

„DA IST NOCH VIEL LUFT NACH OBEN.“

Wir freuen uns sehr, mit Frau Dr. Doris Pfeiffer, Vorstandsvorsitzende des GKV-Spitzenverbands, eine nicht nur prominente, sondern auch erfahrene Vertreterin der GKV als Interviewpartnerin gewonnen zu haben, die neben der Sicht ihres Verbands auch ihre persönlichen Erfahrungen mit uns teilt.

» Guten Tag, Frau Dr. Pfeiffer, und vielen Dank, dass Sie sich Zeit für unser Interview nehmen. Darin soll es ja heute um das Thema „Frauen in der GKV“ gehen. Sie selbst sind ein Beleg dafür, dass der GKV-Spitzenverband in dieser Hinsicht gut aufgestellt ist. Abgesehen von der Vorstandsebene, wo Frauen eindrucksvolle zwei Drittel der Posten besetzen – wie sieht es denn bei Ihnen im Haus mit dem Frauenanteil aus?

Im Verwaltungsrat des GKV-Spitzenverbandes beträgt der Frauenanteil bei den ordentlichen Mitgliedern 13,5 Prozent; 7 von 52 Mitgliedern sind weiblich. Seit Gründung des GKV-Spitzenverbandes bekleiden zwei Männer die Ämter der Vorsitzenden des Verwaltungsrates. Der Frauenanteil bei den stellvertretenden Mitgliedern liegt mit 23,5 Prozent höher. In absoluten Zahlen heißt das: Unter den 85 Mitgliedern gibt es 20 Frauen. Das ist kein Zufall. Für ein Ehrenamt muss man Menschen gewinnen. Sie müssen nicht nur bereit sein, sich zu engagieren und ihre Zeit in diese Arbeit zu investieren. Vielmehr muss auch das Umfeld ihnen ein solches Engagement ermöglichen. Bisher fällt es Frauen offenbar leichter, wenn es „nur“ um die Stellvertretung geht.

Wenn sich das ändern soll, braucht es eine politische und gesellschaftliche Unterstützung für Frauen. Da ist noch viel Luft nach oben.

In unserer zweiten Führungsebene, also direkt unterhalb des Vorstands, gibt es derzeit drei Frauen und elf Männer. Da hat sich die überdurchschnittliche Frauenrepräsentanz aus der Vorstandsebene noch nicht fortgesetzt. Aber eine positive Entwicklung in diese Richtung ist sichtbar: Es gibt eine zusätzliche Abteilungsleiterin gegenüber der Verbandsgründung 2008. Sie sehen, wir sind auf einem guten Weg, aber es kann noch besser werden. Helfen wird uns dabei ein Gleichstellungsplan mit verschiedenen Maßnahmen, die bis 2022 Wirkung entfalten sollen. Wir wollen z. B. den Anteil von Frauen in den höheren Gehaltsgruppen erweitern, Führungspositionen ganz gezielt Frauen anbieten sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausbauen. Spezifische Bildungsmaßnahmen sollen gerade Frauen ermutigen, sich auch auf Führungspositionen zu bewerben. Das, was wir als Verband an Unterstützung für eine solche Entscheidung anbieten können, wollen wir gerne tun. Ich denke da z. B. an

flexiblere Arbeitszeitvorgaben und mobiles Arbeiten. Denn die Corona-Krise hat sehr eindrücklich gezeigt, wie gut der Verband auch über den räumlichen Abstand hinweg arbeiten kann.

» Spielt das Thema „Gender Pay Gap“, also die Tatsache, dass Frauen oft erheblich schlechter bezahlt werden als Männer in gleicher Position, in der GKV eine Rolle? Warum bzw. warum nicht?

Bei gesetzlichen Krankenkassen und auch beim GKV-Spitzenverband gelten Tarifverträge. Sie garantieren, dass bei gleicher Position gleich bezahlt wird, egal ob die Stelle von einer Frau oder einem Mann ausgefüllt wird. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wird bei uns gelebt. Einkommensdifferenzen entstehen vielmehr, wenn in Teilzeit gearbeitet wird oder wenn es sich um niedrigere Positionen handelt. Leider beides Punkte, die nach wie vor eher für Frauen zutreffen.

„Perspektivisch müssen wir Antworten auf strukturelle Fragen finden.“

Weitet man den Blick etwas, lässt sich grundsätzlich feststellen: Deutschland

gehört im europäischen Vergleich leider zu den Ländern, in denen das geschlechtsspezifische Lohngefälle am höchsten ist. Das kann man auch dann nicht ignorieren, wenn für die eigene Branche Tarifverträge gelten. Hinzu kommen die bereits oben angesprochenen Fakten, dass Führungspositionen auch in der GKV nach wie vor eher mit Männern besetzt sind. Perspektivisch müssen wir Antworten auf strukturelle Fragen finden, wie Frauen besser in Führungspositionen gelangen können und wie Beruf und Familie zu vereinbaren sind.

» Mögen Sie über Ihre eigenen Erfahrungen (gute wie schlechte) als Frau in der GKV berichten?

Seit 2008 bin ich Vorstandsvorsitzende des GKV-Spitzenverbandes. Davor habe ich den Verband der Ersatzkassen geleitet. Solche wichtigen Funktionen zu erreichen, war mir nicht in die Wiege gelegt worden. Das „katholische Arbeitermädchen vom Lande“ galt bei den Soziologen als die Gruppe mit den geringsten Bildungschancen. Und doch habe ich meinen Weg gemacht. Zum einen habe ich an verschiedenen Stellen in meinem Leben Glück gehabt. Zum anderen habe ich, wie die meisten Frauen, viel geleistet, bin gefördert worden und habe Chancen ergriffen, wenn sie sich mir boten.

Mein Elternhaus hat mich früh unterstützt und gefördert. Hinzu kam der Zeitgeist Ende der 60er- und Anfang der 70er-Jahre. Chancengleichheit durch Bildung war damals ein großes Thema. Während des Studiums und der Promotion hatte ich nicht den Eindruck, dass es irgendwelche Einschränkungen gibt, die mich als junge Frau an einem Aufstieg hinderten. Auch im späteren Berufsleben setzte sich das fort. Erst

mit Mitte 30 habe ich bei der Besetzung einer Führungsposition die Erfahrung gemacht, dass das Geschlecht doch einen Unterschied machte. Ich weiß noch, ich dachte damals: „Holla, ein Mann in meiner Situation hätte diese Position wahrscheinlich bekommen.“ Für mich gab es später eine zweite Gelegenheit, da war ich zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort.

„Frauen müssen bereit sein, Führungsfunktionen zu übernehmen.“

In männlich dominierten Gremien oder Bereichen ist es noch vor wenigen Jahren ganz chic gewesen, eine Frau in Leitungspositionen zu bringen. Solche Situationen kenne auch ich. Vergessen wird dabei zu schnell: Um nachhaltig zu wirken, müssen Frauen bereit sein, Führungsfunktionen zu übernehmen, denn die Leistung dafür bringen müssen sie sowieso. Und sie müssen sich auch etwas zutrauen. Häufig sind Frauen deutlich kritischer bei ihrer Selbsteinschätzung als Männer. Nach meiner persönlichen Erfahrung brauchen selbst leistungsstarke Frauen auch heute noch das Zusammenspiel von Unterstützung, Förderung und Glück, zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort zu sein.

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

Für mich ist die Vorbildfunktion von Frauen insbesondere mit Kindern vor allem in Führungspositionen ganz maßgeblich. Es ist wichtig zu sehen, dass eine Karriere für Frauen mit Familie möglich ist – was ja für Männer

ganz selbstverständlich ist. Ich glaube, diese Vorbildfunktion ist etwas, was man nicht unterschätzen darf. Unter diesem Aspekt kann ich persönlich einer Frauenquote viel abgewinnen. Es klingt vielleicht zunächst seltsam, aber mich hat es während der Corona-Zeit gefreut, dass von den Problemen der berufstätigen Eltern (!) mit der Kinderbetreuung berichtet wurde. In meiner Kindheit hätte es noch geheißen, die Mütter sollten doch eh zu Hause bleiben und sich um Kinder und Haushalt kümmern. Insofern hat sich schon etwas verändert. Und bei der Frage nach beruflicher Gleichstellung spielen auch Gesellschaftsbilder und Erwartungen mit hinein.

» Vielen herzlichen Dank für diese inspirierenden Einblicke, sehr geehrte Frau Dr. Pfeiffer!

