

Kurzbeitrag

Ulf Papenfuß, Birthe Haak und Thilo Krieg

Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen: Ein deutschlandweiter Städtevergleich

Öffentliche Unternehmen; Public Corporate Governance; Repräsentation von Frauen; Top-Management

Der öffentlichen Hand und öffentlichen Unternehmen wird in der intensiven Diskussion um Frauen in Führungspositionen eine Vorbildfunktion zugewiesen. Die vorliegende Studie zeigt auf Basis einer Analyse von 69 Städten und 1552 öffentlichen Unternehmen, dass die Repräsentation von Frauen in den Top-Managementorganen mit einem Gesamtdurchschnitt von 15,7% weiter gering ist. Bei den Städten ist die Repräsentation in Gera (33,3%), Berlin (32,4%) und Offenbach am Main (31,3%) am höchsten – Schlusslicht von den Städten mit mehr als 10 Unternehmen sind Jena, Ludwigshafen, Trier und Völklingen, in denen jeweils gar keine Frauen in den Top-Managementorganen vertreten sind. Im Bundesländervergleich liegt die Repräsentation z. B. in Niedersachsen (9,9%), Bayern (8,7%) und Rheinland-Pfalz (5,8%) deutlich niedriger als in Berlin (32,4%), Bremen (25,2%) und Mecklenburg-Vorpommern (20,5%). Im Vergleich von Branchen sind bspw. in Stadtwerken (3,0%) und in der Abfall-/Entsorgungswirtschaft (5,5%) deutlich weniger Frauen repräsentiert als in den Branchen „Gesundheit und Soziales“ (33,1%) und „Krankenhäuser“ (29,1%). Mit der Studie erhalten Politik, Verwaltung, Berater, öffentliche Wirtschaft und Medien eine empirisch-großzahlig fundierte Informationsbasis für den andauernden Reformdiskurs.

I. Motivation und Bedarf der Studie

Die Repräsentation und Teilhabe von Frauen und Männern in den Spitzengremien öffentlicher und privater Organisationen wird seit Jahrzehnten als ein wichtiges nationales und internationales Thema für die Gesellschaft, Politik, Praxis und Wissenschaft eingestuft. Insbesondere auch für private und öffentliche Unternehmen hat sich die Diskussion um verschiedene Handlungsoptionen in letzter Zeit weiter intensiviert. Im März 2015 wurde vom Deutschen Bundestag das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verabschiedet.¹

¹ Vgl. BGBl. I v. 24. April 2015, S. 642.

Der öffentlichen Hand und öffentlichen Unternehmen wird in der intensiven Diskussion um Frauen in Führungspositionen eine Vorbildfunktion zugewiesen. Nach empirischen Studien arbeiten in den Städten bzw. Kommunen im Bundesdurchschnitt etwa 50 Prozent der von der öffentlichen Hand Beschäftigten außerhalb der Kernverwaltung in ausgegliederten Organisationseinheiten wie öffentlichen Unternehmen. Diese tätigen über die Hälfte der Sachinvestitionen der öffentlichen Hand (Bertelsmann Stiftung 2008, S. 93). Die Verschuldung in den ausgegliederten Organisationseinheiten ist oft noch höher als der Schuldenstand der öffentlichen Kernhaushalte (Bertelsmann Stiftung 2008, S. 18; Bertelsmann Stiftung 2013, S. 131).

Akteure, die auf politischer Ebene für die Durchsetzung der verfassungsmäßig verankerten Gleichberechtigung der Geschlechter verantwortlich sind, können bei öffentlichen Unternehmen ihren Einfluss bei der Gestaltung von Gesetzen und Verordnungen, Public Corporate Governance Kodizes und durch ihre Vertretung in Aufsichtsgremien nutzen, um eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in den Unternehmensleitungen zu fördern.²

Die Repräsentation von Frauen in Top-Managementorganen³ ist von besonderem Interesse, da zentrale Unternehmensentscheidungen bei der öffentlichen Aufgabenerfüllung in diesen getroffen oder zumindest entscheidend geprägt werden (Papenfuß 2013 b). In der Debatte über die Ausgestaltung von Public Corporate Governance Kodizes (Papenfuß 2013 a) haben einige Städte und Bundesländer wie Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg und Nordrhein-Westfalen auch Regelungen zur Repräsentation von Frauen in den Top-Managementorganen formuliert.

Jedoch wird die Diskussion in Politik und Öffentlichkeit zumeist sehr viel stärker mit Fokus auf Aufsichtsgremien⁴ als auf die Top-Managementorgane geführt. Diese Studie soll dazu beitragen, in der Debatte zu öffentlichen Unternehmen noch gezielter die Repräsentation von Frauen in den Top-Managementorganen zu berücksichtigen. Daneben wird bisher stärker über die Repräsentation auf Bundes- und Landesebene bzw. einzelne Unternehmen dieser Ebenen diskutiert als auf der kommunalen Ebene. Gerade die kommunale Ebene ist mit Blick auf die Da-seinsvorsorge und kommunale Selbstverwaltung jedoch besonders relevant und damit auch bezüglich der Repräsentation von Frauen in Top-Managementorganen.

In der andauernden Debatte besteht ein großer Bedarf für aktuelle und repräsentative Vergleichsdaten zu Repräsentationen von Frauen in den Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen im deutschlandweiten Städtevergleich. Jedoch bestand an dieser Stelle bis zur hier vorgelegten Studie noch eine relevante Lücke.

Ziel dieser Studie ist es, die Repräsentation von Frauen in den Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen im Vergleich der jeweils 5 größten Städte je Flächenbundesland und den Stadtstaaten zu veranschaulichen (69 Städte/Bremen und Bremerhaven getrennt betrachtet). Hierdurch sollen neue Erkenntnisse sowie die erforderliche Informationsbasis für den andauernden Reformdiskurs geliefert werden.

2 Vgl. Begründung der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/3784 vom 20.1.2015.

3 Der Begriff Top-Managementorgan bezeichnet die oberste Managementebene, wie Vorstand, Geschäftsführung oder vergleichbare Positionen.

4 Mit dem Begriff Aufsichtsgremium werden Aufsichtsräte, Verwaltungsräte oder vergleichbare Organe bezeichnet.

Kapitel II arbeitet die Forschungslücke heraus und grenzt diese Studie zu anderen vorliegenden Studien ab. Kapitel III veranschaulicht die Methodik. Kapitel IV illustriert und diskutiert die Befunde.

II. Forschungslücke und Abgrenzung zu vorliegenden Studien

Die ersten vorgelegten repräsentativen Vergleichsstudien zu öffentlichen Unternehmen (Papenfuß/Schrader 2011; Papenfuß/Schrader 2012; Papenfuß/Behrens/Sandig 2013) konzentrierten sich auf kommunaler Ebene auf die Landeshauptstädte. Allerdings bedarf es Vergleichsdaten für weitere Städte und im Bundeslandvergleich. Zudem sind kontinuierliche Aktualisierungen notwendig. Vergleichsdaten für mehrere Städte innerhalb eines Bundeslandes wurden bisher nur für die Städte Nordrhein-Westfalens veröffentlicht (Papenfuß et. al 2014).

Seit 2008 gibt es ein sog. Gender Ranking der Heinrich Böll Stiftung, welches den Anteil von Frauen bei Ratsmandaten, Ausschussvorsitzen, Fraktionsvorsitzen, Dezernatsleitungen und im Oberbürgermeisteramt analysiert (Heinrich Böll Stiftung 2013). Hingegen liefert diese Studie keine Daten zum Feld der öffentlichen Unternehmen.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) veröffentlicht seit 2006 das sogenannte Managerinnen-Barometer, in dem die 200 größten Unternehmen Deutschlands sowie die Unternehmen der DAX-30, MDAX, SDAX und TecDAX in Bezug auf den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und im Top-Management untersucht werden (zuletzt Holst/Kirsch 2015). In dieser Untersuchung ist nur die Repräsentation von Frauen bei einigen Beteiligungen des Bundes ausgewiesen (Holst/Schimeta 2011 a, S. 5 f.). Daneben finden sich in einer Studie zum Finanzsektor zu öffentlichen Unternehmen nur Zahlen zu einigen großen öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen (Holst/Schimeta 2011 b).

Seit dem Jahr 2014 wird vom Verein Frauen in die Aufsichtsräte (FiDAR) die Studie Public Women-on-Board-Index veröffentlicht, die von der Professur für Public Management der Universität Leipzig wissenschaftlich begleitet wird. In dieser Studie wird die Zusammensetzung von Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 375 größten öffentlichen Unternehmen von Bund, Ländern und Landeshauptstädten analysiert. Der Public Women-on-Board-Index stellt auf einzelne Unternehmen ab, die mit Unternehmensnamen und ihren Daten in einem Ranking dargestellt werden. Dabei liegt der Fokus insbesondere auf den Unternehmen des Bundes und der Länder. Auf kommunaler Ebene sind im Public Women-on-Board-Index die jeweils zehn größten Unternehmen der Landeshauptstädte und Stadtstaaten enthalten. Repräsentative Städtevergleiche sind mit der Studie nicht intendiert und aufgrund der einbezogenen Unternehmensanzahl auch nicht möglich. Zudem ist das Untersuchungsfeld zur besseren Vergleichbarkeit der Repräsentation in den Aufsichtsgremien eingegrenzt auf die Rechtsformen AG, GmbH und AöR. In der Gesamtschau liegt der Schwerpunkt der Studie und die Kommunikation auf der Repräsentation von Frauen in den Aufsichtsräten.

Die hier vorgelegte Studie konzentriert sich ausschließlich auf die Top-Managementorgane kommunaler Unternehmen und umfasst breit angelegt 69 Städte und jeweils alle maßgeblich beeinflussten öffentlichen Unternehmen.

So werden auch Erkenntnisse für kleinere Unternehmen und andere Rechtsformen geliefert. Dabei wird der Ansatz verfolgt, die Repräsentation von Frauen für alle Unternehmen einer Stadt aggregiert und nicht für einzelne Unternehmen zu veranschaulichen, um Unterschiede zwischen Städten, Regionen und Bundesländern aufzuzeigen. Auf dieser Basis können Muster, Ursachen und mögliche Good Practice Beispiele in Gleichstellungskonzepten und deren Umsetzungen noch gezielter identifiziert werden. Zudem trägt dieses Vorgehen dem Umstand Rechnung, dass viele Top-Managementorgane öffentlicher Unternehmen nur aus ein bis zwei Personen bestehen.

Zu den hier verfolgten Zielen liefern die bisher vorliegenden Studien keine Ergebnisse und werden von den Anbietern nach den kommunizierten Zielen auch nicht angestrebt. Diese Studie steht somit nicht im Wettbewerb zum Public Women-on-Board-Index von FidAR, zum Gender Ranking der Heinrich Böll Stiftung oder zu den Veröffentlichungen des DIW. Die Studie schließt für die andauernden Diskurse vielmehr eine relevante und nach wie vor bestehende Lücke.

III. Methodik

Um eine flächendeckende regionale Repräsentanz zu erreichen wurden neben den Stadtstaaten und Landeshauptstädten die jeweils vier größten Städte pro Bundesland gemessen an der Einwohnerzahl in die Untersuchung einbezogen. Da Bremerhaven eigenes Stadtrecht hat, ist neben Bremen auch Bremerhaven getrennt vertreten. Insgesamt wurden damit 69 Städte analysiert. Auf Grundlage der mit Stand Mai 2015 jeweils aktuellsten Beteiligungsberichte der Städte erfolgte die Identifizierung der zu untersuchenden Unternehmen (vgl. zur Qualität von Beteiligungsberichten Papenfuß/Peper/Steinhauer 2015). Berücksichtigt wurden alle von der jeweiligen Stadt maßgeblich beeinflussten Unternehmen der ersten und zweiten Ebene, d. h. alle mit einem unmittelbaren oder mittelbaren Beteiligungsanteil der Stadt von mindestens 50%. Sofern direkt unterhalb der Stadt eine Beteiligungsmanagementgesellschaft angesiedelt ist, die zur Steuerung und Verwaltung von öffentlichen Beteiligungen zuständig ist oder ein Unternehmen operativ tätige Tochterunternehmen aus mindestens drei verschiedenen Branchen besitzt, wurden zusätzlich die darunter liegenden Enkelunternehmen der dritten Ebene erfasst.

Zum Untersuchungsbereich zählen sowohl Unternehmen in privater Rechtsform als auch in öffentlich-rechtlicher Rechtsform einschließlich Eigenbetrieben, Zweckverbänden und Stiftungen. Aufgrund ihrer Sonderrolle⁵ werden Sparkassen nur dann berücksichtigt, wenn sie im Beteiligungsbericht der Stadt aufgeführt sind. Bei Gesellschaften, für die keine genauen Beteiligungsanteile angegeben sind, z.B. bei Zweckverbänden oder Stiftungen, wurde anhand weitergehender verfügbarer Quellen wie der Satzung überprüft, ob das Kriterium maßgeblich durch die jeweilige Stadt beeinflusst erfüllt ist. Hierfür wurden Merkmale wie das Stimmenverhältnis in der Mitgliederversammlung oder die Zusammensetzung anderer Organe herangezogen.

5 Die Gewährträgerstruktur (z. B. Verschachtelungen über Sparkassenzweckverbände oder Landeskreise als Gewährträger) ist häufig so komplex, dass eine Zuordnung zu einzelnen Städten im Sinne der Studie nicht sinnvoll möglich ist.

Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen

Um nach Möglichkeit den jeweils aktuellsten Stand der Zusammensetzung des Top-Managementorgans zu ermitteln, wurden die Daten von den Internetseiten der Unternehmen erhoben. Eine Nennung der Top-Managementorgane ist nach § 5 Telemediengesetz zumindest im Impressum verpflichtend.

Dadurch können Unternehmen in der Auswertung nicht berücksichtigt werden, die keine eigene Homepage haben. Die große Mehrheit der Unternehmen verfügt jedoch über eine eigene Homepage. Unternehmen ohne Homepage sind meist sehr klein oder weisen besondere Spezifika auf, die ebenfalls gegen eine Aufnahme in die Grundgesamtheit sprechen würden, beispielsweise indem sie sich in Liquidation befinden oder aus anderen Gründen kein eigenes operatives Geschäft verfolgen. Einbezogen wurden jedoch Unternehmen, zu denen auf den Unterseiten des Internetauftritts der Stadt oder der Muttergesellschaft gezielt Informationen zu den Top-Managementorganen geliefert wurden.

Die Datenerhebung erfolgte von Mai bis August 2015. Insgesamt konnte bei 1552 Unternehmen die Zusammensetzung der Organe ermittelt werden.

IV. Befunde

In den untersuchten Organen sind unter insgesamt 2321 Mitgliedern 365 Frauen vertreten, was einem Anteil von 15,7% entspricht. Die durchschnittliche Größe der Organe liegt bei 1,5 Personen; nur aus einer Person bestehen 944 Organe (60,8%), 488 aus zwei Personen (31,4%). Die maximale Anzahl der Mitglieder in einem Organ sind sechs Personen.

In Abbildung 1 werden die Städte nach dem Frauenanteil in den Top-Managementorganen in einer Reihenfolge geordnet. Zur besseren Einordnung ist neben der absoluten Anzahl der Organmitglieder und der Frauen jeweils die Zahl der nach den Studienkriterien einbezogenen Unternehmen angegeben. Bei gleichem Frauenanteil sind die Städte in alphabetischer Reihe sortiert.

Nr.	Stadt	Bun- des-land	Anzahl Unter-nehmen	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Anteil Frauen in Prozent	Nr.	Stadt	Bun- des-land	Anzahl Unter-nehmen	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Anteil Frauen in Prozent
1	Gera	TH	13	15	5	33,3	35	Braunschweig	NI	16	22	3	13,6
2	Berlin	BE	90	142	46	32,4	36	Freiburg	BW	10	15	2	13,3
3	Offenbach am Main	HE	14	16	5	31,3	37	Lübeck	SH	20	23	3	13,0
4	Oranienburg	BB	6	7	2	28,6	38	München	BY	38	71	9	12,7
	Rostock	MV	21	28	8	28,6	39	Flensburg	SH	16	24	3	12,5
6	Bremen	HB	42	72	19	26,4	40	Wiesbaden	HE	25	41	5	12,2
7	Kassel	HE	22	42	11	26,2	41	Zwickau	SN	15	25	3	12,0
8	Gotha	TH	14	16	4	25,0	42	Mannheim	BW	38	53	6	11,3
9	Erfurt	TH	25	29	7	24,1	43	Neumünster	SH	19	28	3	10,7
10	Koblenz	RP	14	17	4	23,5	44	Osnabrück	NI	19	29	3	10,3
11	Chemnitz	SN	34	44	10	22,7	45	Dortmund	NW	45	81	8	9,9
12	Bremerhaven	HB	22	31	7	22,6	46	Wolfsburg	NI	19	32	3	9,4
13	Magdeburg	ST	34	40	9	22,5	47	Greifswald	MV	18	22	2	9,1
14	Brandenburg a. d. Havel	BB	14	18	4	22,2	48	Weimar	TH	14	22	2	9,1
	Neubrandenburg	MV	14	18	4	22,2	49	Duisburg	NW	28	45	4	8,9
16	Karlsruhe	BW	22	32	7	21,9	50	Augsburg	BY	23	36	3	8,3
17	Frankfurt (Oder)	BB	14	14	3	21,4	51	Norderstedt	SH	9	14	1	7,1
18	Dessau-Roßlau	ST	12	19	4	21,1	52	Frankfurt am Main	HE	42	71	5	7,0
19	Stralsund	MV	20	24	5	20,8	53	Essen	NW	27	44	3	6,8
20	Dresden	SN	31	45	9	20,0	54	Cottbus	BB	15	16	1	6,3
	Schwerin	MV	20	25	5	20,0	55	Nürnberg	BY	29	50	3	6,0
22	Hamburg	HH	81	142	27	19,0	56	Mainz	RP	21	35	2	5,7
23	Halle	ST	31	37	7	18,9	57	Hannover	NI	26	36	2	5,6
24	Leipzig	SN	63	87	16	18,4	58	Regensburg	BY	10	19	1	5,3
25	Darmstadt	HE	35	60	11	18,3	59	Ingolstadt	BY	17	20	1	5,0
26	Plauen	SN	8	11	2	18,2	60	Heidelberg	BW	15	25	1	4,0
	Saarbrücken	SL	27	44	8	18,2	61	Kaiserslautern	RP	24	36	1	2,8
28	Kiel	SH	20	29	5	17,2		Homburg	SL	1	1	0	0
29	Oldenburg	NI	12	12	2	16,7		Jena	TH	20	27	0	0
	Gesamtschnitt Städte		1552	2321	365	15,7		Ludwigshafen	RP	16	20	0	0
30	Potsdam	BB	27	46	7	15,2		Neunkirchen	SL	1	1	0	0
31	Köln	NW	32	60	9	15,0		St. Ingbert	SL	3	5	0	0
32	Stuttgart	BW	16	27	4	14,8		Trier	RP	12	13	0	0
33	Bitterfeld-Wolfen	ST	5	7	1	14,3		Völklingen	SL	11	18	0	0
	Düsseldorf	ST	25	35	5	14,3		Wittenberg	ST	10	10	0	0

Abbildung 1: Städtevergleich anhand des Frauenanteils in den Top-Managementorganen

Quelle: Eigene Darstellung

Die Spitzengruppe mit über 30% bilden Gera (33,3%), Berlin (32,4%) und Offenbach am Main (31,3%) – drei Städte unterschiedlicher Größe und Struktur.

Unter den Städten am Schluss der Tabelle sind die kleineren Städte des Saarlandes mit der Einschränkung zu betrachten, dass bei diesen nur einzelne Unternehmen in der Studie berücksichtigt werden konnten und die Nichtrepräsentation von Frauen an dieser einzelnen Stelle weniger Aussagekraft besitzt als an anderen Stellen. Beispielsweise gilt dies für Jena, wo unter 27 Mitgliedern von 20 untersuchten Top-Managementorganen keine Frau vertreten ist.

Aufschlussreich ist ein Blick auf die regionale Ausprägung zusammengefasst nach Bundesländern (Abb. 2). Auffällig ist dabei, dass die Repräsentation in den Stadtstaaten und den östlichen Bundesländern merklich über dem Durchschnitt liegt. Von den westlichen Flächenländern erreicht nur Hessen ein Ergebnis knapp oberhalb des Durchschnitts.

Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen

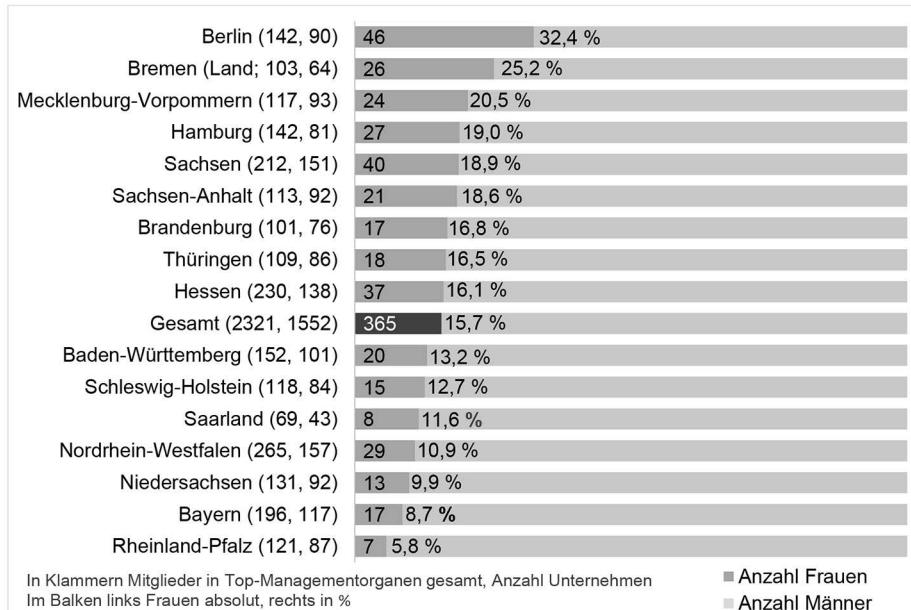


Abbildung 2: Repräsentation von Frauen im Bundesländervergleich

Quelle: Eigene Darstellung

Dabei ist zu beachten, dass auch innerhalb der einzelnen Bundesländer starke Repräsentationsunterschiede zu verzeichnen sind. Beispielsweise führt unter den thüringischen Städten Gera das Städteranking (Abb. 1) mit 33,3% an, während in Jena gar keine Frauen in den Top-Managementorganen der untersuchten Unternehmen vertreten sind. Ähnlich starke Schwankungen sind in Hessen zu beobachten, insbesondere z. B. bei den beiden benachbarten Städten Offenbach (31,3%) und Frankfurt am Main (7,0%). Weiterhin ist auffällig, dass im unteren Viertel in Abbildung 1 überwiegend Städte aus dem Südwesten der Republik vertreten sind.

Insbesondere beim Saarland ist in der Interpretation zu berücksichtigen, dass aufgrund der insgesamt recht geringen Einwohnerzahl dieses Bundeslandes hier nach den einheitlich auf alle Bundesländer angewandten Kriterien vergleichsweise kleine Städte im Sample enthalten sind. Die östlichen Bundesländer ohne Berlin weisen einen Frauenanteil von 18,4% auf, mit Berlin 20,9%. Demgegenüber liegt der Frauenanteil in den westlichen Bundesländern (einschließlich Hamburg und Bremen) mit 13,0% deutlich niedriger.

Im nächsten Schritt ist eine Differenzierung zwischen Branchen erkenntnisreich und gestaltungsrelevant (Abb. 3). Die Branchengliederung orientiert sich an dem Ansatz des Statistischen Bundesamtes, wobei weitere Branchen unterschieden wurden, um noch differenzierte Einblicke in verschiedene Sektoren gewinnen zu können. Die Zuordnung eines Unternehmens zu einer Branche erfolgte aufgrund des im Beteiligungsbericht genannten Unternehmensgegenstandes. Bei Unternehmen, die in mehreren Branchen tätig sind, wurde die Zuordnung nach dem kommunizierten Hauptbetätigungsfeld vorgenommen.

Im Vergleich von Branchen sind bspw. in Stadtwerken (3,0%) und in der Abfall-/Entsorgungswirtschaft (5,5%) deutlich weniger Frauen repräsentiert als in den Branchen „Gesundheit und Soziales“ (33,1%) und „Krankenhäuser“ (29,1%).

Hervorzuheben ist ebenfalls der Bereich der Beteiligungs-/Holdinggesellschaften mit einem Frauenanteil von nur 6,4%. Dies ist insofern bedeutend, als dass diese Gesellschaften häufiger einen hohen Einfluss auf die darunter liegenden Tochterunternehmen besitzen.



Abbildung 3: Branchenvergleich des Frauenanteils in den Top-Managementorganen

Quelle: Eigene Darstellung

Weiterhin ist die Betrachtung des Frauenanteils in Top-Managementorganen für Unternehmen in verschiedenen Größenklassen aufschlussreich. Als Merkmal für die Unternehmensgröße wurde die Bilanzsumme der Unternehmen verwendet, die für die Studienziele am aussagekräftigsten ist und am häufigsten veröffentlicht wird. Insgesamt war für 1457 der untersuchten Unternehmen eine Bilanzsumme ermittelbar. In Abbildung 4 ist festzustellen, dass große Unternehmen (1. Quartil) und in den folgenden Quartilen einen geringeren Frauenanteil aufweisen als kleine Unternehmen (4. Quartil).

Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen

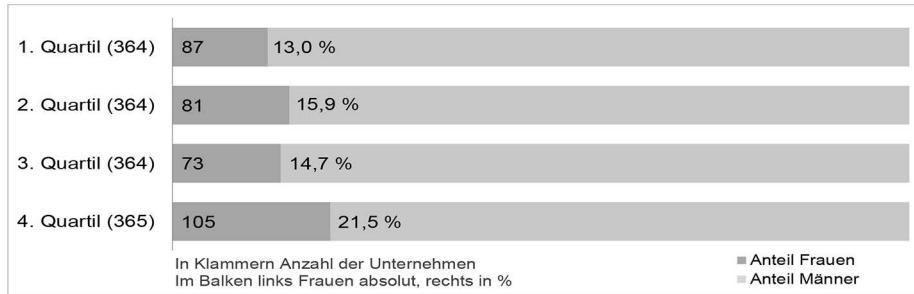


Abbildung 4: Größenklassenvergleich des Frauenanteils in den Top-Managementorganen

Quelle: Eigene Darstellung

Hier besteht in Teilen ein Zusammenhang mit den Branchen, da im 4. Quartil teilweise verstärkt Unternehmen aus Branchen mit einer im Vergleich höheren Repräsentation anzutreffen sind.

Bei den 1320 Unternehmen in privat-rechtlicher Rechtsform sind 300 der 1972 Top-Managementorganmitglieder weiblich (15,2%), während bei den 349 Unternehmen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform bei 65 von 349 Mitgliedern bzw. 19,0% etwas mehr Frauen in die Organe berufen sind.

V. Fazit und Ausblick

Die vorliegende Studie zeigt auf Basis einer Analyse von 69 Städten aus allen Bundesländern und 1552 öffentlichen Unternehmen, dass die Repräsentation von Frauen in den Top-Managementorganen mit einem Gesamtdurchschnitt von 15,7% weiter gering ist. Im Städtevergleich treten substantielle Repräsentationsunterschiede zwischen den Städten zwischen 33% und 0% hervor. Im Vergleich der Bundesländer schwankt die Repräsentation ebenfalls ganz beträchtlich ebenso wie im Branchenvergleich.

Mit der Studie erhalten Politik, Verwaltung, Berater, öffentliche Wirtschaft und Medien eine empirisch sehr breit fundierte Informationsbasis für den andauernden Reformdiskurs über Entwicklungsmuster und mögliche Maßnahmen.

Gemessen an den in wissenschaftlichen Studien identifizierten Effekten und Potenzialen, gesellschaftspolitischen und ökonomischen Argumenten, politisch formulierten Zielgrößen und der häufig betonten Vorbildfunktion öffentlicher Unternehmen ist der Gesamtdurchschnitt der Repräsentation als sehr niedrig einzustufen.

Die Zahlen dokumentieren, dass – abgeleitet aus den selbst formulierten Zielen – in vielen Städten nach wie vor großer Handlungsbedarf in Bezug auf die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen kommunaler Unternehmen besteht. In einigen Städten wird dagegen wie dargestellt bereits ein im Vergleich deutlich höherer Frauenanteil realisiert.

Aufgrund der andauernden Debatte und der Notwendigkeit für kontinuierlich aktualisierte Vergleichszahlen, soll diese Studie zur Schließung der zuvor bestehenden Lücke künftig jährlich aktualisiert werden.

Im eingangs angesprochenen Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist formuliert in § 76 AktG Absatz 4 folgenden Absatz anzufügen.

„Der Vorstand von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest ... Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen...“ (BT-Drs. 18/3784). Gemäß § 289a Handelsgesetzbuch sind diese Ziele zu veröffentlichen. Jedoch greifen diese Regelungen für die allermeisten öffentlichen Unternehmen nicht. Hier stellte sich verstärkt durch die Befunde dieser Studie die drängende Frage, ob eine analoge Umsetzung der gesetzlichen Regelungen und der Selbstregulierungsvorschriften auch für kleinere öffentliche Unternehmen aufgrund ihrer Vorbildfunktion politisch folgerichtig und sachgerecht wäre.

Die Befunde unterstreichen weiteren Forschungsbedarf zu Ursachen, Prozessen, Motivmustern sowie zur Wirksamkeit von Konzepten und Instrumenten. Die bestehende Unterrepräsentation hat mutmaßlich Ursachen auf verschiedenen Ebenen und wird durch zahlreiche verschiedenartig gelagerte Faktoren beeinflusst, die in weiteren Studien untersuchenswert wären. Von Interesse wäre u. a., aufgrund welcher Konstellationen und über welche Maßnahmen in einigen Städten in den letzten Jahren teilweise deutliche Anstiege bei der Repräsentation realisiert wurden, wogegen der Anteil in vielen anderen Städten stagniert. Die systematische Analyse von Konzepten und möglichen Good Practice Ansätzen könnte sich hier als erkenntnisreich erweisen. Ebenfalls sollte für die Debatte die Repräsentation von Frauen auf der zweiten und dritten Hierarchieebene in einem Städte- und Bundesländervergleich veranschaulicht werden. Beteiligungsberichte der Städte und kommunale Unternehmen informieren bislang allerdings kaum über diesen Aspekt (Papenfuß/Peper/Steinhauer 2015).

Neben Analysen auf der Unternehmensebene bzw. für Aufsichtsgremien bleibt auch zu untersuchen, ob und in welchem Umfang Städte ein integriertes Konzept zum Diversity Management von Kernverwaltung und öffentlichen Unternehmen im „Konzern Stadt“ formuliert haben und umsetzen.

Abstract

Ulf Papenfuß, Birthe Haak and Thilo Krieg; Women in Top Management Boards of State-owned Enterprises: A Country-wide Comparison of German Cities

Gender Diversity; Public Corporate Governance; State-owned Enterprises; Top Management Boards

The public authorities and state-owned enterprises (SOEs) have a role-model function in the discussion about women in executive positions. Based on an analysis of 69 German cities and 1552 German state-owned enterprises the following study shows that, with an overall index

score of 15,7%, the representation of women in the top management is far too low. Regarding the cities, Gera (33,3%), Berlin (32,4%) and Offenbach am Main (31,1%) have the highest rate of female representation in their top management boards. In the group of cities with more than 10 SOEs Jena, Ludwigshafen, Trier and Völklingen brought up the rear, as there are no women represented in the top management. A comparison between cities of the different federal states in Germany shows that the representation rate in e.g. Lower Saxony (9,9%), Bavaria (8,7%) and Rhineland-Palatinate (5,8%) is significantly lower than in Berlin (32,4%), Bremen (25,2%) and Mecklenburg-Western Pomerania (20,5%). In Comparison to the different industries, women are significantly less represented in the sectors, waste and waste disposal services as in the sector of health and social services (33,1%) and hospitals (29,1%). With this study, politicians, public administration and SOEs, as well as representatives of the media and consultants get a large-scale empirical information basis for the prevailing reform debate.

Literaturverzeichnis

- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2013), Kommunaler Finanzreport 2013, Gütersloh.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2008), Kommunaler Finanz- und Schuldenreport Deutschland 2008 – Ein Ländervergleich, Gütersloh.
- FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (Hrsg.) (2014), Public Women-on-Board Index (PWoB) – Analyse und Ranking zum Anteil von Frauen in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 375 größten öffentlichen Unternehmen in Deutschland. <http://www.fidar.de/wob-indizes/public-wob-index/studie-zum-public-wob-index.html> (Zugriff: 1.11.2015).
- Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.) (2013), Genderranking deutscher Großstädte 2013, Anteil von Frauen bei Ratsmandaten, Ausschussvorsitzen, Fraktionsvorsitzen, Dezernatsleitungen und im Oberbürgermeisteramt.
- Holst, Elke und Anja Kirsch (2015), Weiterhin kaum Frauen in den Vorständen großer Unternehmen – auch Aufsichtsräte bleiben Männerdomänen, in: DIW Wochenbericht Nr. 4.2015, S. 47-60.
- Holst, Elke und Julia Schimeta (2011 a), 29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in TOP-Gremien großer Unternehmen, in: DIW Wochenbericht Nr. 3.2011, S. 2-10.
- Holst, Elke und Julia Schimeta (2011 b), Krise nicht genutzt: Führungspositionen großer Finanzunternehmen weiter fest in Männerhand, in: DIW Wochenbericht Nr. 3.2011, S. 12-18.
- Papenfuß, Ulf, Peper, Bernd und Lars Steinhauer (2015), Qualität kommunaler Beteiligungsberichte im deutschlandweiten Vergleich: Messmodell, Checkliste und Ranking von 81 Großstädten, in: Böhmer, R./Kegelmann, J./Kientz, J. (Hrsg.), Rechnungswesen und Controlling in der öffentlichen Verwaltung, Heft 8, S. 1-60.
- Papenfuß, Ulf, Friedländer, Benjamin, Haak, Birthe, Krieg, Thilo und Oliver Lück (2014), Repräsentation von Frauen in wesentlichen Gremien öffentlicher Organisationen in Nordrhein-Westfalen – Eine Bestandsaufnahme, Studie im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen auf Basis eines Kabinettbeschlusses und Überstellung an den Landtag am 16.5.2014, <http://www.mgepa.nrw.de>.
- Papenfuß, Ulf (2013 a), Ein Public Corporate Governance Kodex ist aus theoretischer wie praktischer Perspektive nützlich – Eine Replik zu einer Köpenickiade, in: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen/Journal of Public and Nonprofit Services, 36. Jg. Heft 4, S. 302-322.
- Papenfuß, Ulf (2013 b), Verantwortungsvolle Steuerung und Leitung öffentlicher Unternehmen – Empirische Analyse und Handlungsempfehlungen zur Public Corporate Governance, Wiesbaden.
- Papenfuß, Ulf, Sascha Behrens und Tom Sandig (2013), Frauen in Top-Gremien öffentlicher Unternehmen: Follow-up-Studie zeigt niedrige sowie je nach Region und Branche stark schwankende Repräsentation, in: Zeitschrift für Corporate Governance, Heft 1, S. 5-9.
- Papenfuß, Ulf und Matthias Schrader (2012), Frauen im Top-Management öffentlicher Unternehmen. Follow-up-Studie weist niedrige und regional stark schwankende Repräsentation aus, in: Zeitschrift für Corporate Governance Heft 3, S. 122-125.
- Papenfuß, Ulf und Matthias Schrader (2011), Frauen in Top-Gremien öffentlicher Unternehmen – Ergebnisse der ersten repräsentativen Längsschnittstudie, in: Zeitschrift für Corporate Governance, Heft 6, S. 258-263.