

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache
19(14)0081(1)
gel. ESVe zur öAnh am 5.6.2019 -
Frauen in Führungspositionen
28.5.2019

spitzenfrauengesundheit 

Antje Kapinsky
kampagne@spitzenfrauengesundheit.de
Berlin, Mai 2019

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

„Mehr Frauen in Führungspositionen zur Organisation des Gesundheitswesens“ (Drucksache 19/4855)

vorgelegt durch Antje Kapinsky und Cornelia Wanke

Sachverhalt

Der o.g. Antrag enthält effektive Vorschläge, um die Repräsentanz von Frauen in den Führungspositionen des Gesundheitswesens zu verbessern und wird unterstützt. Es besteht dringender Handlungsbedarf, da es im Gesundheitswesen immer noch eine große Diskrepanz gibt zwischen dem Anteil der Frauen in der Gesundheitsversorgung und ihren Einflussmöglichkeiten auf die Strukturen und Rahmenbedingungen. In Krankenhäusern und Arztpraxen, bei Krankenkassen und Institutionen – überall sind die Frauen zahlmäßig stark vertreten; teilweise liegt ihr Anteil sogar bei mehr als zwei Dritteln der Beschäftigten. Auch unter den Medizinerinnen und Psychotherapeuten steigt der Anteil der Frauen stetig. Mittlerweile ist hier nahezu die Hälfte weiblich. Dennoch werden die Führungspositionen in den Organisationen und Gremien des Gesundheitswesens überwiegend von Männern besetzt. In vielen Organisationen ist nicht einmal jede zehnte Führungskraft eine Frau. (vgl. Antwort der Bundesregierung zur Kleinen Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 19/725)

Über die Initiative Spitzenfrauen Gesundheit

Die Initiative Spitzenfrauen Gesundheit wurde im Jahr 2018 gegründet, um an dieser Situation etwas zu ändern. Sie wird getragen von der Überzeugung, dass es nicht reicht auf Verbesserungen zu warten, sondern aktives Handeln erforderlich ist. Eine nachhaltige und langfristige Veränderung ist nur auf der Grundlage eines Kulturwandels möglich. Voraussetzung dafür ist die paritätische Besetzung von Gremien und Leitungspositionen. Frauen in Führungspositionen des Gesundheitswesens dürfen nicht länger eine Ausnahme sein, sondern müssen selbstverständlich werden!

Die Initiative Spitzenfrauen Gesundheit sorgt im Rahmen von Veranstaltungen und Kampagnen für eine stetige öffentliche und politische Aufmerksamkeit. Sie lebt von der

Unterstützung vieler etablierter und zukünftiger Spitzenfrauen und -männer. Am 20. Februar 2019 fand in Berlin eine Auftaktveranstaltung statt, die auf starke Resonanz gestoßen ist und gezeigt hat, wie groß der Bedarf nach Veränderung ist.

Stellungnahme

Warum gesetzliche Regelungen für mehr Spitzenfrauen im deutschen Gesundheitswesen notwendig sind

1. Weil es gerecht ist

Artikel 3 Grundgesetz garantiert die Gleichheit vor dem Gesetz, die Gleichberechtigung der Geschlechter und verbietet Diskriminierung und Bevorzugung aufgrund bestimmter Eigenschaften wie bspw. aufgrund des Geschlechts. Der Staat ist der Umsetzung dieses verfassungsrechtlichen Auftrag bislang nicht bzw. nur ungenügend nachgekommen.

Art. 3 Abs. 2 GG:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Nach mehr als 18 Jahren Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) und fast 13 Jahren Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG) zeigt die Erfahrung, dass Schutzrechte und wohlmeinend formulierte Diskriminierungsverbote keinen Wandel im System erzeugen. Die Zeit ist reif für nachhaltige Anspruchsrechte auf Gleichbehandlung, um dem Ziel der Gleichheit der Geschlechter gerecht zu werden.

2. Weil der Staat direkt verantwortlich für die Organisationen des Gesundheitswesens ist

Viele Organisationen des Gesundheitswesens gehören als Körperschaften des öffentlichen Rechts zur mittelbaren Staatsverwaltung. Sie erfüllen hoheitliche Aufgaben. Der Staat hat dort, wo er frei entscheiden kann, in besonderer Weise dafür Sorge zu sorgen, dass bei der Erfüllung seiner Aufgaben, die Werteentscheidungen, die das Grundgesetz getroffen hat, auch tatsächlich gelebt werden. Der Staat sollte Vorbild sein - und zeigen, dass ihm auch wirklich an der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen im Arbeitsleben gelegen ist.

3. Weil es klug ist

Gemischte Teams sind besser. Verschiedene Studien belegen die Überlegenheit von Teams, die nach Diversity-Gesichtspunkten zusammengesetzt sind. Sie arbeiten innovativer, gehen weniger Risiken ein und sind wirtschaftlich erfolgreicher. Die Studienserie „Women Matter“ von Mc Kinsey belegt seit über zehn Jahren einen signifikant positiven Einfluss auf die Unternehmensergebnisse, wenn mindestens ein Anteil von 30 Prozent Frauen in Leitungsgremien vorzufinden ist. Sie zeigt aber auch, dass Unternehmen trotz dieser

Erkenntnisse nur sehr langsam mit der Reduzierung des Gender Gaps vorankommen. Um einen Kulturwandel voranzutreiben, ist eine Vielzahl von Maßnahmen nötig. Entscheidend ist jedoch, dass das Management dahinter steht und top down alle Hierarchiestufen einbindet.

Das Gesundheitswesen steht zudem vor großen demographischen Herausforderungen und weist bereits heute einen erheblichen Fachkräftemangel auf. Die stärkere Einbindung von Frauen auch in Führungs- und Vorbildfunktionen ist unverzichtbar, wenn weiterhin ein flächendeckendes und hochwertiges Versorgungssystem sichergestellt werden soll.

4. Weil es die Versorgung verbessert

Wissenschaftliche Studien belegen den Zusammenhang zwischen dem Anteil der Frauen an den entscheidenden Positionen im Gesundheitswesen (in der Versorgung und der Administration) und dem medizinischen Outcome. Eine stärkere Beteiligung von Frauen führt zu signifikant besseren Ergebnissen.

Das Gesundheitswesen braucht auch die weibliche Sicht auf Erkrankungen, politische Prozesse und gemeinsame Entscheidungsfindung für die bestmögliche Therapie. Das hilft nicht nur Patientinnen und schließt Versorgungslücken, sondern steigert den Gesundheitszustand der gesamten Bevölkerung.