Frauen in der Gesundheits-wirtschaft 2020

Yes, she can!

Warum das Gesundheitswesen mehr weibliche Führungskräfte braucht

pwc

www.pwc.de/women_and_healthcare

Eine PwC-Analyse zum Anteil von Frauen in leitenden Positionen der deutschen Gesundheitswirtschaft

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 4

A Die Studie im Überblick: Frauen fehlen an der Spitze 8

B Die Ergebnisse im Detail 16
- 1 Krankenhäuser: an den Schnittstellen sitzen noch immer Männer 16
- 2 Krankenversicherungen: kleine Fortschritte im Topmanagement 23
- 3 Pharmaunternehmen: jede fünfte Topführungskraft ist eine Frau 28
- 4 Hersteller medizinischer Geräte: Personal und Verwaltung in weiblicher Hand 31
- 5 Politik und Behörden: der Frauenanteil ist spürbar gesunken 33
- 6 Verbände, Interessenvertretungen und wissenschaftliche Institute: das größte Feld für Frauen ist die Pressearbeit 37

C Informationen zur Erhebung 43

D Die Vorwort- und Zitatgeberinnen 44

E Das women&healthcare Advisory Board 46

Ihre Ansprechpartnerinnen 48

Über uns 48

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

ist Ihnen vielleicht der Begriff „Thomas-Kreislauf“ geläufig? Bundesfamilienministerin Franziska Giffey kritisierte vor einiger Zeit, dass es genau den nach wie vor in Deutschlands Vorstandsetagen gebe: Thomas fördere Thomas als ihm ähnlichen Kollegen – mit dem Ergebnis, dass in deutschen börsennotierten Unternehmen mehr Männer mit diesem Vornamen führen als Frauen.

Gibt es diesen Kreislauf auch in der deutschen Gesundheitswirtschaft oder ist er bereits durchbrochen? Wie weit ist die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in der Branche vorangeschritten? In welchen Sektoren gelingt Frauen der Aufstieg leichter? Welche Regionen Deutschlands sind in puncto Parität schon besonders weit? Diesen Fragen sind wir mit unserer Erhebung *Frauen in der Gesundheitswirtschaft 2020* nachgegangen. Und müssen leider feststellen: Frauen stoßen auch in dieser Branche noch immer an die gläserne Decke. Obwohl mehr als drei Viertel der Beschäftigten in der Gesundheitswirtschaft weiblich sind, gelingt nur knapp einem Drittel der Weg in eine Führungsposition. In Spitzenpositionen wird die Luft für Frauen noch dünner – der Anteil weiblicher Führungskräfte liegt im Topmanagement bei lediglich 17 %.

Wir führen die Erhebung bereits zum zweiten Mal durch und können daher Vergleiche ziehen. Das Ergebnis ist ernüchternd: Die deutsche Gesundheitswirtschaft ist in den vergangenen fünf Jahren keinen Schritt vorangekommen, ja, sie hat sogar Rückschritte gemacht: Im Jahr 2015 lag die Quote von Frauen in Führungspositionen noch bei 33 %. Was ist die Ursache dafür, dass in der deutschen Gesundheitswirtschaft der Anteil weiblicher Führungskräfte zurückgegangen ist – und das trotz des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst aus dem Jahr 2015?

Kleine Hoffnungsschimmer gibt es jedoch: In der Pharmabranche ist mittlerweile jede fünfte Topführungskraft weiblich, was einem Anstieg um fünf Prozentpunkte gegenüber 2015 entspricht. In Krankenhäusern ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern zumindest auf mittlerer Führungsebene fast ausgeglichen und auch Krankenkassen können auf mittlerer Führungsebene einen Frauenanteil von immerhin 45 % vorweisen. Somit kann bei zukünftigen Beförderungen für Topmanagementpositionen auf einen breiteren Pool an weiblichen Bewerbern zurückgegriffen werden. Ob dies dann auch einen positiven Einfluss auf die Frauenquote in C-Level-Positionen hat, wird sich in den kommenden Jahren herausstellen.

Die mangelnde Gleichberechtigung, die es heute noch in der deutschen Gesundheitswirtschaft gibt, trifft nicht nur die Frauen selbst, die ihre Karrierepläne nicht verwirklichen können. Die Branche verschenkt damit ein enormes Potenzial und schadet sich selbst – gerade angesichts des gravierenden Fachkräftemangels in Gesundheitsberufen. Wir sind davon überzeugt, dass die Gesundheitswirtschaft mit einem ausgewogenen Verhältnis von Frauen und Männern in den Führungsetagen wesentlich erfolgreicher sein könnte.

Daher haben wir schon im Jahr 2015 women&healthcare – das Frauennetzwerk für Branchenwissen und Karriere ins Leben gerufen. Unser Netzwerk hat sich zum Ziel gesetzt, Frauen den Weg an die Spitze leichter zu machen und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Dafür kommen regelmäßig Führungskräfte von heute und Entscheiderinnen von morgen zusammen, um Kontakte zu knüpfen, Fachwissen auszutauschen und ihren Einfluss in der Branche zu erhöhen. Gleichzeitig beobachten wir, dass weibliche Berufsnetzwerke in den vergangenen Jahren einen Boom erlebt haben – auch in der Gesundheitswirtschaft. Klar ist: Frauen brauchen ein gutes Netzwerk, damit ihre Stimme in der Öffentlichkeit gehört wird und sie eigene Akzente in der Gesundheitswirtschaft setzen können. Wichtig ist aber auch: Der Grundgedanke von Netzwerken ist es, Menschen zusammenzubringen. Je mehr Netzwerke es für die gleichen Ziele gibt, desto eher können Gruppen auch auseinandergebracht werden. Beim Thema „Frauen in Führungspositionen“ müssen wir daher auch das große Ganze im Blick behalten und wegweisende Diskussionen nicht vereinzelt und verstreut im kleinen Rahmen führen.

Abschließend möchten wir betonen: Aus unserer Sicht geht es beim Netzwerken vor allem darum, sich gegenseitig den Weg zu ebnen und wertvolle Kontakte zu knüpfen. Eine gezielte Karriereförderung oder ein Karrierecoaching sollte hingegen unabhängig des Geschlechts stattfinden. Hier geht es unserer Sicht nach darum, Talente zu fördern, und es wäre ebenfalls wenig divers, wenn Johanna zukünftig nur Johanna fördert. Auch Thomas könnte Johanna fördern oder Johanna Thomas.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre und freuen uns auf Ihr Feedback!
Herzliche Grüße

Sevilay Huesman-Koecke **Corinna Friedl**
Initiatorinnen von women&healthcare

Sevilay Huesman-Koecke

Corinna Friedl

Liebe Leserinnen und Leser,

die Zahlen belegen einmal mehr: Oben ist die Luft nach wie vor besonders dünn!

Frauen sind auch in den Führungspositionen der Gesundheitswirtschaft mit nur 29 Prozent stark unterrepräsentiert und gegenüber der Messung von 2015 ist ihr Anteil sogar leicht zurückgegangen. Bedenklich ist auch, dass insbesondere im Topmanagement nur 17 Prozent der Positionen von Frauen besetzt sind. Das Ungleichgewicht ist eindeutig: Insgesamt sind rund drei Viertel aller Beschäftigten im Gesundheitswesen weiblich, jedoch fehlen die wichtigen Stimmen der Frauen in den Führungsetagen.

Frauen in Führungspositionen sind kein Selbstzweck. Ich nenne hier das Stichwort Diversität. Es ist bekannt, dass Frauen grundsätzlich für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens eine wichtige Rolle spielen. Es gilt jedoch auch zu bedenken, dass die Medizin in weiten Teilen immer noch an männlichen Standards orientiert ist – Frauen sind anders krank und anders gesund als ihre männlichen Kollegen.

Die Ursachen für den Mangel an Frauen in den Führungsetagen, konkret auch in der Gesundheitswirtschaft, sind vielschichtig. Wie stark die Frauen hier vertreten sind, hängt nicht nur von den Rahmenbedingungen ab, wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, es geht ebenso um gesellschaftliche Rollenbilder. Auch die Unternehmenskultur ist ein wichtiger Punkt.

Damit „Schmidt nicht Schmidtchen“ einstellt, ist es entscheidend, eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu schaffen – etwa durch flexible Arbeitszeitmodelle, digitale Innovationen und betriebliche Angebote zur Kinderbetreuung. Aber es bedarf gleichzeitig auch eines Kulturwandels, damit Frauen ihre Potenziale richtig entfalten können. Dazu gehören Dialoge und Plattformen, die Frauen eine Chance bieten, sich zu vernetzen, Geschäftsbeziehungen auszubauen und ihren Ideen und Kompetenzen auch öffentlich Gehör zu verschaffen.

Karin Maag

Mit Frauen in Führungspositionen beschäftige ich mich insbesondere seit meiner Zeit als Vorsitzende der Gruppe der Frauen in der Unionsfraktion. Mir persönlich zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie ganz klar, wie wichtig Initiativen und Frauennetzwerke wie women&healthcare sind, um den Austausch zwischen uns Frauen über die Sektorengrenzen hinweg zu ermöglichen, uns gegenseitig zu fördern und unser Wissen zu teilen.

Herzliche Grüße

Karin Maag
Schirmherrin von women&healthcare

A Die Studie im Überblick: Frauen fehlen an der Spitze

Die Gesundheitswirtschaft ist Wachstumstreiber und Jobmotor für Deutschland. Rund 12 % des deutschen Bruttoinlandsprodukts werden allein im Gesundheitswesen erwirtschaftet – das entspricht einer Bruttowertschöpfung von 372 Mrd. Euro.[1] Die Branche stellt nach Angaben des Bundesgesundheitsministeriums jeden sechsten Arbeitsplatz in Deutschland. Der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten ist ausgesprochen hoch: Mehr als drei Viertel der Health Professionals sind weiblich.

Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist gesunken

Allerdings stoßen viele Frauen in der Gesundheitswirtschaft noch immer an die sogenannte gläserne Decke. Sie leisten zwar die Arbeit an der Basis, sind in Führungspositionen aber deutlich unterrepräsentiert: Lediglich 29 % der Führungskräfte sind weiblich. Das ist das Ergebnis der vorliegenden Analyse aus dem PwC-Fachbereich Gesundheitswirtschaft, für die rund 8.000 Institutionen der Branche – darunter Krankenhäuser, Krankenversicherungen, Pharmakonzerne, Ministerien, Verbände, Behörden und wissenschaftliche Institute – zur Präsenz von Frauen untersucht wurden.

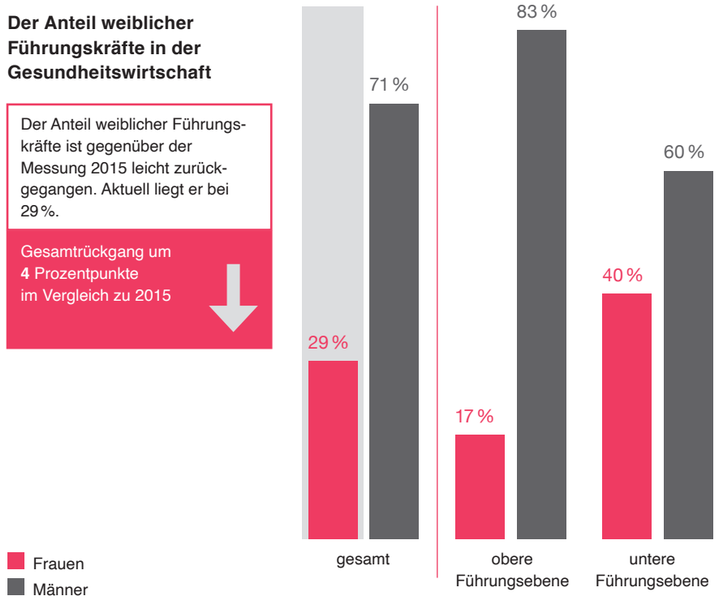
Damit ist die deutsche Gesundheitswirtschaft in den vergangenen fünf Jahren trotz des Gesetzes zur Frauenquote und weiterer Anstrengungen zur Frauenförderung kaum von der Stelle gekommen. Im Gegenteil, der Weg an die Spitze ist für Frauen tendenziell steiniger geworden: In der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2015 waren immerhin noch 33 % der Führungskräfte weiblich.

[1] Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2020): Gesundheitswirtschaft – Fakten & Zahlen. Ergebnisse der Gesundheitswirtschaftlichen Gesamtrechnung, Ausgabe 2019.

Der Anteil weiblicher Führungskräfte in der Gesundheitswirtschaft

Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist gegenüber der Messung 2015 leicht zurückgegangen. Aktuell liegt er bei 29 %.

Gesamtrückgang um **4** Prozentpunkte im Vergleich zu 2015



Überprüft wurden rund 6.900 Krankenhäuser und Unternehmen aus den Sektoren gesetzliche Krankenkassen und private Krankenversicherungen, Pharmaindustrie und Hersteller medizinischer Geräte.

Quellen: externe Unternehmensdatenbanken

Dass der Frauenanteil in den Führungspositionen der Gesundheitswirtschaft gesunken ist, ist ein Alarmsignal. Es zeigt, dass die Unternehmen sich nicht genug um Frauen in ihrem Management bemühen – und es ist dieses ehrliche Bemühen der Unternehmen, das den Unterschied macht.

Deutschland liegt hier mit seiner Entwicklung im internationalen Vergleich weit zurück und hat in Bezug auf faire Karrierechancen für Frauen noch viel aufzuholen. Gerade die aktuelle Krise bietet nun einen Anlass, Führungsteams und Führungsstil auf den Prüfstand zu stellen und die Unternehmen auch mithilfe von bewusst gewählter Vielfalt in der Führung konsequent weiterzuentwickeln und zukunftsfähig zu machen.

Es muss darum gehen, die starre, männlich und westdeutsch geprägte Rekrutierungsschablone für Toppositionen beiseite zu legen und unterschiedliche Erwartungshaltungen an Männer und Frauen in den Unternehmen zu überwinden. Schicken Sie mehr Männer in Elternzeit und locken Sie Frauen früher aus der Elternzeit zurück! Erwarten Sie von Frauen, dass sie Karriere machen wollen, auch wenn sie Kinder haben! Schaffen Sie als Arbeitgeber eine Balance von Männer- und Frauenkarrieren im Unternehmen.

Foto: AllBright Stiftung gGmbH/Hans-Christian Plambeck

Dr. Wiebke Ankersen und Christian Berg
Geschäftsführer der AllBright Stiftung gGmbH

Nur jede sechste Frau erreicht eine Topposition

Gerade Spitzenpositionen übernehmen in der deutschen Gesundheitswirtschaft in der Regel immer noch Männer. Lediglich etwas mehr als jede sechste Frau (17 %) schafft es ins Topmanagement. Auf der mittleren Führungsebene ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern hingegen ausgeglichener, dort liegt der Anteil von Frauen bei 40 %. Von Geschlechterparität ist die Branche damit allerdings noch weit entfernt. Gerade im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel, der nach PwC-Prognosen[2] weltweit im Jahr 2035 bei 13 Millionen liegen wird, verschenkt die Gesundheitsbranche damit enorm viel Potenzial.

Der Osten hat einen Vorsprung beim Thema Gleichberechtigung

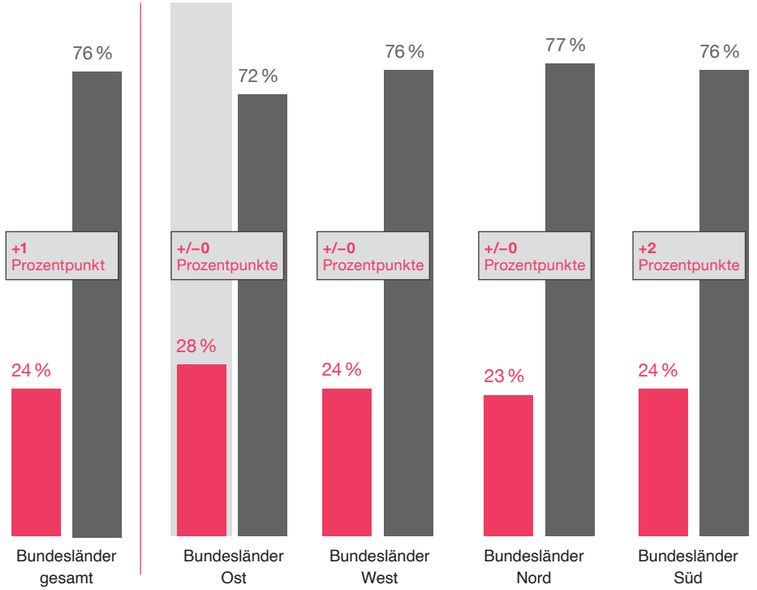
Auffällig ist, dass es ein spürbares Ost-West-Gefälle gibt – in den östlichen Bundesländern sind mehr Frauen auf höheren Hierarchieebenen vertreten als in den westlichen. Das zeigt sich besonders deutlich im Krankenhaussektor: An der Spitze steht Brandenburg mit einer Quote von 44 %, dicht gefolgt von Sachsen (43 %) und Mecklenburg-Vorpommern (42 %). Ähnlich hohe Werte erreicht in den westlichen Bundesländern nur der Stadtstaat Bremen (44 %). Schlusslichter im Westen sind Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz mit jeweils 30 % Frauenanteil auf Führungsebene.

Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der Betrachtung einzelner Regionen ab. Auch bei dieser Analyse schneiden die Bundesländer Ost am besten ab. Über die Gründe für diesen emanzipatorischen Vorsprung im Osten lässt sich nur spekulieren: Ist die Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern in den westlichen Bundesländern konservativer geprägt? Hat der Osten historisch bedingt einen Vorsprung in puncto Gleichstellung und liegt die Ursache des Ungleichgewichts somit in den politischen Umständen vor der Wende?

Die Geschlechterverteilung nach Bundesländern

Insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern werden Führungspositionen in den Gesundheitssektoren durch Frauen besetzt.

Kaum eine Veränderung gegenüber 2015



Ost: Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen; West: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Nord: Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hamburg, Bremen; Süd: Bayern, Baden-Württemberg

Überprüft wurden rund 3.800 Unternehmen aus den Gesundheitssektoren gesetzliche Krankenkassen und private Krankenversicherungen, Pharmaindustrie und Hersteller medizinischer Produkte.

Quellen: externe Datenbanken

[2] PwC Health Research Institute (2018): Global top health industry issues.

Frauen in Entscheidungs- und Führungsposition sind in Deutschland und Österreich auch in der Gesundheitswirtschaft nach wie vor stark unterrepräsentiert. In vielen Staaten Osteuropas sind Frauen in Führungsetagen zwar besser vertreten, ein Abbild der mittlerweile mehrheitlich weiblichen Universitätsabsolventinnen findet sich jedoch auch dort nicht. Das ist ein Zeichen dafür, dass zur Entscheidung über die Besetzung von Führungspositionen in der Gesundheitswirtschaft nicht das gesamte mögliche Potenzial genutzt wird. Frauen werden die gläserne Decke jedoch nicht ausschließlich durch Wissen, Fleiß und Anstrengung sprengen können – sie brauchen Vorbilder, die Förderung durch Politik und Unternehmen und die Unterstützung des persönlichen Umfelds. Um Frauenanteile in Führungspositionen zu erhöhen, bedarf es verschiedener Zugänge, die von den Strukturen, Traditionen und Kulturen der Unternehmen sowie der Länder abhängen. Maßnahmen zur Frauenförderung greifen dann, wenn Entscheiderinnen und Entscheider sich über ihren unconscious bias bewusst werden, die Vielfalt der Einfalt vorziehen und durch Diversität in der Führungsriege bestmögliche Ergebnisse erzielen.

Mag. Sonja Wehsely
Managing Director for Central Eastern Europe and Turkey
Siemens Healthineers

Foto: Siemens Healthcare Diagnostics GmbH

Rückgang des Frauenanteils in der Politik und bei Behörden

Beim Vergleich der einzelnen Bereiche der deutschen Gesundheitswirtschaft zeichnet sich ab, dass Frauen in der Politik und bei Behörden auf Bundes- und Länderebene mit 31 % durchschnittlich häufig in Leitungspositionen vertreten sind. Allerdings ist dieser Wert gegenüber der Vorgängerbefragung von 2015 signifikant gesunken: um 14 Prozentpunkte. Vor fünf Jahren war das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in Ministerien und Referaten, Ausschüssen und Fraktionen noch weitgehend ausgeglichen. Die wichtige Vorbildfunktion, welche die Politik hier also 2015 noch erfüllt hat, ist in der Zwischenzeit wieder verloren gegangen.

In Krankenhäusern schaffen es wenige Frauen an die Spitze

Vergleichsweise häufig sind Frauen in Verbänden und Interessenvertretungen sowie bei wissenschaftlichen Instituten auf Leitungsebene präsent (36 bzw. 35 %). Auch in Krankenhäusern ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt mit 34 % recht hoch. Allerdings zeichnet sich auch in diesem Sektor ab, dass Frauen es zwar nahezu ebenso häufig wie Männer auf die mittlere Führungsebene schaffen, Toppositionen ihnen aber verwehrt bleiben.

Krankenversicherungen machen kleine Fortschritte

Traditionell eine Männerdomäne sind nach wie vor gesetzliche und private Krankenkassen. Lediglich 11 % der Vorstandsmitglieder sind Frauen und in den Geschäftsleitungen macht ihr Anteil nur 16 % aus. Allerdings zeichnet sich in diesem Segment eine leichte Verbesserung ab: Der Anteil der Frauen, die sich im Topmanagement behaupten, ist im Vergleich zu 2015 um vier Prozentpunkte gewachsen.

Insgesamt zeichnet sich aber ab, dass die Expertise von Frauen in der Gesundheitswirtschaft noch zu wenig genutzt wird und Deutschland erheblichen Nachholbedarf bei der Förderung von Frauen hat. Wie kann es gelingen, den Frauenanteil auf Führungsebene gezielt zu erhöhen? Was könnte eine Frauenquote leisten, die in der politischen Diskussion ist?

B Die Ergebnisse im Detail

1 Krankenhäuser: an den Schnittstellen sitzen noch immer Männer

Jede dritte Führungskraft im Krankenhaus ist eine Frau. Auf mittlerer Ebene können sich Frauen inzwischen fast ebenso gut wie Männer behaupten – an der Spitze fehlen sie allerdings weiterhin.

Im Krankenhaussektor sind Frauen mit einem Anteil von 34 % auf Führungsebene vertreten – dieser Wert hat sich gegenüber der Vergleichsbefragung aus dem Jahr 2015 leicht um einen Prozentpunkt verschlechtert. Das Ergebnis zeigt, dass auch Krankenhäuser in puncto Frauenförderung nicht vorangekommen sind. Bei Betrachtung der mittleren Führungsebene ergibt sich ein anderes Bild: Auf dieser Hierarchiestufe ist der Anteil von Frauen und Männern inzwischen nahezu ausgeglichen (49 bzw. 51 %). Im Jahr 2015 war die Lücke mit lediglich 40 % Frauen und 60 % Männern in mittleren Führungspositionen deutlich größer. Dieses Ergebnis lässt für die Zukunft hoffen, denn so kann für die Besetzung von Topmanagementpositionen in Krankenhäusern auf mehr Kandidatinnen zurückgegriffen werden.

Wie erfolgreich Frauen in Krankenhäusern Karriere machen, hängt von ihrem beruflichen Profil ab. Auf der oberen Führungsebene sind sie vor allem in der Pflegedirektion mit 53 % vertreten. Auch in der Verwaltungsleitung sind sie mit immerhin 33 % präsent. In der Geschäftsführung oder ärztlichen Leitung hingegen ist nur jede sechste Topposition mit einer Frau besetzt (17 bzw. 14 %). Ein ähnliches Bild zeichnet sich auf mittlerer Führungsebene ab: Belegungsmanagement und PR/Öffentlichkeitsarbeit sind mehrheitlich in Händen weiblicher Führungskräfte (71 bzw. 70 %) – ebenso wie Pflegedienstleitung und Qualitätsmanagement (63 bzw. 56 %). In der Technischen Leitung, in den Bereichen IT, Medizintechnik und Controlling sind Frauen dagegen deutlich in der Unterzahl.

In Krankenhäusern sind Frauen in Führungspositionen noch immer die Ausnahme. In den Entscheiderfunktionen als Vorstandsvorsitzende, Geschäftsführer oder ärztliche Klinikdirektoren dominieren weiterhin Männer. Dabei gehen beispielsweise die Wurzeln vieler katholischer Kliniken auf Frauenorden zurück. Sicher, es gibt mittlerweile auch positive Beispiele: Frauen werden heute häufiger in die Verwaltungsleitung und auch in die Geschäftsführung berufen als noch vor einigen Jahren. Doch ihr Anteil – vor allem im Topmanagement der Klinikunternehmen – bleibt weiter gering. Allenfalls im mittleren Management (z. B. in den Bereichen HR, Controlling, Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätssicherung und bei Oberärztinnen) sind Frauen gut repräsentiert. Das zeigt, es bedarf noch vieler Veränderungen, bis Führungsverantwortung in Deutschlands Krankenhäusern ganz selbstverständlich in weibliche Hände gelegt wird. Abwarten und eine Politik der kleinen Schritte reichen dabei nicht aus. Auch mit einer verbindlichen Quotenregelung allein ist eine Trendwende nicht zu schaffen. Sie kann ein notwendiges Mittel zum Zweck sein, um den Frauenanteil in den Führungsebenen möglichst schnell und nachhaltig zu erhöhen. Wichtig ist: Wir brauchen viel mehr weibliche Vorbilder! Um das zu erreichen, sind mehr Mentoringprogramme und eine zielgerichtete Personalentwicklung der Klinikunternehmen unentbehrlich, um jungen Frauen Lust auf Managementfunktionen zu machen und Übungsfelder zu bieten. Denn noch immer bewerben sich Frauen kaum auf Topmanagementpositionen im Klinikbereich. Schließlich ist ein Umdenken in Bezug auf eine flexiblere Karriereplanung und veränderte Arbeitsbedingungen in Führungspositionen nötig. Wenn Familie und Beruf auch hier besser vereinbar sind, profitieren davon nicht nur Frauen, sondern auch Männer und die Kinder. Das Ergebnis ist dann persönlich wie gesellschaftlich eine Win-win-Situation für alle.

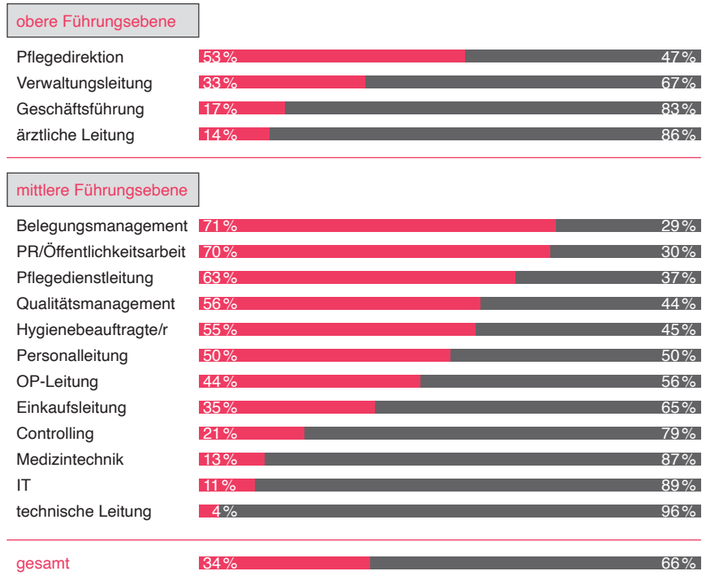
Foto: kkvd/Kirsten Breustedt

Bernadette Rümmelin
Geschäftsführerin (Sprecherin)
Katholischer Krankenhausverband Deutschlands e. V.

Der Anteil von Frauen in leitenden Fachfunktionen im Krankenhaus

Im Topmanagement sind Frauen vor allem in der Pflegedirektion präsent.

Auf der mittleren Führungsebene findet sich in Krankenhäusern der größte Anteil an Frauen in leitenden Funktionen im Belegungsmanagement und in der Öffentlichkeitsarbeit. Hier sind über zwei Drittel der Stellen von Frauen besetzt.



Überprüft wurden rund 3.000 Krankenhäuser und Rehakliniken.

Quellen: externe Unternehmensdatenbanken und ergänzende Recherchen

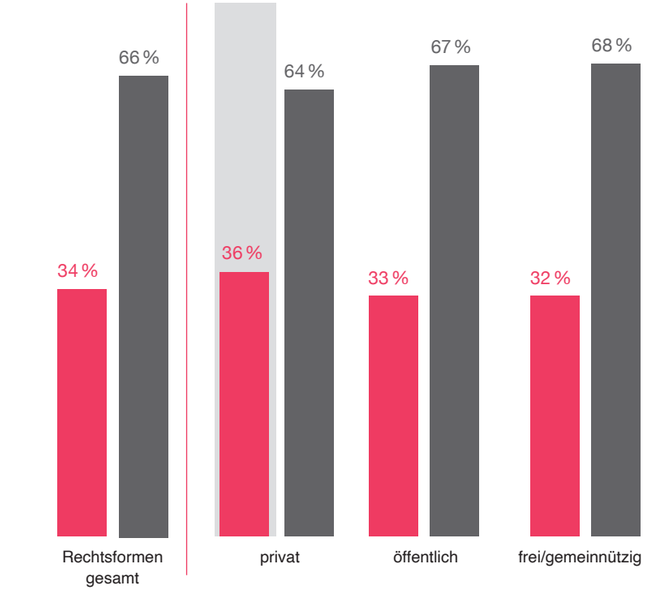
Private Häuser beschäftigen die meisten weiblichen Führungskräfte

Auch die Trägerschaft von Krankenhäusern und Rehakliniken entscheidet über die Karrierechancen von Frauen. Die meisten weiblichen Führungskräfte beschäftigen mit 36 % Kliniken in privater Trägerschaft – dieser Wert ist gegenüber der Vergleichsbefragung aus dem Jahr 2015 allerdings um rund drei Prozentpunkte gesunken. Etwas schlechter als die private Konkurrenz schneiden in puncto Gleichstellung öffentliche und freigemeinnützige Krankenhäuser ab (33 bzw. 32 %).

Auch der Arbeitsort hat erheblichen Einfluss auf die Erfolgsaussichten von Frauen auf höheren Hierarchieebenen. Wie die PwC-Studie belegt, besetzen Frauen in den östlichen Bundesländern deutlich häufiger Führungspositionen in Krankenhäusern als in den westlichen. Am besten schneiden im Vergleich Brandenburg (44 %), Sachsen (43 %) und Mecklenburg-Vorpommern (42 %) ab. Schlusslichter im Westen sind hingegen Nordrhein-Westfalen (30 %), Rheinland-Pfalz (30 %) und Baden-Württemberg (31 %).

Der Einfluss der Trägerschaft

Krankenhäuser in privatrechtlicher Trägerschaft haben mit **36 %** den größten Anteil an Frauen in Führungspositionen.



Überprüft wurden rund 3.000 Krankenhäuser und Rehakliniken.

Quellen: externe Unternehmensdatenbanken und ergänzende Recherchen

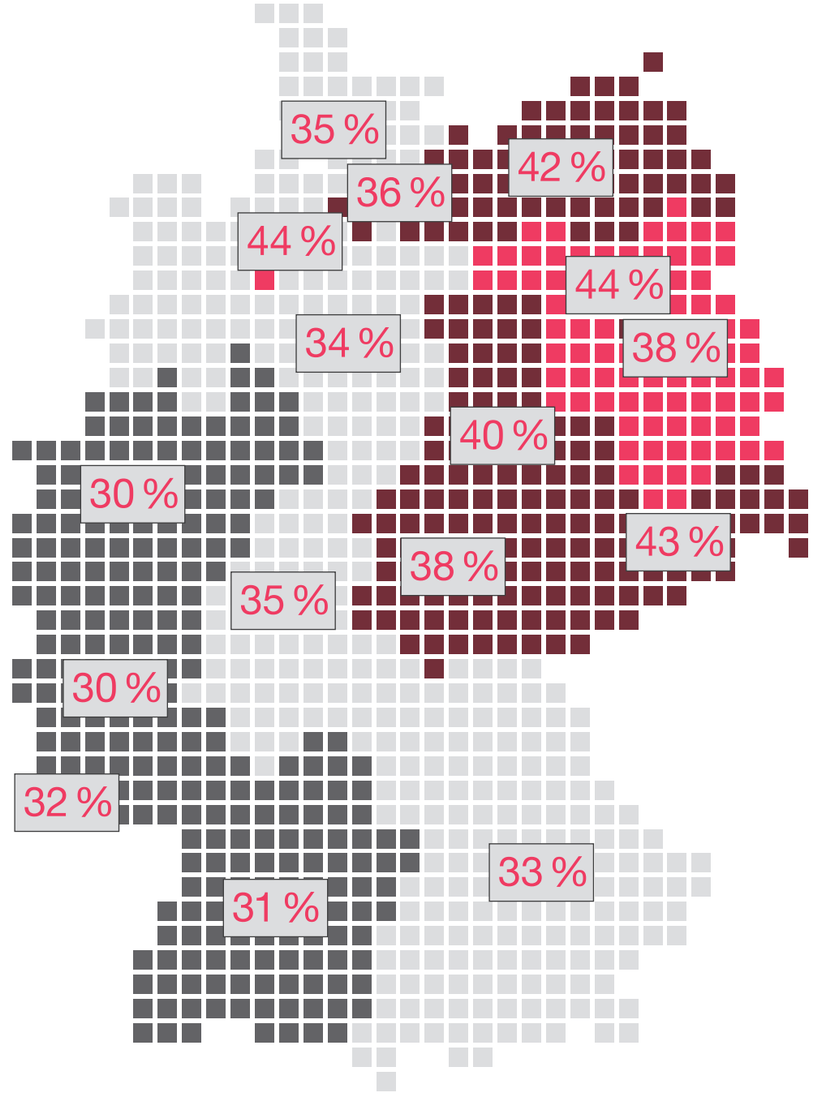
Das Universitätsklinikum Gießen und Marburg ist sicherlich typisch für deutsche Krankenhäuser, wenn man die Geschlechterverteilung bei Ärztinnen, Ärzten und Pflegekräften betrachtet: 45 Prozent Frauen im ärztlichen Dienst, über 80 Prozent Frauen in der Gesundheits- und Krankenpflege. Gleichzeitig ist unser Haus untypisch, weil seit einigen Jahren zwei Frauen in Gießen und in Marburg die Verantwortung für die kaufmännische Geschäftsführung tragen. Die jüngsten Zahlen der Studie sprechen eine eindeutige Sprache: Es ist ein langer, steiniger Weg, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Es gibt immer noch zu wenig weibliche Vorbilder, Männer fördern Männer, der Wind ist nach wie vor sehr rau in diesen Etagen und die Vereinbarkeit derartiger Karrieren mit einem Familienleben und Kindern trotz verbesserter Betreuung immer noch sehr herausfordernd. Dennoch will ich junge Frauen ermuntern, sich auf einen solchen beruflichen Weg einzulassen. Bilden Sie Netzwerke! Ein Unternehmen langfristig erfolgreich zu führen, ist eine erfüllende Aufgabe!

Foto: UKGM

Dr. Christiane Hinck-Kneip
Kaufmännische Geschäftsführerin
Universitätsklinikum Gießen

In den östlichen Bundesländern führen Frauen im Krankenhaus häufiger

Vor allem in den östlichen Bundesländern besetzen Frauen deutlich mehr Führungspositionen als in den westlichen Bundesländern.



Die Ergebnisse belegen, dass gerade Krankenhäuser in den westlichen Bundesländern noch erheblichen Nachholbedarf haben und ihre Personalentwicklung ebenso wie ihre Führungskultur professionalisieren müssen. Das erhöht auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber – ein wichtiges Argument in Zeiten des Fachkräftemangels im Gesundheitswesen. Doch woran liegt es, dass Krankenhäuser noch immer stark männerdominiert sind? Wie kann es den Krankenhäusern gelingen, mehr Toppositionen mit Frauen zu besetzen?

Menschen unterschiedlicher Berufs- und Altersgruppen, unabhängig ihres Geschlechts und ihrer Herkunft prägen seit jeher das Gesundheitswesen. Ein Unternehmen, welches das Potenzial seiner divers aufgestellten Teams und Führungskräfte nutzt, ist kulturell und auch betriebswirtschaftlich besser aufgestellt. Es ist damit agiler, flexibler und krisenresistenter. Wie wichtig das ist, hat uns die Covid-19-Pandemie vor Augen geführt. Wir haben aber immer noch einen weiten Weg vor uns, Frauen vermehrt in Führungspositionen zu entwickeln, im medizinischen, aber auch im Managementbereich. Krankenhäuser müssen noch mehr dafür tun, dass traditionelle Rollenverteilungen ad acta gelegt werden. Sie sollten es nicht nur tolerieren, wenn Männer ihren Beitrag zur Elternzeit leisten möchten, sondern dies aktiv fördern. Und wir müssen den jungen Frauen vorleben, dass es Freude und Erfüllung bringt, Führung und Verantwortung zu übernehmen. Dass Frauen in Führungspositionen von Krankenhäusern in privater Hand häufiger repräsentiert sind als bei anderen Trägern, überrascht wenig: Hier zählen Leistung und Mut mehr als traditionelle Karrierepfade. Liebe Frauen, traut euch!

Dr. Marina Martini
Chief Development Officer CDO
Stellvertreterin CEO
AMEOS Gruppe

Foto: André Herger Fotografie GmbH

2 Krankenversicherungen: kleine Fortschritte im Topmanagement

In den Vorständen und der Geschäftsleitung von Krankenkassen finden sich nur wenige Frauen – allerdings mit leicht steigender Tendenz. Auf mittlerer Ebene ist das Verhältnis ausgeglichener, vor allem für den Bereich Personal sind oft Frauen verantwortlich.

Eigentlich sind Krankenkassen fest in Frauenhand: 70 % ihrer Angestellten sind weiblich. Doch auf Führungsebene erweisen sich gesetzliche Krankenkassen und private Krankenversicherungen noch immer als Männerdomäne – mit einem Anteil von 24 % sind Frauen als Führungskräfte dort deutlich unterrepräsentiert. Besonders gering ist ihr Anteil ganz an der Spitze. So sind nur 11 % der Vorstandsmitglieder weiblich. Auf Ebene der Geschäftsleitung liegt der Anteil von Frauen bei lediglich 16 %. Im Verwaltungs- und Aufsichtsrat sind Frauen zu 20 % vertreten. Insgesamt liegt die Quote von Frauen im Topmanagement von Krankenversicherungen inzwischen bei 16 %. Dabei ist anzuerkennen, dass der Wert gegenüber der Vergleichsbefragung aus dem Jahr 2015 um vier Prozentpunkte gestiegen ist.

Die PwC-Studie belegt, dass viele Frauen beim Aufstieg auf der Ebene des mittleren Managements „festsitzen“, etwa in einer Bereichs- oder Fachleitung. Ihr Anteil im mittleren Management liegt bei 45 %. Gerade in bestimmten Fachfunktionen sind Frauen auffällig oft vertreten, vor allem in den Bereichen Personal (51 %), Werbung, Presse und Marketing (32 %) und Verwaltung (32 %). In der strategischen Unternehmensentwicklung, im Vertrieb, in der IT und der technischen Leitung/Fertigungsleitung sind weibliche Angestellte hingegen unterrepräsentiert.

Die Zahlen zeigen: Es bewegt sich etwas, wenn auch langsam. Vielfältige Aktivitäten bei den Krankenkassen zielen auf mehr Frauen in Führungspositionen.

Bei der AOK Hessen beispielsweise steht die Chancengleichheit von Frauen und Männern schon lange auf der Agenda. Wir handeln aus der Überzeugung heraus, dass ein vielfältiges Führungsteam insbesondere in einem sehr dynamischen Umfeld erfolgreicher ist. Deshalb setzen wir uns Ziele und haben Maßnahmen initiiert, um diese zu erreichen, z. B. Mentoring-programme und Netzwerke.

Flexible Arbeitsmodelle und intensivere Nutzung digitaler Meetingformen markieren auch bei den Krankenkassen den Abschied von der Präsenzkultur und sind wichtige Rahmen-bedingungen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern. Aber einen entscheidenden Faktor müssen Frauen selbst beitragen. Sie müssen sich etwas zutrauen und bereit sein, verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen – gern auch in Bereichen mit Umsatz- oder Kostenverantwortung.

Foto: AOK Hessen

Dr. Isabella Erb-Herrmann
Bevollmächtigte des Vorstandes
AOK Hessen

Diese Funktionen übernehmen Frauen bei Krankenversicherungen

Bei den Krankenversicherungen ist der Frauenanteil in den leitenden Funktionen insbesondere im Personal-bereich hoch. Hier ist mehr als jede zweite Stelle mit einer Frau besetzt.

Überprüft wurden rund 160 gesetzliche Krankenkassen und private Krankenversicherungen.

Quellen: externe Unternehmensdatenbanken
Sortiert nach Frauen im Topmanagement und Frauen im mittleren Management; Mehrfachzuordnungen zu einzelnen Funktionen waren möglich.
Nicht jeder Position in der Unternehmensführung ist auch eine Funktion zugeordnet; die Zahlen sind nicht mit vorheriger Seite vergleichbar.

Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Trotz einiger Fortschritte auf Ebene des Topmanagements sind Krankenkassen noch immer männerdominiert. Das ist umso erstaunlicher, als es sich um öffentliche-rechtliche Organisationen handelt, die in der Regel eine höhere Frauenquote als die Privatwirtschaft aufweisen. Muss das Thema daher noch stärker in das Bewusstsein von Krankenkassen rücken? Benötigen die Krankenversicherungen noch mehr Instrumente zur Frauenförderung und Netzwerk-arbeit? Kann eine verpflichtende Quote für Gesundheitsgremien sinnvoll sein?

Ich selbst bin vor mehr als 20 Jahren in einen paritätischen Vorstand gewählt worden – eine damals wegweisende Entscheidung unseres Verwaltungsrates. Seither hat sich das Bewusstsein zu dieser Frage deutlich verändert. Wenn man jedoch weiß, wie hoch der Frauenanteil im Gesundheitswesen tatsächlich ist, bleiben wir deutlich hinter unserem Potenzial zurück. Aus meiner Sicht hat das vor allem strukturelle Gründe. Das Gesundheitswesen in seiner Mischung aus Wettbewerb und Solidargemeinschaft wird seit jeher von Macht- und Interessenfragen dominiert. Und Macht verteilt sich nicht plötzlich anders. Wenn wir also etwas bewegen wollen, braucht es aus meiner Sicht klare Vorgaben und Spielregeln für die Topebene. Eine Quote ist dafür ein simpler Mechanismus, der in der praktischen Umsetzung aber durchaus seine Tücken hat. Organisationsaufbau sowie Steuerungs- und Entscheidungsstrukturen sind mindestens genauso wichtig. Oder anders formuliert: Ohne ein breites Commitment zu Vielfalt im Unternehmen geht es nicht.

Wir leben heute in einer Welt, in der Vernetzung und das Einbinden verschiedener Perspektiven immer wichtiger werden, um gute Entscheidungen zu treffen. Dazu braucht es Diversität auf Entscheiderebene. Vor unseren Vorstandsbüros steht der Satz: „Wo alle dasselbe denken, wird nicht viel gedacht." Ich finde: Auch der Führungsebene muss unbequeme Vielfalt zugemutet werden.

Foto: SBK/Eric Thevenet

Dr. Gertrud Demmler
Vorständin
Siemens-Betriebskrankenkasse

Frauen sind im Gesundheitswesen deutlich in der Mehrheit, gerade bei uns Krankenkassen. Leider gilt das nicht für die Topführungsebene. Das ist im Gesundheitswesen doppelt problematisch. Erstens ist es wie in allen Branchen eine Frage der Gerechtigkeit. Zweitens ist es fatal für die medizinische Versorgung. Die ist für Frauen auf vielen Gebieten schlechter: bei Herzinfarkten etwa oder bei der Dosierung von Medikamenten. Was häufig fehlt, ist der Blick auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede. Das hat damit zu tun, dass eine Perspektive dominiert, wie auch bei der Wahl der Managementthemen. Dass Vielfalt zu besseren Managementergebnissen führt, ist hinlänglich erforscht.

Ein nicht zu unterschätzendes Instrument für mehr Frauen in Führungspositionen sind Netzwerke. Darüber hinaus diskutieren Politik und Gesellschaft vermehrt Quotenlösungen. Das ist die Brechstange, um die Tür zur Vielfalt zu öffnen. Aber irgendwie muss man am Ende die Tür halt aufkriegen. Dafür haben Offenheit und Vielfalt zu viele Vorteile für Gerechtigkeit, unternehmerischen Erfolg und die medizinische Versorgung von Frauen und Männern.

Foto: Dietmar Gust

Andrea Galle
Vorständin
BKK VBU

3 Pharmaunternehmen: jede fünfte Topführungskraft ist eine Frau

In der Pharmabranche, die als eher konservativ gilt, holen Frauen allmählich auf – das gilt vor allem auf höchster Ebene. Insbesondere in den Vorständen sind Frauen jetzt deutlich häufiger vertreten als noch vor fünf Jahren. Insgesamt ist in der Branche jede vierte Führungskraft weiblich.

„Pharmaforschung wird zunehmend Frauensache“, titelte das Ärzteblatt im vergangenen Jahr. Von einer „vielversprechenden Karriereoption“ sprach der Verband der forschenden Pharmaunternehmen. Der Anteil von Frauen in der deutschen Pharmaindustrie insgesamt liegt bei mehr als 40 % – und auch ganz an der Spitze holen die Kolleginnen allmählich auf: Ihre Präsenz ist gegenüber der Vergleichsbefragung aus dem Jahr 2015 um fünf Prozentpunkte gewachsen, inzwischen ist jede fünfte Topführungskraft eine Frau.

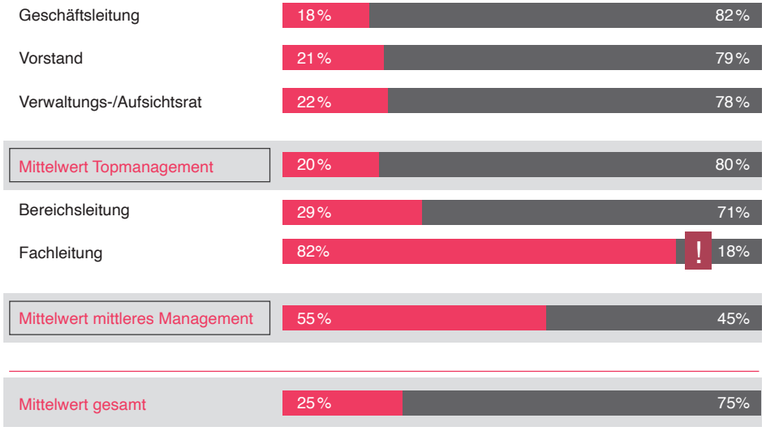
Besonders auffällig ist, dass Frauen auch die Vorstände der Konzerne erobern: Während ihr Anteil in den Vorstandsetagen vor fünf Jahren noch bei 5 % lag, sind heute bereits 21 % der Vorstände weiblich. Nur leicht verändert hat sich der Anteil von Frauen in der Geschäftsleitung (2015: 16 %, 2020: 18 %) und in den Verwaltungs-/Aufsichtsräten (2015: 19 %, 2020: 22 %). Auf Ebene des mittleren Managements haben Frauen ihre männlichen Kollegen sogar überholt – ihr Anteil liegt bei 55 %. Insgesamt ist in der Pharmabranche jede vierte Führungskraft weiblich. Im Gegensatz zu Krankenhäusern und Krankenkassen scheint es in der Pharmaindustrie also signifikante Fortschritte gegeben zu haben.

Die Quote von Frauen im Management von Pharmaunternehmen

Hier ist mittlerweile jede fünfte Topführungskraft eine Frau, ein Anstieg um fünf Prozentpunkte gegenüber 2015.

Im gesamten Management ist jede vierte Führungskraft weiblich.

Wachstum um **5** Prozentpunkte im Vergleich zu 2015



Frauen
Männer
! geringe Fallzahl (Aufgrund der geringen Fallzahl in der Kategorie der Fachleitungen kann der Mittelwert mittleres Management verzerrt sein.)

Überprüft wurden rund 1.000 Unternehmen der Pharmaindustrie.

Quellen: externe Unternehmensdatenbanken

Wie auch in den anderen Segmenten der Gesundheitswirtschaft sind es bestimmte Fachfunktionen, in denen Frauen führend sind. In ihren Händen liegen insbesondere die Bereiche Personal (61 %), Verwaltung (44 %), Einkaufsleitung (41 %) und Werbung, Presse und Marketing (41 %). In den Bereichen IT, strategische Unternehmensentwicklung, Logistik und technische Leitung/Fertigungsleitung sind weibliche Führungskräfte hingegen unterrepräsentiert.

Ich freue mich sehr über diesen Trend, der aufzeigt, dass wir uns in die richtige Richtung bewegen und unsere Initiativen von Erfolg gekrönt sind. Der Frauenanteil in der Pharmaindustrie ist im Vergleich hoch[1], umso wichtiger ist es, aus diesem wertvollen Pool auch entsprechend zu schöpfen und Frauen in Führungspositionen weiterzuentwickeln. Role Models spielen hierbei eine wichtige Rolle, wir müssen aufzeigen, was möglich ist und dass Schlüsselpositionen erreichbar sind.

Für mich ist Diversität einer der großen Schlüssel zum Erfolg – in jeder Hinsicht. Je diverser sich ein Vorstand oder eine Geschäftsführung zusammensetzt, umso größer ist die Vielfalt an Kompetenzen, Blickwinkeln und Erfahrungen, was letztendlich zu mehr Innovation, ausgewogeneren Entscheidungen und besseren Unternehmensergebnissen führt.

[1] (zum Vergleich Pharma: 42 % der Vollzeitbeschäftigten sind weiblich, im Fahrzeug- und Maschinenbau beträgt der Anteil lediglich 12-19 %)

Annegret Wittich-Höffer
Vorstand, Head GenMed
HEXAL AG/SANDOZ

Foto: Hexal, Annegret Wittich-Höffer

4 Hersteller medizinischer Geräte und Verbrauchsmaterialien: Personal und Verwaltung in weiblicher Hand

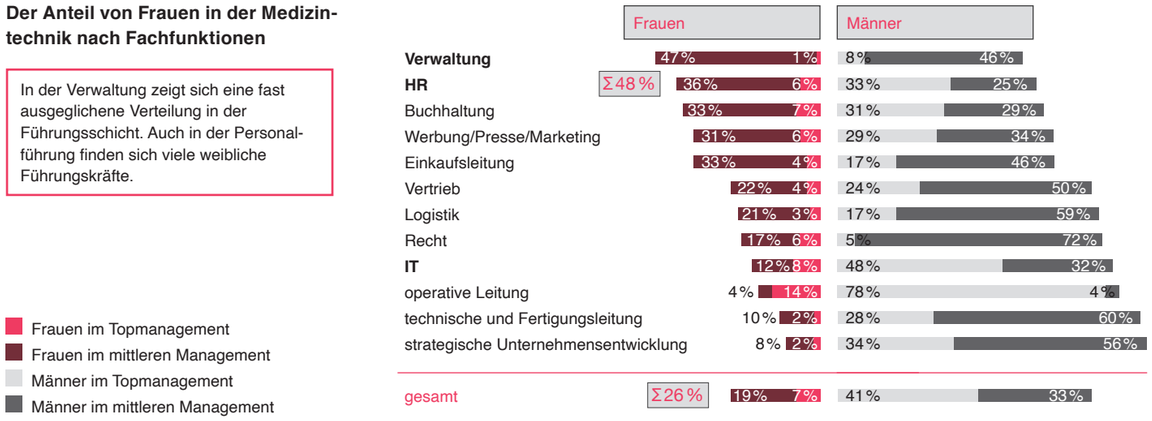
Die Medizintechnik ist nach wie vor männlich geprägt. Der Anteil von weiblichen Führungskräften liegt mit 24 % unter dem Gesamtdurchschnitt in der Gesundheitswirtschaft.

Ein ähnliches Bild wie in der Pharmabranche zeichnet sich im Segment Medizintechnik ab. Bei den Herstellern medizinischer Geräte ist knapp jede vierte Führungskraft weiblich. Damit liegt die Branche noch immer spürbar unter dem Gesamtdurchschnitt in der Gesundheitswirtschaft von 29 %. Auf Ebene des Topmanagements ist jede sechste Position in weiblicher Hand – dieser Wert ist gegenüber der Vergleichsbefragung aus dem Jahr 2015 um einen Prozentpunkt gestiegen. In der Geschäftsleitung sind Frauen zu 15 % vertreten, im Vorstand zu 13 %, im Verwaltungs-/Aufsichtsrat zu 18 %.

Wie in den anderen Sektoren der Branche sind es auch im Bereich Medizintechnik bestimmte Positionen, die Frauen vorrangig übernehmen, so vor allem in den Bereichen Verwaltung (48 %), Personal (42 %), Buchhaltung (40 %) und Werbung, Presse und Marketing (37 %). In der strategischen Unternehmensentwicklung sind Frauen hingegen mit 10 % deutlich unterrepräsentiert, ebenso wie in den Bereichen Ttechnische Leitung/Fertigungsleitung, IT und operative Leitung. In diesen leitenden Fachfunktionen gibt es noch deutlichen Nachholbedarf beim Thema Frauenförderung.

Der Anteil von Frauen in der Medizintechnik nach Fachfunktionen

In der Verwaltung zeigt sich eine fast ausgeglichene Verteilung in der Führungsschicht. Auch in der Personalführung finden sich viele weibliche Führungskräfte.



Überprüft wurden rund 2.700 Unternehmen, die medizinische Geräte herstellen.

Quellen: externe Unternehmensdatenbanken
Sortiert nach Frauen im Topmanagement und Frauen im mittleren Management; Mehrfachzuordnungen zu einzelnen Funktionen waren möglich.
Nicht jeder Position in der Unternehmensführung ist auch eine Funktion zugeordnet; die Zahlen sind nicht mit vorheriger Seite vergleichbar.

5 Politik und Behörden: der Frauenanteil ist spürbar gesunken

Geschlechterparität ist das Ziel auf Bundes- und Landesebene, doch davon ist Deutschland weit entfernt. In den Gremien der Politik und in Behörden haben sich die Karrierechancen von Frauen deutlich verschlechtert.

Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht bis zum Jahr 2025 vor, dass Frauen und Männer in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes gleichberechtigt vertreten sein sollen. Um wirklich Parität zu schaffen, sind allerdings noch Kraftanstrengungen notwendig, wie die Studie zeigt: Derzeit liegt der Anteil von weiblichen Führungskräften in Ministerien, Referaten, Ausschüssen und Fraktionen, die sich mit dem Schwerpunkt Gesundheit beschäftigen, bei 31 %. Auf Bundesebene sind Frauen zu 35 % an der Spitze vertreten, auf Landesebene zu 30 %. Damit haben sich die Chancen auf Karriere für Frauen im Vergleich zum Jahr 2015 erheblich verschlechtert – vor fünf Jahren hatten Frauen noch knapp 44 % der Leitungspositionen in Politik und Behörden inne. Damals war Deutschland dem Ziel der Parität wesentlich näher.

Gerade auf mittlerer und oberer Führungsebene – dazu zählen etwa Minister, Senatoren, Staatssekretäre, Büro-, Abteilungs- und Referatsleiter – sind Politik und Behörden noch weit von einer Gleichstellung entfernt: Hier liegt der Anteil von weiblichen Führungskräften bei 28 %. Das entspricht einem Rückgang von neun Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2015. Deutlich ausgeglichener ist das Geschlechterverhältnis auf Ebene der Fachleitung, zu der Referenten, Sprecher und Ausschussvorsitzende gehören. Auf dieser Ebene werden 44 % der Funktionen von Frauen verantwortet. Überraschend ist, dass der Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Politik und Behörden – in vielen anderen Sektoren der Gesundheitsbranche weiblich besetzt – nur zu 28 % von Frauen geleitet wird. Auch dieser Wert ist gegenüber der Vergleichsstudie deutlich zurückgegangen: 2015 lag er noch bei rund 46 %.

Die Zahl der Frauen in Führungspositionen in Politik und Behörden im Bereich Gesundheit ist in den vergangenen Jahren stark gesunken. Das ist schlichtweg inakzeptabel. Schließlich hat sich vor allem der öffentliche Dienst auf die Fahnen geschrieben, bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen mit gutem Beispiel voranzugehen. Das muss sich auch in den Zahlen für den Leitungsbereich des Gesundheitssektors widerspiegeln. Hier gilt es dringend, ein Rollback zu vermeiden. Männliche Monokulturen spiegeln nicht die Gesellschaft wider und sind nicht zeitgemäß. Studien zeigen, dass gemischte Führungsteams erfolgreicher sind als reine Männerclubs. Keine Behörde, keine Fraktion und kein Parlament kann es sich leisten, das Potenzial der vielen hoch qualifizierten Frauen nicht zu nutzen. Der Gesundheitssektor hat dringenden Handlungsbedarf.

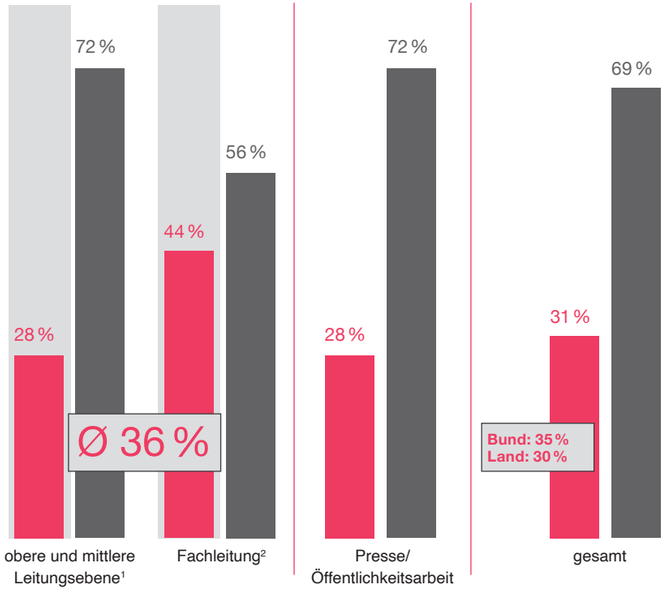
Foto: privat

Daniela Behrens
Leiterin der Abteilung Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Der Frauenanteil in der Politik und bei Behörden

Bei Politik und Behörden im Bereich Gesundheit besetzen Frauen zwar mehr als ein Drittel der Leitungspositionen. Ein Vergleich mit 2015 zeigt aber: Damals hatten Frauen rund 44 % der Leitungsposten inne.

Rückgang um **8** Prozentpunkte im Vergleich zu 2015



¹ Minister, Senatoren, Präsidenten, Staatssekretäre, Büro-, Abteilungs- und Referatsleiter
² Referenten, Sprecher, Ausschussvorsitzende

Überprüft wurden rund 190 Ministerien und Referate, Ausschüsse und Fraktionen, die sich mit dem Thema Gesundheit beschäftigen. Je nach Zuständigkeitsbereich wurden Gesundheitsministerien berücksichtigt, darüber hinaus aber auch weitere Ministerien, die in der Gesundheitsministerkonferenz Mitglied sind.

Quellen: externe Datenbanken, Internetrecherchen.

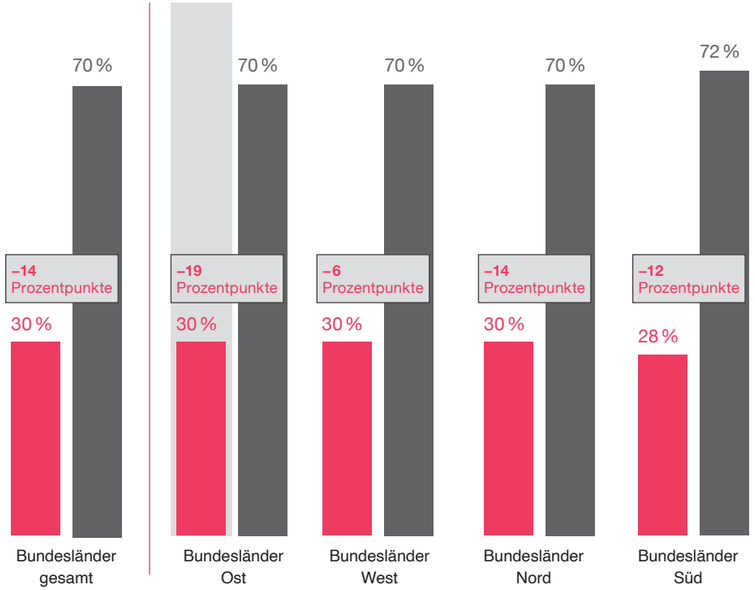
Auf Landesebene hat sich die Situation für Frauen überall verschlechtert. Besonders deutlich aber ist der Rückgang von Frauen in Leitungspositionen in den östlichen Bundesländern – um 19 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2015. Auch die Bundesländer Nord haben viele weibliche Führungskräfte verloren (–14 Prozentpunkte). In den Bundesländern Süd liegt der Rückgang bei zwölf Prozentpunkten, in den Bundesländern West bei sechs Prozentpunkten.

Woran liegt es, dass zum Mai 2015 zwar das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft getreten ist, sich die Situation für Frauen aber faktisch in den vergangenen fünf Jahren verschlechtert hat? Warum schaffen in Bundes- und Landesbehörden so wenige Frauen den Weg an die Spitze? Liegt die Ursache in den veränderten Kräfteverhältnissen der Parteien? Warum schneidet gerade der Osten so schlecht ab, der Frauen doch in anderen Sektoren des Gesundheitswesens wie den Krankenhäusern gute Karrierechancen ermöglicht?

In allen Regionen ist der Anteil weiblicher Führungskräfte gesunken

Der Anteil von Frauen in leitenden Funktionen in Politik und Behörden liegt auf Landesebene nahezu überall bei 30 %. Den größten Rückgang im Vergleich zu 2015 haben die ostdeutschen Bundesländer zu verzeichnen: Seinerzeit war das Verhältnis von Frauen und Männern in Leitungspositionen nahezu ausgeglichen.

Rückgang um **19** Prozentpunkte im Vergleich zu 2015



Ost: Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen; West: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Nord: Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hamburg, Bremen; Süd: Bayern, Baden-Württemberg

Überprüft wurden rund 100 Ministerien, Landtage, Ausschüsse und Fraktionen auf Landesebene, die sich mit dem Thema Gesundheit beschäftigen. Je nach Zuständigkeitsbereich wurden Gesundheitsministerien berücksichtigt, darüber hinaus aber auch weitere Ministerien, die in der Gesundheitsministerkonferenz Mitglied sind.

Quellen: externe Datenbanken, Internetrecherchen

6 Verbände, Interessenvertretungen und wissenschaftliche Institute: das größte Feld für Frauen ist die Pressearbeit

Sowohl Verbänden als auch wissenschaftlichen Instituten ist es gelungen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Der Weg ganz an die Spitze bleibt vielen Kolleginnen allerdings noch verwehrt.

In der Wissenschaft sowie in Verbänden und Interessenvertretungen der Gesundheitsbranche können sich Frauen schon vergleichsweise gut in Führungspositionen behaupten: In wissenschaftlichen Instituten liegt ihr Anteil bei 35 % (2015: 32 %), in Verbänden bei 36 % (2015: 32 %).

Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Funktionen, zeichnet sich ab, dass Frauen in den obersten Positionen – etwa im Vorstand, als Geschäftsführerin, Aufsichtsrätin oder Präsidentin – hingegen noch unterrepräsentiert sind. In wissenschaftlichen Instituten werden 23 % dieser Funktionen von einer Frau bekleidet. Bei Verbänden und Interessenvertretungen liegt dieser Wert immerhin schon bei 29 %. Das entspricht einem Wachstum von sieben Prozentpunkten im Vergleich zu 2015. In weiteren Leitungsfunktionen sind 15 bzw. 40 % der Kolleginnen tätig.

Ein besonders großes Feld eröffnet sich für Frauen mit dem Ressort Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Diese Aufgabe verantworten in wissenschaftlichen Instituten zu 69 % weibliche Angestellte, in Interessenvertretungen und bei Verbänden zu 56 %.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Organisationen zwar erkennbare Fortschritte gemacht haben, es für Frauen aber noch immer schwer ist, ganz an die Spitze zu kommen, etwa als Geschäftsführerin oder Präsidentin. Brauchen Frauen in diesen Bereichen mehr oder andere Förderprogramme? Mit welchen Hürden kämpfen Wissenschaftlerinnen und Verbandsfrauen auf ihrem Weg an die Spitze? Wie könnte eine aktive Gleichstellungspolitik in Forschungsinstituten und bei Verbänden aussehen?

Dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, hat vor allem auch strukturelle und kulturelle Ursachen, die sich in Denk- und Rollenschemata festsetzen. Solange es nicht gelingt, diese in den Köpfen von Männern und Frauen gleichermaßen zu verändern, wird sich auch an der aktuellen Situation nichts ändern. Ich betrachte es aus diesem Grund als eine Aufgabe der Hochschulen, junge Menschen zu einem kritischen Bewusstsein und einer Haltung zum „Sosein“ der Wirtschaftswelt zu ermutigen, um damit neue Wege der Zusammenarbeit zu finden.

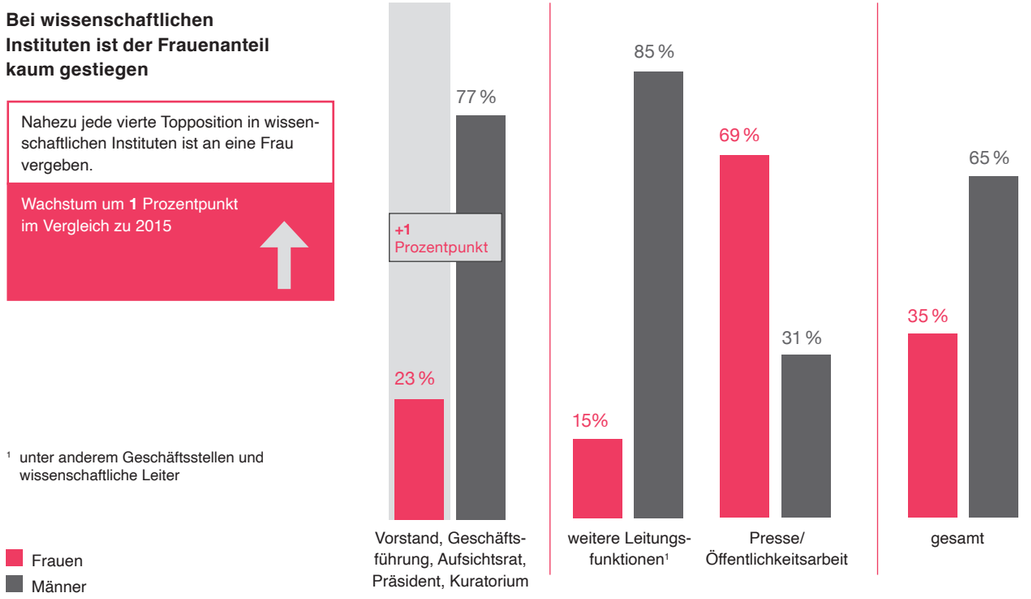
Foto: privat

Prof. Dr. Lilia Waehlert
Prodekanin Wiesbaden und Frankfurt am Main
Studiendekanin
Hochschule Fresenius gemeinnützige GmbH

Bei wissenschaftlichen Instituten ist der Frauenanteil kaum gestiegen

Nahezu jede vierte Topposition in wissenschaftlichen Instituten ist an eine Frau vergeben.

Wachstum um **1** Prozentpunkt im Vergleich zu 2015



¹ unter anderem Geschäftsstellen und wissenschaftliche Leiter

Überprüft wurden rund 100 wissenschaftliche und Forschungsinstitute der Gesundheitswirtschaft.

Quellen: externe Datenbanken, Internetrecherchen

Frauen stellen fast die Hälfte der Ärzteschaft. Trotzdem sind sie in Führungspositionen, etwa auf chefärztlichen Stellen, stark unterrepräsentiert. Auch in den Spitzenpositionen der ärztlichen Organisationen, Kassenärztlichen Vereinigungen, Ärztekammern und Berufsverbänden dominieren Männer die einflussreichen Ämter. Das ist ein Teufelskreis: Solange nur wenige Ärztinnen dort oben mitentscheiden, fehlen Rollenvorbilder für andere Frauen. Was lässt sich dagegen tun? Ansatzpunkte existieren viele. Nur ein Beispiel: der Modus der Facharztweiterbildung. Er bedingt momentan einen enormen Zeitverlust, wenn eine junge Ärztin in dieser Phase schwanger wird. Ärztinnen stehen daher oft deutlich später für Spitzenpositionen zur Verfügung als Ärzte. Mit anderen Arbeitszeitregelungen ließe sich schon viel gewinnen. Unter anderem müssten Nacht- und Wochenenddienste auf die wöchentliche Arbeitszeit und damit auch auf die Weiterbildungszeit angerechnet werden. Im Prinzip braucht es also nur mehr Willen zu gerechteren Karrierebedingungen. Die Lösungen liegen auf dem Tisch.

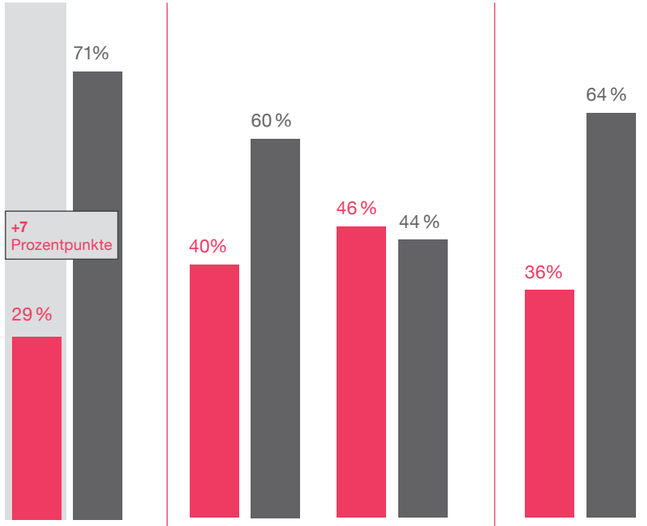
Foto: Jochen Rolfes

Dr. Christiane Groß
Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes (DÄB)

Verbände haben deutliche Fortschritte in der Frauenförderung gemacht

Der Anteil an Frauen in der obersten Leitungsebene liegt bei 29 %, ein Anstieg um sieben Prozentpunkte im Vergleich zu 2015.

Wachstum um **7** Prozentpunkte im Vergleich zu 2015



¹ unter anderem (Geschäftsstellen-)Leiter, Schatzmeister, Ombudsmann

Überprüft wurden 1.287 Verbände und Interessenvertretungen vor allem auf Bundesebene, die zum Thema Gesundheit aktiv sind.

Quellen: externe Datenbanken, Internetrecherchen

Laut Statistischem Bundesamt lag 2018 der Frauenanteil in Führungspositionen in akademischen Berufen bei 45,1 %. Hier greifen die gezielten Fördermaßnahmen für Frauen, wie zum Beispiel das Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das seit 2009 zu einem deutlichen Anstieg der Professorinnen an Hochschulen führte. Damit einher geht auch die Sichtbarkeit von Rollenvorbildern für Studentinnen. Ein solches Rollenvorbild ist seit diesem Jahr die Biochemikerin und Medizinerin Prof. Dr. Katja Becker, Präsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft und Vizepräsidentin des Global Research Council.

Sichtbare Frauen in Führungspositionen sind als Role Models enorm wichtig und ihre Aufgabe sollte es sein, talentierte Frauen zu fördern, zu unterstützen und zu ermutigen, ihre Karriere strukturiert und gezielt zu verfolgen. Hier wirken insbesondere Mentoring und Frauennetzwerke unterstützend. Fachkonferenzen und wissenschaftliche Veranstaltungen sind noch immer männerdominiert und Frauen sind „auch dabei“. In Veranstaltungen von Frauennetzwerken verändert sich die Wahrnehmung dahin, dass es doch mehr Frauen – auch in Führungspositionen – gibt. Daher sind diese Netzwerke, in denen Kontakte geknüpft und Tipps zum Vorantreiben der Karriere gesammelt werden und die als „Jobbörse“ dienen können, ein wichtiger Baustein der Frauenförderung.

Foto: Michael Fritz

Dr. Gabriela Schumann
Stabsstelle Strategische Geschäftsentwicklung
Fraunhofer-Gesellschaft, Vorstandsbereich

C Informationen zur Erhebung

Die vorliegende PwC-Analyse *Frauen in der Gesundheitswirtschaft 2020*, die vom PwC-Fachbereich Gesundheitswirtschaft im März 2020 beauftragt wurde, informiert über die tatsächliche Quote an weiblichen Führungskräften in der deutschen Gesundheitswirtschaft.

Die Erhebung dokumentiert, in welchem Maß Frauen in der Gesundheitswirtschaft vertreten sind – aufgeschlüsselt nach Branchen, Tätigkeitsfeldern und Regionen.

Im Rahmen einer Desk-Research-Untersuchung durch ein unabhängiges Research-Institut wurden rund 8.000 Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft untersucht:

- rund 3.000 Krankenhäuser und Rehakliniken
- rund 3.800 Unternehmen aus den Sektoren gesetzliche Krankenkassen und private Krankenversicherungen, Pharmaindustrie und Hersteller medizinischer Geräte
- rund 190 Bundes- und Landesministerien, Referate, Ausschüsse, Fraktionen und Behörden, die sich mit Gesundheitsthemen beschäftigen
- rund 1.200 Verbände und 100 wissenschaftliche Institute im Gesundheitswesen

Alle Ergebnisse sind auf ganze Prozentzahlen gerundet.

D Die Vorwort- und Zitatgeberinnen

Dr. Wiebke Ankersen und Christian Berg
Geschäftsführer der AllBright Stiftung gGmbH

Foto: AllBright Stiftung gGmbH/Hans-Christian Plambeck

Daniela Behrens
Leiterin der Abteilung Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Foto: privat

Dr. Gertrud Demmler
Vorständin
Siemens-Betriebskrankenkasse

Foto: SBK/Eric Thevenet

Andrea Galle
Vorständin
BKK VBU

Foto: Dietmar Gust

Dr. Christiane Groß
Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes (DÄB)

Foto: Jochen Rolfes

Dr. Christiane Hinck-Kneip
Kaufmännische Geschäftsführerin
Universitätsklinikum Gießen

Foto: UKGM

Karin Maag
Gesundheitspolitische Sprecherin der CDU/CSU Bundestagsfraktion
Mitglied im Fraktionsvorstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Foto: Karin Maag

Bernadette Rümmelin
Geschäftsführerin (Sprecherin)
Katholischer Krankenhausverband Deutschlands e. V.

Foto: kkvd/Kirsten Breustedt

Mag. Sonja Wehsely
Managing Director for Central Eastern Europe and Turkey
Siemens Healthineers

Foto: Siemens Healthcare Diagnostics GmbH

Annegret Wittich-Höffer
Vorstand, Head GenMed
HEXAL AG/SANDOZ

Foto: Hexal, Annegret Wittich-Höffer

E Das women&healthcare Advisory Board

Foto: PwC

Dr. Isabella Erb-Herrmann
Bevollmächtigte des Vorstandes
AOK Hessen

Foto: AOK Hessen

Christine Fischer
VP, Head of Business Development
MEE Demand Management Office &
Strategic Focus Initiatives, SAP
Deutschland SE & Co. KG

Foto: Christine Fischer

Corinna Friedl
Director Assurance Healthcare
Services, PwC
Expertin im Bereich der Prüfung und
Beratung von Gesundheitsdienstleistern

Foto: PwC

Sevilay Huesman-Koecke
International Director und Head of
Business Development im Bereich
Gesundheitswirtschaft, PwC

Foto: PwC

Dr. Marina Martini
Chief Development Officer CDO
Stellvertreterin CEO
AMEOS Gruppe

Foto: André Herger Fotografie GmbH

Dr. Gabriela Schumann
Stabsstelle Strategische
Geschäftsentwicklung
Fraunhofer-Gesellschaft,
Vorstandsbereich

Foto: Michael Fritz

Dr. Gabriela Soskuty
Senior Vice President Global
Government Affairs & Market Access,
B. Braun SE

Foto: B. Braun Melsungen AG

Prof. Dr. Lilia Waehlert
Prodekanin Wiesbaden
und Frankfurt am Main
Studiendekanin
Hochschule Fresenius
gemeinnützige GmbH

Foto: privat

Ihre Ansprechpartnerinnen

Sevilay Huesman-Koecke
International Director und Head of Business Development
im Bereich Gesundheitswirtschaft, PwC
Tel.: +49 69 9585-3675
E-Mail: sevilay.huesman-koecke@pwc.com

Corinna Friedl
Director Assurance Healthcare Services, PwC
Expertin im Bereich der Prüfung und Beratung von Gesundheitsdienstleistern
Tel.: +49 69 9585-1117
E-Mail: corinna.friedl@pwc.com

Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expertennetzwerks in 157 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC. Mehr als 12.000 engagierte Menschen an 21 Standorten. 2,3 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

© Oktober 2020 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.
Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.