

Kurzbeitrag

Ulf Papenfuß, Christian Schmidt und Florian Keppeler

Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen: Deutschlandweiter Städtevergleich zeigt weiter niedrige und regional stark schwankende Repräsentation

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 setzt den ersten deutschlandweiten Städtevergleich mit dieser Follow-up Studie fort und zeigt auf Basis einer Analyse mit Daten aus November 2016 von 69 Städten und 1488 öffentlichen Unternehmen, dass die Repräsentation von Frauen in den Top-Managementorganen mit einem Gesamtdurchschnitt von 16,8% weiter gering ist und im Vergleich zur letzten Datenerhebung für die Studie vor 1,5 Jahren nur um 1,6% stieg. Bei den Städten ist die Repräsentation in Gera (41,7%), Offenbach am Main (40,0%), Erfurt (30,8%) und Berlin (30,1%) am höchsten – Schlusslicht von den Städten mit mehr als 10 Unternehmen sind Ingolstadt, Ludwigshafen, Jena, Essen und Trier mit einem Frauenanteil von unter 5%. Im Bundesländervergleich liegt die Repräsentation z. B. in Niedersachsen (10,7%), Bayern (9,7%) und Rheinland-Pfalz (7,2%) deutlich niedriger als in Berlin (30,1%), Bremen (26,3%) und Thüringen (24,5%). Im Vergleich von Branchen sind bspw. in Stadtwerken (4,1%) und in der Abfall-/Entsorgungswirtschaft (7,9%) deutlich weniger Frauen repräsentiert als in den Branchen „Gesundheit und Soziales“ (34,8%) und „Krankenhäuser“ (26,2%). Im Vergleich zur letzten Studie ist – lediglich oder immerhin – bei 25 Städten eine Steigerung der absoluten Anzahl von Frauen in den Organen zu verzeichnen. Mit der Follow-up Studie erhalten Politik, Verwaltung, Beratungen, öffentliche Wirtschaft und Medien eine empirisch-großzahlig fundierte Informationsbasis mit den erforderlichen aktuellen Daten für den andauernden Reformdiskurs.

I. Motivation und Bedarf der Studie¹

Die Repräsentation und Teilhabe von Frauen in den Spitzenorganen öffentlicher und privater Organisationen wird weiter als ein wichtiges Thema für die Gesellschaft, Politik, Praxis und Wissenschaft eingestuft. Für öffentliche Unternehmen hat sich die Diskussion um verschiedene Handlungsoptionen im letzten Jahr weiter intensiviert. Im März 2015 ist vom Deutschen Bundestag das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verabschiedet worden.²

Der öffentlichen Hand und öffentlichen Unternehmen wird in der Debatte um Frauen in Führungspositionen eine Vorbildfunktion zugewiesen. Artikel 3 Grundgesetz weist dem Staat die Aufgabe zu, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Politisch verantwortliche Akteure können bei öffentlichen Unternehmen ihren Einfluss bei der Gestaltung von Gesetzen und Verordnungen, Public Corporate Governance Kodizes und durch ihre Mitgliedschaft in Aufsichtsgremien einsetzen, um eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in den Unternehmensleitungen zu fördern.³

Die Repräsentation von Frauen in Top-Managementorganen⁴ öffentlicher Unternehmen 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 vielfach weiter stärker über Aufsichtsgremien⁵ als über Top-Managementorgane diskutiert. Diese Studie möchte dazu beitragen, in der Debatte zu öffentlichen Unternehmen noch gezielter die Repräsentation von Frauen in den Top-Managementorganen in den Blick zu nehmen. Die kommunale Ebene ist angesichts der Daseinsvorsorge und kommunalen Selbstverwaltung für dieses Thema besonders relevant.

In der andauernden Debatte besteht ein Bedarf für regelmäßig aktualisierte Vergleichsdaten zur Repräsentation von Frauen in den Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen im deutschlandweiten Städtevergleich.

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).

1 Diese Follow-up Studie basiert auf dem ersten deutschlandweiten Städtevergleich zu dem Thema in der ZögU in Heft 4/2015 (Papenfuß/Haak/Krieg (2015). Für die Unterstützung bei der Datenerhebung für die Follow-up Studie danken wir Herrn Henning Dietze.

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

3 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.

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

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

Hierdurch sollen neue Erkenntnisse sowie die erforderliche Informationsbasis für den andauernden Reformdiskurs über Entwicklungsmuster und mögliche Maßnahmen geliefert werden.

Kapitel II zeigt die Forschungslücke auf 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) konzentrieren sich auf kommunaler Ebene auf die Landeshauptstädte. Vergleichsdaten für mehrere Städte innerhalb eines Bundeslandes sind in kompakter Vergleichsform erstmals für die Städte Nordrhein-Westfalens veröffentlicht (Papenfuß et al. 2014).

Seit 2008 gibt es ein sogenanntes Genderranking 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 von 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 erst von der Professur für Public Management der Universität Leipzig und jetzt vom Lehrstuhl für Public Management & Public Policy der Zepelin Universität in Friedrichshafen (Bodensee) wissenschaftlich begleitet wird. In dieser Studie wird die Zusammensetzung von Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 400 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 nur die jeweils zehn größten Unternehmen der Landeshauptstädte und Stadtstaaten enthalten. Repräsentative Städtevergleiche sind mit der Studie nicht möglich und nicht intendiert. 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 vorliegende Follow-up 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 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 gezielt identifiziert werden. Zudem trägt dieses Vorgehen dem Umstand Rechnung, dass viele Top-Managementorgane öffentlicher Unternehmen nur aus ein bis zwei Personen bestehen.

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 ein eigenes Stadtrecht hat, ist neben Bremen auch Bremerhaven getrennt vertreten. Insgesamt wurden damit 69 Städte analysiert.

Die Unternehmen wurden für die erste Studie über die Beteiligungsberichte der Städte identifiziert (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 als auch in öffentlich-rechtlicher Rechtsform einschließlich Eigenbetrieben, Zweckverbänden und Stiftungen. Aufgrund ihrer Sonderrolle⁶ wurden 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, wird 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.

Für diese Follow-up Studie wurde die Repräsentation von Frauen für die gleichen Unternehmen wie vor 1,5 Jahren analysiert, um die Daten im Zeitverlauf möglichst gut vergleichen zu können. Um nach Möglichkeit den jeweils aktuellsten Stand der Zusammensetzung des Top-Managementorgans zu ermitteln, wurden die Daten von den Internetseiten der Unternehmen erhoben.

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

ben. Eine Nennung der Top-Managementorgane ist nach § 5 Telemediengesetz zumindest im Impressum verpflichtend.

Dadurch konnten 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, weil sie sich beispielsweise 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 werden.

Die Datenerhebung ist im November 2016 erfolgt. Insgesamt sind bei 1488 Unternehmen die Zusammensetzung der Organe ermittelt worden.

IV. Befunde

In den untersuchten Organen sind unter insgesamt 2224 Top-Managementorganmitgliedern 374 Frauen vertreten, was einem Anteil von 16,8 % entspricht. Die durchschnittliche Größe des Top-Managementorgans liegt bei 1,5 Personen. Bei 915 (61,5 %) besteht das Top-Managementorgan aus einem Mitglied, bei 458 (30,8 %) Unternehmen aus zwei, bei 79 (5,3 %) Unternehmen aus drei sowie bei 36 (2,4 %) der Unternehmen aus mehr als drei Mitgliedern.

In Tabelle 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.

Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen

Nr.	Stadt	Bundesland	Anzahl Organe	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Anteil Frauen in Prozent	Nr.	Stadt	Bundesland	Anzahl Organe	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Anteil Frauen in Prozent
1	Gera	TH	10	12	5	41,7	26	Stuttgart	BW	16	25	4	16,0
2	Offenbach am Main	HE	12	15	6	40,0	27	Darmstadt	HE	28	50	7	14,0
3	Erfurt	TH	24	26	8	30,8	28	Potsdam	BB	26	46	6	13,0
4	Berlin	BE	86	136	41	30,1		Lübeck	SH	20	23	3	13,0
5	Weimar	TH	14	20	6	30,0	29	Dortmund	NW	40	71	9	12,7
6	Brandenburg a. d. Havel	BB	14	17	5	29,4	30	Cottbus	BB	15	16	2	12,5
	Bremen	HB	42	68	20	29,4	31	München	BY	38	74	9	12,2
7	Oranienburg	BB	6	7	2	28,6	32	Mannheim	BW	38	50	6	12,0
	Frankfurt (Oder)	BB	14	14	4	28,6	33	Neubrandenburg	MV	12	17	2	11,8
8	Rostock	MV	20	29	8	27,6	34	Kiel	SH	20	26	3	11,5
9	Oldenburg	NI	10	11	3	27,3	35	Wiesbaden	HE	24	44	5	11,4
	Plauen	SN	8	11	3	27,3	36	Halle	ST	31	36	4	11,1
10	Dresden	SN	30	44	11	25,0	37	Frankfurt am Main	HE	41	69	7	10,1
	Gotha	TH	13	16	4	25,0	38	Regensburg	BY	10	20	2	10,0
11	Karlsruhe	BW	22	30	7	23,3	39	Neumünster	SH	18	21	2	9,5
12	Magdeburg	ST	33	39	9	23,1	40	Augsburg	BY	19	32	3	9,4
13	Kassel	HE	22	44	10	22,7	41	Nürnberg	BY	28	45	4	8,9
	Stralsund	MV	19	22	5	22,7	42	Greifswald	MV	18	24	2	8,3
14	Koblenz	RP	14	18	4	22,2	43	Hannover	NI	26	37	3	8,1
15	Saarbrücken	SL	27	41	9	22,0	44	Osnabrück	NI	19	29	2	6,9
	Zwickau	SN	14	19	4	21,1	45	Flensburg	SH	14	15	1	6,7
16	Dessau-Roßlau	ST	12	19	4	21,1	46	Wolfsburg	NI	19	31	2	6,5
17	Hamburg	HH	76	143	30	21,0	47	Duisburg	NW	28	48	3	6,3
18	Chemnitz	SN	34	43	9	20,9	48	Kaiserslautern	RP	23	34	2	5,9
	Freiburg	BW	10	15	3	20,0	49	Mainz	RP	21	36	2	5,6
19	Schwerin	MV	19	25	5	20,0	50	Heidelberg	BW	15	20	1	5,0
	Norderstedt	SH	9	15	3	20,0	51	Ingolstadt	BY	17	24	1	4,2
20	Leipzig	SN	60	81	16	19,8		Ludwigshafen	RP	18	24	1	4,2
21	Düsseldorf	NW	23	37	7	18,9		Jena	TH	19	24	1	4,2
22	Bremerhaven	HB	21	27	5	18,5	52	Essen	NW	27	43	1	2,3
23	Braunschweig	NI	16	23	4	17,4		Trier	RP	12	13	0	0
	Gesamt		1488	2224	374	16,8		Neunkirchen	SL	1	1	0	0
24	Völklingen	SL	5	6	1	16,7	53	Homburg	SL	1	2	0	0
	Bitterfeld-Wolfen	ST	5	6	1	16,7		St. Ingbert	SL	3	5	0	0
25	Köln	NW	30	61	10	16,4		Wittenberg	ST	9	9	0	0

Tabelle 1: Städteranking anhand des Frauenanteils in den Top-Managementorganen

Quelle: Eigene Darstellung

Die Spitzengruppe mit über 30 % bilden Gera (41,7 %), Offenbach am Main (40,0 %), Erfurt (30,8 %) und Berlin (30,1 %) – 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 in andern Städten. Beispielsweise gilt dies für Essen, wo unter 43 Mitgliedern von 27 untersuchten Top-Managementorganen nur eine Frau vertreten ist.

Im Vergleich zur letzten Datenerhebung für die Studie vor 1,5 Jahren ist bei 25 Städten eine Steigerung der absoluten Anzahl weiblicher Organmitglieder zu verzeichnen. Besonders deutlich ist die Steigerung bei der Anzahl in den Städten Weimar (plus 4 weibliche Top-Managerinnen), Hamburg (3) sowie Norderstedt, Düsseldorf, Dresden und Frankfurt am Main (je 2). Der Frauenanteil stieg mit über 10 Prozentpunkten besonders deutlich in Norderstedt, Oldenburg und Weimar, weitere 7 Städte weisen einen Anstieg zwischen 5-10 Prozentpunkten auf. Die Zahl der Städte, bei denen keine Frau in den Top-Managementorganen vertreten ist, reduzierte sich im Jahresvergleich von 8 auf 5 Städte. Bei 13 Städten fiel die absolute Zahl weiblicher

Top-Managerinnen. Besonders ausgeprägt ist der Rückgang in Berlin (minus 5 weibliche Top-Managerinnen), Halle (3) sowie Bremerhaven, Essen und Kiel (je 2). Mit über 5 Prozentpunkten ist der Frauenanteil am deutlichsten in Halle, Flensburg und Kiel gesunken, wobei hier auch immer die absolute Anzahl an Frauen als Bezugsgröße mitzubetrachten ist.

Aufschlussreich ist ein Blick auf die regionale Ausprägung zusammengefasst nach Bundesländern (Abb. 1). Auffällig ist dabei, dass die Repräsentation in den Stadtstaaten und den östlichen Bundesländern deutlich über dem Durchschnitt liegt. Von den westlichen Flächenländern erreicht nur das Saarland ein Ergebnis knapp oberhalb des Durchschnitts. Im Jahresvergleich treten Thüringen (Steigerung um 8,0 Prozentpunkte) und das Saarland (Steigerung um 6,6 Prozentpunkte) hervor. Bei insgesamt 11 Bundesländern stieg der Anteil an Frauen leicht um ca. 1 Prozentpunkt, bei 4 Bundesländern ist die Repräsentation leicht gesunken; in Mecklenburg-Vorpommern ist der Anteil konstant.

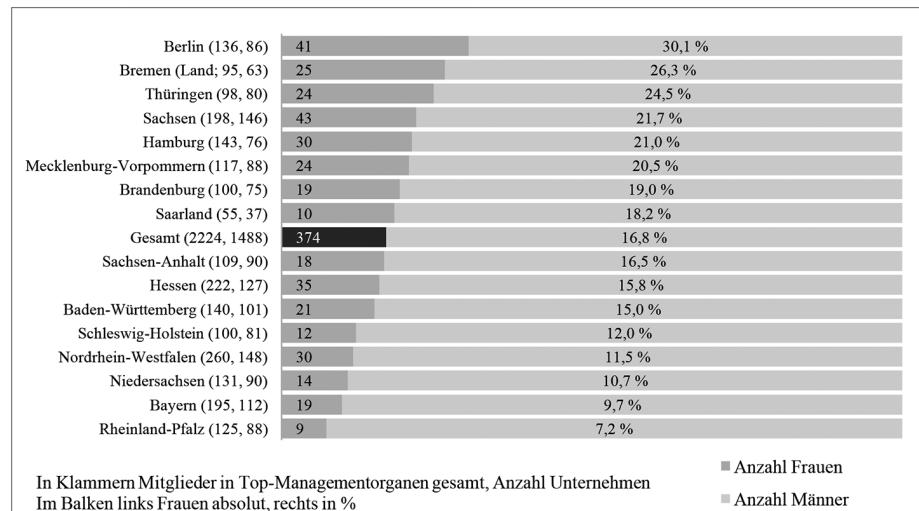


Abbildung 1: Repräsentation von Frauen im Bundesländervergleich

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 (Tab. 1) mit 40,1 % an, während in Jena nur eine Frau in den Top-Managementorganen der untersuchten Unternehmen vertreten ist. Ähnlich starke Schwankungen sind in Hessen zu beobachten, insbesondere z. B. bei den beiden benachbarten Städten Offenbach (40,0 %) und Frankfurt am Main (10,1 %). Weiterhin ist auffällig, dass im unteren Viertel in Tabelle 1 viele Städte aus dem Südwesten der Republik vertreten sind.

Insbesondere beim Saarland ist in der Interpretation wiederum 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.

Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen

Die östlichen Bundesländer ohne Berlin weisen einen Frauenanteil von 20,9 % (zuvor in letzter Studie 18,4 %) auf, mit Berlin 22,6 % (zuvor 20,9 %). Demgegenüber liegt der Frauenanteil in den westlichen Bundesländern (einschließlich Hamburg und Bremen) mit 14,0 % (zuvor 13,0 %) immer noch deutlich niedriger.

Im nächsten Schritt ist eine Differenzierung zwischen Branchen erkenntnisreich und gestaltungsrelevant (Abb. 2). Die Branchengliederung orientiert sich an dem Ansatz des Statistischen Bundesamtes, wobei weitere Branchen unterschieden werden, um noch differenzierte Einblicke in verschiedene Sektoren gewinnen zu können. Die Zuordnung eines Unternehmens zu einer Branche erfolgte auf Basis 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 (4,1 %) und in der Abfall-/ Entsorgungswirtschaft (7,9 %) deutlich weniger Frauen repräsentiert als in den Branchen „Gesundheit und Soziales“ (34,8 %) und „Krankenhäuser“ (26,2 %).

Im Vergleich zum Vorjahr ist bei den Holdings- und Verwaltungsgesellschaften eine Steigerung um 6 Prozentpunkte zu verzeichnen, in der Branche Kultur um 3,8 Prozentpunkte. In 12 der 19 Branchen ist der Anteil leicht um 1-2 Prozentpunkte gestiegen. In 6 Branchen ist ein leicht rückläufiger Anteil, bei den Flug-/Seehäfen ist keine Veränderung festzustellen.

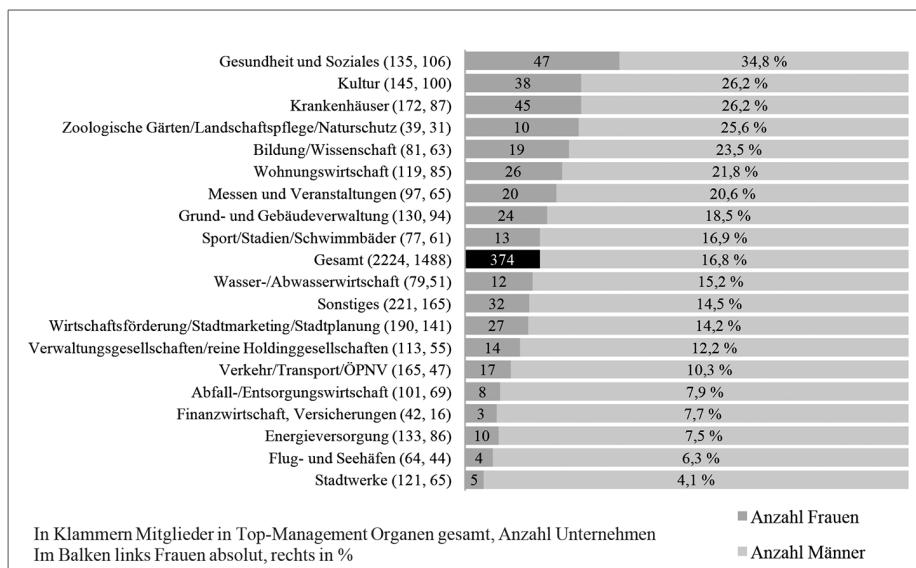


Abbildung 2: Branchenvergleich des Frauenanteils in den Top-Managementorganen
Quelle: Eigene Darstellung

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. In Abbildung 3 ist für die Unternehmen mit

ermittelbarer Bilanzsumme festzustellen, dass große Unternehmen (1. Quartil) einen geringeren Frauenanteil aufweisen als kleine Unternehmen (4. Quartil).

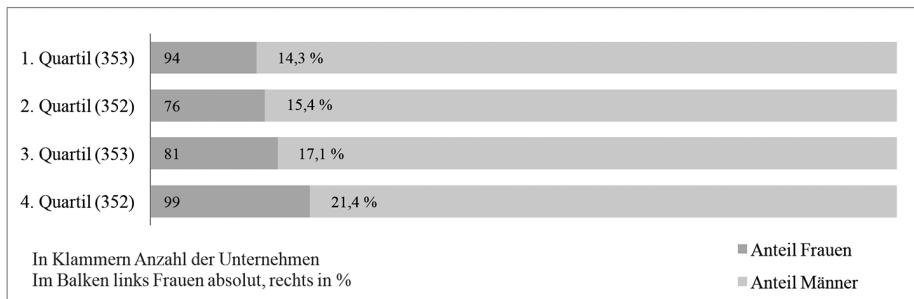


Abbildung 3: Größenklassenvergleich des Frauenanteils in den Top-Managementorganen
Quelle: Eigene Darstellung

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. Im Vorjahresvergleich zeigt sich hier bei der Repräsentation im 3. Quartil ein Zuwachs um 2,4 Prozentpunkte, bei der Repräsentation im 1. Quartil nur ein Anstieg um 1,3 Prozentpunkte. Bei den anderen beiden Quartilen zeigt sich jeweils ein geringer Rückgang.

V. Fazit und Ausblick

Die vorliegende Studie zeigt, dass die Repräsentation von Frauen in den Top-Managementorganen mit einem Gesamtdurchschnitt von 16,8 % weiter gering ist. Im Städtevergleich treten substantielle Repräsentationsunterschiede zwischen 40 % und 0 % hervor. Im Vergleich der Bundesländer schwankt die Repräsentation ebenfalls ganz beträchtlich, ebenso wie im Branchenvergleich. In einzelnen Bundesländern und Städten ist wie veranschaulicht ein Anstieg bei der Repräsentation festzustellen. Im Vergleich zur letzten Studie ist – lediglich oder immerhin – bei 25 Städten eine Steigerung der absoluten Anzahl von Frauen in den Organen festzustellen. Mit der Studie erhalten Politik, Verwaltung, Beratungen, 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 weiter 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.

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. 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 (vgl. Papenfuß/Peper/Steinhauer 2015).

Neben der Repräsentation von Frauen ist auch besonderes relevant und interessant Vergütungsunterschiede zwischen Frauen und Männern in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen zu betrachten. Aktuelle Ergebnisse einer Studie zur „Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen“ zeigen für die kommunale Ebene – insbesondere für die Branche „Sparkassen“ – bei der Höhe der Vergütung zwischen weiblichen und männlichen Top-Managern in öffentlichen Unternehmen deutliche Unterschiede (weitere Informationen zur Studie unter www.pcg-forschungsportal.de).

Aufgrund der andauernden Debatte und der Notwendigkeit für kontinuierlich aktualisierte Vergleichszahlen, soll dieser deutschlandweite Vergleich zur Repräsentation von Frauen in den Top-Managementorganen weiter jährlich aktualisiert werden.

Abstract

Ulf Papenfuß, Christian Schmidt and Florian Keppeler; Women as Executive Directors of State-owned Enterprises: A Country-wide Comparison of German Cities

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

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 1488 German state-owned enterprises this follow-up study shows that, with an overall index score of 16,8 %, the representation of women in the top management is low and has only increased with 1,6 % in comparison to the last data collection for the study 1,5 years ago. Regarding the cities, Gera (41,7 %), Offenbach am Main (40,0 %), Erfurt (30,8 %) und Berlin (30,1 %) have the highest rate of female representation in their top management boards. In the group of cities with more than 10 SOEs Ingolstadt, Ludwigshafen, Jena, Essen have the lowest representation rates with less than 5 percent. A comparison between cities of different federal states in Germany shows that the representation rates in e.g. Lower Saxony (10,7 %), Bavaria (9,7 %) and Rhineland-Palatinate (7,2 %) are significantly lower than in Berlin (30,1 %), Bremen (26,3 %) and Thuringia (24,5 %). With regard to different sectors, women are significantly

less represented in the sectors “utilities” and “waste/waste disposal services” than in the sectors “health and social services” (34,1 %) and “hospitals” (26,2 %). 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 Ratsmäden, 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, U./Haak, B./Krieg, T. (2015): Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen: Ein deutschlandweiter Städtevergleich, in: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen, 38 (4), S. 344-354.
- 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 (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.