



Statement

Dr. Tania Masloh

Geschäftsführerin der Marienhaus GmbH Waldbreitbach

Die Marienhaus GmbH ist aktiv in den Ländern Saarland, Rheinland-Pfalz, Hessen und NRW. Sie wurde 1903 von der Ordensgemeinschaft der Waldbreitbacher Franziskanerinnen gegründet und verfügt über 27 Krankenhäuser, 29 Alten- und Pflegeheime, 9 Hospize, 3 Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und 8 weitere Einrichtungen. Unsere Einrichtungen liegen meist im ländlichen Raum und unsere Krankenhäuser sind größtenteils Häuser der Grund und Regelversorgung.

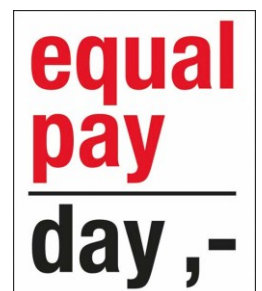
Wir beschäftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Gesundheit und Pflege. Das bringt schon einen hohen Frauenanteil mit sich. Der Orden der Waldbreitbacher Franziskanerinnen wurde von einer Frau, der seligen Mutter Rosa Flesch gegründet. Schon von daher setzten wir uns besonders für die Rechte der Frauen und für Chancengleichheit ein.

Der Anteil der beschäftigten Frauen liegt in unseren Einrichtungen zwischen 80 und 90 %. Der Anteil weiblicher Führungskräfte in den Heimeinrichtungen liegt mit 50 % sehr hoch. In den Führungsfunktionen der Pflegebereiche in den Krankenhäusern liegt der Anteil bei 59 %, auf den Stationen sogar bei 80 %. In den kaufmännischen Bereichen haben wir 40 % der Direktionspositionen mit Frauen besetzt. Von den circa 700 Führungsfunktionen in unserem Gesamtunternehmen werden mehr als 30 % von Frauen besetzt. Allerdings bleibt der ärztlichen Bereich in den Spitzenpositionen eine Männerdomäne: Bei den Chefarztstellen sind aktuell nur 3 % durch Frauen besetzt. Bei den Oberärzten sieht mit 20 % besser aus.

Als großes christliches Unternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen sehen wir uns besonders dem Thema eines gerechten Lohnfindungsprozesses verpflichtet. Wir sehen als große Probleme des Ungleichgewichts zwischen Männern und Frauen bezogen auf unsere Branche folgende Punkte:

Wir haben immer noch mit dem alten Rollenbild Arzt – Krankenschwester zu kämpfen

Diese Stereotypen sind festgefahrene Strukturen im Krankenhaus. Frauen sind oft schlechter ausgebildet oder üben geringer qualifizierte Tätigkeiten aus. Schließlich ist es auch bei uns so, dass Teilzeit weiblich ist. Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung sind auch bei uns ein Problem, sie führen später zur Schlechterstellung, davon sind Frauen überproportional betroffen, wenn es darum geht Führungspositionen zu besetzen, was oft an langjährige Erfahrung geknüpft wird. Wir stellen leider auch fest, dass nur ein geringer Teil der Frauen in höhere Positionen strebt und wenn es um außertarifliche Verhandlungen geht, schneiden erfahrungsgemäß die Männer besser ab.



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



Die Marienhaus GmbH hat im Jahr 2008 die Einladung der damaligen Familienministerin Ursula von der Leyen angenommen und sich am Pilotprojekt Logib-D beteiligt. Wir haben in ausgewählten Kliniken das Modul Logib-D eingesetzt. Wir konnten nach Auswertung der Daten zunächst feststellen, dass nur unwesentliche oder sehr leichte allgemeine Entgeltdifferenzen in den verschiedenen Referenzgruppen gefunden wurden. Diese Differenzen sind vor allem auf personen- oder arbeitsplatzbezogene Merkmale zurückzuführen.

Die bereinigte Entgeltlücke von -7,7 % kann im Benchmark deutscher Unternehmen als „mittel“ bezeichnet werden.

Wenn man allerdings den Vergütungsunterschied bei Männern und Frauen mit Hochschulabschluss betrachtet, liegt der Unterschied bei fast - 40%.

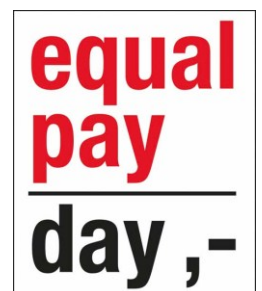
Hier kumulieren sicherlich Karrierebarrieren wie Teilzeitarbeit und familienbedingte Pausen. Allerdings stellen wir in diesem außertariflichen Bereich fest, dass es Einzelfälle gibt, wo es Frauen in Gehaltsverhandlungen weniger oft gelingt, ihre Vorstellungen durchzusetzen als ihren männlichen Kollegen. Heute liegen also die Unterschiede nicht mehr in den Tariftabellen sondern in den psycho-sozialen externen Faktoren.

Es stellt sich die Frage, warum Frauen weniger nach höheren Positionen streben und warum sie bei Gehalts- und Boniverhandlung regelmäßig schlechter abschneiden. Ganz aktuell hat wieder das Statistische Bundesamt bestätigt, dass weibliche Führungskräfte 30 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Eine ganz neue Studie aus den USA belegte dies für leistungsabhängige Gehaltszulagen. In einem Versuch wurde festgestellt, dass in einer leistungsbezogenen Organisation tendenziell die Männer bevorzugt werden, wenn es um Geld geht. Interessanterweise änderte sich dies auch dann nicht, wenn weibliche Führungskräfte über Bonuszahlungen zu entscheiden hatten, sie handelten ähnlich wie ihre männlichen Kollegen. In einer anderen Versuchsanordnung ging es nicht um Bonuszahlungen sondern um einfache Beurteilungen. Hier gab es keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Wenn es also um Anerkennung und Lob geht, haben wir schon equal pay, aber wenn es um Geld geht noch nicht wirklich!

Wir sollten den Ursachen dieser Schieflage auf die Spur kommen, damit wir in den Unternehmen mehr weibliche Führungskräfte gewinnen und auch halten können.

Angesichts der demografischen Entwicklung, des Fachkräftemangels und den globalen Herausforderungen ist dies eine Überlebensfrage für die Wirtschaft.



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.