

Public WoB-Index: Parität bei öffentlichen Unternehmen noch in weiter Ferne

Kaum Fortschritte beim Frauenanteil in der Führung von Bundes- und Landesbeteiligungen



Prof. Dr. Anja Seng, Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin, Monika Schulz-Strelow, Projektleitung Studien, Gründungspräsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin, Prof. Dr. Michèle Morner, Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften, Speyer

Die Unternehmen der öffentlichen Hand sollten bei der gleichberechtigten Teilhabe eigentlich als Vorbilder vorangehen. Aber eine paritätische

Besetzung der Führungsgremien öffentlicher Unternehmen in Deutschland mit Frauen und Männern ist weiter nicht in Sicht. Die mit dem im August 2021 in Kraft getretenen Führungspositionengesetz II (FüPoG II) eingeführten Maßnahmen zur Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe greifen weiterhin nur sehr langsam. In den Aufsichtsgremien der 262 größten Beteiligungen von Bund und Ländern stieg der durchschnittliche Frauenanteil zum Vorjahr nur um 1,3 Prozentpunkte auf 37,1 % (2022: 35,8 %), in den Top-Managementorganen um 2,5 Prozentpunkte auf 25,7 % (2022: 23,2 %). Das Ziel der Parität ist damit in den Führungsetagen noch lange nicht erreicht. Das zeigt der aktuelle Public Women-on-Board-Index von FidAR mit Stand 1.1.2023. Es ist die insgesamt zehnte Studie von FidAR, die die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen bei den Unternehmen des Bundes und der Länder beleuchtet.

I. Messbare Fortschritte seit 10 Jahren

In den vergangenen zehn Jahren – seit der Erhebung des ersten Public Women-on-Board-Index – hat sich die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen öffentlicher Unternehmen messbar verändert. Verantwortlich dafür sind zum großen Teil die gesetzlichen Regelungen, wie das für die Bundesunternehmen relevante „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FüPoG I) und dessen Folgegesetz, das „Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FüPoG II).

Mit den FüPo-Gesetzen wurden erstmals verpflichtende Quotenregelungen eingeführt, um mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Führungsetagen durchzusetzen. Aber auch jenseits der gesetzlichen Regelungen ist das Thema gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft hochaktuell – die adäquate Nutzung auch des weiblichen Potenzials für Aufsichtsgremien und das Top-Management wird insbesondere vor dem Hintergrund der Arbeitgeberpositionierung im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel immer wichtiger.

Private und öffentliche Unternehmen werben mit Chancengleichheit und Diversität und setzen auf ein modernes und faires Image. Doch das Image entspricht nicht immer der Realität in den Unternehmen. Frauen haben es immer noch schwerer, ihren

INHALT

- I. Messbare Fortschritte seit 10 Jahren
- II. Stagnation bei den Aufsichtsräten
- III. Bewegung in den Geschäftsführungen
- IV. Mindestbeteiligungsgebot zeigt Wirkung
- V. Zielgrößen als Hebel für Veränderung
- VI. Große Unterschiede bei den Bundesländern
- VII. Fazit

Keywords

FüPoG II; Öffentliche Unternehmen; Public Women-on-Board-Index

Karriereweg ungehindert zu gehen, denn es bestehen weiter häufig unternehmensinterne Hemmnisse (etwa zu wenig Jobsharing in Führungsposi-

tionen, autoritäre Führungsstrukturen etc.). Stereotype gilt es weiterhin zu überwinden. Es sind vorrangig die gesetzlichen Vorgaben, die zu einem messbaren Anstieg des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien geführt haben. Im ersten Public-WoB-Index von 2014 lag der Frauenanteil in den Kontrollgremien noch bei 25,1 %. Innerhalb von neun Jahren ist der Wert um zwölf Prozentpunkte auf 37,1 % angestiegen. Das verdeutlicht: Es gibt eine deutlich erkennbare Veränderung, doch erhöht sich der Frauenanteil nur langsam.

Mit einem Frauenanteil von über einem Drittel ist die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern, wie sie als Ziel im Koalitionsvertrag festgelegt wurde, aber noch weit entfernt. Ein paritätischer Frauenanteil ist für die meisten öffentlichen Unternehmen noch kein in der Unternehmensstrategie erklärtes Ziel, auch wenn es einige vorbildliche Unternehmen gibt, die Parität bereits realisiert haben.

II. Stagnation bei den Aufsichtsräten

Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der untersuchten öffentlichen Unternehmen des Bundes und der Länder ist zum Vorjahr lediglich um 1,3 Prozentpunkte auf 37,1 % gestiegen (2022: 35,8 %). Damit hält der positive Trend der Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien zwar seit 2019 an. Doch es muss konstatiert werden, dass ein Anstieg von einem Prozentpunkt pro Jahr zu gering ist. Bis zur 50-Prozent-Marke dauert es bei diesem Tempo noch mindestens zehn Jahre. Dieses Tempo können sich die Unternehmen angesichts der auch für sie stark steigenden unternehmensinternen personalbezogenen Herausforderungen, u.a. durch den steigenden Fachkräftemangel, verstärkt durch einen massiven demographischen Wandel, nicht leisten.

Führend beim Frauenanteil in Aufsichtsgremien sind auch in diesem Jahr die Bundesbeteiligungen mit

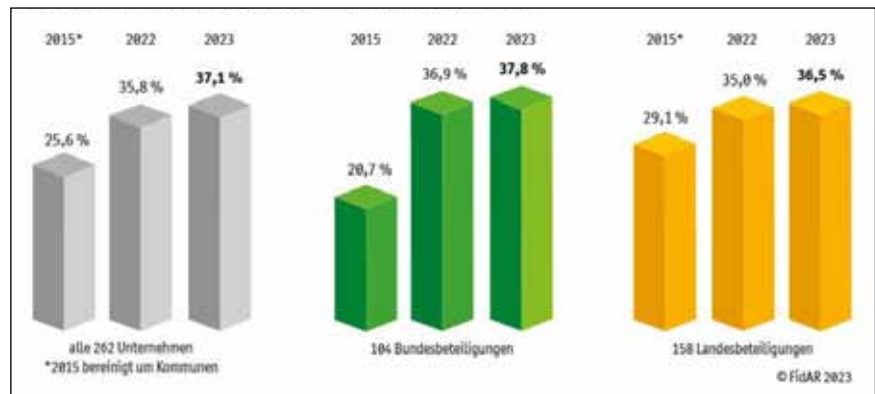


Abb. 1: Frauenanteil in den Aufsichtsratsgremien – Entwicklung seit 2015

einem Anteil von 37,8 %. Die Unternehmen des Bundes hatten im Jahr 2015 einen durchschnittlichen Frauenanteil von nur etwa 20 % erreicht. Hier hat sich in den letzten Jahren viel getan. Das zeigt, dass der Bund seine Vorbildfunktion ernst nimmt. Nach den großen Zuwächsen in 2021 auf 36 % hat der Bund konstant die 30-Prozent-Marke überschritten und steuert nun mit 37,8 % auf die 40-Prozent-Marke zu.

Bei den Länderbeteiligungen stieg der Frauenanteil im selben Zeitraum nur um 7,4 Prozentpunkte von weit höher liegenden 29,1 auf 36,5 %.

Die Landesbeteiligungen weisen im Vergleich mit den Bundesbeteiligungen in diesem Jahr ein etwas größeres Wachstum auf. Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Bundesländer stieg um 1,5 Prozentpunkte, der Frauenanteil bei den Bundesunternehmen nur um 0,9 Prozentpunkte. Die Frauenanteile wachsen also weiter an, doch insgesamt verlangsamt sich die Entwicklung sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene.

Nachdem bereits 2019 erstmals die 30-Prozent-Schwelle in den Aufsichtsgremien öffentlicher Unternehmen überschritten wurde, wäre als nächster Meilenstein auf dem Weg zur Parität die 40-Prozent-Marke zu erreichen. Es bleibt zu hoffen, dass mit dem FüPoG II schneller Zuwächse erzielt werden können und ein Umdenken bei den Gesellschaftern und den Aufsichtsräten der Unternehmen einsetzt. Denn nur mit einem

stärkeren Bewusstsein für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern – und dies nicht nur auf der Anteilseigner- sondern auch auf der Arbeitnehmerseite – können nachhaltige Ergebnisse erreicht werden.

III. Bewegung in den Geschäftsführungen

Während die Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien stockt, setzt sich der Aufwärtstrend in den Top-Managementorganen fort. Durchschnittlich sind aktuell 25,7 % (2022: 23,2 %) Frauen in den Vorständen und Geschäftsführungen der untersuchten öffentlichen Unternehmen vertreten. Das deutlichste Wachstum verzeichnen die Bundesunternehmen, die um 2,8 Prozentpunkte zulegen. Hier liegt der Frauenanteil in Vorständen und Geschäftsführungen bei 28,3 %. Die Länder verbessern sich um 2,4 Prozentpunkte auf einen Frauenanteil von 23,6 % und lassen somit hoffen, dass der Rückgang des Frauenanteils von 2021 endgültig überwunden ist.

Beim Gesamtanstieg auf 25,7 % darf nicht übersehen werden, dass im Vergleich zur Zusammensetzung der Aufsichtsgremien der Frauenanteil im Top-Management viel geringer ist. Bei den Aufsichtsgremien ist mittlerweile deutlich mehr als jeder dritte Sitz mit einer Frau besetzt, bei den Top-Managementorganen hat durchschnittlich gerade erst jeden vierten Sitz eine Frau inne.

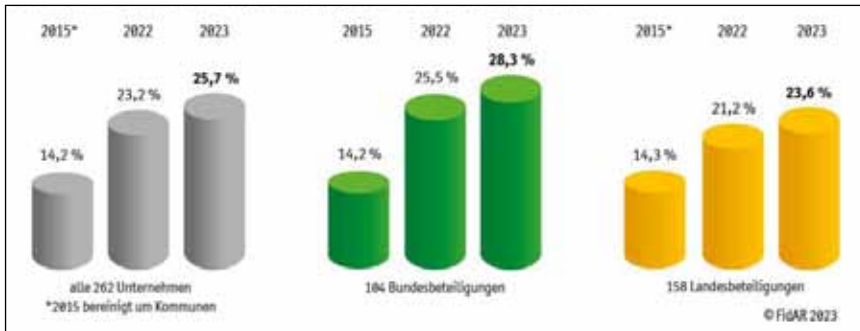


Abb. 2: Frauenanteil in den Top-Managementorganen – Entwicklung seit 2015

IV. Mindestbeteiligungsgebot zeigt Wirkung

Das im Zuge des FÜPoG II eingeführte Mindestbeteiligungsgebot für Bundesunternehmen, das seit dem 1.8.2022 bei Geschäftsführungen mit mehr als zwei Personen im Top-Managementorgan bei Neubesetzungen mindestens eine Frau vorsieht, zeigt Wirkung. Diese Vorgabe ist strenger gefasst als die gesetzliche Vorgabe für die Gruppe der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen der Privatwirtschaft – hier gilt das Mindestbeteiligungsgebot bei mehr als drei Vorstandsmitgliedern.

Der Frauenanteil in den Vorständen der betroffenen Unternehmen der Privatwirtschaft ist seit Bekanntwerden der Gesetzespläne im Oktober 2020 signifikant gestiegen. Auch aufgrund des Mindestbeteiligungsgebots ist bei den im WoB-Index 2023 von FidAR untersuchten privatwirtschaftlichen Unternehmen der Frauenanteil auf 18,3 % gestiegen – liegt damit aber weiterhin unter dem Frauenanteil der öffentlichen Unternehmen. Insgesamt fallen aktuell 62 privatwirtschaftliche Unternehmen unter das Mindestbeteiligungsgebot. Davon haben vier Unternehmen keine Frau im Vorstand (Stand: 1. Mai 2023).

Von den 37 öffentlichen Unternehmen des Bundes, die unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen, erfüllten zum Erhebungszeitpunkt der Studie am 1.1.2023 insgesamt 28 Unternehmen die Vorgaben. Im letzten Jahr waren es 27. Neun dieser 28 Unternehmen erreichen im Top-Managementorgan

einen Frauenanteil von 50 % oder höher. Darüber kamen Unternehmen aus der technischen Verkehrsinfrastrukturbranche wie die DB Regio Netz Infrastruktur GmbH und die DB Regio Netz Verkehrs GmbH, die sogar einen Frauenanteil von zwei Drittel im Top-Managementorgan erreichten. Absoluter Spitzenreiter ist die DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH mit einem Frauenanteil von 75 %.

Neun Unternehmen erfüllen dagegen das Mindestbeteiligungsgebot noch nicht und haben bei der nächsten Neubesetzung Handlungsbedarf. Bis dahin besteht keine Verpflichtung, die Zusammensetzung des Gremiums zu verändern. Unternehmen wie die Facility for Antiproton and Ion Research in Europe GmbH (FAIR GmbH) oder die GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH haben noch viel Luft nach oben. Hier müssen die Gesellschafter und die Aufsichtsräte ihre Anstrengungen intensivieren, um bei der nächsten Besetzung des Top-Managementorgans mindestens eine Frau dorthin zu berufen.

V. Zielgrößen als Hebel für Veränderung

Seit der Verabschiedung des ersten Führungspositionengesetzes sind börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen in Deutschland verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsgremien, Top-Managementorganen sowie den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Top-Managements festzulegen. Die Zielgrößen müssen im Geschäftsbericht

veröffentlicht werden. Ferner müssen die von der Zielgrößenpflicht betroffenen Unternehmen offenlegen, ob sie die Zielgrößen erreicht haben. Mit dem FÜPoG II wurden schärfere Sanktionsmöglichkeiten eingeführt: Unternehmen mit Zielgrößenpflicht, die keine Zielgröße melden oder die Zielgröße Null nicht begründen, müssen mit finanziellen Sanktionen rechnen.

127 der im Public WoB-Index untersuchten 262 öffentlichen Unternehmen (48,5 %) geben an, börsennotiert oder mitbestimmt zu sein und damit der Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen zu unterliegen (2022: 127 Unternehmen; 48,7 %). Von diesen haben 89 Unternehmen (70,1 %) mindestens eine konkrete Zielgröße festgelegt – und damit eines weniger als im Vorjahr (2022: 90 Unternehmen; 70,9 %). Das sind – trotz der mit dem FÜPoG II verschärften Sanktionsoptionen – immer noch deutlich zu wenig. Durch die Veröffentlichung der Zielgrößen werden Unternehmensentscheidungen an die Öffentlichkeit kommuniziert und führen damit zu mehr Transparenz und einer höheren Verbindlichkeit.

Der Anteil der Unternehmen, die sich in der Vergangenheit eine Frist zur Zielerreichung setzten, einen Wert über Null angaben, und dabei die gesetzten Zielgrößen für das Aufsichtsgremium erreichten oder übertrafen, ist nur leicht gestiegen: Er beträgt in diesem Jahr 71,5 % (2022: 71,4 %). Damit ist seit 2019 eine eher schleppe Zunahme der Zielgrößenreichung festzustellen. Dagegen liegen 28,5 % der Unternehmen bis zum Stichtag 1.1.2023 noch unter den von ihnen festgelegten Zielgrößen. Allerdings gilt bei den Zielgrößen, dass die Frist nicht länger als fünf Jahre sein darf. Zudem dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten, wenn der Frauenanteil bei der Festlegung der Zielgrößen unter 30 % liegt.

Die Zahl der Unternehmen, die konkrete Zielgrößen für das Aufsichtsgre-

Position 01.01.2023	Hauptanteilseigner 0=unmittelbar beherrscht, 1=mittelbar beherrscht, 2=gemischt- öffentliche Beteiligung des Bundes	Unternehmen	Aufsichtsgremium			Top-Managementorgan		Frauenanteil im Managementorgan in %
			Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Top- Managementorgan	Anzahl Frauen im Top- Managementorgan	
1	Bund (1)	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	12	4	33,33	4	3	75,00
2	Bund (1)	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	3	1	33,33	3	2	66,67
2	Bund (1)	DB RegioNetz Verkehrs GmbH	3	1	33,33	3	2	66,67
4	Bund (1)	DB Engineering & Consulting GmbH	12	6	50,00	5	3	60,00
5	Bund (1)	DB Cargo Aktiengesellschaft	20	8	40,00	6	3	50,00
5	Bund (1)	DB Station & Service AG	12	4	33,33	4	2	50,00
5	Bund (0)	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	20	10	50,00	2	1	50,00
5	Bund (1)	KfW IPEX-Bank GmbH	9	3	33,33	4	2	50,00
5	Bund (0)	Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH	11	5	45,45	4	2	50,00
10	Bund (1)	DB Fernverkehr AG	20	9	45,00	5	2	40,00
10	Bund (1)	DB Regio AG	20	7	35,00	5	2	40,00
10	Bund (0)	Forschungszentrum Jülich GmbH	10	4	40,00	5	2	40,00
13	Bund (0)	Deutsche Bahn AG	20	7	35,00	8	3	37,50
14	Bund (0)	BWI GmbH	12	4	33,33	3	1	33,33
14	Bund (1)	DB Bahnbaugruppe GmbH	12	5	41,67	3	1	33,33
14	Bund (1)	DB Fahrwegdienste GmbH	12	5	41,67	3	1	33,33
14	Bund (1)	DB Kommunikationstechnik GmbH	12	7	58,33	3	1	33,33
14	Bund (1)	DB Netz Aktiengesellschaft	20	7	35,00	6	2	33,33
14	Bund (1)	DB Services GmbH	20	10	50,00	3	1	33,33
14	Bund (1)	DEG - Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH („DEG“)	15	8	53,33	3	1	33,33
14	Bund (1)	Deutsche Bahn Stiftung gGmbH	8	1	12,50	3	1	33,33
14	Bund (0)	Die Autobahn GmbH des Bundes	20	8	40,00	3	1	33,33
23	Bund (1)	Schenker AG	20	7	35,00	7	2	28,57
24	Bund (1)	DB Energie GmbH	6	2	33,33	4	1	25,00
24	Bund (0)	DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	12	4	33,33	4	1	25,00
24	Bund (1)	S-Bahn Berlin GmbH	12	5	41,67	4	1	25,00
24	Bund (1)	S-Bahn Hamburg GmbH	6	3	50,00	4	1	25,00
24	Bund (0)	WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	6	2	33,33	4	1	25,00
29	Bund (1)	Autokraft GmbH	6	2	33,33	2	0	0,00
29	Bund (0)	Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)	15	7	46,67	3	0	0,00
29	Bund (1)	DB Systemtechnik GmbH	6	4	66,67	3	0	0,00
29	Bund (1)	Facility for Antiproton and Ion Research in Europe GmbH (FAIR GmbH)	33	8	24,24	3	0	0,00
29	Bund (0)	GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH	9	4	44,44	3	0	0,00
29	Bund (1)	Omnibusverkehr Franken GmbH	3	1	33,33	3	0	0,00
29	Bund (1)	Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB)	3	2	66,67	3	0	0,00
29	Bund (1)	Regionalverkehr Oberbayern Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3	1	33,33	3	0	0,00
29	Bund (1)	SBG Südbadenbus GmbH	3	2	66,67	3	0	0,00
Ergebnis (alle 37 Unternehmen):			446	178	39,91	141	46	32,62

Tab.: 1 Ranking der 37 Bundesbeteiligungen, die dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen, nach dem Frauenanteil im Top-Managementorgan (Stand 1.1.2023)

mium festgelegt haben, ist sogar gesunken: Es nennen drei Unternehmen weniger eine konkrete Zielgröße als im Vorjahr (60,6 %, 2022: 63,0 %). Beim Top-Managementorgan hingegen haben die Unternehmen etwas zugelegt. Hier wurde von 52,8 % eine konkrete Zielgröße benannt (2022: 51,2 %). Leider ist hier die Zahl der Unternehmen, die für das

Top-Managementorgan Zielgröße Null angeben, mit 14 immer noch sehr hoch. Es bleibt zu hoffen, dass die Begründungspflicht für die Zielgröße Null im FüPoG II in Zukunft ernster genommen und nachvollziehbare Gründe von den Unternehmen genannt werden, warum sie ihr Top-Managementorgan nicht mit Frauen besetzen. Manche Begründungen für

die Zielgröße Null, die die Unternehmen im Rahmen dieser Studie angegeben haben, erscheinen wenig überzeugend. So erklärt ein Unternehmen, dass aktuell kein Personalwechsel im Vorstand geplant ist und somit die Zielgröße für die Frauenquote auf Null gesetzt wurde. Dabei bedeutet eine Zielgröße für einen Frauenanteil in einem Gremium mit laufenden

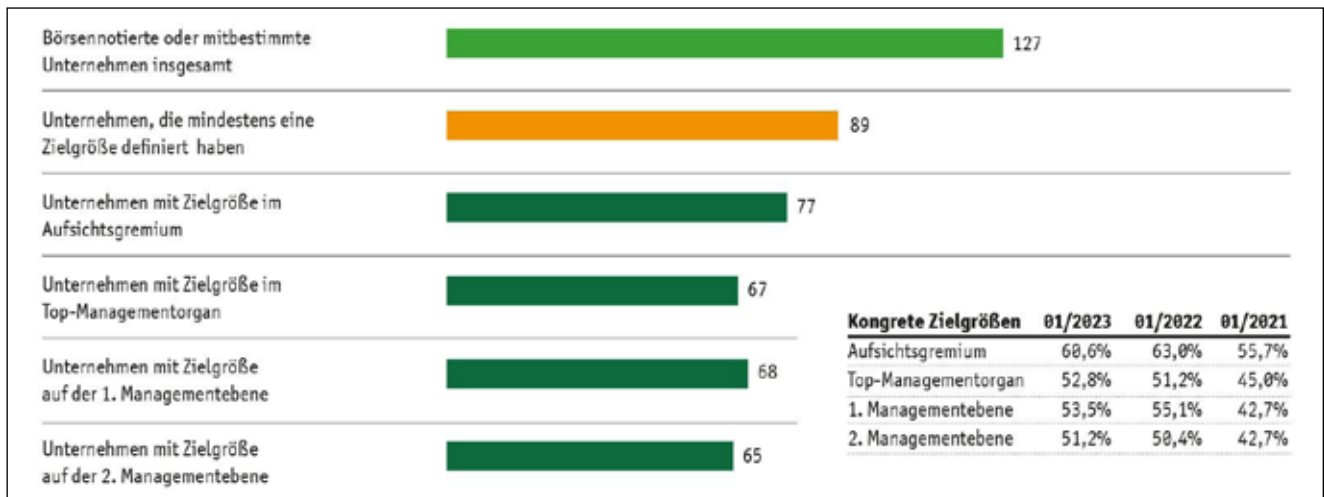


Abb. 3: Anzahl der 127 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen, die konkrete Zielgrößen benannt haben (Stand 1.1.2023)

Verträgen ja nicht, in jedem Fall das Gremium vor Ende dieser Verträge auszutauschen, sondern im Falle eines ungeplanten Ausscheidens eines Gremiumsmitglieds z.B. wegen Krankheit dafür gewappnet zu sein, die freiwerdende Stelle gegebenenfalls mit einer Frau zu besetzen.

Besonders auffallend sind die Zielgrößen der 1. und 2. Führungsebene unterhalb des Top-Managementorgans. In den vergangenen Jahren wurde im Public WoB-Index die geringe Zahl der Unternehmen, die hierzu konkrete Angaben gemacht haben, kritisch reflektiert. 2022 kam es zu einer Trendwende. Die Zahl der Unternehmen mit konkreten Angaben für die 1. Führungsebene stieg im Vergleich zu 2021 um 12,4 Prozentpunkte. Doch in diesem Jahr ist die Zahl der Unternehmen mit konkreten Angaben wieder gesunken und liegt

nun bei 53,5 % (2022: 55,1 %). Bei der 2. Managementebene ist der Anteil auf 51,2 % weiter leicht gestiegen (2022: 50,4%), nach einem Anstieg um 7,7 Prozentpunkte im Vorjahr.

Das insgesamt kaum veränderte Niveau der Anzahl von festgelegten Zielgrößen macht deutlich, dass nach wie vor zu viele öffentliche Unternehmen die Festlegung von Zielgrößen noch nicht als Chance verstanden haben. Denn mit den Zielgrößen könnten sie ihre Unternehmensziele transparent kommunizieren, ihr geschlechtergerechtes Image ausbauen und den Wandel der Unternehmenskultur verdeutlichen.

VI. Große Unterschiede bei den Bundesländern

Eine große Bedeutung für die gleichberechtigte Teilhabe kommt bei den

Länderbeteiligungen den Public Corporate Governance Kodizes (PCGK) der jeweiligen Bundesländer zu. Sie enthalten Empfehlungen für die Besetzung der Stellen in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen. Die Empfehlungen haben zwar keine gesetzliche Bindung, erzeugen aber Druck auf die Unternehmen, da diese die Einhaltung oder Abweichungen zu den Empfehlungen erklären müssen. Liegt ein PCGK mit Aussagen zur gleichberechtigten Besetzung von Führungsgremien vor, zeigt dies, ob im jeweiligen Bundesland ein ausgeprägtes politisches Bewusstsein für geschlechtergerechte Teilhabe an Führungspositionen besteht. Denn der Vergleich der Bundesländer zeigt: Je konkreter die Vorgaben in den PCGKs, desto höher sind die Frauenanteile in den Aufsichtsgremien.

Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes umfasst alle Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Meistens haben diese Unternehmen die Rechtsform einer GmbH. Der PCGK des Bundes fordert die Bundesbeteiligungen hinsichtlich des Top-Managementorgans dazu auf, „... bei der Zusammensetzung der Geschäftsführung auf Diversität, insbesondere auf das Erreichen der ggf. bestehenden gesetzlichen Quoten bzw. der freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele zur Zusammensetzung



Abb. 4: Öffentliche Unternehmen ohne Angabe zu den Zielgrößen (Stand 1.1.2023)

zung hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter zu achten.“ (Ziff. 5.2.2). Für das Überwachungsorgan gilt die ähnlich lautende Forderung, dass „... die ggf. bestehenden gesetzlichen Quoten bzw. freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele zur Zusammensetzung, insbesondere hinsichtlich der Qualifikation und der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter, erreicht werden“ (Ziff. 6.2.1).

In der Form eines jährlichen Corporate Governance Berichts sollen die Unternehmen erklären, ob sie den Empfehlungen des PCGK entsprechen (sog. Entsprechenserklärung). Ferner soll „eine Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen darunter und im Überwachungsorgan“ vorgenommen werden (Ziff. 7.1).

Der PCGK des Bundes trägt dank seiner Regelungen zu einem weitergehenden Umdenken in Bezug auf die Chancengleichheit der Geschlechter in den Führungsebenen der Bundesunternehmen bei. Er verpflichtet die Unternehmen zu mehr gleichberechtigter Teilhabe und fungiert für die Öffentlichkeit als Referenz dafür, welche Maßnahmen die Unternehmen in die Wege leiten sollen oder bereits eingeleitet haben. Somit kann zwischen dem Soll- und Ist-Zustand verglichen werden. Gewerkschaften können die Ergebnisse als Nachweis dienen, um bei der Wahl von Belegschaftsvertreterinnen und -vertretern sowie der Gewerkschaftsvertretung im Aufsichtsgremium mehr Druck für höhere Frauenanteile zu machen.

Insgesamt gibt es große Unterschiede bei den Kodizes der Bundesländer:

- Bayern, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen verfügen weiterhin über keinen Public Corporate Governance Kodex.
- Der Public Corporate Governance Kodex des Landes Sachsen-Anhalt ist der weitestreichende in Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe.

- Die Kodizes von Sachsen-Anhalt und dem Saarland wurden erst 2019 etabliert. Während das Saarland beim Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auch 2023 auf dem letzten Platz liegt, überstieg Sachsen-Anhalt wieder deutlich die 40-Prozent-Marke.
- Die Public Corporate Governance Kodizes der anderen Bundesländer geben Empfehlungen zu Diversität, Frauenförderung und/oder Gleichberechtigung, meist bezogen auf die Zusammensetzung von Aufsichtsrat, Geschäftsführung und Führungspositionen in den Landesbeteiligungen, oder verweisen auf das jeweils gültige Landesgleichstellungsgesetz wie beispielsweise

die Kodizes von Thüringen und Berlin.

- Der Freistaat Sachsen konnte seit der Verabschiedung seines Kodex aus dem Jahr 2022 deutliche Zuwächse erzielen. So stieg der Frauenanteil um 7,4 Prozentpunkte auf 25,3 %. Nachdem Sachsen in den vergangenen Jahren im Ranking des Public WoB-Index regelmäßig einen der letzten Plätze belegt hatte, deutet das diesjährige Ergebnis auf eine messbare Wirkung des Public Corporate Governance Kodex hin – auch wenn das Land den drittletzten Platz belegt und nach wie vor viel Luft nach oben besteht. Die Beteiligungen der Länder Berlin und Brandenburg bleiben unange-



Abb. 5: Ranking der Bundesländer nach dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Diversity-Aussage

fochten auf den ersten zwei Plätzen mit dem höchsten Frauenanteil in den Aufsichtsgremien. In Berlin stieg der Frauenanteil um weitere 0,4 Prozentpunkte auf 55,9 %, wohingegen der Frauenanteil in Brandenburg leicht gesunken ist. Schleswig-Holstein konnte den dritten Platz mit 47,5 % verteidigen und liegt 2,2 Prozentpunkte vor Sachsen-Anhalt.

Damit musste Hamburg einen weiteren Platz einbüßen und führt nun das Mittelfeld mit Platz fünf an. Alle Bundesländer auf den ersten fünf Plätzen verfügen über einen Public-Corporate-Governance-Kodex mit Diversity-Aussage. Mecklenburg-Vorpommern hat keinen eigenen PCGK, erreicht aber noch vor Nordrhein-Westfalen eine gute Platzierung. Danach folgt Thüringen als erstes Bundesland, das die 40-Prozent-Schwelle mit einem Wert von 36,8 % nicht erreicht.

Sachsen, Bayern und das Saarland bilden wie im Vorjahr das Schlusslicht im Ranking der Bundesländer. Sachsen erreicht mit dem neuen PCGK nun einen Wert von 25,3 % (2022: 17,9 %) und konnte ordentlich zulegen. Damit gibt es eine Verschiebung, da Sachsen an Bayern vorbeiziehen konnte und Bayern ohne einen PCGK mit 21,7 % (2022: 20 %) nun den vorletzten Rang einnimmt. Das Saarland kann auf dem letzten Platz trotz PCGK nicht mal die 20-Prozent-Marke erreichen: Die Landesbeteiligungen kommen nur auf einen durchschnittlichen Frauenanteil von 16,2 % (2022: 15,6 %). Auch der saarländische Zuwachs bleibt minimal, sodass sich im Saarland noch kein Effekt des PCGK nachweisen lässt.

Das Land Niedersachsen verharrt nach wie vor auf dem viertletzten Platz. Auffällig ist aber, dass es als Land ohne eigenen PCGK den Frauenanteil mit einem Zuwachs von vier Prozentpunkten stärker als manche Länder mit PCGK wie Hessen (1,1 Prozentpunkte Zuwachs) steigern konnte. Eine mögliche Erklärung für den verhältnismäßig starken Anstieg liegt in der wachsenden Sichtbarkeit des Themas der gleichberechtigten Teilhabe in Führungsposi-

onen. So wurde Transparenz mithilfe des landesspezifischen Women-on-Board-Index Niedersachsen geschaffen, der 2023 zum zweiten Mal in Folge erschienen ist. Niedersachsen ist bislang das einzige Bundesland mit einem eigenen WoB-Index und dem erklärten Willen des zuständigen Gleichstellungsministers, die gleichberechtigte Teilhabe deutlich zu erhöhen. Aber auch andere Bundesländer erwägen einen Women-on-Board-Index auf Landesebene. Denn dieser führt auch zu mehr Bewusstsein innerhalb der jeweiligen Landesregierung und damit auch zu mehr öffentlichem Druck auf die Unternehmen.

VII. Fazit

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die öffentlichen Unternehmen zu lange auf ihrem Vorsprung zur Privatwirtschaft ausgeruht haben. Dass der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Bundesbeteiligungen etwas schneller als in den Beteiligungen der Länder wächst, dürfte am Bundesgremienbesetzungsgesetz liegen. Ansonsten sind positive Auswirkungen des FÜPoG II bislang kaum feststellbar. Die Entwicklung bei den börsennotierten Unternehmen zeigt dagegen, dass bei entsprechendem Druck und größerem öffentlichen Interesse mehr Fortschritt möglich ist. Vor diesem Hintergrund sind die geringen Zuwächse bei den Bundes- und Länderbeteiligungen nicht zufriedenstellend. So werden die Unternehmen der öffentlichen Hand ihrer Vorbildrolle nicht gerecht. Und noch schlimmer: Sie fallen im Wettbewerb um die besten Köpfe weiter zurück, wenn sie bei der gleichberechtigten Teilhabe nicht endlich mehr Engagement zeigen. Insbesondere bei den Zielgrößen fehlt es weiterhin an Transparenz. Bei vielen öffentlichen Unternehmen ist ein klares Bekenntnis nicht erkennbar, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Von

38 der 127 zielgrößenpflichtigen Unternehmen liegen keine Angaben vor, welchen Frauenanteil sie künftig erreichen wollen. Und der Anteil der Unternehmen, die keine Frauen in der Geschäftsführung haben und mit Zielgröße Null planen, ist weiterhin deutlich zu hoch. Sie verweigern damit die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Führungsspitze sowie sich ambitioniertere Ziele zu setzen und diese auch öffentlich transparent zu kommunizieren.

Wirkung zeigen die Regelungen des FÜPoG II vor allem bei den unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes. Diese schneiden besser ab als der Durchschnitt. Das seit 1. August 2022 geltende Mindestbeteiligungsgebot führt im Top-Managementorgan langsam zu Verbesserung der Frauenanteile, hier bestehen aber weiterhin auch noch Defizite. Deutlich geringer liegen die Frauenanteile in den gemischt-öffentlichen Bundesbeteiligungen, bei denen das Mindestbeteiligungsgebot nicht greift.

Zwischen den Bundesländern bleiben große Unterschiede bestehen. Einige Bundesländer konnten mit der Etablierung eines Public Corporate Governance Kodex den Frauenanteil deutlich verbessern, bei anderen erzeugen die Kodizes bisher weniger Wirkung. Für eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in allen öffentlichen Unternehmen sollten daher zum FÜPoG II analoge Regelungen und PCGKs auch auf der Ebene der Bundesländer eingeführt werden.

FidAR wird die Entwicklung der gleichberechtigten Teilhabe in den öffentlichen Unternehmen weiterhin kritisch begleiten und sich auch im 10. Jahr nach Erscheinen des ersten Public WoB-Index für mehr Transparenz einsetzen und somit den Druck auf die Entscheider erhöhen, bis gleichberechtigte Teilhabe zur Normalität in den Unternehmen geworden ist.