

Gender Budgeting und Gender Pay Gap bei öffentlichen Unternehmen: Perspektiven zur wirkungsorientierten Steuerung

Wiener Symposium der städtischen Kontrolleinrichtungen
"Gender Budgeting, Wirkungskontrolle"
10. Mai 2016, Wien

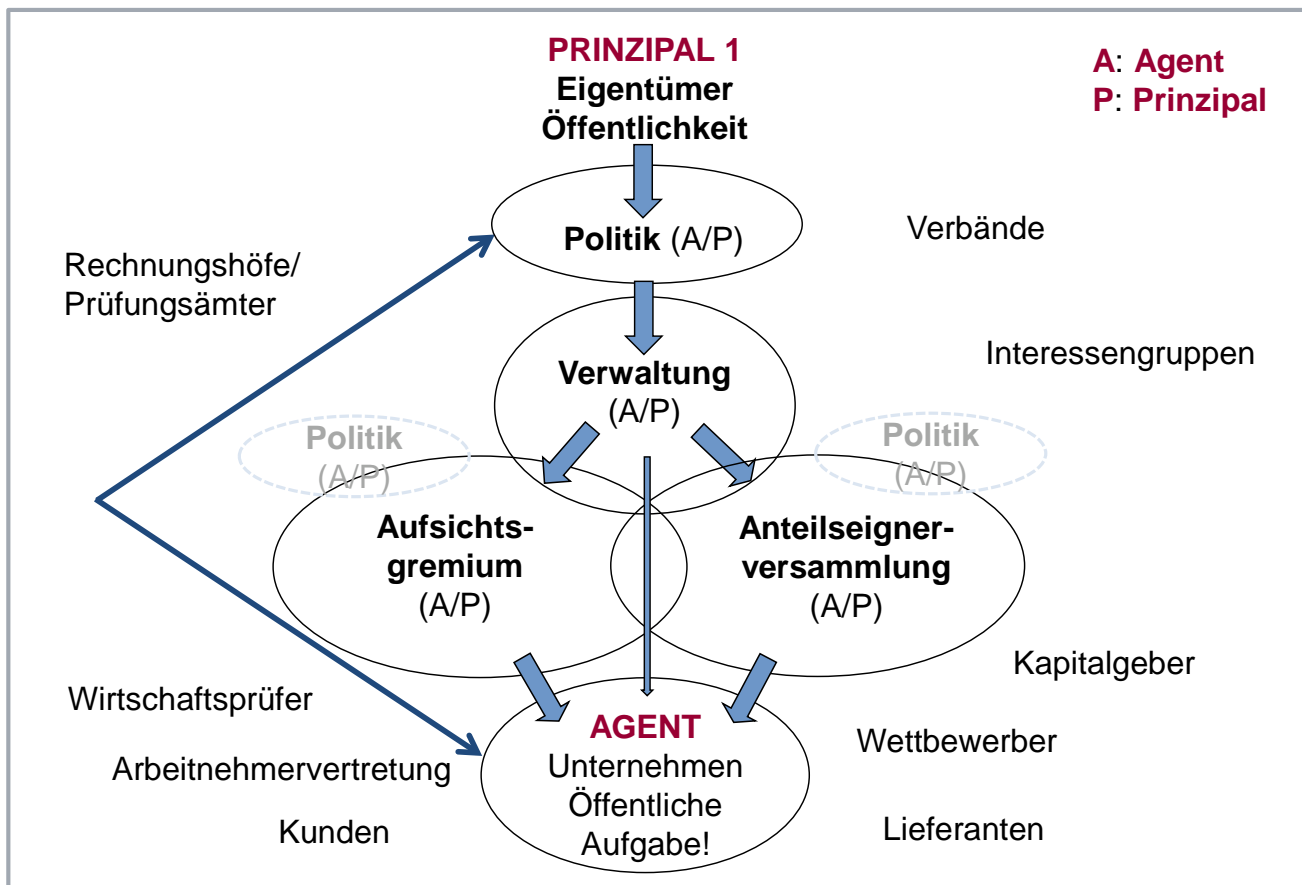
Juniorprofessur für Public Management, Universität Leipzig
Prof. Dr. Ulf Papenfuß
Tel.: +49 341 - 9733575
papenfuss@wifa.uni-leipzig.de
<http://www.wifa.uni-leipzig.de/publicmanagement>

Gliederung

1. Motivation
2. Theoretische Konzeptualisierung der Praxisanforderungen
3. Perspektiven Gender Budgeting und wirkungsorientierte Steuerung
4. Neue Vergütungsstudie zur Entscheidungsunterstützung
 - 4.1 Übergreifende Befunde
 - 4.2 Befunde zu Gender Pay Gap
 - 4.3 Zugang zu Studienergebnissen
5. Fazit und Ausblick

- Ca. 16.000 öffentliche Unternehmen/Beteiligungen in Deutschland
 - Über 50% des Personals der öffentlichen Hand, 59% der Verschuldung und 54% der Investitionen in ausgelagerten Einheiten (*Kommunaler Finanzreport 2013+2008*)
 - In Österreich und International gleichermaßen von hoher Relevanz (*OECD 2015, OECD 2011*)
 - Empirische Studien zeigen Unterrepräsentation von Frauen (*Papenfuß et al. 2015*)
- **Große gesellschaftspolitische und ökonomische Bedeutung**
- **Öffentliches Beteiligungsmanagement und Wirkungskontrolle öffentliche Unternehmen ist kein Nischenthema!**

2. Theoretische Konzeptualisierung



Integration u.a.: Stewardship Theorie, Public Choice Theorie, Organisationstheorien etc.

3. Perspektiven Gender Budgeting und wirkungsorientierte Steuerung

Hebel z.B.: Eigentümerziele, Zielvereinbarungen, Berichte zu Frauen in Führungspositionen

Stadt

Gender Budgeting ein Treiber für Wirkungsorientierte Steuerung?

Gesundheit	Soziales, Jugend & Bildung	Kultur	Versorgung & Entsorgung	Verkehr	Wirtschaftsförderung	Wohnungsbau
Dezernat + Ämter	Dezernat + Ämter	Dezernat + Ämter	Dezernat + Ämter	Dezernat + Ämter	Dezernat + Ämter	Dezernat + Ämter
Öff. Unt. • Altenpflege • Krankenhaus • ...	Öff. Unt. • Jugendhilfe • Tagesstätten • Berufsbildung • ...	Öff. Unt. • Theater • Oper • Zoo • Tourist-Service • ...	Öff. Unt. • Wasserwerke • Stadtwerke • Abfall • ...	Öff. Unt. • Verkehrsbetriebe • Flughafen • ...	Öff. Unt. • Messe • Entw.gesellschaften • ...	Öff. Unt. • Wohnungs- u. Baugesell. • Immobilien-gesellschaft • ...
NPO mit Finanzmitteln der Stadt	NPO	NPO	NPO	NPO	NPO	NPO

(Analog andere föderale Ebenen)

Gesetz Bundestag für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Gesetzestext:

§ 76 AktG wird folgender Absatz 4 angefügt:

„Der Vorstand von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den **Frauenanteil in den beiden Führungsebenen** unterhalb des Vorstands **Zielgrößen** fest ... Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen....“ (BT-Drs. 18/3784)

-> Veröffentlichung Ziele gemäß § 289a HGB

Regierungsentwurf, S.48: „Die öffentliche Bundesverwaltung darf nicht hinter den Regelungen für die Privatwirtschaft zurückstehen, sondern muss mit gutem Beispiel vorangehen.“

→ **Regelungen greifen für die allermeisten öffentlichen Unternehmen jedoch nicht**

→ **Analoge Umsetzung gesetzlicher Regelungen und der Selbstregulierungsvorschriften politisch folgerichtig und sachgerecht?**

4. Neue Vergütungsstudie zur Entscheidungsunterstützung

- Top-Managementvergütung besitzt besondere Bedeutung für Personalgewinnung/-erhalt und nachhaltige Daseinsvorsorge
- Entscheidungsträger und -vorbereiter mit anspruchsvollen Vergütungsentscheidungen konfrontiert
- Gesetzliche¹ und untergesetzliche Anforderungen²: Branchen- und Wirtschaftsumfeld als Maßstab heranziehen

→ **Hoher Bedarf für aussagekräftigen Orientierungsrahmen**

¹ § 87 Aktiengesetz

² Public Corporate Governance Kodizes (Bund 4.3.1, Bremen 3.4.1, Düsseldorf 3.3.1, Essen 3.3.1, Frankfurt/Main 3.3.5, Hamburg 4.2.5, Köln 3.3.1, Mainz 3.4.1, Potsdam 3.4.3, Saarbrücken II.87, Schwerin 3.3.1, Stuttgart 3.3.1.), Deutscher Corporate Governance Kodex 4.2.2

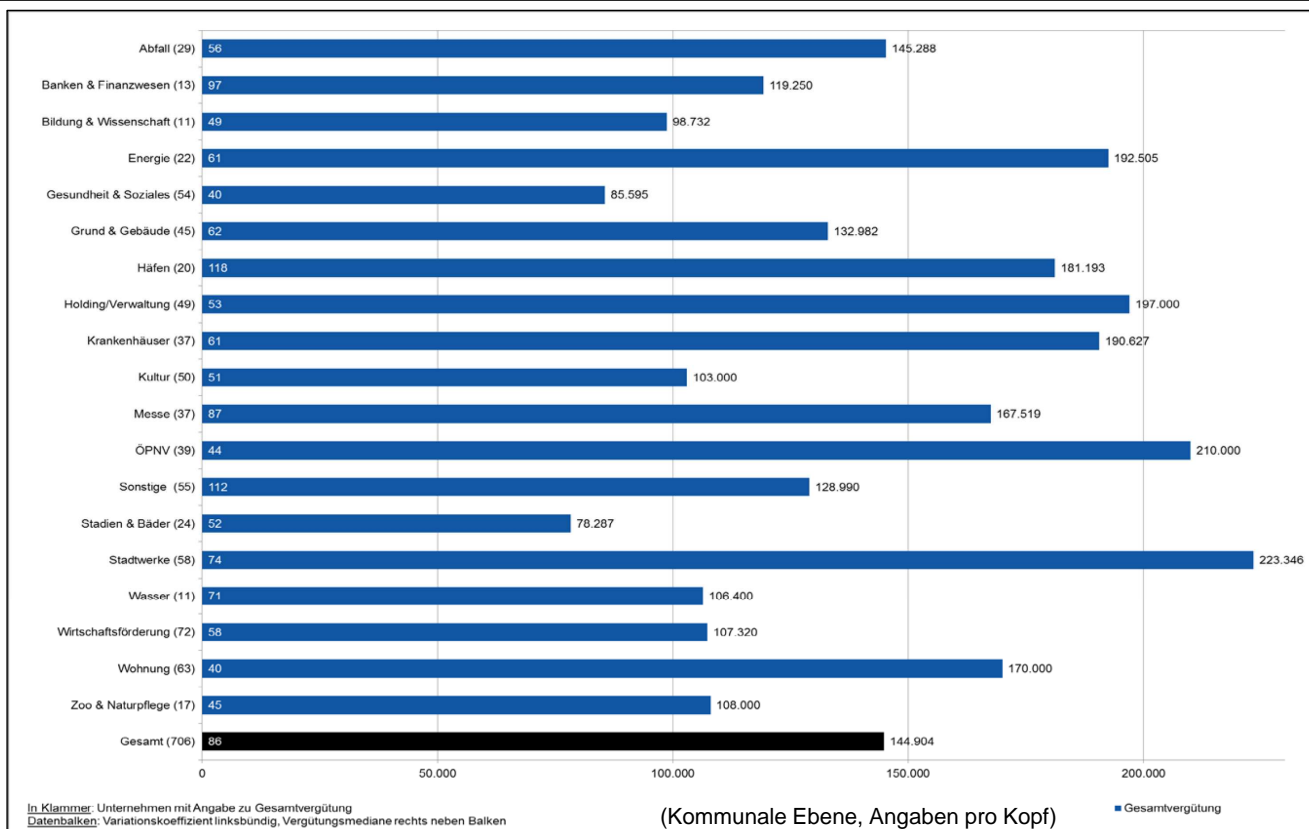
Methodik und Mehrwerte

- Vergütungsdaten von über 1.400 Top-Managern aus über 850 öffentlichen Unternehmen
 - Alle Städte mit über 50.000 Einwohnern sowie von Bund und Ländern
 - Von Kommunen übermittelte Vergütungsdaten sowie Dokumentenanalysen bei über 3.700 öffentlichen Unternehmen
 - Ausschließlich durch öffentliche Hand maßgeblich beeinflusste öffentliche Unternehmen mit Beteiligungsanteil von mind. 50%
 - Unterstützungsschreiben vom Deutschen Städtetag für Studienerstellung

→ **Einzigartige Datenbasis für handfeste Alltagsunterstützung**

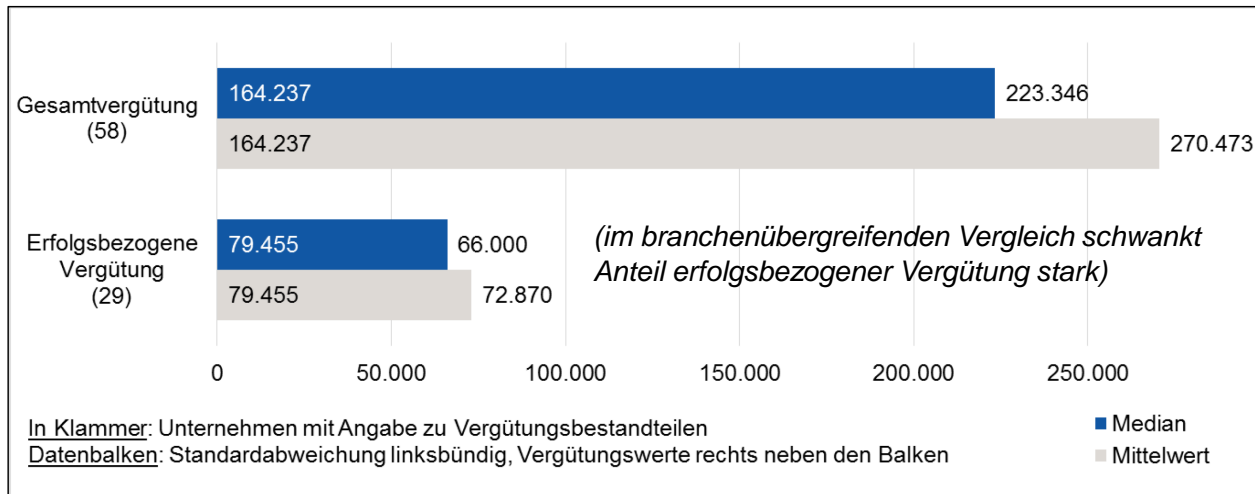
- **Branchenspezifische Auswertungen und branchenübergreifende Vergleiche**
- Absolute Vergütungsbestandteile (gesamt, erfolgsbezogen, Altersversorgung, Nebenleistungen)
- Relative Vergütung nach Bilanzsumme, Mitarbeiter, Umsatz
- Auswertungen differenziert nach Regionen, Bundesländern und Städtegröße sowie z.B. auch nach Frauen und Männern
- Zusätzliche Auswertungsaspekte u.a.: Alter, Selbstbehalt bei D&O-Versicherung

Branchenvergleich



→ **Substanzielle Vergütungsschwankungen zwischen Branchen**

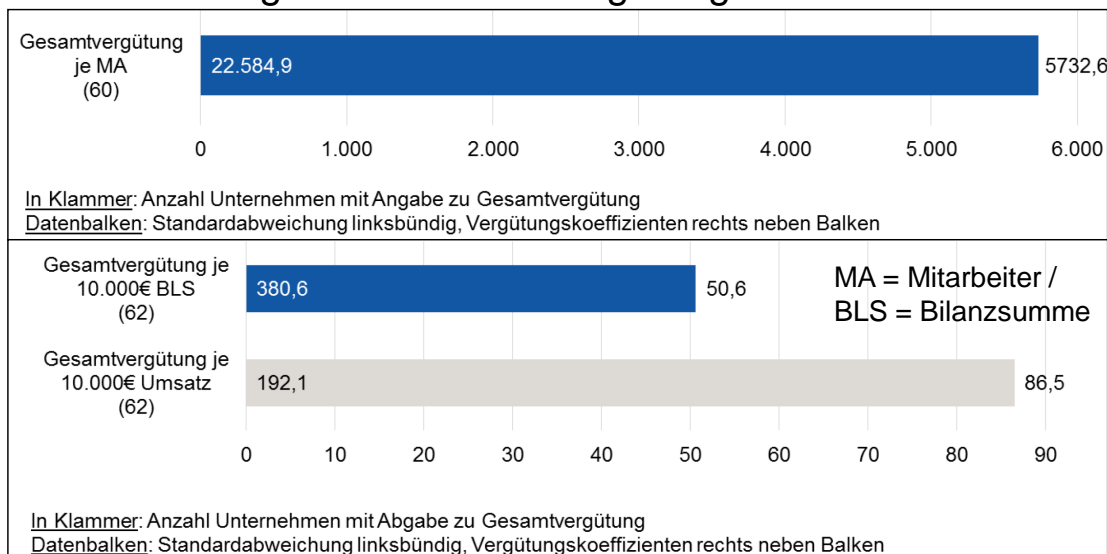
- Pro-Kopf-Vergütung innerhalb Branche als Orientierungspunkt



- Substanzielle Vergütungsschwankung auch innerhalb der Branche
- Anteil erfolgsbezogener Vergütung von über 25%

Relative Vergütungskennzahlen / Branche Wohnungswesen

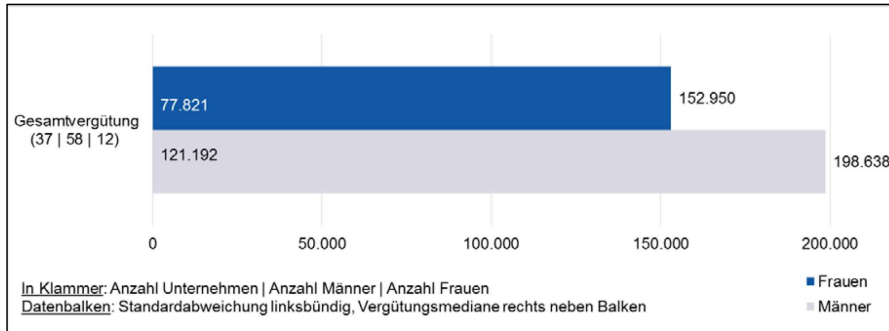
- Relative Vergütungskennzahlen: zentrale Orientierungspunkte
- Keine Linearität, aber fundierte Grundlage für „die richtigen weiterführenden Fragen“
- Gesamtbetrachtung aller relativen Vergütungskennzahlen erforderlich



- Situationsgerechte Einordnung des eigenen Unternehmens und reflektierte Entscheidung mit Blick auf Kennzahlen

Absolute Vergütung / Krankenhäuser im Vergleich von Männern und Frauen

- Pro-Kopf-Vergütung differenziert nach Männer und Frauen
- Durchschnittl. Frauenanteil im Top-Managementorgan 20,7%
(Branchenübergreifend 12,9%)



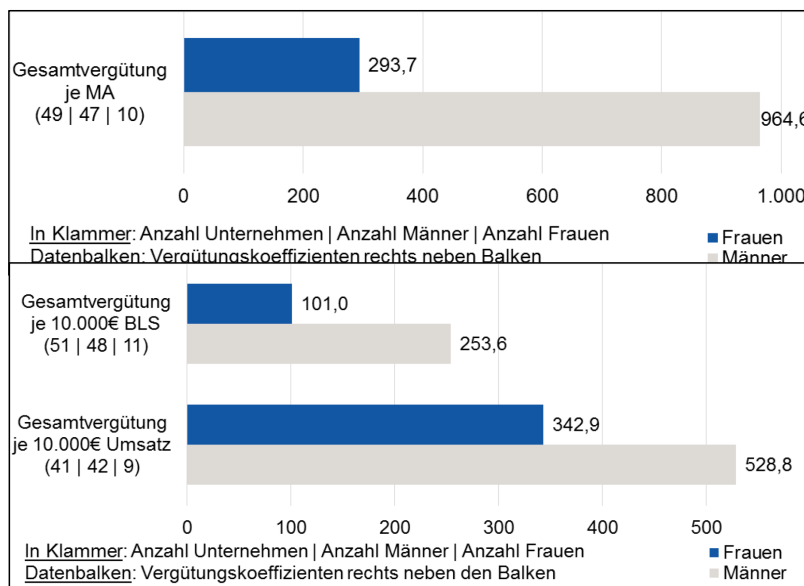
Relative Vergütung nach Mitarbeiter
(Männer: 105,6 €, Frauen: 215,4 €)
Relative Vergütung nach 10.000 € Umsatz
(Männer: 10,2 €, Frauen: 16,4 €)
Relative Vergütung nach 10.000 € BLS
(Männer: 15,0 €, Frauen: 14,2€)

→ Vergütung bei männlichen Top-Managern ca. 25% (45.000 Euro) höher (entspricht branchenübergreifenden Schnitt)

ABER: Größenklassenmerkmale von Unternehmen usw. berücksichtigen

Relative Vergütungskennzahlen für Männer und Frauen / Branche Gesundheit & Soziales

- Differenzierung anhand von Größenklassenmerkmalen



Absolute Gesamtvergütung
Frauen: 77.200 €
Männer: 85.600 €

→ Vergütung männlicher Top-Manager auch relativ höher

PCG
Public
Corporate
Governance
Gemeinnützige Forschungsgesellschaft gGmbH
Prof. Dr. Ulf Papenfuß

Public-Corporate-Governance Forschungsportal
Exzellente Forschung betreiben – Die öffentliche Hand unterstützen

[Wir über uns](#) – [Mission](#) – [Aktuelles](#) – [Leistungen](#) – [Vergütungsstudie](#) – [Erwerb/Zugang Studie](#) – [Spenden/Förderer werden](#) – [Kontakt/Feedback](#)

Vergütungsstudie erschienen!

- Vergütungsdaten von über 1400 Top-Managementmitgliedern aus über 850 öffentlichen Unternehmen (über 3700 in Bezug auf die Offenlegung analysierte Unternehmen)
- Einzigartige Datenbasis durch von vielen Städten auf dem PCG-Forschungsportal eingegebene Vergütungsdaten sowie Dokumentenanalyse
- Im Unterschied zu Studien anderer Anbieter ausschließlich durch die öffentliche Hand maßgeblich beeinflusste öffentliche Unternehmen mit Beteiligungsanteil von mindestens 50% (z.B. keine gesetzlichen Krankenkassen sowie kassenärztlichen Vereinigungen)
- Absolute und relative Vergütungskennzahlen
- Auswertungen u.a. nach Branchen, Regionen, Unternehmens- und Städtegröße sowie z.B. auch nach Frauen und Männern
- Handfester Entwicklungsbeitrag zur nachhaltigen Aufgabenerfüllung bei knappen Ressourcen und zur Steuerung von öffentlichen Unternehmen
- Erstellung der Studie durch ein Schreiben des Deutschen Städtetags unterstützt

Weitere Informationen im [Flyer Vergütungsstudie](#) und unter [Vergütungsstudie](#)

[Studie jetzt erwerben](#)



[↑ Nach oben](#)

www.pcg-forschungsportal.de

Gemeinnütziger Ansatz zur Förderung von praxisrelevanter Forschung

- Wir stehen für:
 - Wissenschaftliches Selbstverständnis
 - Formale und inhaltliche Unabhängigkeit
- Gemeinnützige GmbH erforderliche und sachgerechte Organisationsform
 - Gewinnstreben und -ausschüttungen rechtlich sehr strikt ausgeschlossen
 - Geprüfte Gemeinnützigkeit stellt Tätigkeit ausschließlich für gemeinnützige Zwecke in Wissenschaft und Forschung juristisch sicher
- Erlöse ausschließlich zur Finanzierung von Studien, insbesondere Mitarbeitergehältern angelehnt an TVÖD

→ **Zweck: Kontinuierliche Forschung und Erstellung von Studien zur Unterstützung der öffentlichen Hand** (Im nationalen und internationalen Vergleich einschlägig mehr Public Management Forschung in Deutschland gefordert)

- Strukturelle Defizite, aber auch beispielgebende Anknüpfungspunkte
 - u.a. Eigentümerziele, Zielvereinbarungen mit Top-Managern und Berichterstattung über Frauen in Führungspositionen noch mehr nutzen
 - Keine Überregulierung: Aber Freiheit heißt Verantwortung!
 - Chancen und Notwendigkeiten eines leistungsstarken Beteiligungsmanagements und verantwortlicher Public Corporate Governance noch mehr ausschöpfen!
- **National und international „echte“ Forschungslücken und Forschungslöcher sowie Unterstützungspotenziale für die Praxis**

Vielen Dank!

Zugang Studie unter: www.pcg-forschungsportal.de

Echte Alltagsunterstützung bei gleichzeitiger Förderung von praxisrelevanter Forschung im Sinne des öffentlichen Gemeinwesens

Juniorprofessur für Public Management, Universität Leipzig
Prof. Dr. Ulf Papenfuß
Tel.: +49 341 – 9733575
papenfuss@wifa.uni-leipzig.de
<http://www.wifa.uni-leipzig.de/publicmanagement>