

Die Serie im DialoQ Magazin:

FRAUEN

im Gesundheitswesen



Wenn wir uns als Gesellschaft zukunftsfähig aufstellen wollen, dann müssen wir in allen Lebensbereichen allen Menschen dieselben Chancen einräumen. Das gilt für Frauen und Männer natürlich ebenso wie für Menschen ohne binäre Geschlechtsidentität, es gilt für Menschen jeder Hautfarbe, für Vegetarier wie Fleischesserinnen, Hindus, Christen oder Muslime. Die Liste ließe sich endlos fortsetzen. Klar ist: Chancengleichheit ist ein Gebot der Stunde, auch und gerade im Gesundheitswesen.

An einem der heißesten Tage des Jahres haben wir **Stefanie Stoff-Ahnis**, stellvertretende Vorstandsvorsitzende des GKV-Spitzenverbands, in der Berliner Reinhardtstraße besucht, um mit ihr über Karrieremöglichkeiten von Frauen im Gesundheitswesen im Allgemeinen und ihren eigenen Weg zu sprechen.

DialoQ im Gespräch mit Stefanie Stoff-Ahnis

„Es ist nicht selbstverständlich, dass ich hier an dieser Position sitze“

» **Liebe Frau Stoff-Ahnis, was meinen Sie: Sind die Karrierechancen von Frauen im deutschen Gesundheitssystem eher besser oder eher schlechter als in anderen Branchen? Wo sehen Sie die Gründe dafür?**

Da Sie mit dem Spitzenverband ja auch für die Kassen in ihrer Gesamtheit sprechen: Der Blick auf die

Führungsetagen der GKV zeigt einen respektablen Frauenanteil. Vorstandspositionen hingegen sind noch immer männlich dominiert. Woran liegt das Ihrer Ansicht nach?

Im deutschen Gesundheitswesen sind die Chancen für Frauen solide, etwa in den Bereichen der gesetzlichen Krankenkassen oder ihrer Verbände,

aber auch in der Politikberatung. Solide heißt allerdings auch: Da ist noch Luft nach oben. Auf den mittleren Führungsebenen sehen wir viele Frauen in Fach- und Führungspositionen. Im Gesundheitswesen ist es nicht anders als in vielen anderen Branchen: In den oberen Entscheidungsebenen ist der Frauenanteil noch gering.

» Fortsetzung auf Seite 6



Stefanie Stoff-Ahnis

hat direkt nach dem 2. juristischen Staatsexamen begonnen, im Gesundheitswesen zu arbeiten. Bereits 2006 wechselte sie zur AOK Nordost, wo sie verschiedene Funktionen innehatte, zuletzt die der Geschäftsleitung. 2019 wurde sie in den Vorstand des GKV-Spitzenverbands berufen, seit Juli 2024 ist die zweifache Mutter dessen stellvertretende Vorstandsvorsitzende.



» Fortsetzung von Seite 5

Konkret in Zahlen für die gesamte Branche ausgedrückt:

- > **71 Prozent** der Menschen, die im Gesundheitswesen arbeiten, sind Frauen.
- > **29 Prozent** der Führungspositionen sind weiblich besetzt.
- > **17 Prozent** der Mitarbeitenden in den Top-Etagen sind Frauen.
- > **Nur 11 Prozent** der Vorstände sind weiblich.

Diese Zahlen sprechen eine klare Sprache: Es muss was passieren.

Sie fragten nach den Gründen. Hier sehe ich vor allem die Tatsache, dass sich die klassischen Karrierepfade und Netzwerke grundsätzlich innerhalb der bestehenden Strukturen reproduzieren. Man sucht, was man kennt und was man schon mal hatte, und so besetzt man auch Stellen: mit Menschen ohne Unterbrechungen im Lebenslauf, die eine hohe zeitliche Verfügbarkeit mitbringen. Das sind typischerweise immer noch Männer.

„Es muss was passieren.“

Hierzu passt eine kürzliche Beobachtung in unserem wichtigsten Gremium der Selbstverwaltung. In der letzten Sitzung von Herrn Professor Hecken als Unparteiischem Vorsitzenden des G-BA wurden feierliche Abschiedsworte gesprochen, zunächst durch ihn selbst, dann durch die Trägerorganisationen und die Patientenvertretung. Es sprachen neben Herrn Professor Hecken jeweils die Vorsitzenden, und das waren allesamt Männer. Hier sehen wir nun zukünftig auch eine Veränderung. Seit Juli sitzen zwei Frauen als Unparteiische Mitglieder im G-BA, neben Frau Karin Maag auch Frau Dr. Sonja Op-tendrenk als Unparteiische Vorsitzende.

» **Um vom Allgemeinen zu Ihnen persönlich zu kommen: Inwieweit war Ihr Weg in die Führungsposition im GKV-Spitzenverband möglicherweise davon geprägt, dass Sie eine Frau sind? Mögen Sie über Ihre eigenen Erfahrungen - gute wie auch schlechte - als Frau im Gesundheitssystem berichten? Wie vereinbaren Sie persönlich Beruf und Familie? Welche Hürden mussten Sie nehmen, oder wo war es leicht für Sie, und weshalb?**

Es ist nicht selbstverständlich, dass ich als Frau hier in dieser Position sitze. Für so eine Karriere braucht es immer Förderer, Vorgesetzte, Menschen, die an einen glauben und Türen öffnen. Außerdem braucht es das Glück, mit der richtigen Qualifikation zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein. Krankenkassen haben viele Gestaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten. Und genau dieses Mitgestalten hat mich interessiert. Auf der anderen Seite war ich als Juristin für die GKV in der Mitte der 2000er Jahre auch als Arbeitnehmerin attraktiv. So habe ich bei der damaligen AOK Berlin direkt Führungsverantwortung übernehmen dürfen. Zu der Zeit war deren Finanznot bekanntermaßen groß, individuelle Vertragsgestaltungen mit Leistungspartnern bekamen Bedeutung. Es gab wenige Jahre später zwei große Fusionen. Auch da war juristischer Sachverstand gefragt. Und mit

Leitungserfahrung, Mut und Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, war ich da zur rechten Zeit am rechten Ort.

Das ist aber nicht alles, denn ohne ein verständnisvolles Umfeld wäre mein Weg so nicht möglich gewesen. Mein Mann und ich haben früh gemeinsam entschieden: Wir wollen Kinder, und wir wollen beide voll berufstätig sein. Dann haben wir uns überlegt, wie das passen kann. Uns half ein verlässliches Netzwerk aus Großeltern und Betreuern, die an den Nachmittagen die Kinder hüteten. Aber ich habe natürlich auch auf vieles verzichtet, konnte nicht bei jeder Kindergarten- oder Schulveranstaltung dabei sein, die Kinder nie zum Sportverein begleiten.

„gutes Teamplay mit meinem Mann“

Übrigens noch etwas zum Thema Familie: Der größere Altersabstand zwischen unseren beiden Kindern ist kein Zufall. Dadurch hatte ich die Möglichkeit, direkt nach der Elternzeit wieder voll zu arbeiten. Für mich hat das nur durch gutes Teamplay mit meinem Mann funktioniert. Dass wir beide aus der Berliner Gegend stammen und deshalb hier sowohl ein familiäres Umfeld als auch einen langjährigen Freundeskreis haben, hat ganz sicher auch geholfen.

» **Sicher beeinflusst Ihre eigene Erfahrung auch Ihren Umgang mit dem Thema Frauenförderung. Haben Sie als Arbeitgeberin dazu eine Strategie und/oder konkrete Pläne? Wie sieht es mit der Parität bei Ihnen in der Organisation aus?**

Zuallererst hoffe ich natürlich, dass ich mit meinem beruflichen Werdegang und zugleich Kindern und Familie ein Vorbild für andere Frauen sein kann. Mir hat vor vielen Jahren mal eine Vorgesetzte, die Vorständin war, ganz nüchtern gesagt: „Mit Kindern geht das nicht.“ Ich bin wirklich froh, das widerlegt zu haben. Auch für mich persönlich, denn mir war immer beides wichtig, und ich brauche auch diese Balance, um gesund und leistungsfähig zu sein.

Nun zu uns als Arbeitgeber: Hier in Berlin beträgt der Frauenanteil unter allen Beschäftigten 55,7 Prozent. An unserem Standort Bonn, bei der DVKA, arbeiten sogar 60,6 Prozent Frauen. Als GKV-Spitzenverband beschäftigen wir überwiegend Fachexpertinnen und -experten. An beiden Standorten zusammen tragen derzeit 101 Menschen überhaupt Führungsverantwortung, davon sind 39,6 Prozent Frauen. Wenn ich die verschiedenen Ebenen in Berlin betrachte, dann haben wir auf Teamleitungsebene immerhin 56 Prozent Frauen, die Führungsaufgaben wahrnehmen. Auf der Referatsleitungsebene sind es 30,3 Prozent Frauen, und im Bereich der Abteilungs- und Stabsbereichsleitung sind es noch 21,4 Prozent. Da ist also noch Luft nach oben, das sehen wir ganz selbstkritisch, und wir sind an dem Thema auch dran.

Was tun wir dafür konkret? – Wir entscheiden über Einstellungen rein nach Eignung, Befähigung und Leistung. Und das heißt, Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Unsere tarifvertraglichen Regelungen geben transparent Auskunft zu den Bedingungen, vor allem zur Vergütung.

„Ich versuche immer Türen zu öffnen“

Dann sind unsere Rahmenbedingungen auch familienfreundlich. Wir haben ja alle in der Pandemie gelernt, dass wir viel flexibler arbeiten können, als wir das früher dachten. Wir ermöglichen bis zu 50 Prozent mobiles Arbeiten und auch flexible Gleitzeitlösungen. Das heißt etwa: Niemand muss sich hier einen ganzen Tag freinehmen, weil ein Kind geimpft werden soll. Zu den Rahmenbedingungen gehört zudem, dass wir bewusst Tandems fördern und damit Jobsharing auch in Führungsrollen ermöglichen.

Wir als GKV-Spitzenverband nehmen den Förderauftrag des Bundesgleichstellungsgesetzes sehr ernst. Unsere Personalentwicklung geht gezielt auf Mitarbeitende zu – Frauen wie Männer gleichermaßen – und bietet individuelle Förderung und Einzelcoachings an. Darüber hinaus haben wir gezielt unterstützende Fördermaßnahmen etabliert, um den Anteil an Frauen in den Führungspositionen zu erhöhen; dazu gehören neben der Personalentwicklung ein Führungskräfteentwicklungsprogramm sowie Coachings und Orientierungsmaßnahmen. Wenn die Babyboomer in Rente gehen, wollen wir den Wechsel in den Führungsebenen gezielt für mehr Gleichstellung nutzen.

» **Stehen Sie auch persönlich als Mentorin zur Verfügung?**

Als individuelle Mentorin nicht – das lässt meine Zeitplanung leider nicht zu. Aber ich freue mich tatsächlich immer darüber, dass ich ja auf der Arbeitsebene mit ganz vielen unterschiedlichen Kolleginnen und Kollegen hier im Haus quasi täglich in den Austausch komme, und da entsteht natürlich auch ein persönlicher Kontakt. In diesem Rahmen bin ich immer ansprechbar – für Frauen wie für Männer.

Was ich persönlich mache: Ich versuche immer Türen zu öffnen, so wie man mir damals auch Türen geöffnet hat. Wenn ich Mitarbeitende erlebe, die engagiert und qualifiziert sind, dann vertraue ich sie beispielsweise mit einer Projektleitung. Hier nehme ich Frauen besonders in den Blick.

» **Welche wichtigen Aspekte haben wir womöglich vergessen? Was liegt Ihnen persönlich zum Thema „Frauen im Gesundheitssystem“ noch am Herzen?**

Mir ist wichtig zu betonen, dass es beim Thema Frauen in der GKV und in der Gesundheitspolitik nicht nur um Gleichstellung im engeren Sinne geht, sondern um die Zukunftsfähigkeit unseres Gesundheitswesens. Die gesetzliche Krankenversicherung ist ein hochkomplexes, gesellschaftlich zentrales System. Unterschiedliche Perspektiven in Führung und Entscheidung sind hier ein echter Mehrwert. Da unser System hauptsächlich von Frauen getragen wird, muss sich das auch in der Führung widerspiegeln. Dabei geht es nicht darum, jemanden zu bevorzugen oder zu benachteiligen, sondern alte Strukturen im System zu verändern. Ich bin fest überzeugt, dass unser Gesundheitssystem von einer Geschlechterparität in den Top-Etagen profitieren würde.

„Gesundheitssystem würde von Geschlechterparität in den Top-Etagen profitieren“

Gleichzeitig gehört zur Wahrheit auch: Entwicklung und Aufstieg setzen die eigene Entscheidung voraus. Verantwortung zu übernehmen, führen zu wollen – das braucht Bereitschaft, Mut und Engagement. Frauen müssen sich diese Rollen zutrauen und sie aktiv anstreben. Solche Frauen, die sich trauen und bereit sind, Führungsverantwortung zu übernehmen, müssen wir frühzeitig stärken.

Wir haben heute eine Generation hervorragend qualifizierter Frauen. Wir sollten alles daransetzen, dass sie zentrale Führungspositionen besetzen. Dafür müssen wir die systemischen Voraussetzungen schaffen. Das ist nicht nur eine Frage der Fairness, sondern auch eine Frage von mutigen Entscheidungen.

» **Vielen herzlichen Dank für Ihre Offenheit und Ihre Zeit, liebe Frau Stoff-Ahnis!**