



Führungspositionen

Volle Potenzialentfaltung statt Brache

In der Landwirtschaft sind Brachflächen ungenutzte Felder, die aus wirtschaftlichen oder regenerativen Gründen ruhen. In der Gesundheitswirtschaft, wo drei Viertel der Beschäftigten Frauen sind, liegt weibliches Führungspotenzial brach. Das schmälert nicht nur die Wirtschaftlichkeit, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit.

Autorin: Cornelia Wanke, Vorstand der Healthcare Frauen (HCF) e.V.

In großen deutschen Unternehmen sollen heterogen besetzte Vorstandsetagen Standard werden: Was das Bundesfamilienministerium und das Bundesjustizministerium mit dem Zweiten Führungspositionengesetz (FüPoG II) auf den Weg gebracht haben, kann ein Meilenstein für mehr Frauen in Spitzenpositionen werden. Es sichert künftig, dass es in börsennotierten Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern einen Mindestanteil an Frauen im Vorstand geben muss. Das ist auch dringend notwendig: Denn 30 von den rund 70 betroffenen Unternehmen hierzulande haben aktuell keine einzige Frau im Vorstand. Gleichzeitig führt das Gesetz eine feste Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent Frauen in Aufsichtsräten von Unternehmen ein, an denen

der Bund eine Mehrheit hält. Auch in Körperschaften des öffentlichen Rechts wie zum Beispiel den gesetzlichen Krankenkassen muss mindestens eine Frau Teil der Unternehmensführung sein. Wird das Gesetz zum dringend nötigen Impuls, auch die Managementlandschaft in der Gesundheitswirtschaft und darüber hinaus das gesamte Gesundheitswesen nachhaltig zu verändern?

Für Frauen im Gesundheitswesen, in der biopharmazeutischen Forschung und Industrie gibt es noch immer geringe Aufstiegschancen. Fakt ist: Von den 63 Prozent Frauen, die dort in Linienfunktionen beschäftigt sind, und von jenen 55 Prozent, die auf der mittleren Führungsebene in der Pharmaindustrie tätig sind, schaffte es 2020 nicht mal jede Dritte (29 Prozent) bis ins Topmanagement.

In der Gesundheitswirtschaft sitzt nur auf jedem sechsten Chefsessel eine Frau. Dabei hätten qualifizierte und motivierte Frauen, an denen es in den Unternehmen und Kliniken nicht mangelt, gute Chancen auf der Ebene der Geschäftsführung Herausragendes zu leisten. Denn, so erklärte Bundesjustizministerin Christine Lambrecht nach der Verabschiedung des FüPoG II durchs Bundeskabinett: „Frauen tragen mit hoher Qualifikation und Leistung zum Unternehmenserfolg bei. Das soll sich auch endlich angemessen in den Führungsebenen der Unternehmen abbilden.“ Die Frauenquote für die Aufsichtsräte habe bereits gezeigt, dass sie sich auf die gesamte Unternehmenskultur auswirke. Die neuen Regelungen würden, so Lambrecht, „eine positive Ausstrahlung und Vorbildfunktion

in dem jeweiligen Unternehmen, aber auch allgemein auf die Nachwuchsförderung von Frauen haben."

Positive Vorbilder

In der Gesundheitswirtschaft, wo drei Viertel der Beschäftigten Frauen sind, sind positive Vorbilder für weibliche Spitzenpositionen und eine an Quoten gebundene Frauenförderung dringend nötig, auch wenn die Quote bislang selbst bei den Frauen wenig beliebt ist. Ein solches Instrument wird es so lange brauchen, bis es eine kritische Masse an Frauen in Vorständen und Führungspositionen gibt. Die jüngste Studie der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC 'Frauen in der Gesundheitswirtschaft 2020', für die Daten von 8.000 Unternehmen, Krankenhäusern, Versicherungen und Verbänden ausgewertet wurden, zeigt, dass bei der Besetzung leitender Stellen manche Bereiche sogar einen Rückschritt gemacht haben. In Behörden und Ministerien reduzierte sich der Anteil weiblicher Führungskräfte laut PwC-Studie in den vergangenen fünf Jahren um fast ein Drittel. Die gute Nachricht: In Pharmaunternehmen, Verbänden und Krankenhausbetrieben steigt der Frauenanteil in Führungspositionen. Waren in den Vorständen der Pharmaindustrie 2015 nur fünf Prozent Frauen, sind es heute mit 21 Prozent vier Mal so viel. Dazu trägt sicher auch die weibliche Mehrheit auf der mittleren Führungsebene bei. Je mehr Frauen von dort den Sprung an die Spitze schaffen, desto stärker ist ihre Sogwirkung für qualifizierte Geschlechtsgenossinnen. Unterschiedlichste Frauen an exponierten Positionen zeigen, dass Karriere mit und ohne Familie möglich ist. Sie werden zu Vorbildern und verändern mit ihrer Präsenz die Unternehmenskultur.

Healthcare-Branche braucht Kulturwandel

Was Frauen brauchen, sind nicht nur durch Quoten „freiwerdende“ Chefessel: Wir brauchen hierzulande in allen Bereichen eine inklusive Unternehmenskultur. Eine Kultur, in der Frauen Führung bedingungslos zugetraut wird – ungeachtet dessen, ob sie familiäre

Verpflichtungen haben oder nicht. Würde ein Mann gefragt werden, wie er Karriere und Kinder unter einen Hut bekommt? Wohl nicht. Was wir brauchen, ist eine Kultur, in der es keine gläserne Decke und keine männlichen Machtdemonstrationen gibt, sondern ein selbstverständliches Miteinander. Wie es hierzulande um diese Selbstverständlichkeit steht, zeigt uns die Allbright-Stiftung: Jahr für Jahr legt die deutsch-schwedische Organisation mit ihrem Bericht den Finger in die Wunde und führt uns schmerzlich vor Augen, wie weit hinten wir im internationalen Vergleich in Sachen Heterogenität liegen. Es gibt viele Studien, die die positiven Effekte heterogener Führungsebenen belegen – sei es auf die Profitabilität oder die Perspektivenvielfalt eines Unternehmens. Frauen bringen Kompetenzen ein, die sonst in männlich dominierten Führungsriegen fehlen, und tragen damit zu besseren, weil ganzheitlich entstandenen Entscheidungen bei. Corinna Friedl, Director Assurance Healthcare Services bei PwC, ist überzeugt davon, dass die Gesundheitswirtschaft wesentlich erfolgreicher wäre, würden mehr Frauen an der Spitze arbeiten. Und sie weiß, an welchen Stellenschrauben man drehen müsste: „Letztlich geht es darum, die Personalentwicklung und Führungskultur innerhalb eines Unternehmens zu hinterfragen und gegebenenfalls zu professionalisieren.“ Es ist also nicht weniger als ein Kulturwandel in Deutschlands Healthcare-Branche gefragt. Er beginnt damit, dass sich Männer und Frauen selbstverständlich von Beginn an die Erziehungsarbeit ihrer Kinder teilen. Dafür braucht es aber auch bei Arbeitgebern ein Umden-

ken. Die Pandemie zeigt, dass es sich zum Beispiel teils von zu Hause arbeiten lässt. Vor 2020 noch für viele Unternehmen eine undenkbar Maßnahme, um flexibles Arbeiten zu ermöglichen. Mütter und Väter müssten auch die Erziehungszeit flexibler gestalten dürfen – damit niemand mehr denkt, es lohne nicht, Frauen gezielt auf höhere Aufgaben vorzubereiten, weil sie irgendwann zwischen 30 und 40 wegen der Geburt eines Kindes längere Zeit von der Bildfläche verschwinden. Wo es mehr Perspektiven gibt und die Möglichkeiten vielfältiger werden, da entfaltet sich Potenzial und erwächst neue Kreativität. Von der wachsenden Attraktivität als Arbeitgeber auf einem hart umkämpften Personalmarkt ganz zu schweigen. Manche Unternehmen haben sich bereits auf den Weg gemacht. So will Novartis weibliche Top-Talente mit seiner Plattform 'Lead and Inspire – Women in Science' für wissenschaftliche Karrieren begeistern und bis 2023 unternehmensweit Geschlechterparität auf den Führungsebenen erreichen. Das Unternehmen hat Diversität als Wettbewerbsvorteil erkannt. Dasselbe gilt für Sanofi, das bereits 2007 die Charta der Vielfalt unterzeichnet hat. Bei den gesetzlichen Krankenkassen will die AOK Hessen Leuchtturm sein: Zwei Servicestellen für Vereinbarkeits- und Frauenkarrierefragen mit insgesamt vier Vollzeitkräften kümmern sich hier um die individuellen Anliegen der Belegschaft. Fast täglich erreichen uns mehr Meldungen über solche Initiativen. Und die braucht es dringend – damit aus hervorragend ausgebildeten Frauen mit brachliegendem Potenzial blühende Performerinnen in den Unternehmen werden.



Foto: Healthcare Frauen e.V.

Cornelia Wanke,

Geschäftsführerin von ALM e. V. und Wanke Consulting, ist seit Herbst 2020 im Vorstand der Healthcare Frauen (HCF) e. V. Darüber hinaus ist die 51-Jährige seit 2016 Sprecherin der Lady-Lobby, die sich interdisziplinär und mit Entscheidern über wichtige Fragen des Gesundheitswesens austauscht und gehört als dessen Co-Vorsitzende zu den Gründerinnen des Vereins Spitzenfrauen Gesundheit. ✉ c.wanke@alm-ev.de

Im Rahmen einer Kooperation mit 'Healthcare Marketing' berichten die Mitglieder der Healthcare Frauen e. V. einmal im Quartal exklusiv über zukunftssträchtige Karriere- und Führungsthemen sowie Neuigkeiten aus dem Netzwerk.

Healthcare
Frauen e.V.