



HESSISCHER LANDTAG

24. 08. 2020

Kleine Anfrage

Dr. Daniela Sommer (SPD) vom 14.07.2020

Frauenanteil in den Vorständen der gesetzlichen Krankenkassen und Antwort

Minister für Soziales und Integration

Vorbemerkung Minister für Soziales und Integration:

Die nachfolgenden Antworten beziehen sich ausschließlich auf die landesunmittelbaren Krankenkassen, d.h. die AOK-Die Gesundheitskasse in Hessen, Merck BKK, BKK Karl Mayer, BKK Herkules, BKK Werra-Meissner.

Diese Vorbemerkung vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

- Frage 1. Wie hoch ist derzeit der absolute und prozentuale Frauenanteil in den Vorständen der gesetzlichen Krankenkassen in Hessen?
- a) Allgemeine Ortskrankenkassen
 - b) Ersatzkassen
 - c) Betriebskrankenkassen
 - d) Innungskrankenkassen

Zu Frage 1 a: Nach Auskunft der AOK - Die Gesundheitskasse in Hessen (AOK Hessen) mit Schreiben vom 28. Juli 2020 liegt im Jahr 2019 der prozentuale Frauenanteil im Vorstandsteam (incl. Bevollmächtigung des Vorstandes) der AOK Hessen bei 33%.

Zu Frage 1 b: Dazu liegen der Landesregierung keine Erkenntnisse vor.

Zu Frage 1 c: Nach Auskunft des BKK Landesverbandes Süd mit Schreiben vom 22. Juli 2020 sieht der absolute und prozentuale Frauenanteil wie folgt aus:

	absolute Zahl	prozentualer Anteil
BKK Herkules	0	0
BKK Karl Mayer	0	0
Merck BKK	0	0
BKK Werra-Meissner	0	0

Zu Frage 1 d: Dazu liegen der Landesregierung keine Erkenntnisse vor.

- Frage 2. Wie hoch ist derzeit der absolute und prozentuale Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands der gesetzlichen Krankenkassen in Hessen?
- Allgemeine Ortskrankenkassen
 - Ersatzkassen
 - Betriebskrankenkassen
 - Innungskrankenkassen

Zu Frage 2 a: Nach Auskunft der AOK Hessen mit Schreiben vom 28. Juli 2020 liegt im Jahr 2019 der prozentuale Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes (Ebene Hauptabteilungs- und Stabsbereichsleitung) in der AOK Hessen bei 21 %. Absolut seien dies drei Frauen (Auswertungszeitpunkt: Dezember 2019).

Zu Frage 2 b: Dazu liegen der Landesregierung keine Erkenntnisse vor.

Zu Frage 2 c: Nach Auskunft des BKK Landesverbandes Süd mit Schreiben vom 22. Juli 2020 sieht der absolute und prozentuale Frauenanteil wie folgt aus:

	absolute Zahl	prozentualer Anteil
BKK Herkules	3	50
BKK Karl Mayer	2	100
Merck BKK	2	40
BKK Werra-Meissner	0	0

Zu Frage 2 d: Dazu liegen der Landesregierung keine Erkenntnisse vor.

Frage 3. Welche Maßnahmen haben die gesetzlichen Krankenkassen in Hessen ergriffen, um den Frauenanteil in ihren Vorständen und in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes zu erhöhen?

Allgemeine Ortskrankenkassen:

Die AOK Hessen teilt mit Schreiben vom 28. Juli 2020 mit, dass im Jahr 2016 bei der AOK Hessen die Funktion „Bevollmächtigte des Vorstands“ mit einer Frau besetzt worden sei. Sie engagiere sich darüber hinaus als Patin des internen Potenzial-Netzwerks, einem Förderprogramm für Frauen mit Führungspotenzial. Der Vorsitzende des Vorstands ist Pate des internen Mentoring-Programms der AOK Hessen, das ebenfalls einen starken Fokus auf der Förderung von Frauen habe.

Die Positionen unterhalb des Vorstands (= Hauptabteilungsleitungen) werden für Neubesetzungen bei Vakanzen regelhaft ausgeschrieben und alle geeigneten Bewerberinnen werden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den Gesprächen teil und seien in den Besetzungsprozess intensiv beratend eingebunden. Um den Anteil der Frauen in dieser Führungsebene zu fördern, setze die AOK Hessen mehrere Hebel an. Einerseits wirkt die Vorbildfunktion und Sichtbarkeit von Frauen in höheren Führungspositionen. Dieses werde ergänzt durch den Dialog mit externen weiblichen Führungskräften höherer Leitungsebenen sowie die systematische Weiterentwicklung von qualifizierten Frauen für diese Aufgaben. Die internen Potenziale für die künftige Besetzung von Hauptabteilungsfunktionen (erste Ebene unterhalb des Vorstands) rekrutierten sich insbesondere aus der Ebene der Abteilungsleitungen. Hier habe man durch eine kontinuierliche Förderarbeit - vergleiche hierzu Beantwortung zu Frage 4 - in den letzten Jahren eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils erreichen können.

Der Frauenanteil auf den einzelnen Führungsebenen wird regelmäßig evaluiert und ist Bestandteil eines jährlichen Berichts der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Vorstand.

Betriebskrankenkassen:

Der BKK Landesverband Süd teilt mit Schreiben vom 22. Juli 2020 mit, von den Betriebskrankenkassen sei unisono gemeldet worden, dass keine spezifischen Maßnahmen ergriffen werden und für die Besetzung einer Stelle in der ersten Führungsebene zunächst die Qualifikation zähle, unabhängig vom Geschlecht.

Frage 4. Wie viele der gesetzlichen Krankenkassen in Hessen verfügen über ein Führungskräfte-Förderprogramm, das sich speziell an Frauen richtet?

Allgemeine Ortskrankenkassen:

Nach Mitteilung der AOK Hessen mit Schreiben vom 28. Juli 2020 bietet die AOK Hessen mit ihrem internen Konzept „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ umfangreiche Fördermaßnahmen für Frauen – insbesondere auch mit dem Fokus auf Führungsfunktionen. Die frauenspezifischen Maßnahmen seien gebündelt im internen Service „Beruf und Karriere“ mit eigenen Ansprechpersonen.

Zu diesem Service zählen die Bausteine:

- Information und Beratung,
- Förderprogramme und
- Netzwerke.

Die Angebote gehen hierbei in besonderer Weise darauf ein, dass Karrierewege zunehmend individualisiert werden und Erwartungen an die AOK Hessen als Arbeitgeberin sich je nach Lebensphase verändern können.

Zu den Bausteinen im Einzelnen:

Im Themenfeld Information und Beratung werden individuelle Beratungen für Frauen zur beruflichen Entwicklung, Business-Coaching sowie zukünftig auch eine Stärkenberatung für Frauen mit Führungspotenzial angeboten.

Mehrere Förderprogramme für Frauen – insbesondere mit dem Ziel der Übernahme von Führungspositionen – werden seit vielen Jahren umgesetzt. Hierzu zähle das Potenzial-Netzwerk für Frauen mit Führungspotenzial, das 24 Monate dauere.

Weitere Förderprogramme seien „Mentoring“ und „Führung kennen lernen“. Im Mentoring werden weibliche Führungspotenziale durch Mentoren und Mentorinnen der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands, im Programm „Führung kennen lernen“ durch die zweite Führungsebene auf dem Weg der beruflichen Entwicklung begleitet.

Ein Cross-Mentoring mit anderen Arbeitgebern ergänze die Förderprogramme und gebe Frauen die Möglichkeit, sich zusätzlich mit Führungskräften anderer Unternehmen auszutauschen.

Mit jährlich zwei großen Netzwerktreffen sei seit über 10 Jahren ein Frauennetzwerk bei der AOK Hessen etabliert. Bei den Veranstaltungen werden ebenfalls Impulse zur eigeninitiierten beruflichen Entwicklung und zum Ausbau der Kompetenzen gesetzt.

Beruf, Familie, Pflege und Privatleben müssen auch für Führungskräfte vereinbar sein. Ein wichtiges Instrument hierfür seien in der AOK Hessen die Modelle zur flexiblen Arbeitsorganisation, die sogenannte „Flexi-Führung“. In Kooperation mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration und weiteren Arbeitgebern habe die AOK Hessen eine Broschüre herausgegeben: „Ganz individuell: Flexible Führung – da geht was! Erprobte Arbeitsmodelle“. Der AOK Hessen sei es gelungen, unter anderem mit Hilfe dieser Maßnahmen den Frauenanteil in Führung seit 10 Jahren jährlich kontinuierlich zu steigern, so dass die Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2019 sogar übertroffen werden konnten.

In der Fortschreibung des Gleichstellungsplans bis zum Jahr 2022 werde eine konzeptionelle Weiterentwicklung des Projekts „Geschlechtsspezifische Attraktivität von Führung“ als Maßnahme für eine zukunftsorientierte Ausrichtung der Förderprogramme für Frauen verankert, um die erreichten Ergebnisse zu sichern und auszubauen.

Die AOK Hessen nehme darüber hinaus regelmäßig an der Rekrutierungsmesse women&work, der europäischen Leitmesse für Frauen & Karriere, teil. Seit dem Jahr 2004 ist die AOK Hessen zudem Trägerin des audit berufundfamilie-Zertifikats.

Betriebskrankenkassen:

Der BKK Landesverband Süd teilt mit Schreiben vom 22. Juli 2020 mit, es wurde alleinig von der Merck BKK angegeben, dass die Mitarbeiterinnen an einem speziellen Führungskräfteprogramm des Trägerunternehmens (Merck Group) für Frauen teilnehmen können. Die anderen Betriebskrankenkassen haben keine Führungskräfte-Förderprogramme, die sich speziell an Frauen richten.

Frage 5. Sieht sie Handlungsbedarf, um den derzeitigen Frauenanteil in den Gremien der Selbstverwaltung im Gesundheitswesen zu erhöhen? Falls ja, in welchen Gremien sieht sie diesen?

Bisher bestehen keine Verpflichtungen zur angemessenen Repräsentanz von Frauen in den Selbstverwaltungsgremien, d.h. den Verwaltungsräten, der gesetzlichen Krankenkassen (siehe Frage 6). Erstmals mit Verabschiedung des MDK-Reformgesetzes vom 14. Dezember 2019 wird ein verbindlicher Frauenanteil im Verwaltungsrat des Medizinischen Dienstes sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene vorgegeben (§§ 279, 282 SGB V). Die Umsetzung dieser Neuregelung muss bis Ende 2020 erfolgen. Wenn sich diese Neuregelung bewähren, sollte seitens der hier zuständigen Bundesministerien eine Übertragbarkeit auf weitere Selbstverwaltungsorgane im Gesundheitswesen geprüft werden.

Frage 6. Welche gesetzlichen Vorgaben gibt es derzeit, die eine angemessene Repräsentanz von Frauen in den Organen der Körperschaften der Selbstverwaltung im Gesundheitswesen sicherstellen?

In § 35a SGB IV bzw. §§ 43, 44 SGB IV finden sich die einschlägigen gesetzlichen Regelungen zum Vorstand bzw. Verwaltungsrat der gesetzlichen Krankenkassen. Spezielle Vorgaben zur angemessenen Repräsentanz von Frauen enthalten diese Regelungen nicht.

In Bezug auf den Vorstand einer gesetzlichen Krankenkasse finden sich in § 35a Abs. 6 SGB IV ausschließlich fachliche Vorgaben. In Bezug auf die Zusammensetzung des Verwaltungsrates gibt es lediglich Vorgaben zur Vertretung der Versicherten und Arbeitgeber (§ 44 SGB IV).

Frage 7. Welche Maßnahmen hält die Landesregierung für geeignet, um die Selbstverwaltung im Gesundheitswesen zu verpflichten, den Frauenanteil in ihren Gremien zu erhöhen?

Siehe Antwort zur Frage 5.

Wiesbaden, 18. August 2020

Kai Klose