

Gleiche Gesundheit. Gleiche Chancen. Gleiche Macht.

Kurzfassung

Frauen tragen immer noch die Hauptlast unbezahlter Sorge- und Pflegearbeit, organisieren Haushalt, koordinieren Pflegebedarfe und kompensieren Versorgungslücken – häufig parallel zu Beruf und Führungstätigkeit. Diese strukturelle Überlastung führt zu erhöhter psychischer Belastung, Burnout-Risiken, eingeschränkter beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten und geringeren Aufstiegschancen. Gleichzeitig ist das Thema Frauengesundheit in den Gesundheitsberufen in Ausbildung und der Versorgung sowie in Forschung und Präventionsstrategien unterrepräsentiert. Die Healthcare Frauen e.V. fordern deshalb eine umfassende, verbindliche Reformagenda: Frauengesundheit als Pflichtaufgabe, Prävention neu denken, Care-Infrastrukturen ausbauen, Führung 2.0 ermöglichen und ökonomische Gleichstellung gewährleisten.

1. Ausgangslage und Anspruch

Frauengesundheit ist eine Querschnittsaufgabe über Gesundheits-, Sozial- und Arbeitsmarktbereiche hinweg. Frauen haben spezifische gesundheitliche Risiken und tragen gleichzeitig eine unverhältnismäßig große Verantwortung für unbezahlte Care-Arbeit. Die Karriereentwicklung ist durch Doppelbelastungen und unzureichende Betreuungs- und Entlastungsstrukturen eingeschränkt, das Risiko für mentale Erkrankungen ist erhöht. Es gibt immer noch verheerende strukturelle Hürden in Ausbildung und Approbation. Darüber hinaus fehlt es an gendersensibler Forschung, Diagnostik und Therapie.

2. Übergreifendes Ziel 2030

Bis 2030 müssen Prävention, Frauengesundheit, Care-Infrastruktur und gleichberechtigte Führung verbindlich in Gesetzen, Ausbildung und Versorgungspraxis, kommunalen und betrieblichen Strukturen sowie Karrierepfaden verankert sein. Gesamtziel: ein System, das Unterbrechungen abfedert, Sorge- und Pflegearbeit fair verteilt, gesund hält, Karrieren ermöglicht und Frauen nicht für strukturelle Defizite bezahlen lässt.

3. Politische Forderungen

— Frauengesundheit in Ausbildung und Versorgung dauerhaft verankern!

- Verbindliche Aufnahme von Gendermedizin/Frauengesundheit in alle Approbations- und Ausbildungsordnungen (Medizin, Pflege, Therapieberufe, Hebammen, Gesundheitsfachberufe).

- Pflichtmodule zu geschlechtsspezifischer Diagnostik, Prävention und Therapie.

- Verankerung in G-BA-Richtlinien, Qualitätsvorgaben und Leitlinien; geschlechtsdifferenzierte Datenerhebung, z.B. in Form eines jährlichen Monitorings

— Prävention & psychische Gesundheit geschlechterspezifisch voranbringen!

- Geschlechterspezifische Ansätze in der Prävention berücksichtigen: Frauen sind zwar die Gesundheitsmanagerinnen in der Familie, müssen jedoch, wenn es um die eigenen Gesundheit geht, anders sensibilisiert werden

Nationaler Präventionsansatz Women's Mental Health mit Fokus auf Überlastung, Doppelbelastungen, Pflegeverantwortung, Mutterschaft.

— Pflegereform mit Entlastungsarchitektur schaffen!

- Kommunale Entlastungszentren: Randzeiten- und Notfallpflege, Kurzzeitpflege, Unterstützungsdienste, Pflegeberatung.

- Rechtsanspruch auf Backup- und Vertretungssysteme (unterbrechungsresiliente Systeme) in der häuslichen Pflege; reise- und schichtkompatible Betreuung.

— Führung 2.0 und flexible Arbeitsmodelle

- Gesetzlicher Anspruch auf Führungspositionen in Teilzeit und Jobsharing

- Flexibilisierung von Führungsmodellen, z.B. durch asynchrone Arbeitszeiten und hybrider Teamstrukturen; Reporting in ESG/Corporate Governance.

— Equal Pay und faire Verteilung der Sorge- und Pflegearbeit!

- Transparenz über Gehaltsstrukturen und Einführung von Equal-Pay

- Einführung von Zielgrößen und Berichtspflichten.

- Geteilte Elternzeit mit Bonusmonaten, Familienarbeitszeitmodellen; Ermöglichen von längerer und flexiblerer Verteilung der Care-Verantwortung.

4. Neue Perspektive für Gesundheitsberufe

- Planbare, transparente Karrierestufen in Gesundheitsberufen; Durchlässigkeit und Anerkennung von Teilzeit/Unterbrechungen.
- Interprofessionelle Weiterbildung und APN-Modelle; kompetenzbasierte Laufbahnen statt Präsenzdogma.
- Wiedereinstiegssysteme mit Mikro-Zertifikaten und modularer Fortbildung, beispielsweise durch Förderprogramme mit Qualifizierungen für Rückkehrerinnen und Teilzeitkräfte.
- Verlässliche Betreuungszeiten in Kitas/Schulen.

5. Umsetzung: Recht & Finanzierung

- Recht

- Anpassung der Approbationsordnungen; Verankerung Gendermedizin.
- Reform im Pflege- und Familienrecht für verbindliche Entlastungsmodelle.
- Arbeitsrechtliche Anpassungen für Teilzeit-Führung, Jobsharing, asynchrone Arbeitszeiten.

- Finanzierung

- Bund/Länder-Care-Fonds für Infrastruktur; Kassenmittel für frauenspezifische Prävention; kommunale Kofinanzierung.
- Steuerliche Entlastung haushaltsnaher Dienstleistungen und Betreuungskosten

Zu den Healthcare Frauen e.V.

Healthcare Frauen e.V. (HCF) ist ein Netzwerk von führenden Managerinnen in der deutschsprachigen Gesundheitsbranche. Die 2007 gegründete Businessplattform fördert den fachlichen, persönlichen und geschäftlichen Austausch von weiblichen Führungskräften in verschiedenen Bereichen der Branche und die Healthcare Frauen Einfluss auf die Gestaltung des Gesundheitswesens. Besonderes Anliegen ist es, den weiblichen Nachwuchs für Führungspositionen zu ermutigen und auf dem Weg dorthin zu unterstützen. Dazu dient u.a. ein Mentoring-Programm, das aufstiegswillige junge Frauen mit Hilfe erfahrener Führungspersönlichkeiten auf ihrem Karriereweg begleitet und unterstützt. Mehr als 80 Unternehmen der Gesundheitsbranche haben dieses

Angebot bislang wahrgenommen. HCF setzt mit meinungsbildenden Seminaren und Vorträgen zukunftsweisende Impulse für die Healthcare-Branche. Zum Vorstand gehören Emily Andreae, Martina Gripp, Jutta Kristen, Cornelia Wanke und Katharina Schmidtke. Mehr Infos unter www.healthcare-frauen.de