

Personal & Führung - 12. März 2024

Studie „Führung und Aufsicht“

Vielfalt und Kompetenz in den Gremien deutscher Krankenhäuser

Die Erwartungen an die Führungs- und Aufsichtsgremien in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sind riesig. Die Gremien tragen eine große Verantwortung in einer Zeit, die geprägt ist von Krisen und andauernden Veränderungen. Eine Bestandsaufnahme.

Von Tobias Allkemper, Holger Averbek und Marco Hoppe

Um diesen steigenden Anforderungen gerecht zu werden ist es daher wichtig, dass diese Gremien effizient arbeiten. Dies nimmt die aktuelle Studie der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft Curacon GmbH in den Blick. In der Neuauflage der Studienreihe Führung und Aufsicht geht es um eine aktuelle Bestandsaufnahme und einen Vergleich zur Befragung vor fünf Jahren: Wie haben sich die Gremien entwickelt und wo gibt es noch Optimierungsbedarf?

Im Beitrag wird aufgezeigt, wie die **Führungs- und Aufsichtsgremien** der Krankenhäuser in der Stichprobe im Vergleich zu anderen Unternehmen der Branche (u.a. Altenhilfe, Eingliederungshilfe, Kinder- und Jugendhilfe) aufgestellt sind.

Die aktuelle Zusammensetzung der Aufsichtsgremien lässt Raum für Verbesserungen

Die Aufsichtstätigkeit ist in den Unternehmen von entscheidender Bedeutung, um den Erfolg des Unternehmens sicherzustellen. Eine möglichst breite Aufstellung der Gremien ist daher grundlegend für eine kompetente und effiziente Zusammenarbeit mit der Unternehmensführung. Dies gilt einerseits für die personelle Zusammensetzung als auch hinsichtlich der im Aufsichtsgremium vertretenen Kenntnisse und Erfahrungen.

Frauenanteil in Aufsichtsgremien gering



Die Studie „Führung und Aufsicht“ der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft Curacon umfasst Fragebögen von knapp 200 Unternehmen aus der Gesundheits- und Sozialwirtschaft – darunter auch etwa 20 Prozent Krankenhäuser. Die Ergebnisse zeigen u.a., dass in den befragten Krankenhäusern Frauen zumeist unterrepräsentiert sind. – © tanoy1412 (stock.adobe.com)

 WEITERE BEITRÄGE
ZU DIESEM ARTIKEL

Wie sich die Gesundheits- und Sozialwirtschaft entwickelt hat

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass in den befragten Krankenhäusern Frauen zumeist unterrepräsentiert sind. Gerade einmal 18 Prozent der Krankenhäuser haben einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent im Aufsichtsgremium. In allen anderen befragten Krankenhäusern sind weniger oder keine Frauen vertreten. Im Vergleich zu den anderen Bereichen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft stehen die Krankenhäuser somit schlechter dar. Auch sind im Vergleich die Mitglieder der Aufsichtsgremien der Krankenhäuser älter: In gerade einmal 15 Prozent der befragten Krankenhäuser sind die Mitglieder der Aufsichtsgremien jünger als 55 Jahre. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass vorwiegend Männer und ältere Mitglieder ab 55 Jahren in den Aufsichtsgremien vertreten sind. Eine diverse Zusammensetzung eines Gremiums kann einen Beitrag leisten, Aspekte der Aufsicht aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und damit die Unternehmensentwicklung positiv zu beeinflussen.

Welche Kompetenzen sind vorhanden?

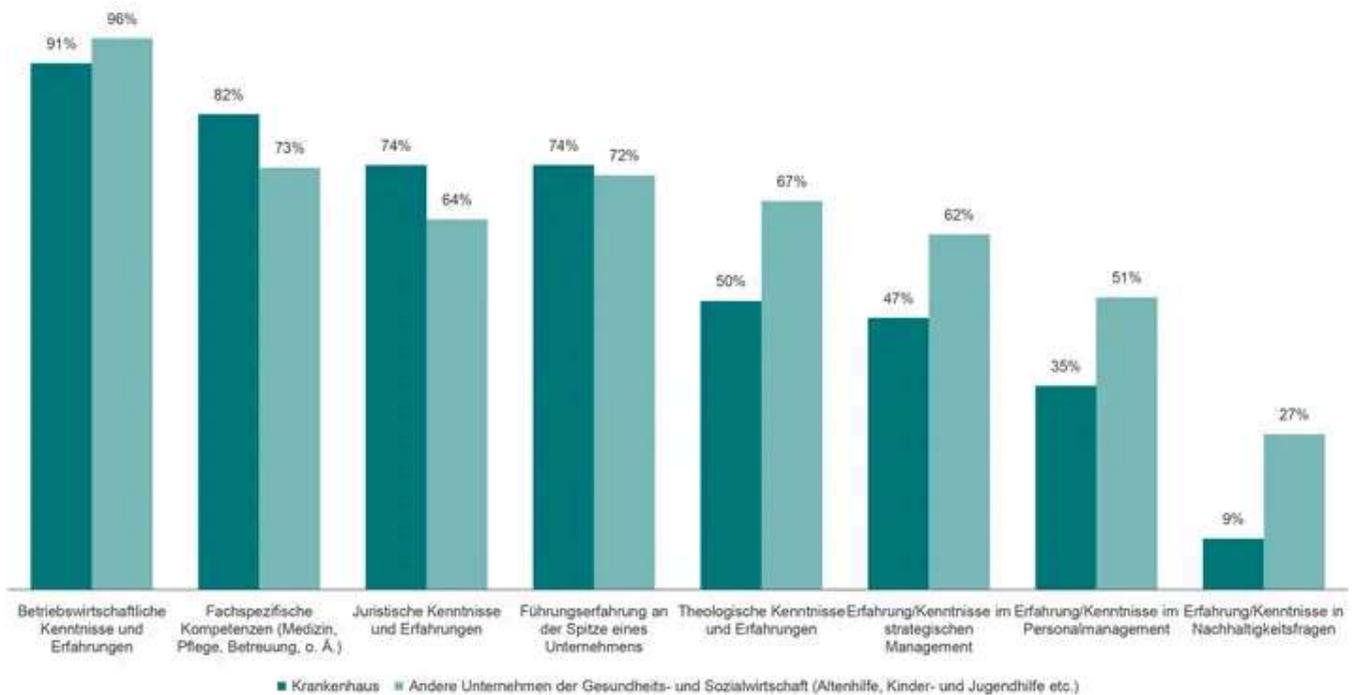
Bezüglich der in den Aufsichtsgremien vorhandenen Kompetenzen sind in den Krankenhäusern in den meisten Fällen (91 Prozent) betriebswirtschaftliche Kenntnisse vorhanden. Auch branchenspezifische Fachkenntnisse sowie juristische Kenntnisse und Erfahrungen sind in den Aufsichtsgremien mit 82 Prozent bzw. 74 Prozent stark vertreten. Im Unterschied zu anderen Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sind damit branchenspezifische bzw. juristische Kenntnisse und Erfahrungen häufiger in den Aufsichtsgremien der Krankenhäuser anzutreffen als in anderen Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

Erfahrungen und Kenntnisse in Nachhaltigkeit selten

Im Gegensatz dazu findet man in den Aufsichtsgremien der Krankenhäuser seltener theologische Kenntnisse sowie Kenntnisse in den Bereichen Personalmanagement und strategisches Management als in den anderen Bereichen der Branche. Besonders auffällig ist darüber hinaus, dass Erfahrungen und Kenntnisse in Nachhaltigkeitsfragen in den Aufsichtsgremien in deutschen Krankenhäusern äußerst selten (neun Prozent) vorhanden sind (s. Grafik). Dies verwundert, da das Thema zunehmend an Bedeutung gewinnt und der Druck durch verschiedene Stakeholder-Gruppen steigt. Die Aufsichtsgremien sollten daher sicherstellen, dass Sie ausreichend Expertise in diesem Bereich aufbauen und einen engen Austausch mit der Unternehmensführung zu diesem Thema pflegen.

Welche Kenntnisse und Erfahrungen sind im Aufsichtsgremium vorhanden?

Kompetenzen Krankenhäuser vs. andere Unternehmen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft



Die Grafik zeigt auf, welche Kenntnisse und Erfahrungen im Aufsichtsgremium vorhanden sind. – © Curacon/Grafik HCM

Fazit: Zusammensetzung der Aufsichtsgremien bedarf noch Optimierungen

Die Ergebnisse der Befragung zeigen somit, dass die Zusammensetzung der Aufsichtsgremien in den Krankenhäusern insgesamt noch optimierungsbedürftig ist. Dies spiegelt sich auch in der Einschätzung der Führungs- und Aufsichtsgremien selbst wider: 56 Prozent geben an, dass sie die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsgremiums als (eher) gut empfinden – in anderen Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft bestätigen dies immerhin 71 Prozent. Der Anteil der Unternehmen, die mit der aktuellen Zusammensetzung zufrieden sind, ist im Vergleich zur Befragung in 2018 um fünf Prozentpunkte gesunken.

Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Aufsichtsarbeit in den Krankenhäusern

Um eine effektive und kompetente Aufsichtsarbeit sicherzustellen, ist es wichtig, dass ein Aufsichtsgremium sich selbst und seine Arbeit immer wieder hinterfragt und beurteilt. Oftmals ist dabei der erste Schritt, eine Selbstbeurteilung (auch Effizienzprüfung genannt) in den Aufsichtsgremien durchzuführen. Dies wird auch vom Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) empfohlen, da nur so Optimierungspotentiale festgestellt und als Konsequenz daraus Maßnahmen abgeleitet werden können. Zudem sollten die Aufsichtsgremien über ein breites Spektrum an Kompetenzen verfügen, dazu zählen insbesondere auch Kompetenzen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Digitalisierung/KI und Krisenmanagement. Durch regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsprogramme können diese Kompetenzen auf- bzw. ausgebaut werden, um den steigenden Anforderungen in Zukunft gerecht zu werden.

Die Studie umfasst Fragebögen von knapp 200 Unternehmen aus der **Gesundheits- und Sozialwirtschaft** – darunter auch etwa 20 Prozent Krankenhäuser. Beantwortet wurden diese von

- Mitgliedern der Geschäftsführungen,
- Mitgliedern der Aufsichtsgremien oder
- Mitgliedern der Gesellschafter- bzw. Mitgliederversammlung.

Interessierte können die Studienschrift kostenlos anfordern unter: www.curacon.de/studien. Zudem besteht dort die Möglichkeit sich zum kostenlosen Webinar am 26. April 2024 anzumelden.

Kontakt zu den Autoren

Tobias Allkemper, Geschäftsführender Partner, Curacon, Kontakt: tobias.allkemper@curacon.de

Holger Averbek, Partner, Curacon, Kontakt: holger.averbeck@curacon.de

Marco Hoppe, Partner, Curacon, Kontakt: marco.hoppe@curacon.de
