

## Frauen im Gesundheitswesen

# Frauen haben oft ein schlechtes Selbstmarketing

Hilft es Frauen einzustellen, um den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen? Claudia Gschwind arbeitet im Gesundheitswesen, sie vermittelt Führungskräfte und kann die Situation einschätzen.

Mit SHE works! sprach sie über die Situation in Deutschland, Lösungsmöglichkeiten und Quoten.

**Frau Gschwind, Sie sind Gründerin und Geschäftsführende Gesellschafterin der HealthCorp Partners GmbH, ein Unternehmen, das sich auf die Vermittlung von Führungskräften im Gesundheitssystem spezialisiert hat. Wie ist das Gesundheitswesen personell auf Führungsebenen aufgestellt?**

Im Bereich des Mittelmanagements sind Frauen noch ganz gut repräsentiert, aber sobald wir auf das sog. C-Level kommen – sprich die Vorstands- oder Geschäftsführungsebene – sieht es leider düster aus. Speziell in der Gesundheitsbranche in der ich mich mit meinem Unternehmen der HealthCorp Partners bewege, gibt es im DAX40-Bereich

genau 3 Unternehmen, die mindestens 40% Frauen im Vorstand haben. Insgesamt – ausserhalb der Gesundheitswirtschaft – erfüllen nur 9 von 160 börsennotierten Unternehmen dieses Kriterium.

**Wie finden Sie als Expertin auf diesem Gebiet Fachkräfte, die Sie dann auf entsprechende Positionen vermitteln?**

Die HealthCorp Partners ist in den Ländern Deutschland, Österreich und der Schweiz ja fast ausschließlich auf den Bereich des sogenannten „Executive Search“ spezialisiert – sprich die Top-Führungsebene und die funktioniert ausschließlich über die Direktansprache von potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten. Alle anderen Wege (Anzeigen, Social-Media etc.) sind nicht zielführend auf diesem Level. Dazu benötigt man neben einem sehr guten Branchen-Know-How vor allen Dingen natürlich auch ein gutes tragfähiges Netzwerk.

**Kommen wir auf unsere Zielgruppe zu sprechen: Wie ist es mittlerweile um die Zahl von Frauen auf Vorstands-**

**und Aufsichtsratsebene bestellt?**

Ich beziehe mich auf die aktuellen Zahlen der letzten Albright-Studie aus dem Herbst 2022: Es gibt einen leichten Aufwärtstrend - im September 2022 haben erstmals drei große DAX -Unternehmen ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern im Vorstand erreicht. Aber die schlechte Nachricht ist, dass mehr als die Hälfte der 160 an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen noch immer keine einzige Frau im Vorstand haben. D.h. der durchschnittliche Frauenanteil in den Vorständen aller 160 Börsenunternehmen ist im vergangenen Jahr nur um 0,8 Prozent gewachsen – ein Modernisierungsschub, wie er dringend nötig ist für die deutsche Wirtschaft, sieht anders aus.

Mit durchschnittlich 20 Prozent ist auch der Frauenanteil in den DAX-Vorständen im internationalen Vergleich beschämend niedrig. In MDAX und SDAX sieht es noch schlechter aus, hier ist er mit rund 10 Prozent nur halb so hoch. Fast alle Unternehmen mit rein männli-



chen Vorständen sind in MDAX und SDAX notiert.

### Warum sind das nur so wenig?

Hier schlägt das „Thomas“- bzw. seit neuestem „Christian“-Prinzip zu. 86 % der Vorstandsmitglieder sind männlich - mit Namen Thomas oder Christian – zu 74 % deutsch, im Schnitt 1968 geboren, 64 % haben in Westdeutschland die Ausbildung gemacht und sind zu 50 % Wirtschaftswissenschaftler und zu 26 % Ingenieure. Diese wiederum sind für die Besetzung der Top-Positionen die ihnen nachfolgen könnten verantwortlich – und besetzen nach dem „Gleichheitsprinzip“. Man befördert bzw. stellt lieber eine Person ein, die einem ähnlich ist, so dass sich vermeintlich die Führung erleichtert.

Das ist natürlich lange nicht der einzige Grund – auch die Frauen tragen selbst einen Anteil dazu bei, indem Sie ein schlechtes Selbstmarketing betreiben, zu wenig Selbstvertrauen zeigen, zu wenig oder gar nicht Netzwerken und ihr

persönliches Branding fehlt. Teilweise sind aber auch noch immer tradierte Rollenverhalten bzw. Rollenverständnisse und mangelnde Partnerunterstützung der Grund für die Unterrepräsentanz.

### Hypothetisch: Wenn man mehr Frauen in die Führungsebene holen würde, würde das dem Fachkräftemangel in der Branche tatsächlich entgegenwirken?

Es würde mit Sicherheit zur Entspannung beitragen, aber ich glaube nicht, dass es ausreichen würde. Hier braucht es zusätzlich andere Mechanismen – wie veränderte Ausbildungswege und -zugänge, Zuzug von echten Fachkräften aus dem Ausland etc.

### Sieht die Situation in anderen deutschsprachigen Ländern ähnlich aus?

Wenn wir in die Schweiz schauen, wo die HealthCorp AG ja auch tätig ist, dann liegt die Schweiz sogar noch etwas hinter Deutschland und Österreich. Die geringe Präsenz von Frauen in Schweizer Unternehmensleitungen und







Claudia E. Gschwind ist Gründerin und geschäftsführende Gesellschafterin der HealthCorp Partners GmbH sowie Vorsitzende des Verwaltungsrats der HealthCorp Partners AG in der Schweiz. Sie berät vor allem führende Unternehmen der Gesundheitsindustrie bei der Besetzung von Toppositionen und in Fragen der Personalstrategie und engagiert sich in unterschiedlichen Expertennetzwerken rund um Fragen der Führung und des Personalmanagements in der Gesundheitsindustrie.

Foto

Verwaltungsräten wird seit Jahren diskutiert. Die Wirtschaft gerät dabei zunehmend unter Druck: Noch im Jahr 2018 lag der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen der 100 größten Firmen bei unter 10 %, d.h. im europäischen Vergleich rangiert die Schweiz seit Jahren auf den hintersten Plätzen. 2022 liegt aufgrund einer verabschiedeten gesetzlichen Richtlinien der Frauenanteil bei der Hälfte der größten börsennotierten Unternehmen der Schweiz über dem gesetzlichen Richtwert von 20 %. In den Geschäftsleitungen der im Swiss Market Index (SMI) geführten Firmen stieg er 2021 gar von 13 auf 19 Prozent. Auf der Ebene des Verwaltungsrats beträgt der Anteil weiblicher Mitglieder mittlerweile 26 Prozent.

Im Vergleich dazu: in Österreich wurden 2022 8,9 % der Positionen in den Geschäftsführungen und 24,7 % der Aufsichtsratsposten bei den 200 umsatzstärksten Unternehmen von Frauen besetzt. Damit ging der Frauenanteil in den Geschäftsführungen leicht zurück, während er bei den Aufsichtsräten auf einen erneuten Höchststand stieg.

**Hilft das Gesetz zur Frauenquote, das nicht nur die Privatwirtschaft, sondern auch den öffentlichen Dienst bzw. die Bundesbehörden in die Pflicht nimmt?**

Ich denke das ist ein wichtiger und notwendiger Schritt. Generell meinte Frau Lisa Paus – unsere Bundesministerin für Familie, Frauen, Senioren und Jugend – ja: „Es geht voran

– das zweite Führungspositionen-Gesetz wirkt“. Lassen wir uns überraschen.

**Was sollte passieren, dass sich hier mehr ändert?**

Ich denke, dass wir auf Dauer um eine verpflichtende Quote leider nicht herumkommen werden, obwohl das sicher viele – genau wie ich auch gehofft hatten – aber das „Apell- bzw. Freiwilligkeitsprinzip“ hat leider bisher nicht weitreichend genug funktioniert.

**Vielen Dank für das Gespräch!**