

Healthcare Frauen e.V. fordert:

Gemischte Management Teams durch mehr Frauen in Führungspositionen zur Sicherstellung und Verbesserung einer nachhaltigen Wirtschaft im Gesundheitswesen.

Wirkliche Chancengleichheit für Frauen auf dem Karriereweg und in der beruflichen Weiterentwicklung vor allem durch Schaffung struktureller Voraussetzungen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Durch das Zweite Führungspositionen Gesetz werden verbindliche Vorgaben für einen Frauenanteil auch in Vorständen gemacht. Dies wird von [HCF e.V.](#) sehr begrüßt. Mehr Frauen in Führungspositionen sind aber nicht nur eine Frage der Quote.

Darüber hinaus sind notwendig: die Schaffung struktureller Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Entwicklung eines gesellschaftlichen Bewusstseins zur Überwindung überkommener Rollenbilder. Dabei müssen Strukturen etabliert werden, damit auch Männer in Führungspositionen familiäre Verantwortung übernehmen. Zudem ist endlich die Angleichung der Verdienste, Gehälter und Renten notwendig, um den gender-pay-gap zu überwinden.

Wirkliche Chancengleichheit gibt es erst, wenn sich eine neue Unternehmens- bzw. Organisationskultur daran ausrichtet, welche Vorteile Frauen in Führungspositionen und gemischte Teams für ein Unternehmen oder die jeweilige Organisation generieren. Vielfältige Kompetenzen, Multiperspektivität, Flexibilität und Variabilität haben ihre Grundlage in konsequent umgesetzter Geschlechterdiversität.

Wie notwendig das „Umdenken“ nicht nur in den Vorstandsetagen ist, zeigt die aktuelle Pandemielage. Frauen wurden im Vergleich zu Männern sehr viel stärker mit der familiären Verantwortung belastet und damit erheblich benachteiligt. Quotenregelungen, bessere Vernetzung und beschleunigte Digitalisierung z. B. zur Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen, helfen das Potential kluger und kompetenter Frauen effektiver zu nutzen.

Nach dem ILO Bericht ¹ setzen die positiven Effekte geschlechtlicher Vielfalt und eine damit einhergehende bessere ökonomische Performance allerdings erst ein, wenn mindestens 30 Prozent aller Führungsrollen und strategischen Positionen von Frauen besetzt sind.

Nicht nur in Zeiten des Fachkräftemangels tun Politik, Unternehmen und Organisationen der Gesundheitsbranche also gut daran, die Förderung hochqualifizierter Frauen zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe bzw. Geschäftsstrategie zu erheben. Nur so können wir den wachsenden strukturellen und ökonomischen Herausforderungen des Gesundheitswesens gemeinsam gerecht werden.

Healthcare Frauen (HCF) e.V.

Im gemeinnützigen [HCF e.V.](#) sind ca. 160 führende Managerinnen und gefragte Ansprechpartnerinnen zu aktuellen Fragen der Gesundheitsbranche. Vorrangiges Ziel ist, junge Frauen zu unterstützen, die „Gläserne Decke“ zu durchstoßen. Das Streben nach Heterogenität in den Führungsstrukturen, die Förderung der Chancengleichheit und Vernetzung von Frauen in Führungspositionen wird von HCF e.V. bereits seit über 14 Jahren u. a. mittels eines einzigartigen zertifizierten [Mentoring-Programms](#) erfolgreich in der Praxis umgesetzt.

¹ ILO International Labour Organization, May 2019, 2. Global Report Women in Business and Management: The business case for change, S xii. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang--en/index.htm Letzter Zugriff 16.09.2021