

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 Fleischesser, Radfahrer und Autofahrer, Hindus, Christen oder Muslime. Die Liste ließe sich endlos fortsetzen. Klar ist: Chancengleichheit ist ein Gebot der Stunde, auch und gerade im Gesundheitswesen. Eine, die weiß, wovon sie spricht, ist Sigrid König, Vorständin des BKK Landesverbands Bayern. Wir haben mit ihr über Frauenförderung, Chancengleichheit und Rollenvorbilder gesprochen.

„WO MUT GEFRAGT IST, SIND VERSTÄRKT AUCH FRAUEN AM HEBEL.“

>> Guten Tag, Frau König! Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, mit uns über das wichtige Thema „Frauen in der GKV“ zu sprechen. Sie sind ja eine Vorreiterin bei der Verwendung des Begriffs „Vorständin“ gewesen, der seit 2013 auch so im Duden steht. Daraus schließen wir, dass Ihnen das Thema „Frauen in Führungsverantwortung“ ein wichtiges Anliegen ist. Weshalb treibt Sie das Thema auch über die eigene Karriere hinaus um?

Wir brauchen viel mehr Frauen in Führungspositionen, denn es gibt sie zu Hauf, die Frauen, die wirklich führen können. Viele Männer und mindestens ebenso viele Frauen haben gleichermaßen und unabhängig von ihrem biologischen Hintergrund Talent und Potenzial für Führung. Wichtig ist nur, dass sie selbst und andere dies erkennen und mutig in die Führung gehen.

Als Führungspersönlichkeit ist es doch elementar, den Menschen zugewandt zu sein, gut zuzuhören, aus der Vogelperspektive auf die Dinge zu schauen oder klare Entscheidungen treffen zu können. Das können Frauen ebenso gut wie Männer. Letztlich entscheidend ist zu erkennen, mit welcher inneren Einstellung ich an die Führungsaufgabe herangehe.

Mut, sich Führung zuzutrauen, halte ich für immens wichtig. Manchmal fehlt Frauen genau dieser Mut. Als ich 2010 als Vorständin anfang, war es mutig, mich Vorständin zu nennen, obwohl dieses Wort damals noch sehr ungebrauchlich war und vielfach auf Unverständnis stieß. Mein Ziel war, dass die Bezeichnung innerhalb von fünf Jahren im Duden steht. Es ging schneller.

„WIR BRAUCHEN VIEL MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN.“

>> Sind die Karrierechancen von Frauen im GKV-System Ihrer Einschätzung nach eher besser oder eher schlechter als in anderen Branchen? Wo sehen Sie die Gründe dafür?

Frauen haben in der Gesetzlichen Krankenversicherung grundsätzlich gute Chancen, in die erste Leitungs- und Vorstandsebene zu kommen. Bei uns im BKK Landesverband Bayern sind wir auf der ersten und zweiten Führungsebene mit überaus qualifizierten Personen je zur Hälfte weiblich und zur Hälfte männlich besetzt.

Gerade im Gesundheitswesen arbeiten sehr viele Frauen. Daher gibt es rein statistisch ein überproportionales Po-



tenzial für weibliche Führungskräfte. Leider nutzt die GKV – wie viele andere weiblich dominierte Bereiche im Gesundheitswesen auch – diese Kraft noch nicht adäquat; da gibt es noch sehr viel Luft nach oben. Führungskräftetrainings und Persönlichkeitscoaching wären gute Maßnahmen, die Potenziale, die bei den weiblichen Beschäftigten liegen, zu heben.

>> Als Vorständin vertreten Sie insbesondere das BKK-System. Ist die Betriebliche Krankenversicherung in der Förderung von Frauen in Führungspositionen ein Vorreiter, oder dienen andere Systeme eher als Vorbild?

Das BKK-System kann sich durchaus sehen lassen – knapp zwei Drittel der Vorständinnen in der GKV stehen einer Betriebskrankenkasse vor.

>> Fortsetzung auf Seite 6

Gleichwohl sind auch im BKK-System die Vorstandsetagen überwiegend männlich besetzt. Ich sehe also auch bei den Betriebskrankenkassen noch viel Potenzial für mehr Frauen in Führungspositionen, insbesondere in der ersten, aber auch in der zweiten Führungsebene.

Wenn Sie mich nach Vorbildern fragen, fällt mein Blick schnell auf Skandinavien. Ein fantastisches Beispiel ist Finnland, das mit Sanna Marin nicht nur eine sehr kluge, junge Frau an die Spitze gebracht hat, auch der weit überwiegende Teil ihres Kabinetts ist weiblich. Die Skandinavier sind zum Beispiel, was familienfreundliche Arbeitszeitmodelle angeht, um Vieles weiter. Junge Eltern sind dort selbstverständlicher dabei, Erziehungsurlaube zu teilen. In Deutschland ist es immer noch nicht selbstverständlich, dass ein Vater über einen längeren Zeitraum Elternzeit nimmt. In Skandinavien werden Väter, die sich der Familienrolle komplett entziehen oder nur ein paar Alibiwochen einschieben, im Berufsumfeld schräg angesehen.

Das familiäre Rollenbild ist bei uns noch sehr klassisch geprägt, und das prägt auch das berufliche Umfeld. Da müssen wir noch ganz viele Bilder in ganz vielen Köpfen verändern, um ein ungezwungenes Rollenverständnis zu leben.

„... GESUNDHEIT UND GESUNDE FÜHRUNG FÄNGT BEI JEDEM MENSCHEN SELBST AN...“

>> Welche Ansätze zur Förderung und Unterstützung von Frauenkarrieren verfolgen Sie beim BKK LV Bayern, welche verfolgen Ihre Mitgliedschaften? Wo sehen Sie Nachholbedarf?

Bei der Besetzung von Führungspositionen mache ich keine Geschlechtsunterschiede. Entscheidend sind für mich die persönlichen Qualitäten, die die Person mitbringt. Wie sehr ist sie neben ihren Fachkenntnissen veränderungswillig, selbstreflektiert, zugewandt oder resilient? Ich selbst habe parallel zum Beginn meiner Vorstandstätigkeit eine dreijährige Coaching-Ausbildung mit Schwerpunkt „Arbeit mit dem Unterbewusstsein“ gemacht. Bei einer solchen Ausbildung ist die Bearbeitung der eigenen unbewussten Muster mindestens so wichtig wie die Einübung von Coachingtechniken. Diese Erfahrung bringe ich nun sowohl in die Personalauswahl als auch in meine inhaltliche Tätigkeit ein. Denn Gesundheit und gesunde Führung fängt bei jedem Menschen selbst an. Zu den Gewinnern gehören die Menschen, die sich mutig trauen, ihre eigenen Muster und Glaubenssätze zu hinterfragen und zu ändern.

>> Frauen führen anders als Männer“, heißt es oft. Warum und inwiefern ist das Ihrer Meinung nach so? Und wie bewerten Sie die Unterschiede?

Jeder Typ Mensch führt anders. Natürlich unterscheiden sich Frauen und Männer, aber grundsätzlich hat doch jede Person ihren individuellen Führungsstil. Wichtig ist für mich, dass die Führung auf positiven Werten basiert: Neutral und sachlich, wohlwollend und mit viel Verständnis für die individuelle Situation der Mitarbeitenden. Und dass die Person sich statt auf ihren Verstand vor allem auf ihre Intuition verlassen kann. Denn diese ist dem Verstand meiner Ansicht nach weit überlegen. Da ich selbst sehr leistungsorientiert und vernunftgemäß erzogen wurde und den Wandel zu einem intuitiven Menschen vollzogen habe, weiß ich, wovon ich rede.

Die Kunst einer guten Führungspersönlichkeit sehe ich darin, Potenziale anderer Menschen zu erkennen und entsprechend zu fördern. Wichtig ist auch, klar und sachlich Positionen zu vertreten und Probleme auf den Tisch zu bringen, statt sie darunter zu kehren. Offen mit allen Beteiligten etwaige Konflikte zu lösen und Kompromisse zu finden, erfordert zum Beispiel Fähigkeiten der Mediation.

Wenn ich für meine Art des Führens aus meinem Haus und in meinem beruflichen Umfeld positives Feedback erhalte, führe ich das nicht darauf zurück, dass ich eine Frau bin.

„FRAUEN HABEN AUCH IN DER GKV VIELE CHANCEN, DIE DARAUFWARTEN, GENUTZT ZU WERDEN.“

>> Last but not least: Mögen Sie über Ihre eigenen Erfahrungen (gute wie schlechte) als Frau in der GKV berichten?

Bei mir persönlich war es so, dass mir die Führungsetappen in meiner beruflichen Laufbahn meistens zugeflogen sind. Meine Eltern achteten sehr darauf, dass ich die gleichen Chancen bekomme wie meine Brüder. Mit diesem Selbstverständnis von Chancengleichheit habe ich mich auf meinen beruflichen Weg gemacht.

Natürlich mache ich im Gesundheitswesen insgesamt auch schlechte Erfahrungen mit Führungskräften, die von Rechthaberei, Eitelkeit und Machtgier geprägt sind. Und, ja, das sind meistens Männer. Leider haben wir im Haißschüssel Gesundheitswesen von diesem Schlag Führungskräfte noch viel zu viele.

Der Grund dafür mag an der Milliardenschwere der Budgets liegen, die wir im Gesundheitswesen bewegen. Häufig stehen rein wirtschaftliche Interessen, Standesdenken oder übertriebener Egoismus im Zentrum des Handelns. In diesem Zusammenhang wird zu gerne mit Macht im negativen Sinn gearbeitet.

>> Welche wichtigen Aspekte haben wir womöglich vergessen? Was liegt Ihnen persönlich zum Thema „Frauen in der GKV“ noch am Herzen?

Frauen haben auch in der GKV viele Chancen, die darauf warten, genutzt zu werden. Oft braucht es nur Mut und Entschlossenheit, einen neuen Weg einzuschlagen.

Überall dort, wo Mut gefragt ist, sind verstärkt auch Frauen am Hebel. Daher mein Appell: Frauen, wenn Ihr Euch Führung zutraut und Freude daran habt, zögert nicht, fordert ein und greift zu!



SIGRID KÖNIG

Sigrid König, 1961 in Bamberg geboren, ist seit Juli 2010 Vorständin des BKK Landesverbandes Bayern. Die Volljuristin hat zuvor verschiedene leitende Positionen im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (StMAS) innegehabt, so die Leitung der Bereiche Krankenversicherung, Sozialhaushalt und zuletzt Pflege. Weitere Berufsstationen führten Sigrid König in die Bayerische Staatskanzlei, als kommissarische Leiterin in Form einer Staatskommissarin für das StMAS in die Kassenzahnärztliche Vereinigung Bayerns und für den BKK Landesverband Bayern als kommissarische Leiterin in die BKK AKS. Sigrid König ist Mitglied des Kuratoriums des Zentrums für Qualität in der Pflege (ZQP) und hat einen Abschluss der Master Coaching-Ausbildung.