019 -
Frauen in Führungspositionen
3.6.2019



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Stellungnahme

der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Gesundheit des
Deutschen Bundestags

Mehr Frauen in Führungspositionen zur Organisation des Gesundheitswesens

(Geschäftszeichen PA 14 – 5410-51/vgl. BT-Drucksache 19/4855)

Berlin, den 29. Mai 2019

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Ressort Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

1. Vorbemerkung

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vertritt neben vielen anderen Berufsgruppen und Branchen mit großem Erfolg die Beschäftigten im Gesundheitswesen, in den Krankenkassen, den Unfallkassen und in den Rentenversicherungsträgern ebenso wie über deren gewählte Selbstverwaltungsorgane die dort versicherten Bürgerinnen und Bürger.

Mit einem Frauenanteil über alle in ver.di organisierten Berufsgruppen hinweg von gut 52 Prozent der Mitglieder ist sich ver.di der gesellschaftlichen Bedeutung des Themas Frauenförderung sehr bewusst und hat entsprechende Regelungen in der Satzung verankert. Dort heißt es in § 20 Abs. 3 unter anderem „Frauen müssen in allen Organen, Beschlussgremien und bei Delegiertenwahlen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweils repräsentierten Mitgliedschaft vertreten sein...“

In der Konsequenz tritt ver.di auch für entsprechende Regelungen in den von ihr organisierten Branchen, Betrieben und mitgestalteten Gremien ein – Zitat ver.di-Satzung § 5 Abs. 3: „Zur Erreichung dieser Ziele dienen insbesondere: ...f) Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Betrieb, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, auch unter Anwendung des Gender Mainstreaming...“

2. Selbstverwaltung

2.1 Regelungen

Um sicherzustellen, dass der Anspruch der gleichberechtigten Teilhabe auch praktisch in den zu besetzenden Gremien umgesetzt wird, hat der ver.di-Gewerkschaftsrat – das höchste ehrenamtliche Gremium zwischen den alle vier Jahre stattfindenden Bundeskongressen – im März 2015 für die Sozialwahlen 2017 eine Kandidierenden-Richtlinie „zu den Wahlen der Vertreterversammlungen (und Vorstände) bei den Trägern der Renten- und Unfallversicherung sowie den Verwaltungsräten bei den Trägern der Krankenversicherung“ 2017 veröffentlicht.

Dort heißt es unter 2.6 (Berücksichtigung von Frauen) „Für die Aufstellung der Vorschlagslisten für die Sozialwahlen gilt § 20 Abs. 3 der ver.di-Satzung. Wenn die Frauenquote nicht zu erfüllen ist, ist dies zu begründen und zur Entscheidung dem Bundesvor-

stand vorzulegen. Gesetzliche Regelungen zur Frauenquote im Bereich der Sozialversicherungswahlen bleiben hiervon unberührt." In Bezug auf die Berufspraxis ist dazu weiter ausgeführt: „Bei fachbereichsübergreifend zu besetzenden Berufsgenossenschaften ist für die Listenvorschläge jedes Fachbereichs der Anteil der Frauen an den ver.di-Mitgliedern der betroffenen Branche zu berücksichtigen. Für Listen eines alle Branchen betreffenden Sozialversicherungsträgers (z.B. DRV Bund) sind die Verhältniszahlen der Gesamtmitgliedschaft von ver.di zugrunde zu legen.“

2.2 Umsetzung Quotierungsregeln

In der praktischen Umsetzung greift ver.di auf eine Art „Reißverschlussverfahren“ bei der Listenaufstellung zurück. Dabei stellen die Sozialwahlbeauftragten sicher, dass für die bundesweiten Listen die Kandidierenden-Vorschläge aufgeteilt auf zwei Listen (weiblich/männlich) eingereicht werden. Anschließend werden diese Listen gemäß der Reihung („Reißverschluss“) zusammengeführt. Mit dem Verfahren sollen Konflikte vermieden werden, die bei einer nachgelagerten Sortierung gemäß Geschlechterquote dann auftreten, wenn gemischte Listen bearbeitet werden, die unter anderen Gesichtspunkten aufgestellt wurden.

Unsere bundesweiten Listen werden abschließend vom ebenfalls quotierten ver.di-Gewerkschaftsrat beschlossen.

2.3 Probleme bei der Umsetzung

Die Durchsetzung der Frauenquote wird in der Selbstverwaltung (und auch in anderen Gremien) immer dort erschwert, wo auch andere Quotenregelungen in eine Listen- und vor allem Gremienzusammensetzung einfließen sollen.

In Bezug auf die bei ver.di festgelegten Regelungen betrifft dies die Berücksichtigung der regionalen Repräsentanz nach Größe der ver.di-Landesbezirke, die Berücksichtigung der fachlichen Repräsentanz (Branchen und Berufsgruppen/„ver.di-Fachbereiche“) und die Berücksichtigung biografischer Faktoren (jüngere/ältere ehrenamtliche Vertreter*innen). Die gleichzeitige Anwendung dieser unterschiedlichen Ordnungsprinzipien reduziert die Anzahl der Kandidatinnen, so dass das Kriterium „weiblich“ u.U. bereits in der aufzustellenden Liste, v.a. aber in der späteren Zusammensetzung des Zielgremiums trotz anderslautender Vorgaben nicht immer vollständig umgesetzt werden kann.

2.3.1 Konkurrierende Listen

Einen entscheidenden Einfluss auf den Frauenanteil in den Selbstverwaltungsgremien übt die Zusammensetzung der – im Falle eines Wahlakts – konkurrierenden Listen aus. Das heißt, selbst wenn ver.di eine Liste gemäß der eigenen Frauenquotenregeln aufstellt, kann der Wahlerfolg anderer – männerdominierter Listen – im Ergebnis zu einer Unterrepräsentanz von Frauen im Zielgremium führen.

2.3.2 Arbeitgeber

Dieser o.g. Effekt stellt sich vor allem auch dann ein, wenn die SV-Gremien in ihrer Gesamtheit betrachtet werden. Ohne im Einzelnen die Gründe zu kennen, fällt auf, dass die Arbeitgeber ganz überwiegend männliche Repräsentanten in die gemeinsam selbstverwalteten Gremien entsenden – mit Folge, dass der Frauenanteil dadurch noch weiter zurückgeht.

2.3.3 Rekrutierung von Kandidatinnen

Ein weiterer limitierender Faktor ist die Rekrutierung einer ausreichenden Anzahl von Kandidatinnen bei der Besetzung von Listen und Gremien. Die Gründe dafür können vielfältig sein, hängen aber häufig mit gesellschaftlicher Aufgabenverteilung zusammen, etwa bei der Wahrnehmung zusätzlicher freiwilliger Sorgearbeit (z.B. für Angehörige), die den Spielraum und die Zeit für die Vertretung in ehrenamtlichen Gremien stark einengen oder gar unmöglich machen kann. Einen weiteren begrenzenden Einfluss üben darüber hinaus auch fehlende gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten von beruflichen Aufgaben aus, die es häufig gerade auch jüngeren Frauen verwehrt, ohne Konflikten mit Führungskräften und ohne negative Auswirkungen auf ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten Aufgaben in Gremien der Selbstverwaltung wahrzunehmen.

2.3.4 Branchensituation

Bei der Frage der Quotierung muss zudem berücksichtigt werden, dass bestimmte Selbstverwaltungsträger aufgrund der geschlechterspezifischen Zusammensetzung der Berufsgruppen in einer Branche ganz überwiegend männerdominiert sein können. Bei-

spiele dafür sind etwa die Berufsgenossenschaft Verkehr (BG Verkehr) oder die BKK BMW. Die Durchsetzung einer Quotierungsregelung in derartigen Konstellationen wirft Fragen der demokratischen Legitimation auf.

3. Ausgewählte Beispiele für Frauen in Führungspositionen Gesetzliche Krankenversicherungen (GKV)

AOK	Verwaltungsrat-Vorsitz	Vorstände: Anzahl und Geschlecht
Ba-Wü	W	2 x M
Bayern	M	1 x W
Bremen	W	1 x M
Hessen	W	2 x M
Niedersachsen	M	2 x M
Nord-Ost	M	1 x W, 2 x M
Nord-West	M	3 x M
Plus	W	2 x M
Rheinland/Hamburg	M	3 x M
Rheinland Pfalz/Saarland	M	1 x W

Träger	Sitze Verwaltungsrat	davon ver.di	m	w
AOK Nord/West	15	6	5	1
AOK Bayern	15	1	1	0
AOK plus	15	7	3	4
AOK Sachsen-Anh	14	3	2	1
AOK Bremen/Bremerhaven	10	4	2	2
AOK Nieders.	15	2	1	1
AOK Rheinland/HH	15	5	3	2
AOK Hessen	15	4	2	2
AOK BaWü	15	3	1	2
AOK R Pf./Saarland	15	4	3	1
AOK Nordost	15	5	3	2
	159	44	26	18

GKV/GRV/GUV

Mitglieder Widerspruchsausschüsse	# Anzahl	# davon weiblich (%)
Ordentliche Mitglieder	91	27 (29,7%)
Stellv. Mitglieder	67	29 (43,3%)
Gesamt	158	56 (35,4%)

4. Fazit

Die unter 2.3.1 skizzierte Problemstellung, die sich aus der nicht einheitlichen Anwendung von Quotierungsregeln durch konkurrierende Listen ergibt, lässt sich vergleichsweise leicht lösen, in dem für die Teilnahme an den Sozialwahlen ausschließlich quotierte Listen zugelassen werden. Auf diese Weise könnte der Anteil von Frauen in den Führungspositionen der Selbstverwaltung deutlich gesteigert werden.

Ein weiterer Lösungsansatz besteht in einer gesetzlichen Freistellungsregelung für Selbstverwalter*innen. Eine solche Regelung käme zwar nicht nur Frauen zugute, sondern ganz allgemein auch jüngeren Berufstätigen. Aufgrund der deutlichen Ausweitung von Kandidierenden dürfte zum einen die Anzahl der Bewerberinnen deutlich zunehmen. Zum andern würde damit auch – über die Frage des Geschlechterproporztes hinaus – die soziale Selbstverwaltung insgesamt gestärkt.