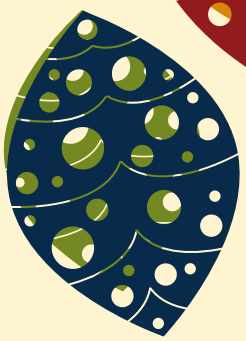
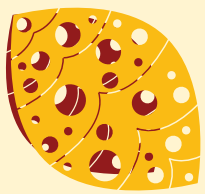
Julia Schimeta
DIW Berlin

EINSAM AN DER SPITZE:
Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor





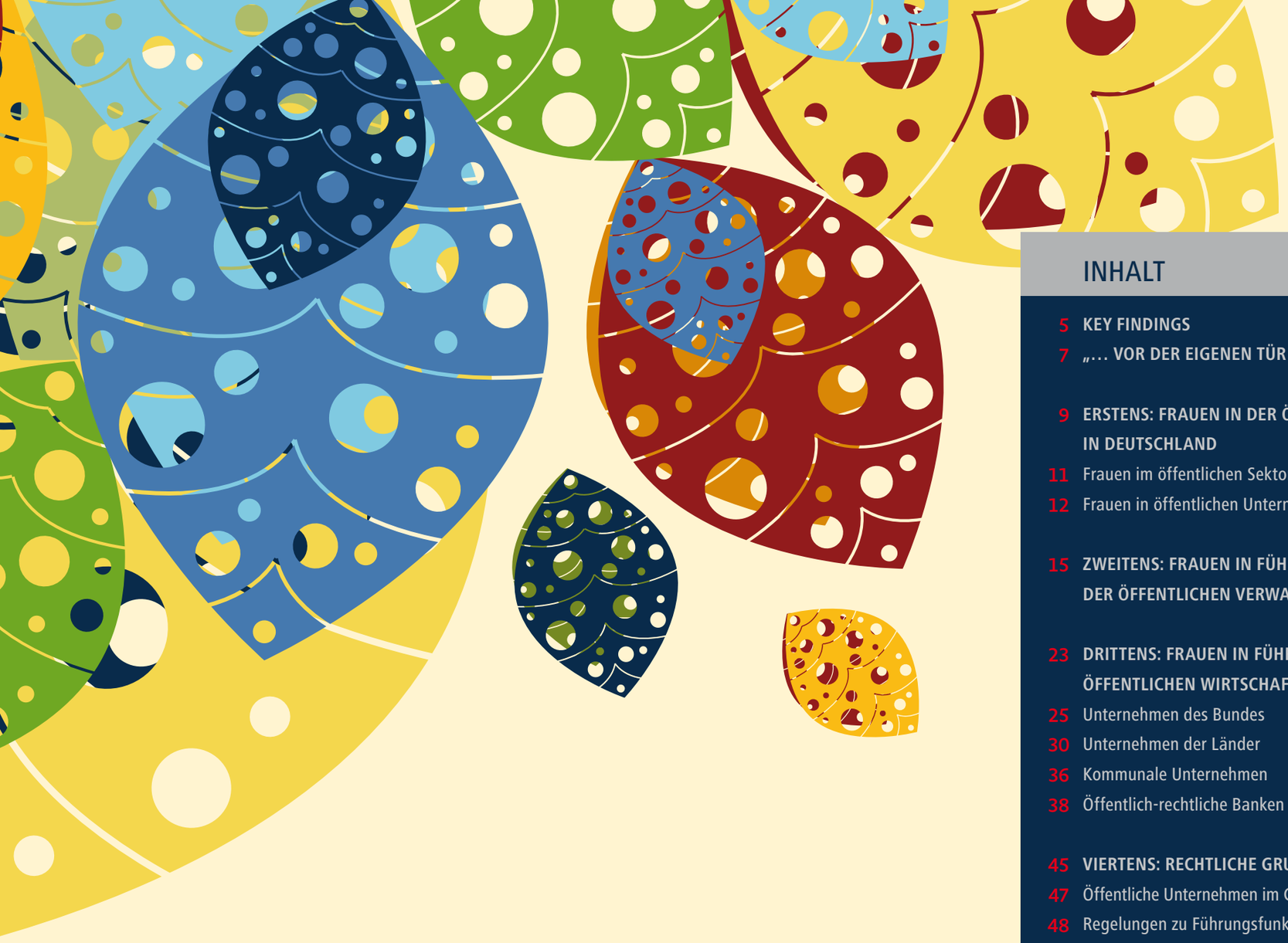
FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
Forum Politik und Gesellschaft



EINSAM AN DER SPITZE:

Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor

Julia Schimeta
(DIW Berlin)



INHALT

5 **KEY FINDINGS**
7 **„… VOR DER EIGENEN TÜR KEHREN!“**

9 **ERSTENS: FRAUEN IN DER ÖFFENTLICHEN WIRTSCHAFT IN DEUTSCHLAND**
11 Frauen im öffentlichen Sektor in Deutschland
12 Frauen in öffentlichen Unternehmen in Deutschland

15 **ZWEITENS: FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG**

23 **DRITTENS: FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN IN DER ÖFFENTLICHEN WIRTSCHAFT**
25 Unternehmen des Bundes
30 Unternehmen der Länder
36 Kommunale Unternehmen
38 Öffentlich-rechtliche Banken und Sparkassen

45 **VIERTENS: RECHTLICHE GRUNDLAGEN**
47 Öffentliche Unternehmen im Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze
48 Regelungen zu Führungsfunktionen in den Gleichstellungsgesetzen
49 Regelungen zu Gremienbesetzungen in den Gleichstellungsgesetzen
50 Wirkung der Gleichstellungsgesetze
53 Gleichstellungsrelevante Empfehlungen der Corporate Governance Kodizes in Deutschland

55 **FÜNFTENS: HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN**
59 **SECHSTENS: ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS**
63 **SIEBTENS: LITERATUR**

KEY FINDINGS

- Der öffentliche Dienst ist seit geraumer Zeit ein wichtiger Beschäftigungssektor für Frauen. Sie stellen mittlerweile mehr als die Hälfte der Beschäftigten.

- Weniger der generelle Zugang für Frauen zum öffentlichen Dienst erscheint problematisch als vielmehr der Zugang zu bestimmten Segmenten (horizontale Segregation) und die innerbetrieblichen und -behördlichen Aufstiegschancen (vertikale Segregation).

- Ein Blick auf die zeitliche Entwicklung bzw. unterschiedlichen Altersgruppen weist – wo Daten vorhanden – sogar auf eine Verstärkung der horizontalen Segregationstendenzen im öffentlichen Sektor hin.

- In Führungsfunktionen sind Frauen im öffentlichen Dienst insgesamt zu etwa einem Drittel vertreten. Allerdings sinkt ihr Anteil an den Führungspositionen in den Verwaltungen und Unternehmen mit steigender Hierarchieebene („gläserne Decke").

- In den öffentlichen Unternehmen ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen noch stärker ausgeprägt als in den Verwaltungen. In den Beteiligungsunternehmen des Bundes sind sie zu 17,7 Prozent in den Aufsichtsräten, zu 8,2 Prozent in den Vorständen vertreten. In den Aufsichtsräten der Beteiligungsunternehmen der Landeshauptstädte machen Frauen immerhin 27,9 Prozent aus. Dabei sind deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Städten zu erkennen. Die Spannbreite reicht vom Spitzenreiter Berlin mit 42,8 Prozent bis zum Schlusslicht Kiel mit 11,9 Prozent.

- Besonderer Handlungsbedarf besteht im Finanzsektor. Der Frauenanteil von nur 2,5 Prozent in den Vorständen der größten öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen (2011) ist noch niedriger als der der DAX-30-Unternehmen (3,0 Prozent). Rein männlich besetzt sind 92,5 Prozent der untersuchten Vorstände. Legt man die Entwicklung der letzten fünf Jahre zugrunde, wird es noch 792 Jahre dauern, bis Frauen und Männer in gleichem Maße in den Vorständen der öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen vertreten sind. In den Aufsichtsräten der größten öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen sind Frauen mit 16,8 Prozent vertreten und damit noch stärker unterrepräsentiert als in den Aufsichtsräten der Beteiligungsunternehmen des Bundes und der Landeshauptstädte. Diese Werte stehen im Kontrast zur Überrepräsentanz von Frauen unter den Beschäftigten in den öffentlich-rechtlichen Sparkassen.

Der öffentliche Sektor ist weitgehend gleichstellungsrechtlich reguliert. Dabei konzentrieren sich die Gesetzgeber bei der Festlegung des Geltungsbereichs und bei der Umsetzung meist stärker auf die Kernverwaltungen als auf die Unternehmen. Doch auch in den Verwaltungen haben die Gesetze ihre Ziele bislang größtenteils nicht erreicht. Die verstärkte privatrechtliche Organisation öffentlicher Unternehmen stellt die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Vorgaben vor zusätzliche Herausforderungen.

Die vorliegenden Daten zeigen: Möchte man größere Fortschritte in absehbarer Zeit erreichen, müssen die in den Gesetzen verankerten Instrumente überprüft, angepasst und stärker als bisher mit verbindlichen Controlling-Strukturen unterlegt werden.

„… vor der eigenen Tür kehren“

Die Frauenquote für die DAX-Konzerne ist in aller Munde, denn die Frauenanteile in den Spitzenpositionen der deutschen Privatwirtschaft stagnieren seit Jahren auf niedrigem Niveau (vgl. Holst/Schimeta 2012a, b). Daran hat auch die 2001 beschlossene Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft nichts geändert, und so wird inzwischen in vielen Parteien, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen über die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung nachgedacht.

Abseits dieser teils sehr öffentlichkeitswirksamen Diskussion existiert in Deutschland der große Bereich der volkswirtschaftlich- und beschäftigungsrelevanten öffentlichen Wirtschaft. Die rund 14.800 öffentlichen Unternehmen in Deutschland (im Jahr 2009) weisen eine jährliche Bilanzsumme von insgesamt 1.364 Milliarden Euro aus. Im ureigenen Einflussbereich des Staates finden sich auf unterschiedlichen Verwaltungsebenen Unternehmen und Behörden, die eine Vielzahl an Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer bereithalten und maßgeblich an wirtschaftlichen und politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind. Dieser Bereich ist zudem seit geraumer Zeit weitestgehend gleichstellungspolitisch reguliert. Und dennoch lässt schon ein erster Blick auf die Datenlage vermuten, dass die Frage nach der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen öffentlicher Unternehmen nicht unbedingt im Zentrum der öffentlichen und medialen Aufmerksamkeit steht. Denn nur vereinzelt streifen Studien am Rande diesen Themenkomplex. Bisweilen legen Bund und Länder Monitoringberichte zu den Gleichstellungsgesetzen vor. Die Spitzenpositionen in den öffentlichen Unternehmen spielen dort nur in Ausnahmefällen eine Rolle. Zu stark ist noch immer die reine Fokussierung auf die Kernverwaltungen. Doch auch dort scheint der relativ hohe Frauenanteil unter den Ministerinnen häufig darüber hinweg zu täuschen, dass auch in den Verwaltungen Frauen noch immer an teils recht hartnäckige gläserne Decken stoßen. Die folgende Expertise fasst die vorhandenen Datenquellen für den Bereich Frauen in Führungspositionen in öffentlichen Unternehmen und Verwaltungen in Deutschland zusammen, ergänzt diese durch eigene Auswertungen, gibt einen Überblick über die rechtlichen Regelungen und liefert damit eine Grundlage für die Diskussion um die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im öffentlichen Sektor.



ERSTENS

FRAUEN IN DER ÖFFENTLICHEN WIRTSCHAFT IN DEUTSCHLAND

1. FRAUEN IN DER ÖFFENTLICHEN WIRTSCHAFT IN DEUTSCHLAND

Frauen im öffentlichen Sektor in Deutschland

Der öffentliche Sektor ist ein wichtiger Beschäftigungszweig für Frauen. Laut IAB Betriebspanel sind 15 Prozent der weiblichen Fachkräfte und ein Drittel der hochqualifizierten Frauen in Deutschland in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt (vgl. Fischer et al. 2009: 46).

Insgesamt waren laut Statistischem Bundesamt 2011 in Deutschland rund 5,7 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst tätig (vgl. Destatis 2012: 18-19). Über die Hälfte davon sind Frauen (drei Millionen, 53 Prozent). Dies ist keine neue Entwicklung: Frauen sind im öffentlichen Sektor schon seit Langem vergleichsweise stark vertreten.[1] Dennoch sind im öffentlichen Dienst ähnliche Strukturen wie in der Privatwirtschaft vorzufinden, die Auswirkungen auf Ungleichheiten in den Berufsbiografien von Frauen und Männern haben. Auch im öffentlichen Dienst herrscht eine starke Segregation von Frauen- und Männertätigkeiten und -berufen vor. Frauen sind deutlich überrepräsentiert im Schuldienst, im Bereich der Kindertagesstätten, Krankenhäuser und sozialer Sicherung mit einem Anteil von 70 Prozent und mehr. Deutlich unterrepräsentiert sind sie weiterhin in Polizei, Militär und Verkehr mit etwa einem Fünftel der Beschäftigten.[2] Betrachtet man die unterschiedlichen Altersgruppen, so stellt man fest, dass sich diese horizontale Segregation weiter verstärkt, denn unter den jüngeren Altersgruppen ist die Segregation noch stärker ausgeprägt als unter den älteren.[3] Diese Segregation geht mit Verdienstunterschieden einher. Laut einer Untersuchung des BMFSFJ liegt der Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst in Deutschland insgesamt bei sieben Prozent, im Bereich Erziehung und Unterricht aber bei 15 Prozent. Am höchsten sind die Verdienstunterschiede unter den Arbeitnehmern

[1] Bereits im Jahr 2002 betrug der Frauenanteil an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Deutschland 50 Prozent (vgl. Destatis 2003: 16).

[2] Qualitative Studien in den Bereichen Bundeswehr (Kümmel 2005; Apelt 2006; Behr 2008; Dittmer 2009), Polizei (Wilz/Peppmeier 2009; Müller et. al. 2004), Feuerwehr (Reichert 2007) geben Aufschluss über bestehende Exklusionsmechanismen.

[3] In den Bereichen Krankenhäuser, Schulen und soziale Sicherung liegt beispielsweise der Frauenanteil unter den 55-60-Jährigen zwischen 68 und 72 Prozent. Unter den unter 25-Jährigen in diesem Bereich liegt der Frauenanteil bei über 81 Prozent (vgl. Destatis 2012: 51-52).

und Arbeitnehmerinnen in leitender Stellung (vgl. BMFSFJ 2009: 4-5). Weiterhin bestehen im öffentlichen Dienst gravierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern betreffend Arbeitsform und Arbeitsumfang. Teilzeitarbeit ist noch immer eine Frauendomäne. Etwaige Auswirkungen auf die Karriereentwicklung treffen damit fast ausschließlich Frauen. So ist es kaum verwunderlich, dass Führung im öffentlichen Dienst weiterhin eine Männerdomäne ist.

Frauen in öffentlichen Unternehmen in Deutschland

Die folgenden Auswertungen basieren auf der Jahresabschlussstatistik (JAB) des Statistischen Bundesamtes. Zur Verfügung stehen jährlich erhobene Kennzahlen zu öffentlichen Fonds, Einrichtungen und Unternehmen in Deutschland von 1999 bis 2009.

Definition öffentlicher Unternehmen:
„Soweit die öffentlichen Haushalte maßgeblich, das heißt, mit mehr als 50 % des Stimmrechts oder des Nennkapitals mittelbar bzw. unmittelbar an diesen Einheiten beteiligt sind, werden sie in der Finanzstatistik unter dem Begriff „Öffentliche Fonds, Einrichtungen und Unternehmen" (kurz: öffentliche Unternehmen) zusammengefasst." (Destatis/WZB 2011: 91)

Laut dieser Datenquelle gab es in Deutschland im Jahr 2009 14.764 öffentliche Unternehmen mit rund 1,8 Millionen Beschäftigten (vgl. Tabelle 1). Der Frauenanteil stieg seit 1999 langsam aber kontinuierlich und erreichte 2009 bislang seinen Höchststand mit 48 Prozent.

TABELLE 1: ÖFFENTLICHE UNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND NACH AUSGEWÄHLTEN INDIKATOREN 1999-2009

	ANZAHL DER UNTERNEHMEN	ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN INSGESAMT	DARUNTER WEIBLICH	FRAUENANTEIL IN PROZENT	BILANZSUMME IN MILLIONEN EUR0
1999	11 518	2 177 025	907 634	42	1 534 781
2000	12 239	2 175 757	927 421	43	1 686 904
2001	12 598	2 040 505	876 973	43	1 518 843
2002	12 848	2 006 915	864 110	43	1 260 381
2003	13 250	1 986 773	876 403	44	1 177 430
2004	13 499	1 930 463	885 406	46	1 205 056
2005	13 865	1 699 460	784 830	46	1 167 473
2006	14 054	1 671 729	790 738	47	1 217 124
2007	14 460	1 702 324	806 201	47	1 270 329
2008	14 704	1 731 111	828 355	48	1 321 519
2009	14 764	1 788 442	854 710	48	1 364 656

Quelle: JAB, eigene Berechnungen.

Das Spektrum der wirtschaftlichen Betätigung von öffentlichen Unternehmen ist breit. Schwerpunktmäßig sind sie im Bereich der klassischen Daseinsvorsorge zu finden. Der Staat ist hauptsächlich im Grundstücks- und Wohnungswesen sowie der Wasser-, Abwasser- und Energieversorgung unternehmerisch tätig. Betrachtet man jedoch die Verteilung der Beschäftigten in öffentlichen Unternehmen nach Wirtschaftszweigen, wird deutlich, dass den mit Abstand größten Beschäftigungsumfang das Gesundheitswesen mit knapp 600.000 Beschäftigten aufweist. Größten Anteil daran haben die Krankenhäuser mit rund 580.000 Beschäftigten in Deutschland. Eine Analyse der Wirtschaftszweige nach Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung zeigt, dass die öffentliche Wirtschaft in Deutschland deutliche branchenspezifische Segregationstendenzen nach Geschlecht aufweist. So sind Frauen unter den Beschäftigten im Sozial- und Dienstleistungsbereich überrepräsentiert. In den klassischen Versorgungs-, Verkehrs- und Industriebetrieben sind sie weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Diese Segregation hat auch Auswirkungen auf die Verdienste von Frauen und Männern in der öffentlichen Wirtschaft. Die Bereiche Energiewirtschaft und Verkehr beispielsweise verfügen über ein deutlich höheres Lohnniveau als der Gesundheitssektor, der von Frauen dominiert ist.

Die Mehrheit der öffentlichen Unternehmen in Deutschland ist privatrechtlich organisiert. Die häufigste privatrechtliche Organisationsform ist die GmbH. Die überwiegende Mehrheit der öffentlichen Unternehmen in privater Rechtsform ist jedoch zu 100 Prozent öffentlich bestimmt. Da privatrechtliche Unternehmen nicht mehr unter den unmittelbaren Geltungsbereich von Gleichstellungsgesetzen fallen, entsteht hier eine neue Herausforderung der gleichstellungspolitischen Steuerung.



ZWEITENS

FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

2. FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Das IAB spricht 2007 auf Basis des Mikrozensus von insgesamt 33 Prozent Frauenanteil an den Führungskräften im öffentlichen Dienst. In Ostdeutschland liegt ihr Anteil bei 45 Prozent, in Westdeutschland bei 29 Prozent (Kleinert 2011: 1-2).

Im Folgenden wird die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung exemplarisch analysiert. Der zweite Erfahrungsbericht zur Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes stellte 2009 einen Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen von 30 Prozent fest. Im mittelbaren Bundesdienst ist der Anteil etwas höher (34 Prozent). Niedriger hingegen ist der Anteil in den obersten Bundesbehörden und in den nachgeordneten Behörden mit jeweils 23 Prozent. In den obersten Bundesbehörden ist die vertikale Segregation nach Geschlecht besonders stark ausgeprägt. Der Frauenanteil sinkt deutlich mit steigender Hierarchieebene (vgl. Tabelle 2). Während Frauen knapp die Hälfte der Beschäftigten ausmachen, blieben sie unter den Staatssekretären lange „eine wirkliche Rarität" (Welskop-Deffaa 2011: 181). In der Geschichte der Bundesrepublik gab es bisher mehr Ministerinnen als beamtete Staatssekretärinnen. Doch hier haben die Frauen mittlerweile aufgeholt. Seit der Regierungsbildung im Jahre 2009 stieg der Frauenanteil an den beamteten Staatssekretären auf 24 Prozent im Jahr 2012 (Kienbaum 2012: 6). Er bleibt dennoch weiterhin deutlich niedriger als der Frauenanteil im Kabinett. Dort sind Frauen immerhin zu 38 Prozent vertreten. Die Repräsentanz von Frauen unter den Kabinettsmitgliedern hat rein deskriptiv einen positiven Einfluss auf den Frauenanteil in Führungspositionen ihrer Ressorts, stellt die Unternehmensberatung Kienbaum fest.

TABELLE 2: FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPOSITIONEN IN DEN OBERSTEN BUNDESBEHÖRDEN 2009

BESCHÄFTIGTE GESAMT	BESCHÄFTIGTE IM HÖHEREN DIENST	ALLE LEITUNGS-FUNKTIONEN	UNTERAB-TEILUNGS-LEITUNG	ABTEILUNGS-LEITUNG	BEAMTETE STAATS-SEKRETÄRE
49%	36%	23%	18%	14%	3%

Quelle: BMFSFJ 2011a: 113, eigene Darstellung.

Eine Variante der Abgrenzung von Führungspositionen in der Bundesverwaltung orientiert sich an den Besoldungsgruppen. So werden die Führungspositionen ab der Unterabteilungsleitung aufwärts mit den Besoldungsgruppen B6 bis B11 bzw. vergleichbaren außertariflichen Beschäftigten und Richtern gleichgesetzt. In diesen Besoldungsgruppen befanden sich in den obersten Bundesbehörden und ihren Geschäftsbereichen 2012 728 Personen, davon waren 108 Frauen (ca. 15 Prozent) (vgl. Tabelle 3). Am stärksten ist die Unterrepräsentanz von Frauen in eben diesen Besoldungsgruppen im Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums ausgeprägt: Hier findet sich nur eine einzige Frau (0,6 Prozent) gegenüber 175 Männern.

TABELLE 3: **FRAUEN IN DEN BESOLDUNGSGRUPPEN B6 – B11 BZW. VERGLEICHBARE AUSSERTARIFLICHE BESCHÄFTIGTE UND RICHTER IN DER BUNDESVERWALTUNG 2012**

	INSGESAMT	DAVON FRAUEN	FRAUENANTEIL IN PROZENT
BR	4	2	50,0
→ Geschäftsbereich	k. A.	k. A.	k. A.
BKM	5	2	40,0
→ Geschäftsbereich	2	0	0,0
BPrA	5	2	40,0
→ Geschäftsbereich	k. A.	k. A.	k. A.
BMFSFJ	17	5	29,4
→ Geschäftsbereich	1	1	100,0
BMAS	28	8	28,6
→ Geschäftsbereich	7	4	57,1
BPA	11	3	27,3
→ Geschäftsbereich	k. A.	k. A.	k. A.
BMBF	26	7	26,9
→ Geschäftsbereich	k. A.	k. A.	k. A.
BMU	26	7	26,9
→ Geschäftsbereich	2	0	0
BMZ	15	4	26,7
→ Geschäftsbereich	k. A.	k. A.	k. A.
BMJ	20	5	25,0
→ Geschäftsbereich	12	3	25,0
BMG	16	4	25,0
→ Geschäftsbereich	3	0	0
BMWi	39	8	20,5
→ Geschäftsbereich	8	1	12,5
BT	19	4	21,1
→ Geschäftsbereich	k. A.	k. A.	k. A.
BRH	11	2	18,2
→ Geschäftsbereich	k. A.	k. A.	k. A.
AA (Inland)	29	5	17,2
→ Geschäftsbereich	1	1	100,0
BMI (ohne BfDI und BAköV)	29	5	17,2
→ Geschäftsbereich	12	0	0,0
BK	25	4	16,0
→ Geschäftsbereich	4	0	0,0
BMVBS	26	4	15,4
→ Geschäftsbereich	5	2	40,0
BMF	35	4	11,4
→ Geschäftsbereich	6	1	16,7
BMVg	74	7	9,5
→ Geschäftsbereich	175	1	0,6
BMELV	23	2	8,7
→ Geschäftsbereich	6	0	0,0
BMWi	1	0	0,0
→ Geschäftsbereich	k. A.	k. A.	k. A.
Gesamt	**728**	**108**	**14,8**

Quelle: Bundestag Drucksache 17/9002: 3, eigene Darstellung.

Der Frauenanteil sinkt also nicht nur mit steigender Hierarchieebene, sondern unterscheidet sich deutlich nach Ressort und Politikfeld. Während das Familien-, Entwicklungs- und Bildungsministerium relativ hohe Werte erzielen, bleiben das Verteidigungs-, Finanzministerium und das Auswärtige Amt deutlich unterdurchschnittlich (vgl. Tabelle 4).

TABELLE 4: **FRAUEN IN REFERATSLEITUNGEN IN DEN OBERSTEN BUNDESBEHÖRDEN 2011**

OBERSTE BUNDESBEHÖRDE	REFERATSLEITUNG
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)	55,2
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)	42,4
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	42,1
Bundesrat (BR)	38,5
Bundestag (BT)	38,3
Bundesministerium der Justiz (BMJ)	36
Beauftragter der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM)	36
Bundesministerium für Gesundheit (BMG)	35,7
Bundespräsidialamt (BPrA)	35
Bundesverfassungsgericht (BVerfG)	33,3
Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU)	32,4
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	29,7
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)	29,2
Bundesministerium des Innern (BMI)	28,4
Bundespresseamt (BPA)	28,1
Bundeskanzleramt (BK)	27,4
Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV)	23,7
Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Stadtentwicklung (BMVBS)	23,4
Bundesrechnungshof (BRH)	20,9
Auswärtiges Amt (AA)	18,1
Bundesministerium der Finanzen (BMF)	17,9
Bundesministerium der Verteidigung (BMVg)	17

Quelle: Bundestag Drucksache 17/6790b: 7, eigene Darstellung.

Auch in den Gremien im Einflussbereich des Bundes sind Frauen mit knapp einem Viertel weiterhin deutlich unterrepräsentiert (vgl. Tabelle 5). Die Gremien im Einflussbereich des Bundes sind so vielfältig wie das gesamte Aufgabenspektrum der Bundesverwaltung. Zu ihnen zählen Beiräte und Sachverständigenkommissionen, Auswahl- und Prüfungskommissionen, internationale Gremien und Organe bzw. Aufsichtsgremien[4]. Hier zeigen sich ebenso deutliche Unterschiede in den Einflussbereichen einzelner Ressorts. Die durchschnittliche jährliche Entwicklung gibt Aufschluss über die Veränderungsdynamik in den einzelnen Ressorts. Während manche Ressorts deutliche Steigerungen erreichen konnten, ist die Entwicklung in anderen rückläufig. Dabei ist auch zu beachten, von welchem Niveau die Ressorts ausgehen. Ein Rückgang ausgehend von einem geringen Niveau wie beispielsweise im Finanzministerium ist „besorgniserregend" (BMFSFJ 2011b: 130).

TABELLE 5: **FRAUEN IN GREMIEN IM EINFLUSSBEREICH DES BUNDES 2009 NACH RESSORTS**

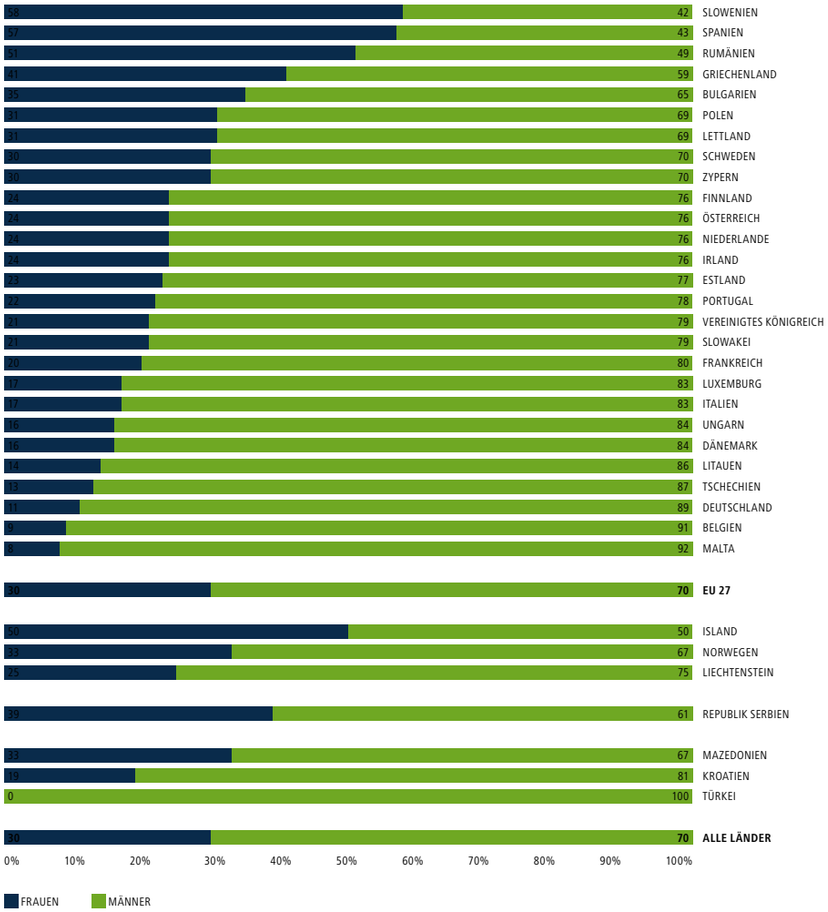
RESSORT	ANZAHL DER GREMIEN	GREMIEN-MITGLIEDER IM EINFLUSS-BEREICH DES BUNDES	DAVON FRAUEN	FRAUENANTEIL IN PROZENT	DURCH-SCHNITT-LICHE JÄHRL. VERÄNDE-RUNG IN PRO-ZENTPUNKTEN 2005-2009
BMFSFJ	24	269	153	**56,9**	0,1
BKM	57	153	45	**29,4**	-0,8
BMBF	50	854	234	**27,4**	2,0
BMZ	7	60	16	**26,7**	1,8
BMG	17	312	83	**26,6**	2,0
AA	18	272	72	**26,5**	1,4
BMELV	11	143	33	**23,1**	-1,4
BMVg	38	1.966	449	**22,8**	0,4
BMAS	32	458	103	**22,5**	-0,5
BMI	22	240	49	**20,4**	0,7
BMVBS	39	171	29	**17,0**	0,8
BK	3	30	5	**16,7**	1,4
BMJ	3	6	1	**16,7**	0,6
BMWi	28	321	52	**16,2**	0,7
BMU	21	291	47	**16,2**	1,3
BMF	26	127	19	**15,0**	-0,3
Gesamt	**396**	**5.673**	**1.390**	**24,5**	**0,7**

Quelle: BMFSFJ 2011b: 129-130.

[4] Darunter fallen beispielsweise der Beirat zivile Krisenpräventionen beim Auswärtigen Amt, der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit beim Arbeitsministerium, der Lenkungsrat Unternehmensfinanzierung beim Wirtschaftsministerium oder die Tierschutzkommission beim Landwirtschaftsministerium. Für eine Auflistung aller Gremien samt Mitglieder und Frauenanteil siehe Anhang des fünften Gremienberichts der Bundesregierung (Bundestag Drucksache 17/4308: 49 ff.).

Im internationalen Vergleich wird der Handlungsbedarf in der Bundesverwaltung besonders deutlich. Mit 11 Prozent im Jahr 2011 bewegt sich Deutschland europaweit im deutlich unterdurchschnittlichen Bereich (vgl. Abbildung). Lediglich Malta und Belgien weisen unter den Verwaltungsbeamten der obersten Führungsebene noch niedrigere Frauenanteile als Deutschland aus. Der Durchschnitt liegt europaweit bei 30 Prozent.

ABBILDUNG: **FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN[5] DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNGEN IN EUROPA 2011**



[5] Verwaltungsbeamte der ersten Ebene in den höchsten nicht-politischen Verwaltungspositionen in den einzelnen Ministerien (Quelle: Europäische Kommission 2012, eigene Berechnungen, eigene Darstellung).



DRITTENS

FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN IN DER ÖFFENTLICHEN WIRTSCHAFT

3. FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN IN DER ÖFFENTLICHEN WIRTSCHAFT

Frauen sind in Führungspositionen der öffentlichen Wirtschaft unterrepräsentiert. Hier nähert sich der öffentliche Sektor im negativen Sinne an die Privatwirtschaft an. Dennoch gibt es graduelle Unterschiede in der Ausprägung der Unterrepräsentanz. So machen Erfolge in einigen Bundesländern und Kommunen deutliche Anstrengungen sichtbar. Andere wie auch der Bund bleiben weit von einer gleichberechtigten Teilhabe entfernt.

Unternehmen des Bundes

Für den Bereich des Bundes veröffentlicht das DIW Berlin seit zwei Jahren Daten zur Repräsentanz von Frauen in den Spitzengremien der Beteiligungsunternehmen. Hier zeigt sich: In den Vorständen und Geschäftsführungen sind Frauen mit 8,2 Prozent 2011 kaum vertreten (vgl. Tabelle 6). In den Aufsichtsräten ist ihr Anteil mit 17,7 Prozent höher und dennoch von einer gleichberechtigten Teilhabe weit entfernt. Der Bund hat jedoch nicht gleichermaßen auf die Besetzung aller Aufsichtsratsmandate Einfluss. Bei den direkt von der Bundesregierung entsandten bzw. auf Vorschlag gewählten Aufsichtsratsfunktionen kommen Frauen noch seltener vor: Hier machen sie nur rund 14 Prozent der Mitglieder aus (vgl. Bundestag Drucksache 17/6790a: 17). Sogar in den Aufsichtsräten der DAX-30-Unternehmen kommen Frauen mit knapp 16 Prozent öfter zum Zuge als im ureigenen Einflussbereich des Bundes. Umgekehrt heißt das, der Bund entsendet und beruft trotz Bundesgremienbesetzungsgesetz zu 86 Prozent Männer in seine Aufsichtsräte. Rund 24 Prozent der untersuchten Aufsichtsräte waren 2011 rein männlich besetzt. Dieser Anteil nahm im Vergleich zum Vorjahr deutlich zu. In nur zwei der untersuchten Aufsichtsräte sind Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten (vgl. Tabelle 7). 15 Prozent der Aufsichtsratsvorsitze werden von Frauen eingenommen. Hier erweist sich die Koppelung des Aufsichtsratsvorsitzes an eine Funktion in der Bundesverwaltung (funktionsgebundene Gremienbesetzung) als Vehikel für Frauen. Alle Frauen, die in einem Beteiligungsunternehmen des Bundes einen Aufsichtsratsvorsitz innehaben, finden sich in der Bundesverwaltung in einer Leitungsfunktion wieder (vgl. Übersicht 1). Dieser Mechanismus der funktionsgebundenen Gremienbesetzung, der in den besagten acht Fällen einzelnen Führungsfrauen aus der Bundesverwaltung einen Aufsichtsratsvorsitz einbringt, zementiert allerdings vermutlich in den übrigen 85 Prozent der Fälle die Überrepräsentanz von Männern an Aufsichtsratsvorsitzen und -mandaten. Die Besetzung von Führungspositionen in der öffentlichen Wirtschaft ist also zu einem erheblichen Teil auch gekoppelt an die Besetzung der

Führungsfunktionen in der öffentlichen Verwaltung. Entsprechend ist hier die Bedeutung der Karriereförderung von Frauen in den Verwaltungen und der Aufbau einer sog. „Pipeline“ nicht zu unterschätzen. Dennoch kommt auch der fünfte Gremienbericht der Bundesregierung zu dem Ergebnis, dass die funktionsgebundene Gremienbesetzung ein zentrales Erklärungsmuster für die Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien ist. Der dahinter liegende Mechanismus wirkt wie ein sich selbst bestätigendes System (vgl. BMFSFJ 2011b: 133): Die funktionsgebundene und möglichst hochrangige Besetzung eines Gremiums konstruiert die wahrgenommene Wichtigkeit des Gremiums. Diese wirkt sich wiederum auf das Renommee und die Reputation der Gremienmitglieder aus und führt schlussendlich wieder zur Anforderung einer hochrangigen Besetzung. Diese Funktionsbindung ist nicht immer rechtlich oder fachlich erforderlich. Vielmehr fußt sie auf einer statusbezogenen Logik. Eine Aufsichtsratsvorsitzende soll die Interessen des Staates in einem öffentlichen Unternehmen durchsetzen. Dazu ist es hilfreich, wenn sie mit einer besonders machtvollen Position in der Verwaltung ausgestattet ist.

TABELLE 6: **FRAUEN UND MÄNNER IN ORGANEN DER BETEILIGUNGSUNTERNEHMEN DES BUNDES 2010-2011**

	2010	2011
Vorstände/Geschäftsführungen		
Unternehmen insgesamt	**61**	**60**
→ Mit Angaben zur Zusammensetzung	60	60
→ Ohne Frauen im Vorstand	51	50
→ Anteil in Prozent	**85,0**	**83,3**
Mitglieder insgesamt*	**152**	**147**
→ Männer	142	135
→ Frauen	10	12
→ Anteil der Frauen in Prozent	**6,6**	**8,2**
Vorsitze insgesamt*	**54**	**55**
→ Männer	51	52
→ Frauen	3	3
→ Anteil der Frauen in Prozent	**5,6**	**5,5**
Aufsichts-/Verwaltungsräte		
Unternehmen insgesamt	**61**	**60**
→ Mit Angaben zur Zusammensetzung	54	55
→ Ohne Frauen im Aufsichtsrat	8	13
→ Anteil in Prozent	**14,8**	**23,6**
Mitglieder insgesamt*	**577**	**587**
→ Männer	472	483
→ Frauen	105	104
→ Anteil der Frauen in Prozent	**18,2**	**17,7**
Vorsitze insgesamt*	**53**	**53**
→ Männer	45	45
→ Frauen	8	8
→ Anteil der Frauen in Prozent	**15,1**	**15,1**

* Nur Unternehmen, die Angaben zur Zusammensetzung der jeweiligen Spitzengremien machen

Quelle: Holst/Schimeta 2012a: 8.

TABELLE 7: **BETEILIGUNGSUNTERNEHMEN DES BUNDES 2011 MIT EINEM FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT VON MIND. 25 PROZENT**

BETEILIGUNGS-UNTERNEHMEN	MITGLIE-DER GESAMT	DAVON MÄNNER	DAVON FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL IN PROZENT	VORSITZ
GSI Helmholtz-Zentrum für Schwer-ionenforschung	4	2	2	50,0	Dr. Beatrix Vierkorn-Rudolph
Forschungszentrum Karlsruhe GmbH	10	5	5	50,0	Prof. Dr. Hans-Joachim Freund
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	7	6	46,2	Bärbel Brumme-Bothe
Deutsches Institut für Ent-wicklungspolitik gGmbH (DIE)	15	10	5	33,3	Gudrun Kopp, MdB
Kunst- und Ausstellungs-halle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	3	33,3	Ingeborg Berggreen-Merkel
Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie GmbH	9	6	3	33,3	Prof. Dr. Joachim Treusch
Transit Film Gesellschaft mbH	3	2	1	33,3	Ulrike Schauz
Fachinformations-zentrum Chemie GmbH	13	9	4	30,8	Bernd Lietzau
Duisburger Hafen AG	13	9	4	30,8	Uwe Schröder
Forschungszentrum Jülich GmbH	11	8	3	27,3	Dr. Karl Eugen Huthmacher
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH	11	8	3	27,3	Wilfried Kraus
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozial-forschung gGmbH	15	11	4	26,7	Ulrich Schüller
Helmholtz-Zentrum München, Deutsches Forschungszen-trum für Gesundheit und Umwelt GmbH	8	6	2	25,0	Bärbel Brumme-Bothe

Quelle: Erhebung des DIW Berlin.

ÜBERSICHT 1: **WEIBLICHE AUFSICHTSRATSVORSITZE MIT FUNKTION IN DER BUNDESVERWALTUNG 2011**

UNTERNEHMEN	VORSITZENDE	FUNKTION IN DER BUNDESVERWALTUNG
Helmholtz-Zentrum München, Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt GmbH	Bärbel Brumme-Bothe	Abteilungsleiterin im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	Bärbel Brumme-Bothe	Abteilungsleiterin im Bundes-ministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
GSI Helmholtz-Zentrum für Schwerionenforschung	Dr. Beatrix Vierkorn-Rudolph	Unterabteilungsleiterin im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Deutsches Institut für Entwicklungspolitik gGmbH (DIE)	Gudrun Kopp, MdB	Parlamentarische Staatssekre-tärin im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellen-technologie	Hilde Trebesch	Unterabteilungsleiterin im Bun-desministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS)
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	Ingeborg Berggreen-Merkel	Abteilungsleiterin beim Beauf-tragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM)
Transit Film Gesellschaft mbH	Ulrike Schauz	Referatsleiterin beim Beauf-tragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM)
Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit	Ursula Heinen-Esser, MdB	Parlamentarische Staatssekre-tärin im Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU)

Quelle: Holst/Schimeta 2012a: 9.

Eine qualitative Fallstudie in der Deutschen Bahn AG, einem der größten und bedeutendsten Unternehmen des Bundes, kommt zu dem Ergebnis, dass die oben beschriebenen sektorspezifischen Segregationstendenzen nach Geschlecht ergänzt werden durch eine nach Geschlecht segregierte innerbetriebliche Arbeitsorganisation. Besonders stark ausgeprägt ist die vertikale Segregation, der sinkende Frauenanteil mit steigender Hierarchieebene. Die betriebliche Gleichstellungspolitik in der Deutschen Bahn AG entfernte sich mit der formellen Privatisierung in den 1990er Jahren von der klassischen Frauenförderung hin zum Diversity Management. Seither steht die betriebswirtschaftliche Optimierung des Personalmanagements im Zentrum der Gleichstellungspolitik. Diese in der Studie beschriebenen betriebswirtschaftlichen Entwicklungen delegitimierten Diskriminierung und verbesserten tatsächlich die Karrierechancen für einen Teil hochqualifizierter Frauen. Die Autorinnen und Autoren sprechen jedoch von „riskanten Chancen", denn in der Verlagerung von Egalitätsansprüchen auf die Individuen liegt auch die Gefahr, strukturelle Ungleichheiten nicht dauerhaft zu überwinden (vgl. Nickel et al. 2008: 150).

Unternehmen der Länder

Auf Ebene der Bundesländer sind die Frauenanteile in den Aufsichtsgremien der Beteiligungsunternehmen durchschnittlich ein wenig höher als im Bereich des Bundes. Auffällig ist die große Spannbreite der Werte von elf Prozent in Mecklenburg-Vorpommerns bis zu 42 Prozent in Berlins Aufsichtsräten (vgl. Tabelle 8). Im Jahr 2002 lag der Frauenanteil in den Aufsichtsräten von Berliner Beteiligungsunternehmen noch bei 12,7 Prozent. Hier wurden konkrete Anstrengungen unternommen, um den Frauenanteil in absehbarer Zeit spürbar zu erhöhen (siehe unten).

TABELLE 8: **FRAUEN IN ORGANEN DER BETEILIGUNGSUNTERNEHMEN IN DEN BUNDESLÄNDERN 2010**

	AUFSICHTSGREMIEN*	LEITUNGSGREMIEN*
Berlin	42,1	k. A.
Rheinland-Pfalz	24,7	24,4
Bremen	24,0	18,2
Sachsen-Anhalt	22,4	3,6
Thüringen	21,3	16,1
Niedersachsen	20,7	4,4
Brandenburg	20,5	3,6
Nordrhein-Westfalen	20,4	k. A.
Hessen	18,8	9,9
Schleswig-Holstein	18,6	6,8
Saarland	18,5	10,8
Hamburg	17,6	11,4
Baden-Württemberg	14,9	6,0
Bayern	13,7	8,4
Sachsen	11,5	11,5
Mecklenburg-Vorpommern	11,1	k. A.

*Frauenanteil in Prozent

Quelle: Bayerisches Justizministerium et al. 2011: 236-244, eigene Darstellung.

Während das Bundesgleichstellungsgesetz zwar die Hinwirkung auf die Gesetzesziele in den öffentlichen Unternehmen des Privatrechts seit 2001 vorschreibt, nehmen die beiden bisher erschienenen Erfahrungsberichte zur Gesetzesumsetzung die Unternehmen des Bundes nicht in den Blick. Anders sieht es auf Ebene der Bundesländer aus: Hier halten die öffentlichen Betriebe vereinzelt Einzug in die Berichterstattung zur Umsetzung der Gleichstellungsgesetze. Im Folgenden wurden die aktuell verfügbaren Berichte der Landesregierungen bzgl. der Informationen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in öffentlichen Unternehmen ausgewertet. Es lagen zum 01.10.2012 Erfahrungsberichte zu den Gleichstellungsgesetzen in allen 16 Bundesländern öffentlich zugänglich vor. In zehn Berichten fanden die öffentlichen Unternehmen Erwähnung. Dabei unterscheidet sich Qualität und Aktualität der veröffentlichten Daten erheblich. Die Informationen reichen von der Erwähnung in einem Satz oder Abschnitt in den Berichten der Länder Niedersachsen (2010), Nordrhein-Westfalen (2012), Schleswig-Holstein

(2010) bis hin zur Übersicht der Personalstruktur einzelner Unternehmen in den Berichten der Länder Berlin, Bremen und Rheinland-Pfalz. Angaben zur Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen öffentlicher Unternehmen machten Berlin (2012), Bremen (2009), Rheinland-Pfalz (2012) und Sachsen (2007).

Ausführliche Informationen zur Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen landeseigener Unternehmen veröffentlicht das Land Berlin. Von den 506 ausgewiesenen Positionen im Leitungsbereich der Anstalten öffentlichen Rechts Berlins nehmen Frauen im Jahr 2010 151 ein (vgl. Berlin 2012: 23). Das entspricht einem Anteil von 29,8 Prozent. Der Frauenanteil der vom Land zu besetzenden Aufsichtsratsmandate in den Anstalten öffentlichen Rechts belief sich im Jahr 2010 auf 50 Prozent (vgl. ebd.: 26). In den Verwaltungsräten kamen die Vertreterinnen des Landes Berlin auf ein Drittel. Insgesamt sind Frauen in den Aufsichtsräten zu 42,4 und in den Verwaltungsräten zu 36,6 Prozent vertreten. Bei Entsendungen des Landes in Organe und Aufsichtsgremien von Unternehmen außerhalb des Berliner Landesdienstes lag der Frauenanteil noch bei 36,3 Prozent (vgl. ebd.: 27). Als gute Beispiele für die Umsetzungspraxis des LGGs werden eine Vielzahl von Maßnahmen in den Berliner Stadtreinigungsbetrieben (BSR) und im Rundfunk Berlin-Brandenburg (RBB) beschrieben (vgl. ebd: 37-41). Im Anhang des zehnten Berichts zur Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes werden Daten der Personalstruktur einiger öffentlicher Unternehmen im Einzelnen dargestellt: des IT-Dienstleistungszentrums Berlin (ITDZ Berlin) der Investitionsbank Berlins (IBB), der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), der Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) und des Konrad-Zuse-Zentrums für Informationstechnik Berlin (ZIB), der Berliner Wasserbetriebe (BWB) und des Rundfunks Berlin-Brandenburgs (RBB) (vgl. Berlin Anhang 2012: 90-105). Teilweise werden auch weitergehende Angaben zu Maßnahmen zum Abbau von Ungleichheiten in den Unternehmen gemacht. Die dargelegten Informationen machen deutlich, dass in einigen öffentlichen Berliner Unternehmen deutliche Anstrengungen unternommen wurden und Erfolge beispielsweise in der Besetzung von Spitzenpositionen mit Frauen zu verzeichnen sind. Eine Herausforderung scheint für die männerdominierten Unternehmen wie die Ver- und Entsorgungsunternehmen oder Verkehrsunternehmen weiterhin in der Rekrutierung des weiblichen Fachkräftenachwuchses insbesondere im technischen Bereich zu liegen. Im Finanzbereich wie der Investitionsbank Berlin hingegen scheinen die innerbetrieblichen Aufstiegschancen für Frauen noch verbesserungswürdig. Im Rahmen einer qualitativen Studie wurden 2001 sog. „Potentialträgerinnen" in der Berliner Landesbank befragt, um Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen zu analysieren (vgl. Fahrenholz/Meißner 2003). Die interviewten Frauen der dritten Führungsebene beschrieben ihr Karriereverständnis nicht allein als formalen Aufstieg in der Unternehmenshierarchie. Wichtiger erschienen ihnen die qualitativen Aspekte der Führungsaufgabe und die Frage nach der „Gestaltungsmacht für das ganze Leben" (ebd.: 224). Solange diese Work-Life-Balance in Top-Führungspositionen nicht gegeben ist, sind sie für die befragten weiblichen Potentials nicht attraktiv.

Im Anhang des brandenburgischen fünften Gleichstellungsberichtes werden die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen gesondert ausgewiesen. Während Frauen hier unter allen Beschäftigten im Jahr 2007 74 Prozent ausmachten, waren sie im höheren Dienst nur noch zu 45 Prozent vertreten (vgl. Brandenburg 2009: 95).

Ebenso lag der Frauenanteil in Sachsen unter allen Beschäftigten in den Eigenbetrieben und Zweckverbänden im Jahr 2004 bei 74 Prozent und erhöhte sich somit seit 1997 um zehn Prozentpunkte (vgl. Sachsen 2007: 28). In den sächsischen Sparkassen sank hingegen der Frauenanteil im Berichtszeitraum um rund vier Prozentpunkte auf immer noch 76 Prozent. In den obersten Leitungsfunktionen stagniert der Frauenanteil in den Eigenbetrieben und Zweckverbänden bei knapp einem Drittel (vgl. ebd.: 29). In den Führungspositionen der Sparkassen sank ihr Anteil auf 36 Prozent im Jahr 2004. In den Geschäftsführungen der Eigenbetriebe und Zweckverbände machen Frauen nur noch 28 Prozent aus (vgl: ebd.: 149). In den Vorständen der Sparkassen kommen sie noch auf 23 Prozent (vgl. ebd.: 151).

In Hamburg gibt der jährliche Personalstrukturbericht Aufschluss über gleichstellungsrelevante Indikatoren. In den Landesbetrieben sind auch hier über die Hälfte der Beschäftigten Frauen (52 Prozent) (vgl. Hamburg 2012: 15). Der Erfahrungsbericht zur Umsetzung des hamburgischen Gleichstellungsgesetzes ist in den Personalmanagementbericht integriert, zuletzt der sechste Erfahrungsbericht im Jahr 2010. Der Frauenanteil an Führungskräften in den Landesunternehmen lag bei 39 Prozent (vgl. Hamburg 2010: 93).

Der vierte Bericht zur Umsetzung des hessischen Gleichberechtigungsgesetzes gibt Aufschluss über die Repräsentanz von Frauen in der AOK und den hessischen Sparkassen. 69 Prozent der Beschäftigten in der AOK Hessen waren im Jahr 2008 Frauen (vgl. Hessen 2010: 40). Dennoch lag ihr Anteil unter den Führungskräften bei lediglich 22 Prozent. Ein ähnliches Bild zeigt die Vergütungstabelle der hessischen Sparkassen. Frauen sind hier zu insgesamt 58 Prozent beschäftigt (vgl. ebd.: 32). Sie ballen sich allerdings in den unteren Vergütungsgruppen mit Anteilen von fast 90 Prozent. In den höchsten Vergütungsgruppen hingegen sind kaum mehr Frauen vertreten. Ab Vergütungsgruppe 13 aufwärts finden sich noch maximal 13 Prozent Frauen pro Vergütungsgruppe.

Insgesamt sind Frauen auch in den Betrieben Bremens mit knapp 65 Prozent an allen Beschäftigten in der Überzahl (vgl. Bremen 2009: 14). Doch auch in den Betrieben Bremens sinkt der Frauenanteil mit steigender Hierarchieebene. Auf der dritten Führungsebene finden sich 37 Prozent Frauen (vgl. ebd.: 51). Auf der zweiten Führungsebene sind es noch 24 Prozent und auf der ersten Führungsebene 17 Prozent. Von den Geschäftsführungen eines Betriebes waren in Bremen im Jahr 2008 14 Prozent weiblich (vgl. ebd.: 47). 2006 lag dieser Anteil mit 19 Prozent bereits höher. Der Anhang des Bremer Umsetzungsberichtes gibt nicht nur umfassend Aufschluss über die Beschäftigtenstruktur aller einzelnen Institutionen des Landesdienstes, sondern auch über „Umsetzungsindikatoren" des LGGs. Für jede Organisation wird erhoben und veröffentlicht, wie viele Widersprüche und Klagen es in Bezug auf das LGG im Berichtsjahr gab, ob ein Frauenförderplan vorhanden ist, bei dessen Fehlen eine Begründung sowie Angaben zur Freistellung der Frauenbeauftragten. Bei genauerer Betrachtung lassen sich 15 öffentliche Unternehmen identifizieren, für die jeweils diese Angaben gemacht werden. Die Beschäftigtenstruktur der Unternehmen bestätigt auch in Bremen das bekannte Muster: Die Betriebe sind sowohl horizontal als auch vertikal nach Geschlecht segregiert. Einige Betriebe wie der KiTa Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen (92 Prozent) oder die Städtische Sparkasse Bremen (70 Prozent) haben sehr hohe Frauenanteile unter den Beschäftigten (vgl. Tabelle 9). In anderen wie dem Entsorgungsbetrieb Bremerhaven (11 Prozent), dem Gebäude- und Technikmanagement Bremen (23 Prozent) und Stadtgrün Bremen (24 Prozent) bleiben Frauen eine Minderheit. In Führungsfunktionen sind Frauen durchgängig unterrepräsentiert. Lediglich im Entsorgungsbetrieb Bremerhaven übersteigt der Frauenanteil an Führungspositionen (24 Prozent) den Frauenanteil an allen Beschäftigten, bleibt aber auch hier von einer gleichberechtigten Teilhabe weit entfernt. In der städtischen Sparkasse (44 Prozent) und dem landeseigenen Dienstleistungsunternehmen Performa Nord (47 Prozent) besetzen Frauen fast jede zweite Führungsposition. Gemessen an ihrem Anteil unter der Gesamtbeschäftigung bleibt aber weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz bestehen. Überrepräsentiert sind Frauen hingegen ausnahmslos unter den Teilzeitbeschäftigten. In der städtischen Sparkasse nehmen sie sogar 100 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ein. Weiterhin lässt sich feststellen, dass Frauen in den öffentlichen Betrieben Bremens stärker in Angestelltenverhältnissen als in Beamtenverhältnissen beschäftigt sind. In der Mehrheit der Betriebe wurde sowohl ein Frauenförderplan erstellt als auch eine Frauenbeauftragte installiert. Diese ist jedoch nur in wenigen Fällen geringfügig für diese Tätigkeit freigestellt. In den untersuchten Betrieben haben 2008 jeweils eine Frau und ein Mann auf Grundlage des LGGs eine Klage angestrengt. Darüberhinaus kam es zu zwei Widersprüchen.

TABELLE 9: **FRAUEN IN ÖFFENTLICHEN UNTERNEHMEN BREMENS 2008**

	BESCHÄFTIGTE INSGESAMT	FRAUENANTEIL INSGESAMT	FRAUENANTEIL AN LEITUNGS-FUNKTIONEN	FRAUENANTEIL AN TEILZEITBE-SCHÄFTIGTEN
KiTa	1512	92	56	95
Focke Museum	36	78	50	93
Studentenwerk	278	76	18	97
Städtische Sparkasse Bremen	421	70	26	100
Performa Nord	199	66	19	86
Volkshochschule	78	65	56	75
AOK	665	64	28	94
Übersee-Museum	59	59	43	81
Radio Bremen	258	57	24	68
Bremer Entsorgungsbetriebe	92	52	36	85
Werkstatt Bremen	334	52	39	82
Bremer Landesbank	938	50	8	94
Stadtgrün Bremen	468	24	8	44
Gebäude- und Technik-management Bremen	348	23	k. A.	49
Entsorgungbetriebe Bremerhaven	153	11	24	21

* Frauenanteil in Prozent

Quelle: Bremen Anhang 2009; eigene Darstellung.

In den landeseigenen Betrieben in Rheinland-Pfalz sind Frauen nur zu 22 Prozent beschäftigt (vgl. Rheinland-Pfalz 2012: 15). In Leitungsfunktionen bleiben nur noch 10 Prozent Frauen übrig. Exemplarisch werden zwei Sozialversicherungsträger, die AOK und die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz mit umfangreichen Informationen zur Beschäftigtenstruktur dargestellt. Hier zeichnet sich das bekannte Bild ab. Unter allen Beschäftigten der AOK Rheinland-Pfalz nehmen Frauen 68 Prozent ein (vgl. Rheinland-Pfalz 2012: 253). Deutlich unterrepräsentiert sind sie in der Beamtenbesoldung mit 31 Prozent und in Führungsfunktionen. Im einfachen Dienst kommen Frauen auf 95 Prozent der Beschäftigten, im höheren Dienst nur noch auf 28 Prozent. Bemerkenswert ist ein Anteil an Führungsfunktionen in Teilzeit von fast einem Drittel aller Führungsfunktionen. Diese werden überwiegend von Frauen wahrgenommen. Je höher die Hierarchieebene, desto weniger Frauen sind zu finden, das gilt auch hier: Unter den Dienststellenleitern oder Vizepräsidenten gibt es keine einzige Frau. Unter den Abteilungsleitern kommen Frauen auf gerade einmal 14 Prozent. Eine ähnliche Struktur trifft auf die Deutsche Rentenversicherung Bund in Rheinland-Pfalz zu. Unter allen Beschäftigten nehmen Frauen 66 Prozent ein. In der niedrigsten Verdienstgruppe nehmen sie 92 Prozent ein, im höheren Dienst noch 47 Prozent, in Leitungsfunktionen nur noch 36 Prozent, und auf den höchsten Hierarchieebenen sind sie gar nicht mehr vertreten. Der Vorgängerbericht aus dem Jahr 2008 zeichnet ein ähnliches Bild für die Sparkassen in Rheinland-Pfalz (vgl. Rheinland-Pfalz 2008: 89 ff). Dort sind Frauen zu 85 Prozent im einfachen Dienst und zu neun Prozent im höheren Dienst vertreten. Keine der 63 Dienststellenleitungen wurde 2007 von einer Frau ausgeübt. Nur eine der 40 stellvertretenden Dienststellenleitungen ist in Frauenhand. Mit sinkender Hierarchieebene nimmt der Frauenanteil stetig zu. Insgesamt füllen Frauen 20 Prozent aller Führungspositionen in den Sparkassen in Rheinland-Pfalz aus. Führung in Teilzeit bleibt die Ausnahme. In der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz üben Frauen immerhin 27 Prozent der Leitungsfunktionen aus, unter den Dienststellenleitungen sind es nur noch 24 Prozent. Der Blick auf die zeitliche Entwicklung der letzten Jahre macht deutlich, dass sich die Segregationstendenzen weiter verstärken. Teilzeitbeschäftigung ist und bleibt in allen drei Unternehmen eine Frauendomäne.

Kommunale Unternehmen

Über die Repräsentanz von Frauen in Organen der Beteiligungsunternehmen der Landeshauptstädte gibt eine Studie der Helmut Schmidt Universität Hamburg Aufschluss. Insgesamt wurden die Organe 320 öffentlicher Unternehmen von 2006 bis 2009 erfasst. Im Schnitt waren im Jahr 2009 in 19,5 Prozent der Geschäftsleitungen der untersuchten Unternehmen mindestens eine Frau vertreten (vgl. Papenfuß/Schrader 2011: 263). In den Aufsichtsräten liegt der Frauenanteil mit durchschnittlich 27,9 Prozent vergleichsweise höher (vgl. Tabelle 10). Spitzenreiter sind die Beteiligungsunternehmen Berlins mit einem deutlich überdurchschnittlichen Frauenanteil in ihren Aufsichtsräten von 42,8 Prozent. Sie weisen dafür einen deutlich unterdurchschnittlichen Frauenanteil unter den Geschäftsleitungen auf (vgl. Papenfuß/Schrader 2011: 263). Die Zeitreihe ermöglicht eine Bewertung der Entwicklung in den untersuchten vier Jahren und gibt Aufschluss über die vorhandene Veränderungsdynamik. Während einige Kommunen erkennbare Zuwächse verzeichnen können, ist der Frauenanteil in Führungspositionen in anderen Kommunen rückläufig. Es kann also nicht von einer automatischen, linearen Entwicklung ausgegangen werden. Hervorzuheben ist ein Anstieg von 15,1 Prozentpunkten in Berlin und 9,4 Prozentpunkten in Stuttgart über eine Zeitspanne von drei Jahren. Diese Beispiele zeigen, dass eine deutliche Erhöhung der Frauenanteile auch kurzfristig möglich ist.

TABELLE 10: **FRAUEN IN AUFSICHTSRÄTEN DER BETEILIGUNGSUNTERNEHMEN DER LANDESHAUPTSTÄDTE UND DER BUNDES 2006-2009**

	2006*	2007*	2008*	2009*	VERÄNDERUNG IN PROZENTPUNKTEN (2006-2009)
Berlin	27,7	33	34,3	42,8	15,1
München	40,7	42,6	40,3	35	-5,7
Potsdam	30,9	33,3	33,3	34,7	3,8
Stuttgart	24,7	24,5	23,7	34,1	9,4
Hannover	33,3	28,9	28,9	29,6	-3,7
Mainz	29,5	29,4	27,4	29,5	0
Wiesbaden	31	27,1	27,7	28,9	-2,1
Düsseldorf	28,1	30,5	32,8	26,7	-1,4
Gesamt Städte	**26**	**27,1**	**26,6**	**27,9**	**1,9**
Hamburg	21,7	27,1	26,6	25,6	3,9
Saarbrücken	24,8	24,8	26,6	25,5	0,7
Erfurt	19,4	20,6	22,9	25	5,6
Bremen	26,1	27,9	20,3	22,7	-3,4
Dresden	21,2	21,4	22,3	22,2	1
Schwerin	16,7	17,7	17	18,9	2,2
Magdeburg	10,5	10,3	13,5	15	4,5
Kiel	26,1	17,3	14,8	11,9	-14,2

* Frauenanteil in Prozent

Quelle: Papenfuß/Schrader 2011: 260, eigene Berechnungen, eigene Darstellung.

Öffentlich-rechtliche Banken und Sparkassen

Ein besonderes Beharrungsvermögen kennzeichnet die Geschlechterverhältnisse in den Spitzengremien der großen öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen in Deutschland. Trotz Überrepräsentanz von Frauen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kommen sie kaum in den Führungsetagen an. In den Sparkassen in Deutschland waren 2010 62 Prozent der Beschäftigten Frauen (vgl. DGSV 2011: 6). Mit 2,5 Prozent waren sie in den Vorständen und Geschäftsführungen der Banken 2011 jedoch kaum zu finden (vgl. Tabelle 11). Das entspricht in absoluten Zahlen fünf Frauen und 192 Männern (vgl. Übersicht 2). Selbst die größten privaten (3,2 Prozent) und genossenschaftlichen (3,3 Prozent) Banken können einen leicht höheren Frauenanteil ausweisen (vgl. Holst/Schimeta 2011b: 19). Mit 16,8 Prozent ist ihr Frauenanteil in den Aufsichtsräten höher, bleibt aber hinter den Beteiligungsunternehmen des Bundes und der Landeshauptstädte und von einer gleichberechtigten Teilhabe weit entfernt. Immerhin verfügten die meisten öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen 2011 über mindestens eine Frau im obersten Kontrollgremium. Dennoch nehmen nur zwei Frauen einen Aufsichtsratsvorsitz ein: die Landrätin des Landkreises München Johanna Rumschöttel (SPD) in der Kreissparkasse München Starnberg Ebersberg und die Bremer Finanzsenatorin Karoline Linnert (Bündnis 90/Die Grünen) in der Bremer Landesbank. Sie besetzen damit knapp vier Prozent der untersuchten Aufsichtsratsvorsitze.

TABELLE 11: FRAUEN IN VORSTÄNDEN UND AUFSICHTSRÄTEN DER GRÖSSTEN ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN BANKEN IN DEUTSCHLAND 2010-2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Vorstände/Geschäftsführungen						
Unternehmen insgesamt	**49**	**51**	**k. A.**	**50**	**52**	**53**
→ Mit Angaben zur Zusammensetzung	49	51	k. A.	50	52	53
→ Ohne Frauen im Vorstand	44	47	k. A.	47	49	49
→ Anteil in Prozent	**89,8**	**92,2**	**k. A.**	**94,0**	**94,2**	**92,5**
Mitglieder insgesamt*	**223**	**218**	**k. A.**	**200**	**203**	**197**
→ Männer	218	214	k. A.	196	199	192
→ Frauen	5	4	k. A.	4	4	5
→ Anteil der Frauen in Prozent	**2,2**	**1,8**	**k. A.**	**2,0**	**2,0**	**2,5**
Vorsitze insgesamt*	**49**	**51**	**k. A.**	**50**	**52**	**53**
→ Männer	48	50	k. A.	50	52	53
→ Frauen	1	1	k. A.	0	0	0
→ Anteil der Frauen in Prozent	**2,0**	**2,0**	**k. A.**	**0**	**0**	**0**
Aufsichts-/Verwaltungsräte						
Unternehmen insgesamt	**49**	**51**	**k. A.**	**50**	**52**	**53**
→ Mit Angaben zur Zusammensetzung	49	49	k. A.	50	52	53
→ Ohne Frauen im Aufsichtsrat	4	3	k. A.	4	4	3
→ Anteil in Prozent	**8,2**	**6,1**	**k. A.**	**8,0**	**7,7**	**5,7**
Mitglieder insgesamt*	**954**	**896**	**k. A.**	**944**	**960**	**999**
→ Männer	805	747	k. A.	785	802	831
→ Frauen	149	149	k. A.	159	158	168
→ Anteil der Frauen in Prozent	**15,6**	**16,6**	**k. A.**	**16,8**	**16,5**	**16,8**
Vorsitze insgesamt*	**49**	**48**	**k. A.**	**50**	**52**	**53**
→ Männer	47	45	k. A.	46	49	51
→ Frauen	2	3	k. A.	4	3	2
→ Anteil der Frauen in Prozent	**4,1**	**6,3**	**k. A.**	**8**	**5,8**	**3,8**

*nur Unternehmen, die Angaben zur Zusammensetzung der jeweiligen Spitzengremien machen.
Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

Keine der größten öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen in Deutschland verfügte 2011 über einen geschlechterparitätisch besetzten Aufsichtsrat. Spitzenreiterin ist die Investitionsbank Berlin mit 44 Prozent, gefolgt von der Investitionsbank Schleswig-Holstein und der Sparkasse Hannover mit einem Frauenanteil von jeweils einem Drittel im Spitzengremium (vgl. Tabelle 12). Die meisten öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen bleiben hingegen mit ihrem Frauenanteil im Aufsichtsrat im einstelligen Prozentbereich (vgl. Tabelle 13). Drei der größten öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen haben einen rein männlich besetzten Aufsichtsrat: die Bayerische Landesbank, die Westdeutsche ImmobilienBank AG und die LBS Bayerische Landesbausparkasse.

TABELLE 12: **GRÖSSTE ÖFFENTLICH-RECHTLICHE BANKEN MIT EINEM FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT VON MIND. 25 PROZENT 2011**

BANK	MITGLIEDER INSGESAMT	DAVON MÄNNER	DAVON FRAUEN	FRAUENANTEIL IN PROZENT	VORSITZ	FUNKTION
IBB Investitionsbank Berlin	9	5	4	44,4	Harald Wolf	Senator für Wirtschaft, Technologie und Frauen
Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB)	12	8	4	33,3	Dr. Olaf Bastian	Staatssekretär im Finanzministerium
Sparkasse Hannover	18	12	6	33,3	Hauke Jagau	Regionspräsident Hannover
Sparkasse Mainfranken	26	18	8	30,8	Thomas Schiebel	Landrat Main-Spessart
Sparkasse Karlsruhe Ettlingen	30	21	9	30,0	Heinz Fenrich	OB Karlsruhe
Sparkasse Essen	17	12	5	29,4	Reinhard Paß	OB Essen
Kreissparkasse München Starnberg Ebersberg	14	10	4	28,6	Johanna Rumschöttel	Landrätin Landkreis München
Stadtsparkasse Wuppertal	16	12	4	25,0	Peter Jung	OB Wuppertal
Sparkasse Krefeld	20	15	5	25,0	Wilfrid Fabel	Ratsherr Krefeld
WestLB AG	20	15	5	25,0	Michael Breuer	Präsident des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes

Quelle: Erhebung des DIW Berlin.

TABELLE 13: **GRÖSSTE ÖFFENTLICH-RECHTLICHE BANKEN MIT EINEM FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT VON WENIGER ALS 10 PROZENT 2011**

BANK	MITGLIEDER INSGESAMT	DAVON MÄNNER	DAVON FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL IN PROZENT
Stadtsparkasse München	11	10	1	9,1
Sparkasse Heidelberg	33	30	3	9,1
Landesbank Saar	12	11	1	8,3
LBS Landesbausparkasse Baden-Württemberg	24	22	2	8,3
Deka Bank Deutsche Girozentrale	26	24	2	7,7
Kreissparkasse Biberach	15	14	1	6,7
Sparkasse Aachen	17	16	1	5,9
Kreissparkasse Ludwigsburg	18	17	1	5,6
Landesbank Baden-Württemberg	21	20	1	4,8
Bayerische Landesbank	11	11	0	0,0
Westdeutsche ImmobilienBank AG	9	9	0	0,0
LBS Bayerische Landesbausparkasse	11	11	0	0,0

Quelle: Erhebung des DIW Berlin.

ÜBERSICHT 2: **FRAUEN IN VORSTÄNDEN DER GRÖSSTEN ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN BANKEN IN DEUTSCHLAND 2011**

BANK	VORSTANDSMITGLIED
Investitionsbank des Landes Brandenburg	Jacqueline Tag
Stadtsparkasse Düsseldorf	Dr. Birgit Roos, Karin-Brigitte Göbel
KfW Bankengruppe	Dr. Edeltraud Leibrock
Stadtsparkasse München	Marlies Mirbeth

Quelle: Erhebung des DIW Berlin.

Die zeitliche Betrachtung macht deutlich, dass sich in den letzten fünf Jahren in den öffentlich-rechtlichen Banken keine Dynamik zur verstärkten Berufung von Frauen in Führungspositionen entwickelt hat. Der Anteil von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen der größten öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen hat sich von 2,2 Prozent im Jahr 2006 auf 2,5 Prozent im Jahr 2011 erhöht (vgl. Tabelle 12). Bei einem durchschnittlichen jährlichen Anstieg von 0,06 Prozentpunkten muss man im Grunde von einer Stagnation sprechen. Legt man diese Entwicklung zugrunde, wird es rein rechnerisch noch 792 Jahre dauern, bis Frauen und Männer in gleichem Maße in den Vorständen der größten öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen vertreten sind. Nur eine einzige Frau nahm im Untersuchungszeitraum einen Vorstandsvorsitz ein: Ingrid Matthäus-Meier leitete 2006 bis 2008 den Vorstand der KfW Bankengruppe. Seit ihrem Rücktritt im Jahr 2008 nahm keine Frau mehr eine vergleichbare Position ein. Ähnlich langsam wie in den Vorständen steigt der Anteil der Frauen in den Aufsichts- und Verwaltungsräten. Bei einem durchschnittlichen jährlichen Anstieg von 0,24 Prozentpunkten würde es hier rein rechnerisch noch 138 Jahre dauern, bis Frauen zu 50 Prozent in den Aufsichtsräten der größten öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen vertreten wären. Der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsvorsitze sank jüngst sogar von 4,1 Prozent im Jahr 2006 und 8 Prozent im Jahr 2009 auf 3,8 Prozent im Jahr 2011. Die Ergebnisse zeigen, dass sich in punkto Frauen in Spitzenpositionen großer öffentlich-rechtlicher Banken und Sparkassen in Deutschland schlichtweg nichts bewegt, trotz Überrepräsentanz von Frauen unter den Beschäftigten und den Verpflichtungen zur Frauenförderung in den Landesgleichstellungsgesetzen, denen die öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen unterliegen (vgl. Schiek et al. 2002: 100).



VIERTENS

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

4. RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Der öffentliche Sektor ist seit geraumer Zeit weitgehend gleichstellungsrechtlich reguliert. Grundlage der Gleichstellungsgesetzgebung war eine gesellschaftliche Debatte der 1970er Jahre über die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Die eingesetzte Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft" betonte bereits 1980 in ihrem Abschlussbericht die besondere Bedeutung des öffentlichen Dienstes bei der Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben.[6] In den 1980er Jahren wurden sodann für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder erste Frauenförderrichtlinien erlassen, die Ende der 1980er Jahre in die ersten Frauenfördergesetze mündeten. Die ersten Frauenfördergesetze wurden 1989 im Saarland und in Nordrhein-Westfalen verabschiedet. Es folgten 1990 Bremen, Hamburg und Berlin. In den 90er Jahren erhielten alle übrigen Bundesländer und der Bund Frauenförder- oder Gleichstellungsgesetze, Thüringen als letztes Bundesland 1998. Zwischenzeitlich wurden viele Gesetze mehrfach novelliert.

Im Folgenden werden die Bundes- und Landesgleichstellungsgesetze systematisch im Hinblick auf die Verankerung der öffentlichen Unternehmen im Geltungsbereich der Gesetze, die Regelungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Regelungen zur Besetzung von Gremien, vor allem im Bezug auf die Besetzung von Organen ausgewertet.

Öffentliche Unternehmen im Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze

Der Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze war immer umstritten und ist oftmals enger als der der übrigen dienstrechtlichen Gesetze wie dem des Personalvertretungs- und Beamtengesetzes (vgl. Schiek et al. 2002: 89).

Für den Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze ist zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Unternehmen zu unterscheiden. Eigenbetriebe und juristische Personen öffentlichen Rechts – Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts – unterliegen grundsätzlich in allen Bundesländern und im Bund den Gleichstellungsgesetzen.[7]

[6] „Die Kommission ist der Ansicht, dass dem öffentlichen Dienst in diesem Zusammenhang eine Vorbildfunktion abverlangt werden muss" (Bundestag Drucksache 8/4461: 16).

[7] In einigen Ländern werden einzelne Institutionen vom Geltungsbereich ausgenommen (Baden-Württemberg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen). In zwei Ländern wird eine Mindestanzahl an Beschäftigten vorausgesetzt. In Niedersachsen gilt das NGG in öffentlichen Unternehmen ab 30 Beschäftigten, das HGlG in Hessen ab 50 Beschäftigten.

Privatrechtliche Unternehmen hingegen gehören gemeinhin nicht mehr zum unmittelbaren Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze, auch wenn sie sich mehrheitlich oder gänzlich in Staatseigentum befinden. Dort soll auf die Umsetzung der Gesetzesziele „hingewirkt" werden. Die Privatisierungen der vergangenen Jahrzehnte haben also den Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze faktisch verkleinert (vgl. Schiek et al. 2002: 101). Dieser Entwicklung entgegenzusteuern versucht beispielsweise das Land Berlin. Dort wurden mit der neunten Novelle im Jahr 2010 die privatrechtlichen Unternehmen mit (Mehrheits-)Beteiligung des Landes in den unmittelbaren Geltungsbereich des Gesetzes explizit aufgenommen (§ 1a LGG Berlin). Besonders betont wird dabei die Anwendung des Gesetzes bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen.[8]

Weiterhin können Regierungen in privatrechtlichen Unternehmen in Staatseigentum über bestehende Steuerungsstrukturen wie die Vertretung des Bundes oder Landes im Aufsichtsrat auf die sinngemäße Anwendung des entsprechenden Gleichstellungsgesetzes hinwirken (vgl. Schiek et al. 2002: 102-103). Im nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetz ist geregelt, dass bei Privatisierungen die Anwendung des Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden soll. Inwiefern diese Anstrengungen bisher unternommen wurden und ggf. zu Erfolgen führten, kann empirisch bislang nicht dargestellt werden.

Regelungen zu Führungsfunktionen in den Gleichstellungsgesetzen

Zentrales gleichstellungsrechtliches Instrument in der deutschen Gleichstellungsgesetzgebung im öffentlichen Sektor zur Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist die so genannte „einzelfallbezogene Quote" oder „qualifikationsabhängige Entscheidungsquote". Sie ist im Bundesgleichstellungsgesetz und in der Mehrheit der Landesgleichstellungsgesetze verankert. Sie schreibt vor, dass Frauen bei gleicher Eignung und Qualifikation in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt berücksichtigt werden. Ausnahmen werden von diesem Prinzip durch die sogenannte „Härteklausel" möglich.[9] Diejenigen Landesgleichstellungsgesetze, die diese Quotenregelung nicht beinhalten, schreiben

[8] Auch das Berliner Betriebe-Gesetz stellt für die Anstalten öffentlichen Rechts klar, dass das Landesgleichstellungsgesetz „insbesondere auch bei der Besetzung der Organe und der Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen" anzuwenden ist (§ 28 BerlBG).

[9] Ausnahmen werden über den Beisatz „sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen" möglich.

schlichtweg vor, dass die Dienststellen den Frauenanteil an Führungspositionen gemäß Frauenförderplan und Personalplanung zu erhöhen haben (sog. „weiche Bevorzugungsregel", BayGlG, ChancenG Baden-Württemberg, SächsFFG, ThürGleichG). Ein unmittelbarer Sanktionsmechanismus ist lediglich in zwei Gesetzen vorgesehen: Existiert kein Frauenförderplan oder wird er nicht erfüllt, bedarf es für jede weitere Beförderung eines Mannes einer gesonderten Genehmigung (LGG Saarland) oder des Einvernehmens mit der Gleichstellungsbeauftragten (GlG Mecklenburg-Vorpommern). Darüber hinaus halten die Gleichstellungsgesetze eine Vielzahl an Diskriminierungsverboten bereit, die eine unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Frauen bei der Karriereentwicklung verhindern sollen. So wird u.a. festgelegt, dass Führungspositionen ausgeschrieben werden sollen, dass Leitungsfunktionen grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können und als solches auch ausgeschrieben werden, dass Frauen an karriererelevanten Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt werden sollen, dass ebenso viele Frauen wie Männer zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden sollen und Auswahlkriterien auf ihre Diskriminierungsfreiheit überprüft werden müssen.

Regelungen zu Gremienbesetzungen in den Gleichstellungsgesetzen

Während der Bund mit dem separaten Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) von 1994 zumindest symbolisch dem Thema eine hohe Bedeutung beimisst, finden sich Regelungen zur Gremienbesetzung in den Ländern als Teile der Landesgleichstellungsgesetze.[10] Die Ziele der Gremienregelungen unterscheiden sich terminologisch. Einige Gesetzgeber präzisieren eine numerische Zielvorgabe von 50 Prozent (LGG Brandenburg, LGG Bremen, HGlG, NGG) oder sprechen von der „hälftigen Besetzung" (FrFG Sachsen-Anhalt, GstG Schleswig-Holstein). Andere umschreiben das Ziel mit „gleicher Beteiligung" (SächsFFG), „gleichberechtigter Teilhabe" (BGremBG, BayGlG), „geschlechterparitätischer Besetzung" (LGG Nordrhein-Westfalen, GlG Mecklenburg-Vorpommern) oder fordern, dass Frauen und Männer bei Gremienbesetzungen „gleichermaßen berücksichtigt" (ChancenG Baden-Württemberg) werden. Einige Gleichstellungsgesetze versuchen über die Verfahrensregelung des Doppelbenennungsverfahrens das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien zu erreichen (BGremBG, LGG Berlin, FrFG Sachsen-Anhalt, ThürGleichG). Ist nur eine Position zu besetzen, greift der sogenannte „Reißverschluss": Frauen und Männer werden alternierend

[10] Alle Landesgleichstellungsgesetze enthalten Regelungen zu den Gremienbesetzungen außer dem Gleichstellungsgesetz Hamburg.

berücksichtigt (ChancenG Baden-Württemberg, LGG Berlin, LGG Nordrhein-Westfalen, LGG Saarland, FrFG Sachsen-Anhalt, GstG Schleswig-Holstein). Von Bedeutung ist, dass die Regelungen in der überwiegenden Mehrheit der Landesgleichstellungsgesetze nur „soll"-Vorschriften beinhalten. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Gremienbesetzungen ist nicht durchgängig geregelt. Während das Bundesgremienbesetzungsgesetz dazu keine Aussage tätigt, regelt das Bundesgleichstellungsgesetz die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Gremienbesetzungen im Bereich des Bundes (§ 19 Absatz 2 BGleiG). Eine explizite Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sieht überdies nur das ChancenG in Baden-Württemberg vor. In den übrigen Ländern gelten die grundsätzlichen Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten. Welche Gremienpositionen konkret dem Gesetz unterliegen, wird in den meisten Gesetzen spezifiziert. Unter anderem finden sich die Verwaltungs- und Aufsichtsräte in der überwiegenden Mehrheit der Landesgleichstellungsgesetze in der Definition von Gremien. Vorstände gehören weit seltener zum expliziten Geltungsbereich von Gremienregelungen (BGremBG, BayGlG, NGG, FrFG Sachsen-Anhalt, GstG Schleswig-Holstein).[11] Da jedoch „Wahlgremien" von den Regelungen ausgeschlossen werden und Vorstände in Unternehmen durch den Aufsichtsrat „gewählt" werden, fallen sie nicht mehr unter den Geltungsbereich der Regelungen.

Wirkung der Gleichstellungsgesetze

Alle Gleichstellungsgesetze beinhalten Berichtspflichten, die regelmäßig den Fortgang der Zielerreichung darstellen. Das Monitoring der Gleichstellungsgesetze auf Bundes- und Landesebene lässt vermuten, dass die Gesetze zumindest eine Signalwirkung im Sinne eines Beitrags zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung entfaltet haben (vgl. Cordes 2010: 928, BMFSFJ 2011b: 146). Die statistisch messbaren Entwicklungen hingegen werden als „wenig spektakulär" und „durchweg bescheiden" beschrieben (Berghahn 2004: 73-74; Eckertz-Höfer 2004: 188; Cordes 2010: 928; Baer 2011: 162). Positive Veränderungen sind im Zugang zum öffentlichen Dienst für Frauen und der Etablierung familienfreundlicher Arbeitsformen zu verzeichnen. Inwiefern diese Veränderungen in einen Kausalzusammenhang mit der Gleichstellungsgesetzgebung gesetzt werden können oder lediglich den Anstieg der Frauen unter den (hoch)qualifizierten Arbeitskräften und verstärkte Erwerbsorientierung von Frauen widerspiegeln, wird unterschiedlich beurteilt.[12] Einen Anhaltspunkt für die tatsächliche Wirkung der Gesetze liefert die Befragung der Gleichstellungsbeauftragten in der Bundesverwaltung im Zuge des zweiten Erfahrungsberichts zum Bundesgleichstellungsgesetz. Hierbei wurde festgestellt, dass die Frauenanteile in den Bereichen gesteigert wurden, in denen die Gleichstellungsbeauftragten gemäß BGleiG beteiligt werden (z.B. „Einstellungen"). In Bereichen, in denen Gleichstellungsbeauftragte seltener beteiligt wurden, wie beispielsweise Gremienbesetzungen und Übertragung von Leitungsfunktionen, fielen auch die statistisch messbaren Verbesserungen bescheiden aus (vgl. BMFSFJ 2011a: 92-93).

Weiterhin muss jedoch hinterfragt werden, ob die hohe Frauenbeschäftigung im öffentlichen Sektor als tatsächlicher Erfolg deklariert werden kann. Denn die differenzierte Betrachtung zeigt, dass der Anstieg des Frauenanteils segregiert nach unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und Laufbahnen erfolgt und somit die strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auch im öffentlichen Sektor weiterhin fortbestehen. Karrierewege in den öffentlichen Verwaltungen haben sich immer noch nicht ausreichend für weibliche Erwerbsbiographien geöffnet. In diesem Zusammenhang muss auch der Ausbau der familienfreundlichen Arbeitsformen im öffentlichen Sektor kritisch betrachtet werden. Denn solange diese weiterhin fast ausschließlich von Frauen genutzt werden, bleibt fraglich, ob hier von wirklichem gleichstellungspolitischem Fortschritt gesprochen werden kann (vgl. Eckertz-Höfer 2004: 188). Im Gegenteil wurden im öffentlichen Sektor vielfach so genannte „mommy tracks" entwickelt, die zwar die Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen verbessern, aber mit erheblichen Einbußen bei der Karriereentwicklung einhergehen.[13] Familienfreundliche Arbeitsformen wie Teilzeit sind in Führungspositionen weiterhin nur in Ausnahmefällen zu finden (vgl. BMFSFJ 2011a: 73).

Die hier vorgelegten Zahlen zeigen aber auch, dass sich die Erfolgsbilanzen des Bundes, der einzelnen Bundesländer und Kommunen unterscheiden. Offensichtlich haben einige – wie beispielsweise das Land Berlin – wirksame Wege gefunden, die Gleichstellung von Frauen und Männern über das Landesgleichstellungsgesetz substantiell voranzubringen. Dazu gehört sicherlich der deutliche Top-Down-Wille des Berliner Senats, der sich auch in der institutionellen Verankerung einer vergleichsweise bedeutenden Gleichstellungsabteilung ausdrückt. Das Monitoring findet in Berlin im relativ kurzen Zwei-Jahres-Intervall statt, das eine starke parlamentarische

[11] Zudem ist vielfach nicht geklärt, ob es sich beim Begriff „Vorstände" um Leitungsorgane öffentlicher Unternehmen oder Leitungsorgane von Vereinen oder Stiftungen handelt. Für das NGG wird diese Klärung, die die Vorstände im handelsrechtlichen Sinne ausschließt, in einer Arbeitshilfe herbeigeführt (vgl. Niedersächsisches Sozialministerium 2011: 13).

[12] Eher skeptisch wird dieser Zusammenhang beispielsweise durch die Politikwissenschaftlerin Christine Berghahn bewertet (vgl. Berghahn 2004: 73-74).

[13] Dieser Befund wird durch die statistischen Auswertungen zum zweiten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz bestätigt, die u.a. zeigen, dass Teilzeitbeschäftigte deutlich seltener befördert und höhergruppiert werden als Vollzeitkräfte (vgl. BMFSFJ 2011a: 72).

Kontrolle und zeitnahes Nachsteuern ermöglicht. Dass davon Gebrauch gemacht wurde, zeigt die Vielzahl der Novellen des LGG und die teils öffentlichkeitswirksam geführten Debatten über die Gesetzesumsetzung. Zudem macht sich in Berlin die erfolgreiche Arbeit der Frauenvertreterinnen in den Behörden und Unternehmen bemerkbar. Der offenbar in Teilen vorbildlichen Praxis in Berlin stehen jedoch in der Breite mehrheitlich massive Umsetzungsdefizite der Gleichstellungsgesetze gegenüber. Die zentralen, relevanten gesetzlichen Verfahrensregelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, die einzelfallbezogene Quote und das Doppelbenennungsverfahren bei Gremienbesetzungen kommen auf legitime Weise kaum zur Anwendung (Bednarz-Braun 2000: 133, BMFSFJ 2006: 34, BMFSFJ 2011: 150).[14] Hier vollziehen sich paradigmatisch die bekannten Defizite an den Gesetzen: Die Regelungen sind zu unverbindlich und nicht mit Kontroll- und Sanktionsmechanismen unterlegt. Die in die Gesetze eingeschriebenen möglichen Ausnahmen werden häufiger in Anspruch genommen als das Regelverfahren angewandt. Zusätzlich zu den Defiziten der Gesetze beeinträchtigt ein Compliance-Problem die Wirkkraft der Gleichstellungsgesetzgebung (vgl. u. a. für den Bereich des Bundes BMFSFJ 2006: 76; BMFSFJ 2011b: 146). Die Befolgung in der behördlichen und betrieblichen Praxis ist weitgehend unzureichend. Gesetzesinhalte sind den Entscheidern oft nicht bekannt, Führungskräfte und Personalverantwortliche nehmen ihre Verantwortung noch nicht ausreichend wahr. Zu oft wird das Thema noch an die Gleichstellungsbeauftragte delegiert, die eine äußerst anspruchsvolle Rolle ausfüllen muss. Obwohl ihre eigentliche Aufgabe qua Gesetzgebung die Kontrolle der Einhaltung des Gesetzes ist, ist die Gleichstellungsbeauftragte in vielen Behörden und Betrieben als „Einzelkämpferin" alleinige Impulsgeberin für gleichstellungspolitische Initiativen. Ihr sind jedoch statusrechtlich in der Regel enge Grenzen gesetzt. So hat sie in der Organisation eine strukturell schwierige Position zwischen Promoterin und Kontrolleurin des Gesetzes (Berghahn 2004: 73, Eckertz-Höfer 2004: 189, BMFSFJ 2011a: 89-95).

[14] Ironischerweise rief die Quotenregelung bei Implementation der Gesetze die größten Widerstände hervor (Bednarz-Braun 2000: 139).

Gleichstellungsrelevante Empfehlungen der Corporate Governance Kodizes in Deutschland

Über die Gleichstellungsgesetze hinaus wurden in jüngerer Zeit sog. „soft law"–Regelungen wie der Deutsche Corporate Governance Kodex und der Public Corporate Governance Kodex des Bundes gleichstellungspolitisch relevant. Beide Kodizes legen Grundsätze guter Unternehmensführung fest. Nach dem „comply or explain" Prinzip befolgen die Unternehmen diese Grundsätze („comply") oder müssen sich öffentlich erklären („explain"). Der Deutsche Corporate Governance Kodex richtet sich mit seiner Empfehlung, bei der Besetzung von Vorständen, Aufsichtsräten und Führungspositionen in Unternehmen für eine „angemessene Berücksichtigung" von Frauen zu sorgen, an börsennotierte Unternehmen. Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes richtet sich an die Beteiligungsunternehmen des Bundes, die nicht börsennotiert sind. Mit seiner Empfehlung, bei Vorschlägen zur Wahl von Mitgliedern des Überwachungsorgans auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen hinzuwirken, wiederholt er das Gesetzesziel des Bundesgleichstellungsgesetz, bleibt aber bezogen auf die Reichweite hinter dem Deutschen Corporate Governance Kodex zurück, da er sich nur auf die Überwachungsorgane bezieht.[15]

Die gleichstellungspolitische Wirkkraft dieser rechtlich nicht bindenden Regelungen wird verhalten bewertet. Einen Hinweis auf die Befolgung in der Praxis gibt das Projekt des Deutschen Juristinnenbundes (djb) „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung". Von 2010 bis 2011 analysierte der djb die Entsprechungserklärungen zum Deutschen Corporate Governance Kodex der börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Die Auswertung der Corporate Governance Berichte zeigte, dass die Mehrheit der Unternehmen uneingeschränkte Entsprechungserklärungen abgaben, die oft im Widerspruch zu den tatsächlichen Frauenanteilen an Führungspositionen standen. Die selbst gesteckten Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat fielen in der Höhe unterschiedlich aus und erreichten maximal 30 Prozent. Zu den Vorständen und sonstigen Führungspositionen in den Unternehmen wurden keine Angaben gemacht (vgl. Kersten 2011: 93). Vergleichbare empirische Befunde zur Befolgung der gleichstellungsrelevanten Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodexes liegen bislang nicht vor.

[15] Für einen ausführlicheren Vergleich der gleichstellungsrelevanten Regelungen der Kodizes siehe BMFSFJ 2011b: 141-144.



FÜNFTENS

HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN

5. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Für die Identifikation und Spezifizierung des gleichstellungspolitischen Handlungsbedarfes wird eine verbesserte Datengrundlage benötigt. Dazu sollten genderrelevante Indikatoren in den öffentlichen Unternehmen erhoben, zentral gesammelt und transparent gemacht werden. Es bietet sich eine Koppelung an bestehende Erhebungen wie die Jahresabschlussstatistik (JAB) des Statistischen Bundesamtes an. Darüber hinaus sollten die öffentlichen Unternehmen systematisch in die Monitoring-Berichte zu den Gleichstellungsgesetzen aufgenommen werden. So werden Fort- oder Rückschritte überprüfbar. Eine wirkliche Controllingfunktion können diese Berichte allerdings nur entfalten, wenn die parlamentarische Kontrolle der Umsetzung der Gleichstellungsgesetze noch engagierter als bisher wahrgenommen wird.

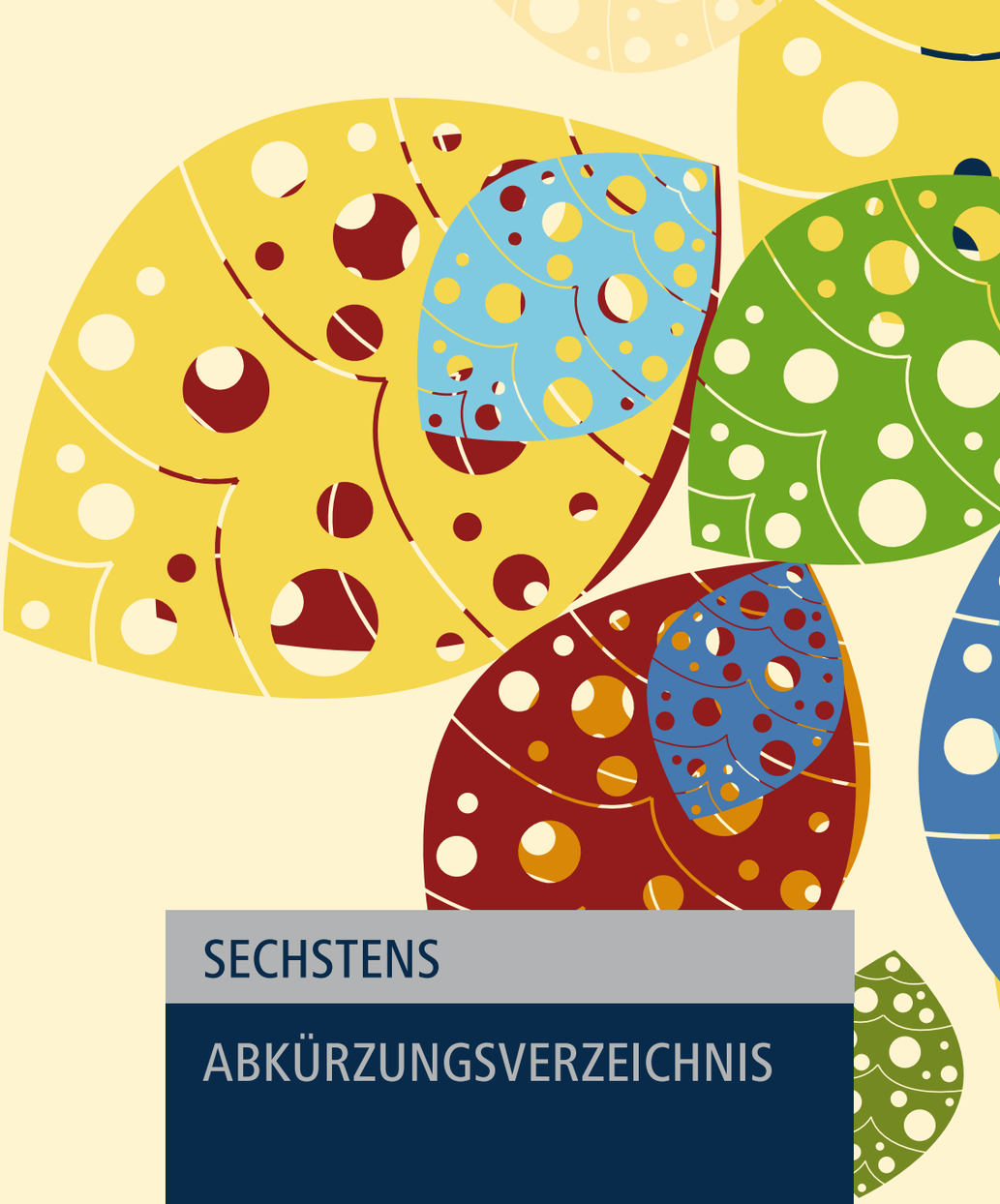
Dabei sollten auch die Steuerungsmöglichkeiten privatrechtlicher Unternehmen im Staatseigentum konsequenter für die Umsetzung der Ziele der Gleichstellungsgesetze genutzt werden. Beispielsweise könnte man die etablierten zentralen Beteiligungsmanagementstrukturen in den Verwaltungen um ein „Gleichstellungsmanagement" erweitern, das zusätzlich zu den wirtschaftlichen Indikatoren um Gleichstellungsindikatoren ergänzt wird.

Insgesamt ist zu prüfen, inwiefern Gesetzesnovellierungen notwendig sind, die den Geltungsbereich auf privatrechtliche Unternehmen in Staatseigentum ausweiten, wie dies im Land Berlin bereits in einem ersten Schritt mit der neunten Novelle des LGGs 2010 geschehen ist.

Darüber hinaus müssen die Gesetze klarere Zielvorgaben und effektivere Instrumente beinhalten sowie die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung in den Verwaltungen und Unternehmen festlegen. Stärkere Wirkung werden die Gesetze erst entfalten können, wenn sie mit Kontroll-, Anreiz- und Sanktionsmechanismen unterlegt werden. Anreiz- und Sanktionsmechanismen könnten finanzieller Art über Zuwendungen oder über die Vergabe von Aufträgen ausgestaltet werden. Einige Bundesländer haben bereits die Vergabe öffentlicher Aufträge nach dem Vergabegesetz an die Frauenförderung geknüpft. Es braucht zusätzlich zu den übergeordneten auch innerbetriebliche und -behördliche Kontrollmechanismen, die Top-Down von der Leitung und Bottom-Up durch Interessensvertretungen durchgesetzt werden. Dazu gehören auch regelmäßige betriebsinterne Berichtspflichten. Weiterhin könnte die Frauenförderung beispielsweise als integraler Bestandteil von Zielvereinbarungen mit den Führungskräften zu einer verbesserten Wirkung der Gleichstellungsgesetze beitragen. Die institutionalisierte Form der Frauenvertretung

bzw. Gleichstellungsbeauftragten müsste eine Aufwertung erfahren, die rechtlich, finanziell und personell unterfüttert wird.

Steuerungsdefizite in der Gleichstellungsfrage gehen derzeit Hand in Hand mit Steuerungsdefiziten öffentlicher Unternehmen durch formelle Privatisierungen und Verselbständigungstendenzen in der öffentlichen Wirtschaft und zementieren die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen öffentlicher Unternehmen. Die hier vorgelegten Ergebnisse machen deutlich, dass bislang keine automatische Entwicklung eingesetzt hat, die zu einem Abbau der bestehenden Ungleichheiten führt. Eine Dynamik für eine positive Veränderung ist nur in einzelnen Ländern oder Unternehmen festzustellen. Von der Erfüllung der Gesetzesziele oder einer gleichstellungspolitischen Vorbildrolle ist die öffentliche Wirtschaft in Deutschland noch weit entfernt. Deshalb besteht dringender politischer Handlungsbedarf, wenn die Geschlechterungleichheiten in der öffentlichen Wirtschaft in absehbarer Zeit nachhaltig abgebaut werden sollen.



SECHSTENS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

6. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BayGlG	→ Bayerisches Gleichstellungsgesetz
BerlBG	→ Berliner Betriebe-Gesetz
BGleiG	→ Bundesgleichstellungsgesetz
BGremBG	→ Bundesgremienbesetzungsgesetz
BMFSFJ	→ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
ChancenG	→ Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg
Destatis	→ Statistisches Bundesamt
DIW	→ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
FrFG	→ Frauenfördergesetz Sachsen-Anhalt
GlG	→ Mecklenburg-Vorpommern
GstG	→ Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein
HGlG	→ Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
IAB	→ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
JAB	→ Jahresabschlussstatistik
LGG Berlin	→ Landesgleichstellungsgesetz Berlin
LGG Brandenburg	→ Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg
LGG Bremen	→ Landesgleichstellungsgesetz Bremen
LGG Nordrhein-Westfalen	→ Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen
LGG Saarland	→ Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes
NGG	→ Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
SächsFFG	→ Sächsisches Frauenförderungsgesetz
ThürGleichG	→ Thüringer Gleichstellungsgesetz



SIEBTENS

LITERATUR

7. LITERATUR

Apelt, Maja 2006: Geschlechterforschung und Militär. In: Aulenbacher, Brigitte; Bereswill, Mechthild; Löw, Martina; Meuser, Michael; Mordt, Gabriele; Schäfer, Reinhild; Scholz, Sylka (Hg.): FrauenMännerGeschlechterforschung State of the Art. Westfälisches Dampfboot: Münster: 265-277

Baer, Susanne 2011: Menschenwürde, Freiheit, Gleichheit. Festvortrag für den 39. Jahreskongress des Deutschen Juristinnenbundes 2011. In: djbZ Zeitschrift des deutschen Juristinnenbundes 4/2011: 156-163.

Bayerisches Justizministerium et al. 2011: Bericht der Länderarbeitsgruppe „Teilhabe von Frauen in Führungs- und Kontrollgremien der Wirtschaft". Kursorische Übersicht der Länderarbeitsgruppe Frauenquote, Auftrag der Herbstkonferenz der Justizministerinnen und Justizminister am 04.11.2010 in Halle: 236-244.

Bednarz-Braun, Iris 2000: Gleichstellung im Konflikt mit Personalpolitik. Praxis und Theorie beruflicher Geschlechterkonkurrenz im internationalen Vergleich: USA, Großbritannien, Deutschland. Opladen: Leske und Budrich.

Behr, Rafael 2008: Polizeiarbeit – immer noch Männersache? Tradition, Hegemonie und die Folge der Geschlechterdebatte in der Polizei. In: Leßmann-Faust, Peter (Hg.): Polizei und Politische Bildung. Wiesbaden. VS Verlag: 117-147.

Berghahn, Sabine 2004: Der Ritt auf der Schnecke – Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland. In: Koreuber, Mechthild; Mager, Ute (Hg.): Recht und Geschlecht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz. Baden-Baden: Nomos: 59-78.

Berlin 2012: Zehnter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) gemäß § 19 LGG. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

Berlin Anhang 2012: Anhang zum zehnten Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) gemäß § 19 LGG. Dokumentation ausgewählter Einzelberichte zum Personal. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

BMFSF 2011a: Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz. Berlin 2011.

BMFSF 2011b: Fünfter Gremienbericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz. Berlin 2011.

BMFSFJ 2006: Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz. Berlin 2006.

BMFSFJ 2009: Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft. Berlin 2009.

Brandenburg 2009: 5. Landesgleichstellungsbericht. Anwendung und Wirksamkeit des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg nach dessen In-Kraft-Treten am 6. Juni 1994. Potsdam 2009.

Bremen 2009: Personalbericht 2009. Band IV. Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2008. Bremen 2009.

Bremen Anhang 2009: Personalbericht 2009. Band IV. Anlagenband. Darstellung der Beschäftigungsstrukturanalysen der Dienststellen zum Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2008. Bremen 2009.

Bundestag Drucksache 17/4308: Fünfter Gremienbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz.

Bundestag Drucksache 17/6790a: Antwort des Staatssekretärs Dr. Hans Bernhard Beus vom 3. August 2011 auf eine Anfrage der Abgeordneten Gabriele Hiller-Ohm: 17.

Bundestag Drucksache 17/6790b: Antwort der Staatssekretärin Cornelia Rogall-Grothe vom 03. August 2011 auf eine Anfrage der Abgeordneten Gabriele Hiller-Ohm: 6-8.

Bundestag Drucksache 17/9002: Antwort der Staatssekretärin Cornelia Rogall-Grothe vom 15. März 2012 auf eine Anfrage der Abgeordneten Bärbel Höhn: 2-3.

Cordes, Mechthild 2010: Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag: 924-932.

Destatis 2003: Finanzen und Steuern. Personal des öffentlichen Dienstes. Fachserie 14 Reihe 6. Wiesbaden 2003.

Destatis 2012: Finanzen und Steuern. Personal des öffentlichen Dienstes. Fachserie 14 Reihe 6. Wiesbaden 2012.

Destatis/WZB 2011: Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Deutscher Sparkassen- und Giroverband (DGSV) 2011: Statistisches Beiheft zum Jahresbericht 2010. Berlin 2011.

Dittmer, Cordula 2009: Gender Trouble in der Bundeswehr. Eine Studie zu Identitätskonstruktionen und Geschlechterordnungen unter besonderer Berücksichtigung von Auslandseinsätzen. Bielefeld: transcript Verlag.

Eckertz-Höfer, Marion 2004: Frauenförderung im öffentlichen Dienst – Wirksamkeitsfragen. In: Koreuber, Mechthild; Mager, Ute (Hg.): Recht und Geschlecht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz. Baden-Baden: Nomos:171-189.

Europäische Kommission 2012: Datenbank über die Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen. Öffentliche Verwaltung. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/public-administration/national-administrations/index_de.htm.

Fahrenholz, Anja/Meißner, Hanna 2003: Welche Macht wollen Frauen? Reflexive Karriereorientierungen von weiblichen Führungskräften in der Landesbank Berlin. In: Dackweiler, Regina-Maria (Hg.): Frauen – Macht – Geld. Münster: Westfälisches Dampfboot: 207-226.

Fischer, Gabriele et al. 2009: Gleich und doch nicht gleich – Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB Betriebspanels 2008. IAB-Forschungsbericht 4/2009.

Hamburg 2010: Personalbericht 2010. Band 2. Personalmanagementbericht. Erfahrungsbericht Gleichstellung: 77-113.

Hamburg 2012: blickpunkt personal. Personalbericht 2012. Band 1 Personalstrukturbericht. Hamburg 2012.

Hessen 2010: Vierter Bericht der Landesregierung an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nach § 6 Abs. 7 HGlG.

Holst, Elke/Schimeta, Julia 2012a: Spitzengremien großer Unternehmen: Hartnäckigkeit männlicher Strukturen lässt kaum Platz für Frauen. In: Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 3/2012: 3-12.

Holst, Elke/Schimeta, Julia 2012b: An den Frauen vorbei: Frauenanteil in Spitzengremien des Finanzsektors stagniert. In: Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 3/2012: 14-22.

Kersten, Birgit 2011: Auswertung Aktion 2011. In: BMFSFJ (Hg.): Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – 2011. Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im europäischen Kontext. Berlin 2011: 50-96.

Kienbaum 2012: Frauen – Macht – Regierung. Eine Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen der Bundesregierung 2012. Berlin 2012.

Kleinert, Corinna 2011: Ostdeutsche Frauen häufiger in Führungspositionen. IAB-Kurzbericht 3/2011.

Kümmel, Gerhard 2005: Backlash am Horizont? Die Bundeswehr und die Integration von Frauen im Praxistest. In: Ahrens, Jens-Rainer; Apelt, Maja; Bender, Christiane Hg.): Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte. Wiesbaden: VS Verlag: 62-78.

Müller, Ursula et. al. 2004: Alles eine Frage der Zeit? Zur Situation von Frauen und Männern in der Polizei. Fachhochschule für Polizei: Villingen-Schwenningen.

Nickel, Hildegard Maria et al. 2008: Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. Berlin: edition sigma.

Niedersachsen 2010: Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 1.1.2003 bis 31.12.2007. Hannover 2010.

Niedersächsisches Sozialministerium 2011: Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010. Arbeitshilfe für die Praxis. Hannover 2011.

Nordrhein-Westfalen 2012: Dritter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf 2012.

Papenfuß, Ulf/Schrader, Matthias 2011: Frauen in Top-Gremien öffentliche Unternehmen. Ergebnisse der ersten repräsentativen Längsschnittstudie. In: Zeitschrift für Corporate Governance 6/2011: 258-263.

Reichert, Katrin 2007: Die Berufsfeuerwehr München – die letzte Männerdomäne? Eine Untersuchung zur Unterrepräsentanz von Frauen in männerdominierten Berufen am Beispiel der Berufsfeuerwehr München. Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München.

Rheinland-Pfalz 2012: Vierter Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes. Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz. Bad Ems 2012.

Rheinland-Pfalz 2008: Dritter Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen.

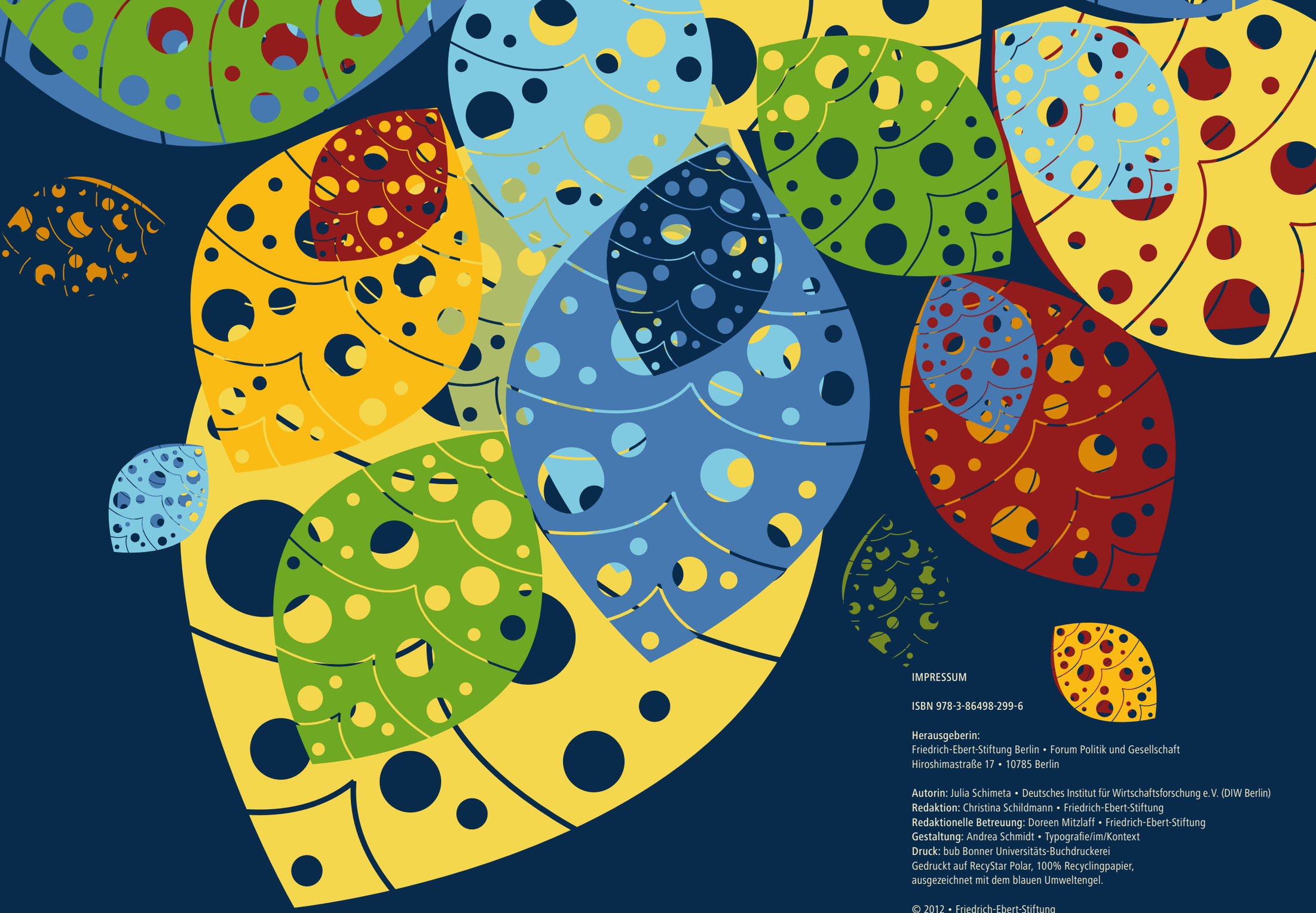
Sachsen 2007: Frauen im öffentlichen Dienst. Dritter Frauenförderungsbericht. Sächsisches Staatsministerium für Soziales. Dresden 2007.

Schiek, Dagmar et al. 2002: Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. Kommentar für die Praxis zum Bundesgleichstellungsgesetz und den Gleichstellungsgesetzen, Gleichberechtigungsgesetzen und Frauenfördergesetzen der Länder. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag.

Schleswig-Holstein 2010: Dritter Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst – Dritter Gleichstellungsbericht (2003-2008). Schleswig-Holsteinischer Landtag Drucksache 16/2798.

Welskop-Deffaa, Eva M. 2011: BGleiG und BGremBG – Ergebnisse und Einschätzungen. In: djbZ Zeitschrift des deutschen Juristinnenbundes 4/2011: 181-182.

Wilz, Sylvia/Peppmeier, Ilka 2009: Organisation als Untersuchungsfeld – Oder: how to enter a gendered organization. In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (Hg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden: VS Verlag: 181-201.



IMPRESSUM

ISBN 978-3-86498-299-6

Herausgeberin:
Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin • Forum Politik und Gesellschaft
Hiroshimastraße 17 • 10785 Berlin

Autorin: Julia Schimeta • Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW Berlin)
Redaktion: Christina Schildmann • Friedrich-Ebert-Stiftung
Redaktionelle Betreuung: Doreen Mitzlaff • Friedrich-Ebert-Stiftung
Gestaltung: Andrea Schmidt • Typografie/im/Kontext
Druck: bub Bonner Universitäts-Buchdruckerei
Gedruckt auf RecyStar Polar, 100% Recyclingpapier,
ausgezeichnet mit dem blauen Umweltengel.

© 2012 • Friedrich-Ebert-Stiftung
Forum Politik und Gesellschaft • www.fes.de



ISBN 978-1-23456-789-1