

# Women-on-Board-Index NIEDERSACHSEN

Analyse und Ranking zum Anteil von Frauen in Aufsichtsgremien  
und Top-Managementorganen der 103 größten öffentlichen und  
privatwirtschaftlichen Unternehmen in Niedersachsen

## 2022



# WOMEN-ON-BOARD-INDEX NIEDERSACHSEN

2022

## RECHTLICHER HINWEIS

Die in dieser Untersuchung enthaltenen Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken und beziehen sich nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person. Obwohl sich FidAR bei der Auswahl des Informationsangebotes um größtmögliche Sorgfalt bemüht, haftet FidAR nicht für dessen Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit.

## QUELENNACHWEIS

Bei den abgebildeten Diagrammen/Darstellungen in dieser Untersuchung handelt es sich ausschließlich um veranschaulichte Darstellungen von FidAR e. V., Berlin.

## IMPRESSUM

Herausgeber / Bezug:

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Kurfürstendamm 61

10707 Berlin, Deutschland

Tel. +49 (30) 887 14 47 16

Fax +49 (30) 887 14 47 20

info@fidar.de

www.fidar.de

## PROJEKTLEITUNG UND INHALT

Monika Schulz-Strelow

Projektleitung WoB-Indizes – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin

## WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG, DATENERHEBUNG UND –AUSWERTUNG, REDAKTION

Univ.-Prof. Dr. Michèle Morner

Wissenschaftliches Institut für Unternehmensführung und Corporate Governance [wifucg], Deimern

## KONZEPTIONELLE UND REDAKTIONELLE BEGLEITUNG

Matthias Struwe

Eye Communications, Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Freiburg im Breisgau

## GESTALTUNG

Walter Dombrowsky

Zech Dombrowsky Design, Berlin

Der Abdruck der Studie oder von Auszügen daraus mit Quellenangabe ist gestattet. Belegexemplare werden an die oben angegebene Adresse erbeten.

© FidAR, Berlin, Mai 2022

<b>GRUSSWORT</b>	<b>2</b>
<b>VORWORT</b>	<b>3</b>
<b>1. WICHTIGSTE ERGEBNISSE / EXECUTIVE SUMMARY</b>	<b>4</b>
<b>2. WOMEN-ON-BOARD-INDEX NIEDERSACHSEN</b>	<b>8</b>
Women-on-Board-Index Niedersachsen I	9
Women-on-Board-Index Niedersachsen II	11
<b>3. FRAUENANTEIL IN DEN AUFSICHTSGREMIEN UND TOP-MANAGEMENTORGANEN DER ÖFFENTLICHEN UND PRIVATWIRTSCHAFTLICHEN UNTERNEHMEN IN NIEDERSACHSEN</b>	<b>14</b>
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien	16
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Anteilseignerseite	17
Übersicht der Unternehmen mit Frauen im Vorsitz des Aufsichtsgremiums	18
Frauenanteil in den Top-Managementorganen	18
Übersicht der weiblichen Vorsitzenden im Top-Managementorgan	20
Women-on-Board-Index Niedersachsen – Mindestbeteiligungsgebot	21
<b>4. WOMEN-ON-BOARD-INDEX NIEDERSACHSEN – 42 LANDESBETEILIGUNGEN</b>	<b>22</b>
Women-on-Board-Index Niedersachsen I – Landesbeteiligungen	22
Women-on-Board-Index Niedersachsen II – Landesbeteiligungen	24
<b>5. FRAUENANTEIL IN AUFSICHTSGREMIEN UND TOP-MANAGEMENTORGANEN DER LANDESBETEILIGUNGEN NIEDERSACHSENS</b>	<b>26</b>
<b>6. ZIELGRÖSSEN FÜR DEN FRAUENANTEIL DER 103 NIEDERSÄCHSISCHEN UNTERNEHMEN</b>	<b>28</b>
Zielgrößen für das Aufsichtsgremium der 103 niedersächsischen Unternehmen	29
Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den Landesbeteiligungen	30
Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den kommunalen und privatwirtschaftlichen Unternehmen	31
Zielgrößen für das Top-Managementorgan der 103 niedersächsischen Unternehmen	32
Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene der 103 niedersächsischen Unternehmen	32
Zielgrößen für das Top-Managementorgan sowie die 1. und 2. Managementebene bei den Landesbeteiligungen	34
Zielgrößen für das Top-Managementorgan bei den kommunalen Beteiligungen und Unternehmen der Privatwirtschaft	36
Evaluation der definierten Zielgrößen	37
<b>7. (PUBLIC) CORPORATE GOVERNANCE KODIZES UND GLEICHSTELLUNG</b>	<b>38</b>
<b>8. FAZIT &amp; HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN</b>	<b>41</b>
<b>METHODIK</b>	<b>43</b>
<b>GESETZLICHE GRUNDLAGEN</b>	<b>46</b>
<b>FIDAR IM PROFIL / KONTAKT</b>	<b>49</b>



Wer besser werden will, muss den Status Quo kennen. Der erste Women-on-Board-Index Niedersachsen ist eben dieser Status Quo - eine Standortbestimmung für die Unternehmen des Landes, der Kommunen und der Privatwirtschaft: Wo stehen wir? Wie kann es noch mehr Diversität in Führungsetagen geben? Wo können wir uns weiter verbessern, wo sind wir schon richtig gut?

Die jetzt vorliegende transparente Datenbasis bildet die Startlinie. Damit können wir aufzeigen, wo noch mehr Frauen in die Führungsetagen müssen. Jetzt wissen wir, wie weit es bis zur Ziellinie ist. Gleichstellung ist ein zentrales Thema für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft insgesamt. Wer die Hälfte der Bevölkerung nicht einbindet oder wahrnimmt, wird keine gute Zukunft gestalten können. Hier müssen auch die Unternehmen handeln.

Der Frauenanteil in leitenden Positionen hat sich in den vergangenen Jahren verbessert. Die Führungsetagen deutscher Unternehmen sind heute deutlich diverser aufgestellt.

Das gilt auch für Niedersachsen. Allerdings ist noch viel Potential vorhanden, das es zu heben gilt. Und was die besagte Ziellinie angeht, gibt es an der Aussage von Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Jutta Limbach, der ersten und bislang einzigen Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts nichts zu rütteln: „Frauen haben ein selbstverständliches Anrecht auf Teilhabe an politischer und wirtschaftlicher Macht. Erst wenn das Ziel erreicht ist, sind wir in Deutschland in guter Verfassung.“

Auf dem Weg zum Ziel gibt es Zwischenziele. 30 Prozent aller Vorstandsetagen und Aufsichtsgremien mit Frauen zu besetzen – das ist ein mittelfristig erreichbares Zwischenziel.

Doch Teilhabe muss selbstverständlich auch gleichberechtigt sein. Wir haben hier in Niedersachsen genügend bestens qualifizierte Frauen, die bereit sind, Führungsverantwortung zu übernehmen. Ihre Führungsqualitäten stehen denen der Männer in nichts nach. Im Gegenteil!

Die Hälfte der Gesellschaft ist weiblich und gut oder teils besser ausgebildet. Die zu erreichende Zielmarke ist damit sehr deutlich: die paritätische Besetzung von Aufsichtsräten, Vorständen und Geschäftsführungen, ob bei Unternehmen des Landes, der Kommunen oder in der Privatwirtschaft. Dieses Ziel erreichen wir mit gesellschaftlichen Debatten, rechtlichen Regelungen und dem Commitment aller Verantwortlichen.

Daniela Behrens

Niedersächsische Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

Seit 2010 leistet FidAR mit den Women-on-Board-Indizes einen wichtigen Beitrag, den Frauenanteil in Führungspositionen transparent darzustellen – und zwar für privatwirtschaftliche Unternehmen im Women-on-Board-Index (WoB-Index) und seit 2014 für öffentliche Unternehmen im Public Women-on-Board-Index (Public WoB-Index). Dabei zeigen die Ergebnisse des Public Women-on-Board-Index eine große Spannweite zwischen den verschiedenen Bundesländern, und zwar von 55 Prozent Frauenanteil in den Aufsichtsgremien in Berlin bis zu 16,1 Prozent Frauenanteil in Sachsen. Insgesamt steigt der Frauenanteil bei Unternehmen der öffentlichen Hand sehr langsam, sowohl in den Aufsichtsgremien als auch in den Top-Managementorganen. In diesem Bereich haben auch die Unternehmen der Privatwirtschaft den größten Nachholbedarf: Im Vorstand lag der Frauenanteil bei den 186 im Women-on-Board-Index vertretenen deutschen Unternehmen im Jahr 2021 bei nur 13 Prozent.

Der Gesetzgeber hat mit der Reform des Führungspositionengesetzes (FüPoG II) zahlreiche Änderungen initiiert, die im Sommer 2022 in Kraft treten und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in den Mehrheitsbeteiligungen des Bundes und von börsennotierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen stärken sollen. Auf Ebene der Bundesländer greifen die Regelungen jedoch meistens nur für die Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen – gesetzlicher Druck ist hier kaum vorhanden. Umso wichtiger erscheint es, mit den Women-on-Board-Indizes noch dezidierter Transparenz und damit öffentlichen Druck zu schaffen.

In diesem Sinne präsentiert FidAR erstmals mit dem hier vorliegenden kombinierten Women-on-Board-Index Niedersachsen eine detaillierte Studie auf der Ebene eines Bundeslandes für öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen gemeinsam. Dafür wurde der Anteil der Frauen im Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan von 103 niedersächsischen Unternehmen untersucht: die 31 nach Beschäftigtenzahl größten privaten, 30 ausgewählte kommunale und 42 die Kriterien erfüllende Landesunternehmen. Dabei zeigt sich: Wo expliziter gesetzlicher Druck fehlt, hinkt der Frauenanteil hinterher. Mit geringen 26,9 Prozent Frauen in den Aufsichtsgremien können die niedersächsischen Landesbeteiligungen ihrer Vorbildfunktion kaum gerecht werden – auch die hier vertretenen 30 kommunalen Unternehmen sind mit einem Frauenanteil von 27,1 Prozent im Aufsichtsrat kaum besser aufgestellt. Die privatwirtschaftlichen Unternehmen in Niedersachsen sind mit einem Frauenanteil in Aufsichtsgremien von nur 25,9 Prozent ohnehin noch stark ausbaufähig. Problematisch erscheint insgesamt der fehlende Wille zur Transparenz bei der Angabe von Zielgrößen: Nur für 9,5 bzw. 7,1 Prozent der niedersächsischen Landesbeteiligungen liegen Angaben für Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bzw. das Top-Managementorgan vor, bei den kommunalen Unternehmen sind es 9,5 Prozent für das Aufsichtsgremium bzw. 20 Prozent für das Top-Management, hier schneiden die Unternehmen der Privatwirtschaft eindeutig besser ab.

Die Ergebnisse des Women-on-Board-Index Niedersachsen zeigen insgesamt deutlich: Bis zur gleichberechtigten Teilhabe in Führungspositionen in Niedersachsen ist es noch ein weiter Weg. Wir zeigen aber auch positive Beispiele auf – und Handlungsfelder, wie Gleichberechtigung in niedersächsischen Unternehmen gestärkt werden kann.

Prof. Dr. Anja Seng  
Vize-Präsidentin  
FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

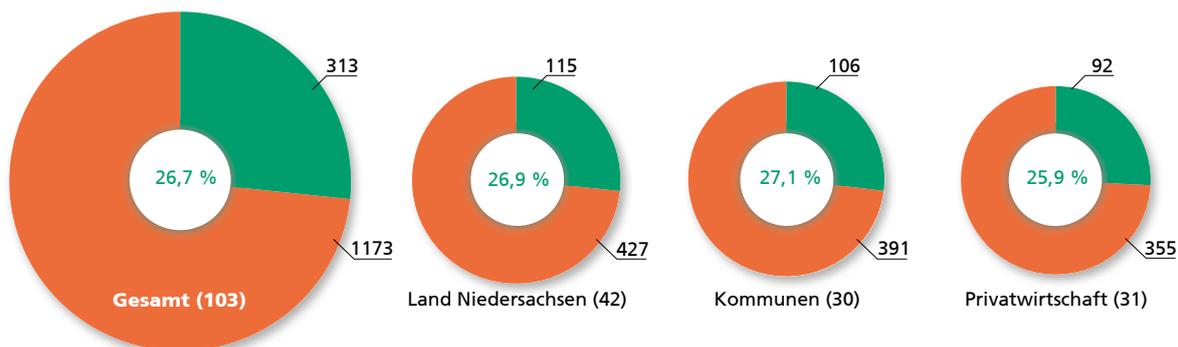
Monika Schulz-Strelow  
Gründungspräsidentin, Projektleitung WoB-Indizes  
FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

# 1. WICHTIGSTE ERGEBNISSE / EXECUTIVE SUMMARY

## Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 103 größten niedersächsischen Unternehmen (Stand 01/2022)

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

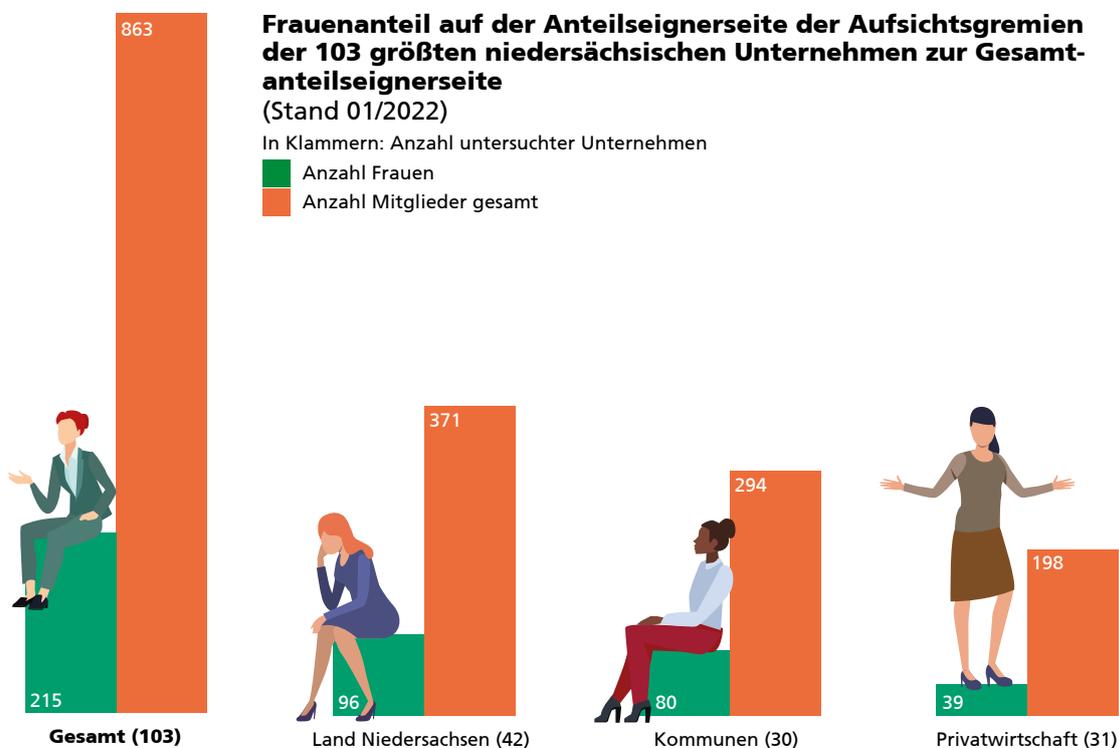
■ Anzahl Frauen  
■ Anzahl Mitglieder gesamt



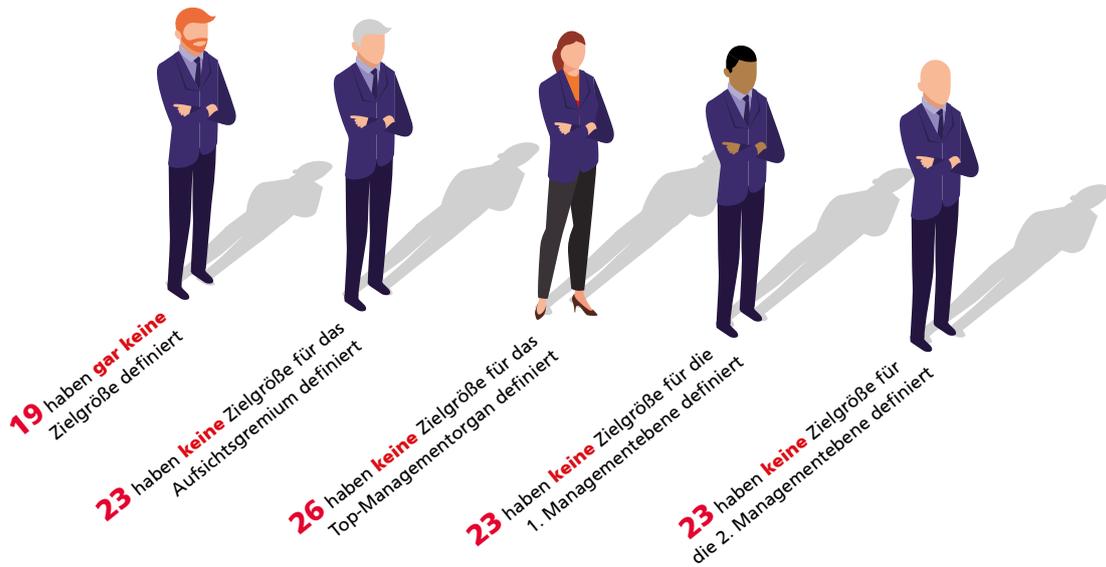
## Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien der 103 größten niedersächsischen Unternehmen zur Gesamtanteilseignerseite (Stand 01/2022)

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

■ Anzahl Frauen  
■ Anzahl Mitglieder gesamt



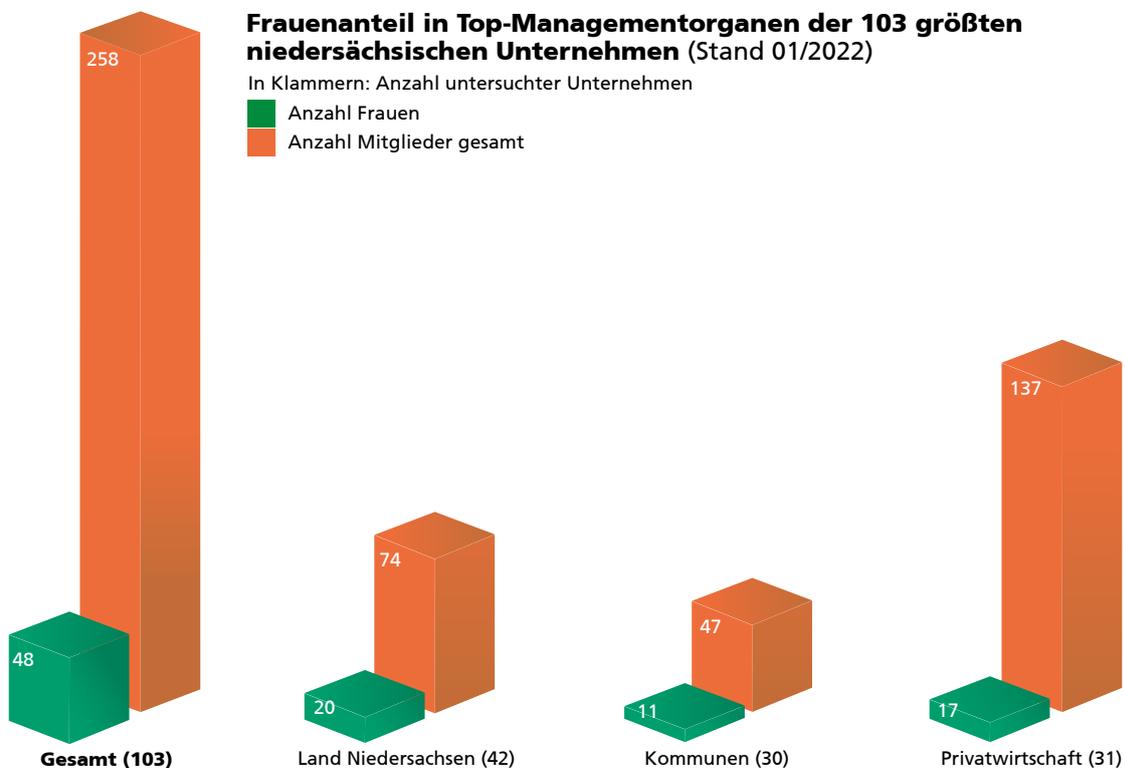
**Anzahl der 46 börsennotierten oder mitbestimmten niedersächsischen Unternehmen, die zielgrößenpflichtig sind, aber **keine Zielgrößen für den jeweiligen Frauenanteil** definiert haben (Stand: 01/2022)**



**Frauenanteil in Top-Managementorganen der 103 größten niedersächsischen Unternehmen (Stand 01/2022)**

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

■ Anzahl Frauen  
■ Anzahl Mitglieder gesamt



## Ergebnisse für alle 103 untersuchten niedersächsischen Unternehmen

- Der **Frauenanteil in den Aufsichtsgremien** der 103 untersuchten Unternehmen des Landes Niedersachsen liegt bei **26,7** Prozent.
- 23** (22,3 %) Unternehmen erreichen in ihren Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent. In **12** dieser Unternehmen (11,7 %) liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bei 50 Prozent oder höher.
- 12** Unternehmen (11,7 %) haben ein **frauenfreies Aufsichtsgremium**.
- Der **Frauenanteil in Top-Managementorganen** der 103 untersuchten Unternehmen des Landes Niedersachsen liegt bei **18,6** Prozent.
- 10** Unternehmen erreichen im Top-Managementorgan einen Frauenanteil von **100** Prozent.
- 9** Unternehmen haben eine komplett **frauenfreie Führungsetage**.

## Ergebnisse für 42 niedersächsische Landesbeteiligungen und 30 kommunale Beteiligungen Niedersachsens

- Der **Frauenanteil in den Aufsichtsgremien** der 42 untersuchten öffentlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen liegt bei **26,9** Prozent. Bei den 30 untersuchten Unternehmen niedersächsischer Kommunen liegt dieser bei **27,1** Prozent.
- 11** (26,2 %) Landesunternehmen erreichen in ihren Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent, bei den kommunalen Unternehmen sind es **5**. In **6** der Landesunternehmen (14,3 %) liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bei 50 Prozent oder höher, in den kommunalen Unternehmen nur bei **2** Unternehmen.
- 1** Unternehmen (2,4 %) hat **keine Frau im Aufsichtsgremium** (Kommunen: **1**).
- Der Anteil der Frauen auf Anteilseignerseite in den Aufsichtsgremien liegt bei **25,9** Prozent (Kommunen: **27,2** %).
- Der Anteil der Frauen auf Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsgremien beträgt **27,9** Prozent (Kommunen: **23,8** %).
- Keine** Landesbeteiligung, aber **ein** kommunales Unternehmen hat eine **komplett frauenfreie Führungsetage** (Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan).
- Der **Frauenanteil in Top-Managementorganen** der 42 untersuchten öffentlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen liegt bei **27** Prozent, bei den kommunalen Unternehmen sind es **23,4** Prozent.
- Der **Frauenanteil in der ersten Managementebene** unterhalb des Top-Managementorgans liegt durchschnittlich bei **23,8** Prozent, bei den kommunalen Unternehmen sind es **29** Prozent, **in der zweiten Managementebene** bei **23,6** Prozent, bei den kommunalen Unternehmen sind es **17,1** Prozent.
- Der **Frauenanteil** unter den Beschäftigten **insgesamt** der untersuchten Landesbeteiligungen liegt bei **53,3** Prozent, bei den kommunalen Unternehmen sind es **25,3** Prozent.
- Im **Vergleich der Ministerien** des Landes Niedersachsen, die die Fachaufsicht über die Landesbeteiligungen innehaben, sticht das Ministerium für Wissenschaft und Kultur hervor. Dessen 11 Unternehmen liegen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von **42,7** Prozent im Aufsichtsgremium (Top-Managementorgan: **47** %) weit über dem Gesamtdurchschnitt der 42 untersuchten Landesbeteiligungen.

## Ergebnisse für die 31 Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft

- Der **Frauenanteil in den Aufsichtsgremien** der 31 untersuchten Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft liegt bei **25,9** Prozent.
- 7** (22,6 %) Unternehmen erreichen in ihren Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent. In **4** dieser Unternehmen (12,9 %) liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bei 50 Prozent oder höher.
- 10** Unternehmen (32,3 %) haben **keine Frauen** im Aufsichtsgremium.
- Der Anteil der Frauen auf Anteilseignerseite in den Aufsichtsgremien liegt bei **19,7** Prozent.
- Der Anteil der Frauen auf Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsgremien beträgt **37,2** Prozent.
- 8 Unternehmen** haben eine **komplett frauenfreie Führungsetage** (Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan).
- Der **Frauenanteil in Top-Managementorganen** der 31 untersuchten Unternehmen der Privatwirtschaft liegt bei **12,4** Prozent.
- Der **Frauenanteil in der ersten Managementebene** unterhalb des Top-Managementorgans liegt durchschnittlich bei **24,1** Prozent, **in der zweiten Managementebene** bei **17,6** Prozent.
- Der **Frauenanteil** unter den Beschäftigten **insgesamt** der untersuchten Unternehmen der Privatwirtschaft liegt bei **37,9** Prozent.

## Ergebnisse zu den Zielgrößen – alle 103 untersuchten niedersächsischen Unternehmen

- 46** der 103 untersuchten Unternehmen unterliegen der Mitbestimmung oder sind börsennotiert und müssen **Zielgrößen** für das Aufsichtsgremium, Top-Managementorgan und die zwei obersten Managementebenen festlegen.
- Von den **46** zielgrößenpflichtigen Unternehmen haben **27** (58,7 %) mind. eine Zielgröße definiert; davon **23** (50 %) für das Aufsichtsgremium, **20** (43,5 %) für das Top-Managementorgan und **23** (50 %) für die 1. und 2. Managementebene.
- Relativ am häufigsten wurden Zielgrößen bei den Unternehmen der Privatwirtschaft definiert, wo **13** der 31 untersuchten Unternehmen (41,9 %) eine **Zielgröße für das Aufsichtsgremium** definiert haben. Bei den 42 untersuchten öffentlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen haben lediglich **4** (9,5 %) eine Zielgröße für das Aufsichtsgremium definiert, bei den kommunalen Unternehmen sind es **6** (20 %).
- Auch bei der Definition von **Zielgrößen für das Top-Managementorgan** liegen die 42 untersuchten öffentlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen mit **3** Unternehmen (7,1 %) hinter den Unternehmen der Privatwirtschaft (**11**; 35,5 %) und den kommunalen Unternehmen (**6**; 20 %).
- Die 42 untersuchten öffentlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen bilden lediglich bei der Definition von **Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene** nicht das Schlusslicht, wo **9** Unternehmen (21,4 %) eine Zielgröße definiert haben, kommunale Unternehmen **3** (10 %) – Privatwirtschaft **13** (41,9 %).

## 2. WOMEN-ON-BOARD-INDEX NIEDERSACHSEN



Die Rankings werden aus dem prozentualen Anteil der Frauen in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen gebildet. Untersucht wurden dafür die nach Beschäftigtenzahl größten öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen Niedersachsens.

■ Auf Landesebene sind 42 Beteiligungen von Niedersachsen enthalten, die über ein Aufsichtsgremium verfügen sowie eine Homepage und einen eigenen Geschäftsbetrieb haben.\*

■ Auf kommunaler Ebene wurden 30 nach Beschäftigtenzahl bedeutende kommunale Unternehmen der vier einwohnerstärksten niedersächsischen Kommunen für das Ranking ausgewählt: Hannover, Braunschweig, Oldenburg und Osnabrück.

■ Für die Privatwirtschaft wurden die nach Beschäftigtenzahl größten 31 Unternehmen mit Sitz in Niedersachsen aufgenommen. Dabei sind auch Unternehmen, die der Größe nach verpflichtet wären, einen Aufsichtsrat einzurichten, dieser Verpflichtung aber nicht nachkommen.

### **Gesamtrankings für alle 103 niedersächsischen Unternehmen**

Der Women-on-Board-Index Niedersachsen von FidAR enthält Rankings der 103 nach Beschäftigtenzahl bedeutendsten öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen Niedersachsens sortiert nach dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen mit Stichtag 01.01.2022. Die Studie umfasst folgende Rankings:

■ Women-on-Board-Index Niedersachsen I Land Niedersachsen, Kommunen und Privatwirtschaft (Frauenanteil Aufsichtsgremien)

Dieses Ranking wird aus dem prozentualen Anteil der Frauen in den Aufsichtsgremien, gemessen an der Gesamtzahl der Gremienmitglieder, gebildet.

■ Women-on-Board-Index Niedersachsen II Land Niedersachsen, Kommunen und Privatwirtschaft (Frauenanteil Aufsichtsgremien / Top-Managementorgane)

Dieses Ranking bildet den kumulierten Wert des Frauenanteils im Aufsichtsgremium und im Top-Managementorgan ab.

### **Einzelrankings für 42 niedersächsische Unternehmen mit Landesbeteiligung**

Wegen der hohen Vorbildfunktion der Unternehmen mit Landesbeteiligung enthält die Studie analog zu den Gesamtrankings auch Einzelrankings der Landesbeteiligungen, die über ein Aufsichtsgremium verfügen sowie über eine Homepage und einen eigenen Geschäftsbetrieb:

■ Women-on-Board-Index Niedersachsen I – 42 niedersächsische Landesbeteiligungen (Frauenanteil Aufsichtsgremien)

Der Women-on-Board-Index Niedersachsen I Land wird aus dem prozentualen Anteil der Frauen im Aufsichtsgremium der Unternehmen mit Beteiligung des Landes Niedersachsens gebildet.

■ Women-on-Board-Index Niedersachsen II – 42 niedersächsische Landesbeteiligungen (Frauenanteil Aufsichtsgremien und Top-Managementorgane)

Der Women-on-Board-Index Niedersachsen II Land ist ein Ranking aus dem kumulierten Wert des Frauenanteils im Aufsichtsgremium und im Top-Managementorgan der Unternehmen mit Beteiligung des Landes Niedersachsen.

■ Women-on-Board-Index Niedersachsen – Mindestbeteiligungsgebot

Ranking der niedersächsischen Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot im Top-Management nach dem FÜPoG II unterliegen, nach dem Frauenanteil im Top-Managementorgan.

\* Die im Ranking aufgeführten Unternehmen aus Bremen sind Beteiligungen des Landes Niedersachsen.

## Women-on-Board-Index Niedersachsen I

### Land Niedersachsen / Kommunen / Privatwirtschaft (Frauenanteil in den Aufsichtsgremien) Ranking der nach Beschäftigtenzahl größten öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen Niedersachsens nach dem prozentualen Frauenanteil im Aufsichtsgremium

(Stand 01.01.2022)

Position 01.01.2022 Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	
1	Niedersachsen	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67
2	Niedersachsen	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	7	63,64
3	Niedersachsen	Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00
3	Niedersachsen	Leibniz-Institut DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	5	3	60,00
3	Niedersachsen	Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	3	60,00
6	Privatwirtschaft	CEWE Stiftung & Co. KGaA	12	7	58,33
7	Privatwirtschaft	Hannover Rück	9	5	55,56
8	Kommune	Nibelungen-Wohnbau-GmbH Braunschweig	12	6	50,00
8	Privatwirtschaft	Ottobock SE & Co. KGaA	10	5	50,00
8	Niedersachsen	Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	3	50,00
8	Kommune	Volkshochschule Braunschweig GmbH	6	3	50,00
8	Privatwirtschaft	KWS SAAT SE & Co. KGaA	6	3	50,00
13	Niedersachsen	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	6	46,15
14	Kommune	Klinikum Region Hannover GmbH	20	9	45,00
15	Kommune	Klinikum Oldenburg AöR	9	4	44,44
15	Kommune	Volkshochschule der Stadt Osnabrück GmbH	9	4	44,44
17	Niedersachsen	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	7	3	42,86
17	Niedersachsen	TourismusMarketing Niedersachsen GmbH, Hannover	7	3	42,86
19	Privatwirtschaft	Sartorius AG	12	5	41,67
20	Privatwirtschaft	Avacon AG	20	8	40,00
20	Privatwirtschaft	TUI AG	20	8	40,00
20	Niedersachsen	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00
20	Niedersachsen	IdeenExpo GmbH	10	4	40,00
24	Niedersachsen	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46
25	Niedersachsen	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	3	37,50
26	Kommune	KSG Hannover GmbH	14	5	35,71
27	Niedersachsen	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	17	6	35,29
28	Kommune	ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG	20	7	35,00
28	Privatwirtschaft	Volkswagen AG	20	7	35,00
30	Kommune	hannoverimpuls GmbH	18	6	33,33
30	Niedersachsen	Deutsche Management-Akademie Niedersachsen gGmbH	12	4	33,33
30	Kommune	Braunschweiger Verkehrs-GmbH	12	4	33,33
30	Privatwirtschaft	Symrise AG	12	4	33,33
30	Kommune	Städtisches Klinikum Braunschweig gGmbH	9	3	33,33
30	Kommune	Zoo Osnabrück gGmbH	9	3	33,33
30	Kommune	Marketing Osnabrück GmbH	9	3	33,33
30	Niedersachsen	Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33
30	Niedersachsen	InphA GmbH – Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik	6	2	33,33
39	Privatwirtschaft	Talanx AG	16	5	31,25
40	Kommune	Klinikum Osnabrück GmbH	13	4	30,77
41	Privatwirtschaft	Continental AG	20	6	30,00
42	Niedersachsen	Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	17	5	29,41
43	Privatwirtschaft	Salzgitter AG	21	6	28,57
43	Kommune	Stadtbad Braunschweig Sport und Freizeit GmbH	14	4	28,57
43	Niedersachsen	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57
43	Niedersachsen	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57
43	Kommune	Kraftverkehr Mundstock GmbH	7	2	28,57

Position 01.01.2022  
Hauptanteilsseigner

Unternehmen

Anzahl Personen im  
Aufsichtsgremium  
Anzahl Frauen im  
Aufsichtsgremium  
Frauenanteil im  
Aufsichtsgremium in %

48	Niedersachsen	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78
48	Kommune	Sparkasse Osnabrück	18	5	27,78
50	Kommune	Verkehr und Wasser GmbH	11	3	27,27
51	Kommune	Regiobus Hannover GmbH	15	4	26,67
52	Privatwirtschaft	TÜV NORD GROUP	20	5	25,00
52	Niedersachsen	Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	12	3	25,00
52	Niedersachsen	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	2	25,00
52	Niedersachsen	Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG	4	1	25,00
52	Niedersachsen	Medical Park Hannover GmbH	4	1	25,00
52	Kommune	Gesellschaft für Verkehrsförderung mbH	4	1	25,00
52	Privatwirtschaft	LPKF Laser & Electronics AG	4	1	25,00
59	Kommune	Städtische Bühnen Osnabrück gGmbH	18	4	22,22
60	Kommune	Allianz für die Region GmbH	24	5	20,83
61	Kommune	energycity AG	20	4	20,00
61	Privatwirtschaft	AGRAVIS Raiffeisen AG	20	4	20,00
61	Kommune	Zoo Hannover gGmbH	15	3	20,00
61	Kommune	Stadtwerke Osnabrück AG	15	3	20,00
61	Privatwirtschaft	Nordzucker AG	15	3	20,00
61	Niedersachsen	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00
61	Privatwirtschaft	Faurecia Automotive GmbH	20	4	20,00
68	Niedersachsen	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	7	18,92
69	Niedersachsen	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	16	3	18,75
70	Privatwirtschaft	Oldenburgische Landesbank AG	12	2	16,67
70	Niedersachsen	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	6	1	16,67
70	Niedersachsen	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	1	16,67
73	Kommune	GSG Oldenburg Bau- und Wohngesellschaft mbH	19	3	15,79
73	Privatwirtschaft	EWE AG	19	3	15,79
75	Privatwirtschaft	Georgsmarienhütte Holding GmbH	13	2	15,38
76	Kommune	Flughafen Braunschweig-Wolfsburg GmbH	7	1	14,29
77	Niedersachsen	nordmedia – Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	1	12,50
77	Niedersachsen	Dataport, AöR	8	1	12,50
77	Niedersachsen	JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	1	12,50
77	Niedersachsen	JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co. KG	8	1	12,50
77	Niedersachsen	Porzellanmanufaktur Fürstenberg GmbH	8	1	12,50
82	Niedersachsen	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	1	11,11
83	Niedersachsen	GovConnect GmbH	10	1	10,00
83	Kommune	ITEBO Informationstechnologie Emsland Bentheim Osnabrück GmbH	10	1	10,00
85	Niedersachsen	Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	11	1	9,09
86	Niedersachsen	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	1	8,33
86	Kommune	Klinikum Osnabrücker Land GmbH	12	1	8,33
86	Privatwirtschaft	Deutsches Milchkontor eG	12	1	8,33
89	Niedersachsen	Niedersächsische Landesforsten AöR	13	1	7,69
90	Kommune	Großleitstelle für den Rettungsdienst und den Brandschutz im Oldenburger Land AöR	14	1	7,14
91	Niedersachsen	Deutsche Messe AG	21	1	4,76
92	Kommune	TGO Technologie- und Gründerzentrum Oldenburg GmbH	8	0	0,00
92	Privatwirtschaft	Hellmann Worldwide Logistics SE & Co. KG	7	0	0,00
92	Privatwirtschaft	GP Günter Papenburg AG	6	0	0,00
92	Privatwirtschaft	KONE GmbH	6	0	0,00
92	Privatwirtschaft	Lenze SE	6	0	0,00
92	Privatwirtschaft	Verlagsgesellschaft Madsack GmbH & Co. KG	6	0	0,00
92	Privatwirtschaft	VHV Vereinigte Hannoversche Versicherung a.G.	6	0	0,00
92	Privatwirtschaft	Krone Gruppe	5	0	0,00
92	Niedersachsen	Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH	4	0	0,00
92	Privatwirtschaft	Dirk Rossmann GmbH	0	0	0,00
92	Privatwirtschaft	Niedersächsische Wach- und Schliessgesellschaft Eggeling und Schorling KG	0	0	0,00
92	Privatwirtschaft	Piepenbrock Service GmbH + Co. KG	0	0	0,00
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 103 Unternehmen):</b>			<b>1173</b>	<b>313</b>	<b>26,68</b>

## Women-on-Board-Index Niedersachsen II

### Land Niedersachsen / Kommunen / Privatwirtschaft (Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen)

Ranking der nach Beschäftigtenzahl größten öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen Niedersachsens nach dem kumulierten Wert des Frauenanteils im Aufsichtsgremium und im Top-Managementorgan.

(Stand 01.01.2022)

Position 01.01.2022	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Top-Managementorgan	Anzahl Frauen im Top-Managementorgan	Frauenanteil im Top-Managementorgan in %	WOB-Index NDS in %
1	Niedersachsen	TourismusMarketing Niedersachsen GmbH, Hannover	7	3	42,86	1	1	100,00	71,43
2	Kommune	ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG	20	7	35,00	3	3	100,00	67,50
3	Niedersachsen	InphA GmbH – Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik	6	2	33,33	1	1	100,00	66,67
3	Kommune	hannoverimpuls GmbH	18	6	33,33	1	1	100,00	66,67
5	Niedersachsen	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	7	63,64	3	2	66,67	65,15
6	Niedersachsen	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	2	2	100,00	64,29
7	Kommune	Regiobus Hannover GmbH	15	4	26,67	3	3	100,00	63,33
8	Niedersachsen	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	2	1	50,00	58,33
8	Niedersachsen	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	1	16,67	2	2	100,00	58,33
10	Niedersachsen	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	1	11,11	1	1	100,00	55,56
11	Niedersachsen	Leibniz-Institut DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	5	3	60,00	2	1	50,00	55,00
11	Niedersachsen	GovConnect GmbH	10	1	10,00	1	1	100,00	55,00
13	Niedersachsen	Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH	4	0	0,00	1	1	100,00	50,00
14	Niedersachsen	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	6	46,15	2	1	50,00	48,08
15	Kommune	Klinikum Oldenburg AöR	9	4	44,44	2	1	50,00	47,22
16	Niedersachsen	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46	2	1	50,00	44,23
17	Niedersachsen	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	3	37,50	2	1	50,00	43,75
18	Kommune	Klinikum Region Hannover GmbH	20	9	45,00	3	1	33,33	39,17
19	Privatwirtschaft	Avacon AG	20	8	40,00	3	1	33,33	36,67
20	Privatwirtschaft	CEWE Stiftung & Co. KGaA	12	7	58,33	7	1	14,29	36,31
21	Privatwirtschaft	Continental AG	20	6	30,00	5	2	40,00	35,00
21	Privatwirtschaft	KWS SAAT SE & Co. KGaA	6	3	50,00	5	1	20,00	35,00
23	Privatwirtschaft	Hannover Rück	9	5	55,56	7	1	14,29	34,92
24	Niedersachsen	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	16	3	18,75	2	1	50,00	34,38
25	Privatwirtschaft	Ottobock SE & Co. KGaA	10	5	50,00	6	1	16,67	33,33
26	Kommune	Sparkasse Osnabrück	18	5	27,78	3	1	33,33	30,56
27	Niedersachsen	Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	1	0	0,00	30,00
27	Niedersachsen	Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	3	60,00	1	0	0,00	30,00
29	Niedersachsen	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	7	18,92	5	2	40,00	29,46
30	Privatwirtschaft	TÜV NORD GROUP	20	5	25,00	3	1	33,33	29,17
31	Privatwirtschaft	TUI AG	20	8	40,00	6	1	16,67	28,33
32	Kommune	enercity AG	20	4	20,00	3	1	33,33	26,67
33	Niedersachsen	Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	3	50,00	2	0	0,00	25,00
33	Kommune	Volkshochschule Braunschweig GmbH	6	3	50,00	1	0	0,00	25,00
33	Kommune	Nibelungen-Wohnbau-GmbH Braunschweig	12	6	50,00	1	0	0,00	25,00
33	Privatwirtschaft	GP Günter Papenburg AG	6	0	0,00	4	2	50,00	25,00
37	Niedersachsen	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78	5	1	20,00	23,89

Position: 01.01.2022  
Hauptanteilseigner

Unternehmen

Anzahl Personen im  
Aufsichtsgremium  
Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium  
Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %  
Anzahl Personen im Top-Managementorgan  
Anzahl Frauen im Top-Managementorgan  
Frauenanteil im Top-Managementorgan in %  
WoB-Index NDS in %

38	Privatwirtschaft	Volkswagen AG	20	7	35,00	8	1	12,50	23,75
39	Kommune	Volkshochschule der Stadt Osnabrück GmbH	9	4	44,44	1	0	0,00	22,22
40	Niedersachsen	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	7	3	42,86	2	0	0,00	21,43
41	Privatwirtschaft	Sartorius AG	12	5	41,67	4	0	0,00	20,83
42	Privatwirtschaft	Georgsmarienhütte Holding GmbH	13	2	15,38	4	1	25,00	20,19
43	Niedersachsen	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	2	0	0,00	20,00
43	Niedersachsen	IdeenExpo GmbH	10	4	40,00	1	0	0,00	20,00
43	Privatwirtschaft	Dirk Rossmann GmbH	0	0	0,00	5	2	40,00	20,00
46	Privatwirtschaft	Faurecia Automotive GmbH	20	4	20,00	6	1	16,67	18,33
47	Privatwirtschaft	EWE AG	19	3	15,79	5	1	20,00	17,89
48	Kommune	KSG Hannover GmbH	14	5	35,71	1	0	0,00	17,86
49	Niedersachsen	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	17	6	35,29	2	0	0,00	17,65
50	Niedersachsen	Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33	1	0	0,00	16,67
50	Niedersachsen	Deutsche Management-Akademie Niedersachsen gGmbH	12	4	33,33	1	0	0,00	16,67
50	Kommune	Städtisches Klinikum Braunschweig gGmbH	9	3	33,33	1	0	0,00	16,67
50	Kommune	Braunschweiger Verkehrs-GmbH	12	4	33,33	1	0	0,00	16,67
50	Kommune	Zoo Osnabrück gGmbH	9	3	33,33	1	0	0,00	16,67
50	Kommune	Marketing Osnabrück GmbH	9	3	33,33	3	0	0,00	16,67
50	Privatwirtschaft	Symrise AG	12	4	33,33	3	0	0,00	16,67
57	Privatwirtschaft	Talanx AG	16	5	31,25	6	0	0,00	15,63
58	Kommune	Klinikum Osnabrück GmbH	13	4	30,77	2	0	0,00	15,38
59	Niedersachsen	Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	17	5	29,41	2	0	0,00	14,71
60	Niedersachsen	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57	1	0	0,00	14,29
60	Kommune	Kraftverkehr Mundstock GmbH	7	2	28,57	1	0	0,00	14,29
60	Kommune	Stadtbad Braunschweig Sport und Freizeit GmbH	14	4	28,57	1	0	0,00	14,29
60	Privatwirtschaft	Salzgitter AG	21	6	28,57	3	0	0,00	14,29
64	Kommune	Verkehr und Wasser GmbH	11	3	27,27	1	0	0,00	13,64
65	Niedersachsen	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	2	25,00	2	0	0,00	12,50
65	Niedersachsen	Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	12	3	25,00	1	0	0,00	12,50
65	Niedersachsen	Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50
65	Niedersachsen	Medical Park Hannover GmbH	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50
65	Kommune	Gesellschaft für Verkehrsförderung mbH	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50
65	Privatwirtschaft	LPKF Laser & Electronics AG	4	1	25,00	2	0	0,00	12,50
71	Kommune	Städtische Bühnen Osnabrück gGmbH	18	4	22,22	2	0	0,00	11,11
72	Kommune	Allianz für die Region GmbH	24	5	20,83	1	0	0,00	10,42
73	Niedersachsen	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	2	0	0,00	10,00
73	Kommune	Zoo Hannover gGmbH	15	3	20,00	1	0	0,00	10,00
73	Kommune	Stadtwerke Osnabrück AG	15	3	20,00	2	0	0,00	10,00
73	Privatwirtschaft	AGRAVIS Raiffeisen AG	20	4	20,00	3	0	0,00	10,00
73	Privatwirtschaft	Nordzucker AG	15	3	20,00	4	0	0,00	10,00
78	Niedersachsen	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	6	1	16,67	2	0	0,00	8,33
78	Privatwirtschaft	Oldenburgische Landesbank AG	12	2	16,67	5	0	0,00	8,33
80	Kommune	GSG Oldenburg Bau- und Wohngesellschaft mbH	19	3	15,79	1	0	0,00	7,89
81	Kommune	Flughafen Braunschweig-Wolfsburg GmbH	7	1	14,29	1	0	0,00	7,14
82	Niedersachsen	nordmedia – Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25
82	Niedersachsen	Dataport, AöR	8	1	12,50	3	0	0,00	6,25
82	Niedersachsen	JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25

Position 01.01.2022 Hauptanteilsseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Top-Managementorgan	Anzahl Frauen im Top-Managementorgan	Frauenanteil im Top-Managementorgan in %	WoB-Index NDS in %
82	Niedersachsen JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co. KG	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25
82	Niedersachsen Porzellanmanufaktur Fürstenberg GmbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25
87	Kommune ITEBO Informationstechnologie Emsland Bentheim Osnabrück GmbH	10	1	10,00	1	0	0,00	5,00
88	Niedersachsen Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	11	1	9,09	2	0	0,00	4,55
89	Niedersachsen Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	1	8,33	1	0	0,00	4,17
89	Kommune Klinikum Osnabrücker Land GmbH	12	1	8,33	2	0	0,00	4,17
89	Privatwirtschaft Deutsches Milchkontor eG	12	1	8,33	8	0	0,00	4,17
92	Niedersachsen Niedersächsische Landesforsten AöR	13	1	7,69	2	0	0,00	3,85
93	Kommune Großleitstelle für den Rettungsdienst und den Brandschutz im Oldenburger Land AöR	14	1	7,14	1	0	0,00	3,57
94	Niedersachsen Deutsche Messe AG	21	1	4,76	1	0	0,00	2,38
95	Kommune TGO Technologie- und Gründerzentrum Oldenburg GmbH	8	0	0,00	1	0	0,00	0,00
95	Privatwirtschaft Hellmann Worldwide Logistics SE & Co. KG	7	0	0,00	3	0	0,00	0,00
95	Privatwirtschaft KONE GmbH	6	0	0,00	3	0	0,00	0,00
95	Privatwirtschaft Krone Gruppe	5	0	0,00	2	0	0,00	0,00
95	Privatwirtschaft Lenze SE	6	0	0,00	3	0	0,00	0,00
95	Privatwirtschaft Niedersächsische Wach- und Schliessgesellschaft Eggeling und Schorling KG	0	0	0,00	4	0	0,00	0,00
95	Privatwirtschaft Piepenbrock Service GmbH + Co. KG	0	0	0,00	2	0	0,00	0,00
95	Privatwirtschaft Verlagsgesellschaft Madsack GmbH & Co. KG	6	0	0,00	3	0	0,00	0,00
95	Privatwirtschaft VHV Vereinigte Hannoversche Versicherung a.G.	6	0	0,00	6	0	0,00	0,00
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 103 Unternehmen):</b>		<b>1173</b>	<b>313</b>	<b>26,68</b>	<b>258</b>	<b>48</b>	<b>18,60</b>	<b>22,64</b>

# 3. FRAUENANTEIL IN DEN AUFSICHTSGREMIEN UND TOP-MANAGEMENTORGANEN DER ÖFFENTLICHEN UND PRIVATWIRTSCHAFTLICHEN UNTERNEHMEN IN NIEDERSACHSEN



Seit über zehn Jahren erhebt FidAR den Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen von privatwirtschaftlichen und öffentlichen Unternehmen. Auf diese Weise wurden mit dem Women-on-Board-Index für die Privatwirtschaft (WoB-Index 185) und dem Public Women-on-Board-Index (Public WoB-Index) für die wichtigsten Unternehmen auf Bundes- und Landesebene über die Jahre erfolgreiche Instrumente geschaffen, um die Entwicklung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Aufsichtsgremien und Führungsebenen zu dokumentieren und so für eine größtmögliche Transparenz zu sorgen. Mit dem Women-on-Board-Index Niedersachsen wird nun erstmals ein Bundesland detailliert in den Blick genommen, um hier sowohl für öffentliche als auch privatwirtschaftliche Unternehmen für entsprechende Transparenz zu sorgen – um daraus zu lernen bzw. entsprechende Empfehlungen für die Landesregierung abzuleiten.



Im Public Women-on-Board-Index 2021 befindet sich das Land Niedersachsen mit 22,3 Prozent Frauenanteil in den Aufsichtsgremien öffentlicher Unternehmen im unteren Viertel des Rankings der Bundesländer und bildet so zusammen mit Bayern, dem Saarland und Sachsen das Schlusslicht.<sup>1</sup> Es lag damit entsprechend weit vom durchschnittlichen Frauenanteil der Bundesländer in Aufsichtsgremien von 33,7 Prozent entfernt.<sup>2</sup>

In der vorliegenden Studie wird deshalb erstmals mit dem Women-on-Board-Index Niedersachsen ein Bundesland gezielt unter die Lupe genommen. Dafür werden die bedeutendsten öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen gemeinsam analysiert. Diese umfassen 42 niedersächsische Landesbeteiligungen, eine Auswahl der nach Beschäftigtenzahl größten kommunalen Unternehmen aus den einwohnerstärksten Kommunen Hannover, Braunschweig, Oldenburg und Osnabrück sowie die nach Beschäftigtenzahl größten privatwirtschaftlichen Unternehmen mit Sitz in Niedersachsen.



Positiv fällt zunächst auf, dass 12 der untersuchten Unternehmen (11,7 %) einen Frauenanteil im Aufsichtsgremium von 50 Prozent oder höher aufweisen – die Hälfte davon sind Landesbeteiligungen. Bei sieben Unternehmen liegt der Anteil gar über 50 Prozent. 10 Unternehmen erreichen im Top-Managementorgan sogar einen Frauenanteil von 100 Prozent – darunter sieben Landesbeteiligungen und drei kommunale Beteiligungen. Auch wenn es sich hier um Geschäftsführungen mit ein oder zwei Personen handelt, zeigt dies, dass weibliche Führung zur Normalität werden kann. Die hierzu zählende **ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG** ist börsennotiert und steht auch im WoB-Index 185 für die Privatwirtschaft weit oben.

Dennoch sind die Ergebnisse für Niedersachsen insgesamt eher ernüchternd: Betrachtet man für das Aufsichtsgremium den Frauenanteil, so liegt dieser für die 42 Unternehmen mit Landesbeteiligung bei knapp 27 Prozent (genau: 26,9 %) – und damit sogar noch etwas unter dem der hier vertretenen niedersächsischen kommunalen Unternehmen (27,1 %). Nur der Frauenanteil der niedersächsischen Privatwirtschaft liegt mit lediglich 25,9 Prozent noch niedriger, während der Frauenanteil von allen im WoB-Index 185 vertretenen privatwirtschaftlichen Unternehmen bei 33,2 Prozent liegt.<sup>3</sup>

1 Public Women-on-Board-Index 2021, S. 53 (abrufbar unter: <https://www.yumpu.com/de/document/read/65810877/public-wob-index-2021>; zuletzt abgerufen am 22.03.2022).

2 Public Women-on-Board-Index 2021, S. 19.

3 Women-on-Board-Index 185 2021, S. 4 (abrufbar unter: <https://www.yumpu.com/de/document/read/65758037/fidar-women-on-board-index-185>; abgerufen am 22.03.2022)

Eine mögliche Erklärung für das schwache Abschneiden von Niedersachsen beim Frauenanteil in Aufsichtsgremien könnte im Fehlen von klaren gesetzlichen Regelungen liegen. Es gibt weder eine verpflichtende Quote von 30 Prozent Frauen oder Männern, wie sie das FöPoG II zukünftig für Mehrheitsbeteiligungen des Bundes vorsieht, noch analoge Regelungen zum Bundesgremienbesetzungsgesetz, welche das Land dazu verpflichten, die von ihm zu besetzenden Sitze im Aufsichtsgremium paritätisch zu besetzen. Es gilt zwar für 16 der 42 untersuchten Landesbeteiligungen eine Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen. Diese Regelung alleine – dies wurde auch schon im Public Women-on-Board-Index 2021 deutlich – dürfte jedoch kaum einen nennenswerten Effekt zur Steigerung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien haben, da bisher auch entsprechende Sanktionen fehlen.

Die genannten Einschränkungen treffen auch auf andere Bundesländer zu. Trotzdem ist hier bei den öffentlichen Landesbeteiligungen der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien wie weiter oben beschrieben teils signifikant höher als in Niedersachsen. Eine Ursache könnte im (Nicht-)Vorhandensein eines Public Corporate Governance Kodexes (PCGK) liegen. So haben im Public Women-on-Board-Index 2021 die drei Spitzenreiter Berlin, Brandenburg und Hamburg alle entsprechende Kodizes mit einer expliziten Diversity-Aussage.<sup>4</sup> Zwar existiert auch für Niedersachsen ein Beteiligungshandbuch mit der Forderung, bei der Entsendung von Mitgliedern in die Aufsichtsorgane Frauen und Männer zu gleichen Teilen zu berücksichtigen. Anscheinend haben jedoch die Empfehlungen in diesem Beteiligungshandbuch nicht die gleiche Strahlkraft wie die Public Corporate Governance Kodizes zumindest der genannten Spitzenreiter.

Die gravierenden Unterschiede lassen sich allerdings kaum alleine durch Gesetze oder Kodizes erklären. Neben dem gesetzlichen Druck ist ebenso ein gesellschaftliches Umdenken und eine damit einhergehende Sensibilisierung aller bei dem Auswahlprozess beteiligten Akteure notwendig, um eine nachhaltige Entwicklung hin zu einer gleichberechtigten Teilhabe zu ermöglichen. Wie Ergebnisse aus dem letztjährigen Public Women-on-Board-Index ebenso zeigen wie aus der von FidAR durchgeführten Studie zur Bedarfsermittlung von Instrumenten der Frauenförderung<sup>5</sup>, sind auch eine grundlegende Veränderung der Unternehmenskultur, deutlich mehr Transparenz und gezieltes Empowerment von Frauen notwendig, um das Ziel von Geschlechtergerechtigkeit in Aufsichtsgremien und Führungsetagen der Unternehmen zu erreichen.

Davon könnten insbesondere auch die Unternehmen der Privatwirtschaft in Niedersachsen profitieren, deren Frauenanteil noch hinter den Landes- und kommunalen Unternehmen herhinkt. So gibt es bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen noch acht komplett frauenfreie Führungsetagen (Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan), während bei den kommunalen Unternehmen nur einmal und bei den Landesbeteiligungen keinmal eine rein männerbesetzte Führungsriege vorkommt. Insbesondere bei den Top-Managementorganen erscheint der Abstand zu den öffentlichen Unternehmen erschreckend groß: Bei den hier vertretenen privatwirtschaftlichen Unternehmen liegt der Frauenanteil in Top-Managementorganen bei gerade einmal 12,4 Prozent, während er bei den Unternehmen mit Landesbeteiligung immerhin gut 27 Prozent erreicht. Mit diesem Wert können die niedersächsischen Landesbeteiligungen punkten: Sie überholen hier klar die im Public Women-on-Board-Index 2021 vertretenen Länder- und sogar die Bundesbeteiligungen, die bei 20,3 bzw. 23,8 Prozent liegen.<sup>6</sup> Auch die niedersächsischen kommunalen Beteiligungen stehen in diesem Vergleich nicht so schlecht da: Sie liegen bei 23,4 Prozent. Diese positiven Werte sollten aber nicht dazu verleiten, die Anstrengungen für eine gleichberechtigte Teilhabe herunterzufahren. Es muss auch im

4 Public Women-on-Board-Index 2021, S. 53

5 Ergebnisbericht des Forschungsprojekts „Bedarfsermittlung von Instrumenten zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe in öffentlichen Unternehmen“ (noch nicht veröffentlicht).

6 Public Women-on-Board-Index 2021, S. 29

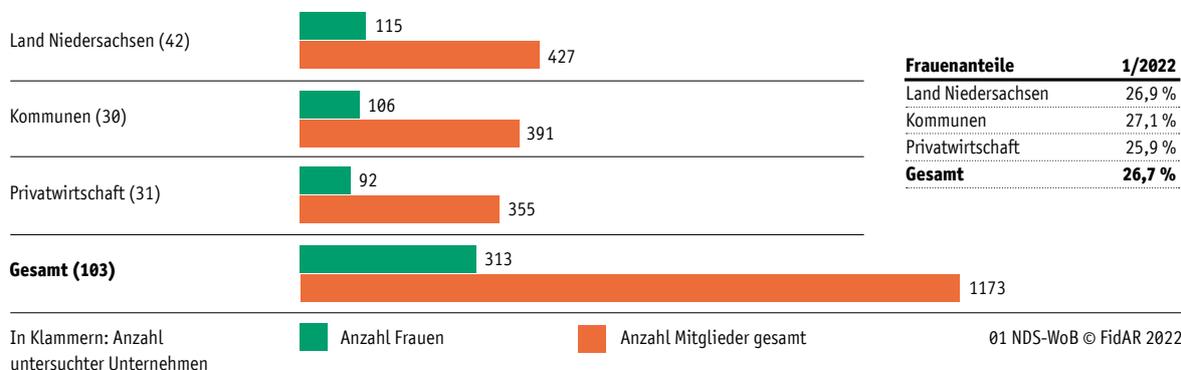
Bereich der Top-Managementorgane noch viel dafür getan werden, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Niedersachsen zu erreichen. Bis zur angestrebten paritätischen Besetzung der Führungsgremien ist es noch ein sehr weiter Weg.

### Frauenanteil in den Aufsichtsgremien

Der Frauenanteil aller hier betrachteten 103 niedersächsischen Unternehmen liegt bei knapp 26,7 Prozent. Im Vergleich zu den betrachteten 263 Unternehmen des Public Women-on-Board-Index 2021 (34,7 %) sind dies ganze acht Prozentpunkte weniger. Auch im Vergleich zu den 2021 untersuchten 186 im Women-on-Board-Index 185 vertretenen Unternehmen (33,2 %) schneiden die niedersächsischen Unternehmen deutlich schlechter ab.

Dabei sind die Unterschiede zwischen Landesunternehmen (26,9 %), kommunalen Unternehmen

01 Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 103 größten Unternehmen (Stand 01/2022)



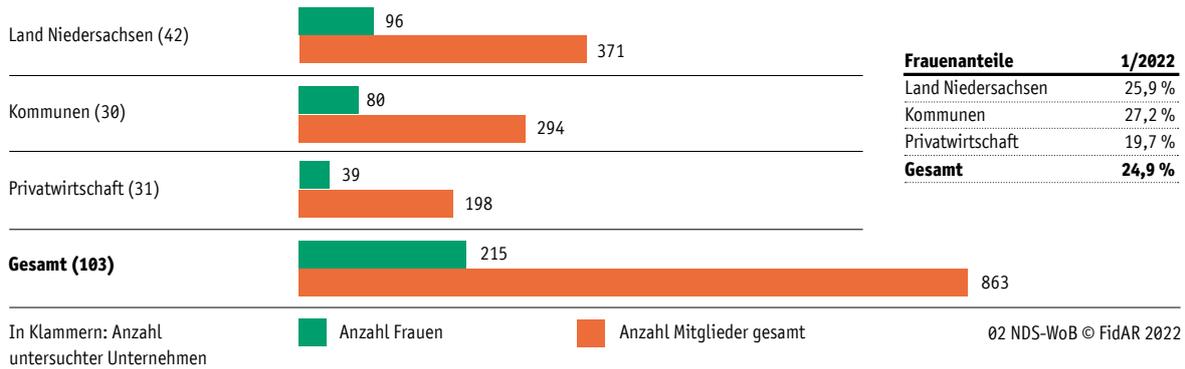
(27,1 %) und privatwirtschaftlichen Unternehmen (25,9 %) eher gering – die Spannweite liegt bei lediglich einem Prozentpunkt (Abb. 1). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass eine für Niedersachsen spezifische Einstellung bzw. Unternehmenskultur zum Umgang mit Geschlechtergerechtigkeit und der Frauenquote vorherrscht, die eine stärkere Berücksichtigung von Frauen in den Aufsichtsgremien im Vergleich zum Bundesdurchschnitt bisher eher verhindert – und das sowohl für öffentliche als auch für Unternehmen der Privatwirtschaft. Zwölf Unternehmen (11,7 %) haben insgesamt ein frauenfreies Aufsichtsgremium. Von den privatwirtschaftlichen sind dies zehn (32,3 %), von den kommunalen und den Landesbeteiligungen jeweils eines.



### Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Anteilseignerseite

Betrachtet man den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf der Seite der Anteilseigner, fällt auf, dass dieser bei den Landesunternehmen mit knapp 25,9 Prozent nur ein Prozent über dem Gesamtdurchschnitt liegt. Die kommunalen Unternehmen liegen hier vorne (27,2 %). Abgeschlagen sind erneut die privatwirtschaftlichen Unternehmen: Hier liegt der Frauenanteil auf Seiten der Anteilseigner bei nur 19,7 Prozent – und damit deutlich hinter dem Spitzenreiter kommunale Unternehmen und auch hinter dem Gesamtdurchschnitt von 24,9 Prozent (Abb. 2).

**02 Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien der 103 größten Unternehmen zur Gesamtanteilseignerseite**  
(Stand 01/2022)

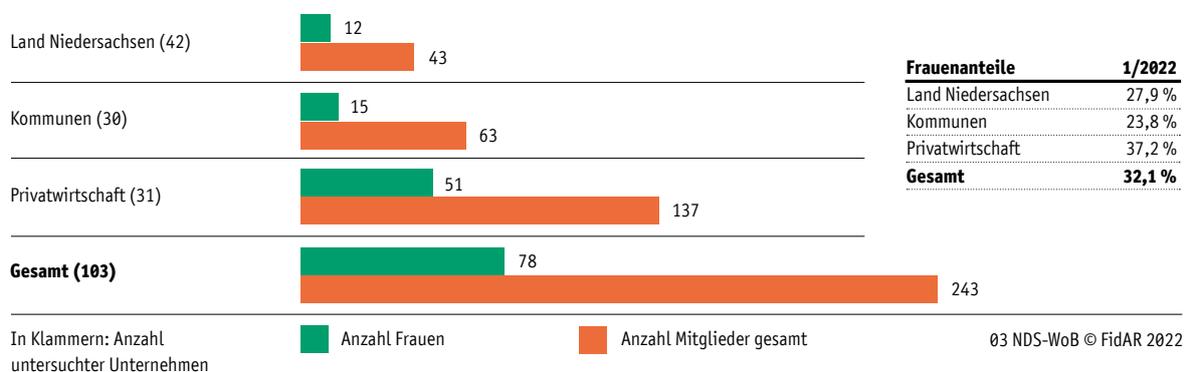


Vergleicht man für die Anteilseignerseite die niedersächsischen Landesunternehmen mit allen im Public Women-on-Board-Index 2021 vertretenen Landesunternehmen (33,3 %)7, fallen erstere deutlich zurück. Dies gibt einen Hinweis darauf, dass auf Seiten des Landes Niedersachsen die Anstrengungen vergrößert werden müssten, um den Frauenanteil auf der Anteilseignerseite zu erhöhen. Dass hier neben einem verstärkten Bewusstsein auch gesetzlicher Druck helfen kann, zeigen die im Public Women-on-Board-Index vertretenen unmittelbaren Beteiligungen des Bundes: Hier ist der Bund durch das Bundesgremienbesetzungsgesetz dazu verpflichtet, bei Aufsichtsgremien mit mindestens drei von ihm zu bestimmenden Mitgliedern, für eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern zu sorgen. Dementsprechend haben die im Public Women-on-Board-Index vertretenen unmittelbaren Bundesbeteiligungen einen Frauenanteil von 40,5 Prozent. Es wäre daher zu diskutieren, inwiefern solche gesetzlichen Regelungen auch auf Landesebene – insbesondere in Niedersachsen – für eine Erhöhung der gleichberechtigten Teilhabe sorgen können.

**Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite**

Ein anderes Bild zeigt sich beim Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite. Hier haben Gewerkschaften und Betriebsräte einen entscheidenden Einfluss auf die Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten.

**03 Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite der Aufsichtsgremien der 103 größten Unternehmen zur Gesamtarbeitnehmerseite**  
(Stand 01/2022)



7 Public Women-on-Board-Index 2021, S. 20

So liegt bei den Landesbeteiligungen der Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite bei 27,9 Prozent und damit zwei Prozentpunkte höher als auf Anteilseignerseite. Die kommunalen Unternehmen schneiden dagegen mit 23,8 Prozent etwas schwächer ab. Deutlich vorne liegen in diesem Bereich die Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft. Der Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite beträgt hier überdurchschnittliche 37,2 Prozent (Abb. 3). Dies lässt den Schluss zu, dass gleichberechtigte Teilhabe bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der niedersächsischen Privatunternehmen in einem stärkeren Maß verankert ist, als dies bei den öffentlichen Unternehmen sowohl auf Arbeitnehmer- als auch Anteilseignerseite der Fall ist.

## Übersicht der Unternehmen mit Frauen im Vorsitz des Aufsichtsgremiums<sup>8</sup>

### Übersicht der 13 Unternehmen mit weiblichem Vorsitz im Aufsichtsgremium

Unternehmen	Gebietskörperschaft	Namen der weiblichen Vorsitzenden
Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	Niedersachsen	Dr. Sabine Johannsen
GovConnect GmbH	Niedersachsen	Cora Hermenau
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	Niedersachsen	Prof. Dr. Veronika von Messling
InphA GmbH – Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik, Bremen	Niedersachsen	Claudia Schröder
Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH, Bremen	Niedersachsen	Dr. Ulrike Möller
Niedersächsische Landesgesellschaft mbH	Niedersachsen	Barbara Otte-Kinast
Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH, Hannover	Niedersachsen	Dr. Sabine Johannsen
Porzellanmanufaktur Fürstenberg GmbH	Niedersachsen	Dr. Anne Deter
Sparkasse Osnabrück	Osnabrück	Anne-Katrin Keschull
Stadtwerke Osnabrück AG	Osnabrück	Katharina Pötter
Verkehr und Wasser GmbH	Oldenburg	Susanne Menge
Volkshochschule Braunschweig GmbH	Braunschweig	Dr. Christine Arbogast
Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	Niedersachsen	Annabritta Biederbick



Auffällig ist, dass ausschließlich 13 öffentliche Unternehmen eine weibliche Aufsichtsratsvorsitzende haben, davon neun Landesbeteiligungen (69,2 %) und vier kommunale Unternehmen (30,8 %).

<sup>8</sup> Die Namen wurden aus öffentlichen Quellen (Unternehmens-Homepage oder Bundesanzeiger; Stand Mitte Februar 2022) nachrecherchiert, da die Erhebung der Hauptdaten für den Women-on-Board-Index Niedersachsen unpersonalisiert erfolgte.

## Frauenanteil in den Top-Managementorganen

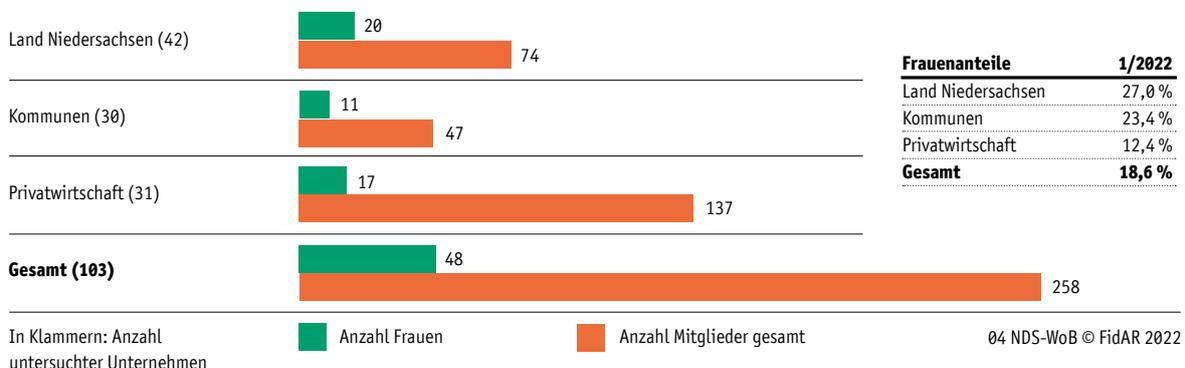
Neben den Aufsichtsgremien liegt der Fokus der WoB-Indizes auf dem Frauenanteil in den Top-Managementorganen. Damit ist die oberste Führungsebene öffentlicher Unternehmen, etwa Geschäftsführungen oder Vorstände, gemeint. Der Einfluss weiblicher Führungskräfte sollte hierbei nicht unterschätzt werden: So zeigen etwa begleitende Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern öffentlicher Unternehmen in den vergangenen Public-WoB-Indizes, dass Frauen in der Geschäftsführung – insbesondere im Vorsitz – einen erheblichen Einfluss auf eine Unternehmenskultur haben können, in der Gleichberechtigung nachhaltiger gefördert wird. Es werden dadurch in der Regel Maßnahmen angestoßen, die ein gezieltes Empowerment weiblicher Nachwuchskräfte ermöglichen.

Insgesamt erscheint der Frauenanteil in den Top-Managementorganen immer noch sehr ernüchternd – sowohl bei den öffentlichen Beteiligungen, als auch bei den Unternehmen der Privatwirtschaft (Public Women-on-Board-Index 2021: 22 %; Women-on-Board-Index 185 2021: 13 %).<sup>9 10</sup>

Die hier untersuchten niedersächsischen Unternehmen scheinen nur bedingt die Erhöhung des Frauenanteils im Top-Management zu verfolgen. Spitzenreiter sind die Landesbeteiligungen, die einen Frauenanteil im Top-Management von 27 Prozent aufweisen. Sie liegen damit deutlich vor den kommunalen Unternehmen, in denen der Frauenanteil 23,4 Prozent beträgt. Weit abgeschlagen liegen die Unternehmen der Privatwirtschaft mit nur 12,4 Prozent (Abb. 4). 66 der 103 Unternehmen (64,1 %) haben eine frauenfreie Vorstandsetage.



### 04 Frauenanteil in den Top-Managementorganen der 103 größten Unternehmen (Stand 01/2022)



Während die öffentlichen Beteiligungen in Niedersachsen damit hinsichtlich des Frauenanteils im Top-Managementorgan teils deutlich besser abschneiden als der Unternehmensdurchschnitt im Public Women-on-Board-Index, entsprechen die privatwirtschaftlichen Unternehmen Niedersachsens weitgehend dem Durchschnitt aller im Women-on-Board-Index 185 vertretenen börsennotierten Unternehmen.

9 Public Women-on-Board-Index 2021, S. 29

10 Women-on-Board-Index 185 2021, S. 5

## Übersicht der weiblichen Vorsitzenden im Top-Managementorgan<sup>11</sup>

### Übersicht der 10 Unternehmen mit weiblichem Vorsitz im Top-Managementorgan

Unternehmen	Gebietskörperschaft	Namen der weiblichen Vorstände
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	Niedersachsen	Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans
enercity AG	Hannover	Dr. Susanne Zapreva
GovConnect GmbH	Niedersachsen	Patricia Pichotki
InphA GmbH – Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik, Bremen	Niedersachsen	Dr. Tanja Pallmann
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	Niedersachsen	Dr. Hildegard Kaluza
Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH, Bremen	Niedersachsen	Christianne Nölting
Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	Niedersachsen	Carmen Schwabl
Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	Niedersachsen	Dr. Bettina Schmidt-Kopp
TourismusMarketing Niedersachsen GmbH, Hannover	Niedersachsen	Meike Zumbrock
ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG	Hannover	Elke Maria van Zadel

Von den zehn Unternehmen mit weiblicher Vorstandsvorsitzender entfallen acht auf die Landesbeteiligungen und zwei auf die kommunalen Unternehmen. Auch hier ist keines der untersuchten Unternehmen der Privatwirtschaft vertreten, das von einer Frau angeführt wird. Damit fehlen für weibliche Führungskräfte positive Vorbilder in den Spitzenetagen.

<sup>11</sup> Die Namen wurden aus öffentlichen Quellen (Unternehmens-Homepage; Stand Mitte Februar 2022) nachrecherchiert, da die Erhebung der Hauptdaten für den Women-on-Board-Index Niedersachsen unpersonalisiert erfolgte.

## Women-on-Board-Index Niedersachsen – Mindestbeteiligungsgebot

**Ranking der 6 niedersächsischen Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot im Top-Management unterliegen, nach dem Frauenanteil im Top-Managementorgan**

**Dieses Ranking setzt sich aus den untersuchten niedersächsischen Unternehmen zusammen, die dem Mindestbeteiligungsgebot im Top-Managementorgan unterliegen. Darunter fallen in der vorliegenden Studie vor allem die Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft. Bei den Beteiligungen des Landes Niedersachsen gilt es nur für die Kreditanstalt für Wiederaufbau – hier handelt es sich um eine unmittelbare Mehrheitsbeteiligung des Bundes – Niedersachsen hält hier nur einen Minderheitsanteil.**

(Stand 01.01.2022)

Position 01.01.2022 Gruppe	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium		Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium		Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	
1 Privatwirtschaft	Continental AG	20	6	30,00	5	2	40,00
1 Niedersächsisches Finanzministerium	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	7	18,92	5	2	40,00
3 Privatwirtschaft	TUI AG	20	8	40,00	6	1	16,67
5 Privatwirtschaft	Volkswagen AG	20	7	35,00	8	1	12,50
6 Privatwirtschaft	Sartorius AG	12	5	41,67	4	0	0,00
6 Privatwirtschaft	Talanx AG	16	5	31,25	6	0	0,00
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 6 Unternehmen):</b>		<b>125</b>	<b>38</b>	<b>30,40</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>17,65</b>

Innerhalb des FüPoG II ist das Mindestbeteiligungsgebot, das ab August 2022 gelten soll, eine wichtige Säule zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe in den Top-Managementorganen (Geschäftsführungen, Vorständen etc.). Die Regelung sieht vor, dass Vorstände von börsennotierten und zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmen in Form einer Aktiengesellschaft oder Europäischen Gesellschaft (SE), die mehr als drei Mitglieder haben, mit mindestens einer Frau oder einem Mann besetzt sein müssen.

Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligungen des Bundes gelten aufgrund Ihrer Vorbildfunktion unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung noch strengere Vorgaben: Hier gilt das Mindestbeteiligungsgebot schon für Top-Managementorgane, die aus mehr als zwei Mitgliedern bestehen (bei Beteiligungen in Form einer AG, SE oder GmbH). Dabei wird jedoch die Problematik deutlich, dass die Regelung für Beteiligungen auf Landesebene oft nicht greift: Die wenigsten Beteiligungen der Bundesländer erfüllen die Kriterien einer Börsennotierung und gleichzeitigen paritätischen Mitbestimmung.

In der vorliegenden Studie sind deshalb vor allem die Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft vom Mindestbeteiligungsgebot betroffen. Bei den Beteiligungen des Landes Niedersachsen gilt es nur für die Kreditanstalt für Wiederaufbau – dies aber aufgrund der Tatsache, dass es sich bei dem Unternehmen um eine unmittelbare Mehrheitsbeteiligung des Bundes handelt – Niedersachsen hält hier nur einen Minderheitsanteil. Spezifische gesetzliche Regelungen auf der Ebene des Landes Niedersachsen und anderer Bundesländer wären deshalb sinnvoll, um auch hier ein Mindestbeteiligungsgebot für Landesbeteiligungen zu gewähren, die momentan durch das gesetzliche Raster fallen.

# 4. WOMEN-ON-BOARD-INDEX NIEDERSACHSEN – 42 LANDESBETEILIGUNGEN



## Women-on-Board-Index Niedersachsen I – Landesbeteiligungen

### Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 42 Landesbeteiligungen

Dieses Ranking wird aus dem prozentualen Anteil der Frauen im Aufsichtsgremium der Unternehmen mit Beteiligung des Landes Niedersachsen gebildet. Untersucht wurden dafür alle 42 Landesbeteiligungen Niedersachsens, die über ein Aufsichtsgremium verfügen sowie eine Homepage und einen eigenen Geschäftsbetrieb haben.

(Stand 01.01.2022)

Position 01.01.2022 Fachressort 0=unmittelbar beherrscht, 1=mittelbar beherrscht	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	
1	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67
2	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	7	63,64
3	Finanzministerium (0)	Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00
3	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Leibniz-Institut DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	5	3	60,00
3	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	3	60,00
6	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	3	50,00
7	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	6	46,15
8	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	7	3	42,86
8	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	TourismusMarketing Niedersachsen GmbH, Hannover	7	3	42,86
10	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00
10	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	IdeenExpo GmbH	10	4	40,00
12	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46
13	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	3	37,50
14	Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (0)	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	17	6	35,29
15	Finanzministerium (0)	Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33
15	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Deutsche Management-Akademie Niedersachsen gGmbH	12	4	33,33
15	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (0)	InphA GmbH – Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik	6	2	33,33
18	Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (0)	Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	17	5	29,41
19	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57
19	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57
21	Finanzministerium (0)	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78
22	Finanzministerium (0)	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	2	25,00
22	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (1)	Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	12	3	25,00
22	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG	4	1	25,00
22	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Medical Park Hannover GmbH	4	1	25,00

Position 01.01.2022  
 Fachressort  
 0=unmittelbar beherrscht,  
 1=mittelbar beherrscht

Unternehmen

Anzahl Personen im Aufsichtsgremium  
 Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium  
 Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %

26	Finanzministerium (0)	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00
27	Finanzministerium (0)	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	7	18,92
28	Finanzministerium (0)	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	16	3	18,75
29	Kultusministerium (0)	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	6	1	16,67
29	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	1	16,67
31	Staatskanzlei (0)	nordmedia – Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	1	12,50
31	Finanzministerium (0)	Dataport, AöR	8	1	12,50
31	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	1	12,50
31	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co. KG	8	1	12,50
31	Finanzministerium (1)	Porzellanmanufaktur Fürstenberg GmbH	8	1	12,50
36	Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (0)	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	1	11,11
37	Ministerium für Inneres und Sport (0)	GovConnect GmbH	10	1	10,00
38	Finanzministerium (1)	Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	11	1	9,09
39	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	1	8,33
40	Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (0)	Niedersächsische Landesforsten AöR	13	1	7,69
41	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (1)	Deutsche Messe AG	21	1	4,76
42	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH	4	0	0,00
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 42 Landesbeteiligungen):</b>			<b>427</b>	<b>115</b>	<b>26,93</b>

## Women-on-Board-Index Niedersachsen II – Landesbeteiligungen

### Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 42 Landesbeteiligungen

Dieses Ranking wird aus dem kumulierten Wert des Frauenanteils im Aufsichtsgremium und im Top-Managementorgan der Unternehmen mit Beteiligung des Landes Niedersachsen gebildet. Untersucht wurden dafür alle 42 Beteiligungen von Niedersachsen, die über ein Aufsichtsgremium verfügen sowie eine Homepage und einen eigenen Geschäftsbetrieb haben.

(Stand 01.01.2022)

Position 01.01.2022 Fachressort 0=unmittelbar beherrscht, 1=mittelbar beherrscht	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Top-Managementorgan	Anzahl Frauen im Top-Managementorgan	Frauenanteil im Top-Managementorgan in %	Wob-Index NDS in %	
1	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	TourismusMarketing Niedersachsen GmbH, Hannover	7	3	42,86	1	1	100,00	71,43
2	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (0)	InphA GmbH – Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik	6	2	33,33	1	1	100,00	66,67
3	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	7	63,64	3	2	66,67	65,15
4	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	2	2	100,00	64,29
5	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	2	1	50,00	58,33
5	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	1	16,67	2	2	100,00	58,33
7	Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (0)	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	1	11,11	1	1	100,00	55,56
8	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Leibniz-Institut DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	5	3	60,00	2	1	50,00	55,00
8	Ministerium für Inneres und Sport (0)	GovConnect GmbH	10	1	10,00	1	1	100,00	55,00
10	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH	4	0	0,00	1	1	100,00	50,00
11	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	6	46,15	2	1	50,00	48,08
12	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46	2	1	50,00	44,23
13	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	3	37,50	2	1	50,00	43,75
14	Finanzministerium (0)	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	16	3	18,75	2	1	50,00	34,38
15	Finanzministerium (0)	Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	1	0	0,00	30,00
15	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	3	60,00	1	0	0,00	30,00
17	Finanzministerium (0)	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	7	18,92	5	2	40,00	29,46
18	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	3	50,00	2	0	0,00	25,00
19	Finanzministerium (0)	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78	5	1	20	23,89
20	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	7	3	42,86	2	0	0,00	21,43
21	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	2	0	0,00	20,00
21	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	IdeenExpo GmbH	10	4	40,00	1	0	0,00	20,00
23	Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (0)	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	17	6	35,29	2	0	0,00	17,65
24	Finanzministerium (0)	Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33	1	0	0,00	16,67

Position 01.01.2022  
 Fachressort  
 0=unmittelbar beherrscht,  
 1=mittelbar beherrscht

	Unternehmen			Anzahl Personen im Aufsichtsgremium		Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium		Anzahl Personen im Top-Managementorgan		Anzahl Frauen im Top-Managementorgan		Wob-Index NDS in %
24	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Deutsche Management-Akademie Niedersachsen GmbH	12	4	33,33	1	0	0,00	16,67			
26	Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (0)	Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	17	5	29,41	2	0	0,00	14,71			
27	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57	1	0	0,00	14,29			
28	Finanzministerium (0)	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	2	25,00	2	0	0,00	12,50			
28	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (1)	Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	12	3	25,00	1	0	0,00	12,50			
28	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeser-Port-Marketing GmbH & Co. KG	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50			
28	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Medical Park Hannover GmbH	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50			
32	Finanzministerium (0)	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	2	0	0,00	10,00			
33	Kultusministerium (0)	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	6	1	16,67	2	0	0,00	8,33			
34	Staatskanzlei (0)	nordmedia – Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25			
34	Finanzministerium (0)	Dataport, AöR	8	1	12,50	3	0	0,00	6,25			
34	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25			
34	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co. KG	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25			
34	Finanzministerium (1)	Porzellanmanufaktur Fürstenberg GmbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25			
39	Finanzministerium (1)	Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	11	1	9,09	2	0	0,00	4,55			
40	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	1	8,33	1	0	0,00	4,17			
41	Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (0)	Niedersächsische Landesforsten AöR	13	1	7,69	2	0	0,00	3,85			
42	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (1)	Deutsche Messe AG	21	1	4,76	1	0	0,00	2,38			
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 42 Landesbeteiligungen):</b>			<b>427</b>	<b>115</b>	<b>26,93</b>	<b>74</b>	<b>20</b>	<b>27,03</b>	<b>26,98</b>			

# 5. FRAUENANTEIL IN AUFSICHTSGREMIEN UND TOP-MANAGEMENTORGANEN DER LANDESBETEILIGUNGEN NIEDERSACHSENS

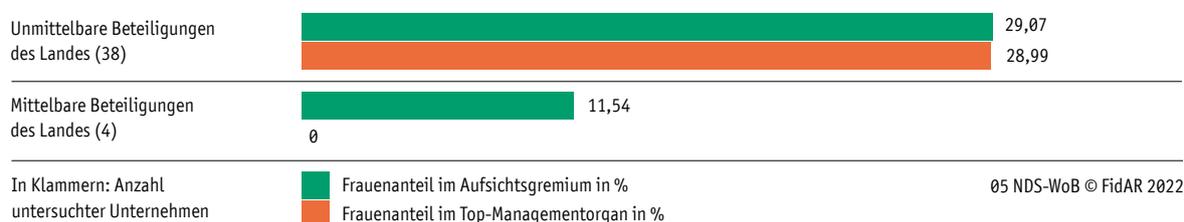


Öffentliche Beteiligungen stehen in besonderer Verantwortung, tragfähige Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Dies gilt sowohl für Bundes- als auch für Landesunternehmen. Während für unmittelbare Bundesbeteiligungen das Bundesgremienbesetzungsgesetz gilt, gibt es keine analoge Regelung für die Beteiligungen des Landes Niedersachsen. Auch für das Top-Managementorgan existieren keine Regelungen, die speziell für Landesunternehmen gelten. Deswegen greifen die im FÜPoG und auch im FÜPoG II formulierten Maßnahmen, wie die feste Frauenquote in Aufsichtsräten von 30 Prozent, nur im Falle einer Börsennotierung und paritätischen Mitbestimmung bzw. beim Mindestbeteiligungsgebot nur für Unternehmen, deren Top-Managementorgane zusätzlich zu einer Börsennotierung und paritätischen Mitbestimmung mit mehr als drei Personen besetzt sind. Damit stellt sich die Frage, wie unter der Bedingung, dass klare gesetzliche Regelungen für die meisten Beteiligungen des Landes Niedersachsen fehlen, diese dazu angehalten werden können, ihrer Vorbildfunktion gerecht zu werden.



Bei 38 der hier vertretenen 42 Landesbeteiligungen liegt eine unmittelbare Beteiligung des Landes Niedersachsen vor. Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien dieser unmittelbaren Landesbeteiligungen liegt bei 29 Prozent. Er stellt sich damit etwas höher dar als der Durchschnitt aller hier vertretenen Unternehmen (26,7 %), aber klar unter den im Public Women-on-Board-Index 2021 vertretenen unmittelbaren Bundesunternehmen (40,5 %).<sup>12</sup> Fünf Landesbeteiligungen ragen mit einem Frauenanteil im Aufsichtsgremium von über 50 Prozent heraus. Bemerkenswert hoch präsentiert sich der Frauenanteil in den Top-Managementorganen der unmittelbaren Landesbeteiligungen. Er liegt mit knapp 29 Prozent praktisch gleichauf zum Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und damit deutlich über dem Durchschnitt aller hier untersuchten niedersächsischen Unternehmen (18,6 %) (Abb. 5). Er übertrifft damit sogar die unmittelbaren Bundesunternehmen, die bisher mit 28,6 Prozent Frauenanteil in den Top-Managementorganen Spitzenreiter in dieser Kategorie waren.<sup>13</sup>

**05 Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 42 Beteiligungen des Landes Niedersachsen**  
(Stand 01/2022)



Weit abgeschlagen auf den hinteren Plätzen liegen die vier mittelbaren Beteiligungen des Landes Niedersachsen. Hier beträgt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nur 11,5 Prozent. Die Top-Managementorgane dieser vier Beteiligungen sind komplett frauenfrei. Insgesamt zeigt sich damit, dass die unmittelbaren Landesbeteiligungen in Niedersachsen beim Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen die höchsten Werte aller 103 hier vertretenen Unternehmen aufwei-

<sup>12</sup> Public Women-on-Board-Index 2021, S. 38.

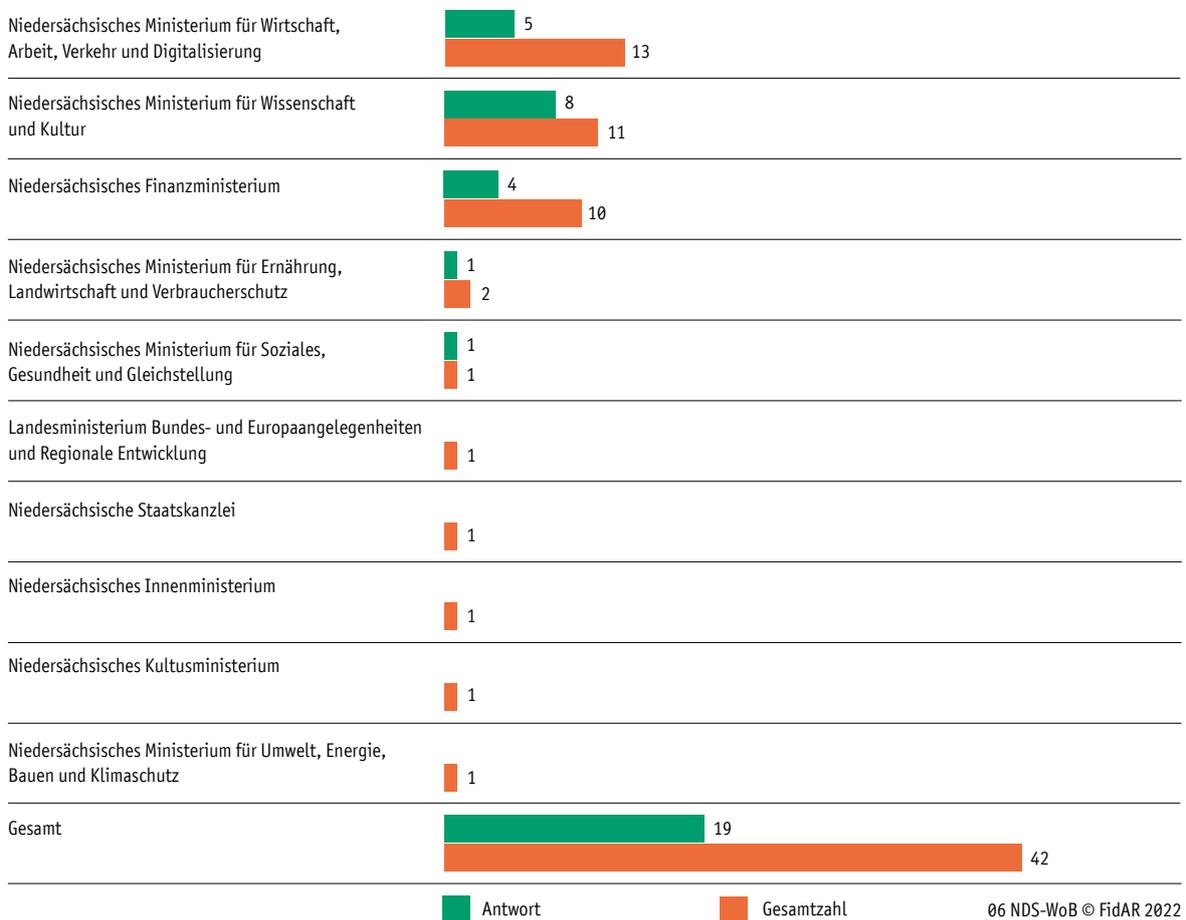
<sup>13</sup> Public Women-on-Board-Index 2021, S. 37f.

sen – und das, obwohl hier durchgreifende gesetzliche Regelungen für nur sehr wenige Unternehmen gelten. Inwieweit das Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen einen gewissen Einfluss ausübt, wird weiter unten noch thematisiert werden.

### Rücklaufquote der 42 Landesbeteiligungen nach Ministerium

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass die 42 Beteiligungen des Landes Niedersachsen für Top-Management und Aufsichtsgremien am besten bei der Umsetzung von gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern abschneiden. Dass hier offensichtlich auch ein stärkeres Bewusstsein für die Gesamtproblematik besteht, wird an der höheren Rücklaufquote der 42 Landesbeteiligungen deutlich: So haben sich 45,2 Prozent dieser Unternehmen an der Studie beteiligt. Es zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede in der Rücklaufquote, wenn nach dem federführenden Ministerium differenziert wird (Abb. 6).

06 Rücklaufquote der 42 Beteiligungen des Landes Niedersachsen  
(Stand 01/2022)



Bei Betrachtung der drei für den Großteil der Beteiligungen verantwortlichen Ministerien wird deutlich, dass die meisten Rückmeldungen aus Unternehmen kommen, die dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur unterstellt sind. Von diesem haben sich acht von elf Landesunternehmen an der Studie beteiligt, was einem Anteil von 72,7 Prozent entspricht. Im Mittelfeld liegen Unternehmen, die dem Niedersächsischen Finanzministerium unterstellt sind, mit einer Rücklaufquote von 40 Prozent. Schlusslicht bei der Rückmeldungsquote bilden mit 38,5 Prozent die Beteiligungen des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung.

## 6. ZIELGRÖSSEN FÜR DEN FRAUENANTEIL DER 103 NIEDERSÄCHSISCHEN UNTERNEHMEN



Verpflichtende Regelungen wie die feste Quote von 30 Prozent Frauen und Männern in den Aufsichtsgremien für börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen sowie das neue Mindestbeteiligungsgebot greifen für Unternehmen auf Landesebene nur äußerst selten und können deshalb den Frauenanteil nur in einem sehr geringen Maße positiv beeinflussen. Umso wichtiger sind die Regelungen zur Festlegung von Zielgrößen, die für ein stärkeres Commitment der Unternehmen hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit sorgen sollten. Das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) sieht hier vor, dass Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen oder börsennotiert sind, Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsräten, Vorständen und den zwei darunter liegenden Managementebenen festlegen und im Geschäftsbericht veröffentlichen müssen. Die erste Phase der Zielgrößenpflicht erstreckte sich von September 2015 bis Juni 2017. In der danach beginnenden zweiten Phase waren neue Zielgrößen mit einer maximalen Frist von fünf Jahren zu definieren und zu veröffentlichen. Darüber hinaus ist festgelegt, dass die betroffenen Unternehmen in der Erklärung zur Unternehmensführung darüber berichten, ob die selbst festgelegten Zielgrößen auch erreicht wurden. Sanktionen bei Nichterreichung wurden bisher nicht geahndet und führten zu einem hohen Anteil der Zielgröße 0 besonders bei den Vorständen der betroffenen Unternehmen.

Weniger als die Hälfte (44,7 %) der hier untersuchten 103 niedersächsischen Unternehmen sind börsennotiert oder mitbestimmt und unterliegen damit der Pflicht, Zielgrößen zu veröffentlichen. Von diesen 46 Unternehmen haben 27 und damit 58,7 Prozent mindestens eine Zielgröße definiert. Dabei liegen für das Aufsichtsgremium von genau der Hälfte der Unternehmen Angaben vor. Für das Top-Managementorgan haben 20 und damit 43,5 Prozent der Unternehmen Angaben zu Zielgrößen gemacht, für die erste und zweite Managementebene jeweils 23 und damit wiederum die Hälfte der Unternehmen. Diese Zahlen, insbesondere zu der ersten und zweiten Managementebene, sind jedoch nur bedingt aussagekräftig. Es liegen für die beiden Managementebenen zwar bei 23 Unternehmen Angaben darüber vor, ob Zielgrößen festgelegt wurden. Aber nicht in allen Fällen wurden auch Angaben über den aktuellen Ist-Zustand des Frauenanteils in diesen Ebenen gemacht, so dass sich anhand dieser Zahlen keine Aussagen über die Ambitionen der Unternehmen treffen lassen, ob die festgelegten Zielgrößen deutlich über dem aktuellen Frauenanteil liegen. Damit könnten sie als Nachweis dienen, dass die Unternehmen Maßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in die Wege leiten.

**07 Anzahl der 46 börsennotierten oder mitbestimmten niedersächsischen Unternehmen, die Zielgrößen für den Frauenanteil definiert haben** (Stand 01/2022)



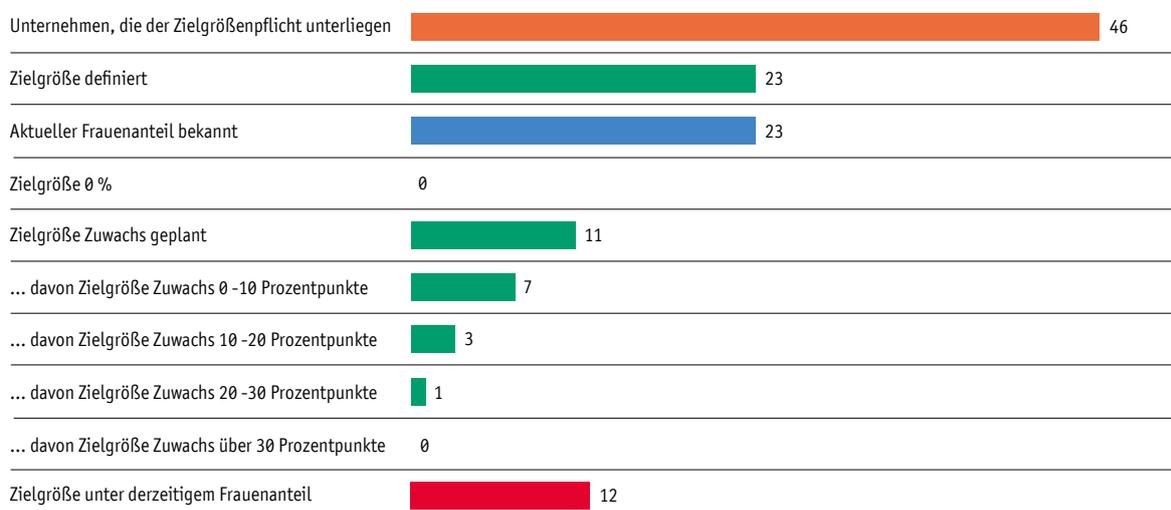
07 NDS-WoB © FidAR 2022

Es zeigt sich damit auch für die hier vertretenen niedersächsischen Unternehmen ein erhebliches Transparenzdefizit, das schon für die im Public Women-on-Board-Index 2021 vertretenen Unternehmen konstatiert wurde.<sup>14</sup> Wenn Unternehmen nicht durch das Handelsgesetzbuch zur Veröffentlichung eines Lageberichtes verpflichtet sind oder bislang keine aktuellen Geschäftsberichte veröffentlicht haben, ist die vorliegende Studie auf die freiwilligen Angaben der Unternehmen angewiesen, um Zielgrößen erfassen zu können.

**Zielgrößen für das Aufsichtsgremium der 103 niedersächsischen Unternehmen**

50 Prozent der hier untersuchten Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen (23 von 46 Unternehmen), haben Zielgrößen für das Aufsichtsgremium definiert. Da der aktuelle Frauenanteil in den Aufsichtsgremien entweder durch die Unternehmen selbst angegeben wurde oder mit Hilfe öffentlicher Quellen recherchiert werden konnte, kann für alle Unternehmen, die eine Zielgröße benannt haben, dieser Wert mit dem aktuellen Frauenanteil verglichen werden. So lässt sich mehr über die Ambition der Unternehmen erfahren, inwieweit sie den Frauenanteil erhöhen wollen. Hierbei zeigt sich leider, dass die Unternehmen überwiegend mit einer Zielgröße planen, die unterhalb des aktuellen Frauenanteils liegt (12 zu 11 Unternehmen) (Abb. 8).

**08 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium der 46 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** (Stand 01/2022)



08 NDS-WoB © FidAR 2022

14 Public Women-on-Board-Index 2021, S. 55

Damit zeigen 52,2 Prozent der 23 niedersächsischen Unternehmen, die eine Zielgröße definiert haben, keine Ambitionen, den Frauenanteil im Aufsichtsgremium zu erhöhen. Hierbei ist freilich zu beachten, dass der jetzige Frauenanteil in den Aufsichtsgremien die ursprünglich festgelegte Zielgröße schon überholt haben könnte. Aufgrund des im Vergleich zu anderen Bundesländern geringen Frauenanteils in den Aufsichtsgremien niedersächsischer Unternehmen scheint der hier vorliegende Befund jedoch sehr ernüchternd. 47,8 Prozent der Unternehmen mit Zielgrößenangabe planen eine Erhöhung des Frauenanteils. Bei sieben von elf dieser Unternehmen erscheint der geplante Zuwachs jedoch sehr verhalten, da er nur bis zu 10 Prozent oberhalb des aktuellen Frauenanteils liegt. Nur vier Unternehmen haben eine Zielgröße festgelegt, die zwischen 10 bis 30 Prozent Zuwachs des Frauenanteils vorsieht. Positiv ist immerhin zu verzeichnen, dass keines der Unternehmen eine Zielgröße Null festgelegt hat.

### Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den Landesbeteiligungen

Bei der Förderung von gleichberechtigter Teilhabe und der Ermöglichung von Chancengleichheit obliegt öffentlichen Unternehmen eine besondere Verantwortung. Sie nehmen eine Vorreiterrolle ein und können so auch positive Impulse in die Privatwirtschaft senden. Während bezogen auf die Bundesrepublik im Public Women-on-Board-Index die Bundesunternehmen im Zentrum der Betrachtung stehen, sind es für das Land Niedersachsen im vorliegenden ersten kombinierten Women-on-Board-Index Niedersachsen die Landesbeteiligungen, die mit einem guten Beispiel vorangehen sollten. Leider zeigen die Ergebnisse jedoch, dass es hier bei den Ambitionen und Transparenzbestrebungen zu Zielgrößen für die Aufsichtsgremien erhebliche Defizite gibt.

#### 09 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium bei den 42 Landesbeteiligungen

(Stand 01/2022)

Landesbeteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	16
Zielgröße definiert	4
Aktueller Frauenanteil bekannt	4
Zielgröße 0%	0
Zielgröße Zuwachs geplant	3
... davon Zielgröße Zuwachs 0-10 Prozentpunkte	1
... davon Zielgröße Zuwachs 10-20 Prozentpunkte	1
... davon Zielgröße Zuwachs 20-30 Prozentpunkte	1
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	0
Zielgröße unter derzeitigem Frauenanteil	1

09 NDS-WoB © FidAR 2022

So sind zwar 16 der 42 Landesbeteiligungen zu einer Festlegung von Zielgrößen verpflichtet, aber nur für vier von diesen Unternehmen (25%) liegen hierzu Angaben vor. Dies spiegelt ein klares Transparenzdefizit wider. Drei dieser Unternehmen planen mit einem Zuwachs des Frauenanteils, je ein Unternehmen mit bis zu 10 Prozent, zwischen 10 und 20 Prozent bzw. zwischen 20 und 30 Prozent. Ein Unternehmen plant mit einer Zielgröße unter dem derzeitigen Frauenanteil.

## Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den kommunalen und privatwirtschaftlichen Unternehmen

Während bei den Landesbeteiligungen ein erhebliches Transparenzdefizit hinsichtlich der Zielgrößen für das Aufsichtsgremium zu konstatieren ist, können hier vor allem die kommunalen Unternehmen punkten. Von den acht kommunalen Beteiligungen mit Zielgrößenpflicht machen sechs Unternehmen Angaben zur Zielgröße des Frauenanteils im Aufsichtsgremium, was einem Anteil von 75 Prozent entspricht. Die Zielgrößen sind allerdings wenig ambitioniert (Abb. 10).

### 10 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium bei den 30 kommunalen Beteiligungen (Stand 01/2022)

Kommunale Beteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	8
Zielgröße definiert	6
Aktueller Frauenanteil bekannt	6
Zielgröße 0 %	0
Zielgröße Zuwachs geplant	4
... davon Zielgröße Zuwachs 0-10 Prozentpunkte	2
... davon Zielgröße Zuwachs 10-20 Prozentpunkte	2
... davon Zielgröße Zuwachs 20-30 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	0
Zielgröße unterzeitigem Frauenanteil	2

10 NDS-WoB © FidAR 2022

Auch für die Unternehmen der Privatwirtschaft liegen wesentlich mehr Angaben als bei den Landesbeteiligungen vor – immerhin für 13 von 22 Unternehmen, was einem Anteil von 59 Prozent entspricht (Abb. 11). Hervorzuheben ist der bedenklich hohe Anteil von neun Unternehmen der Privatwirtschaft, die Zielgrößen unter dem derzeitigen Frauenanteil festlegen.

### 11 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium bei den 31 Unternehmen der Privatwirtschaft (Stand 01/2022)

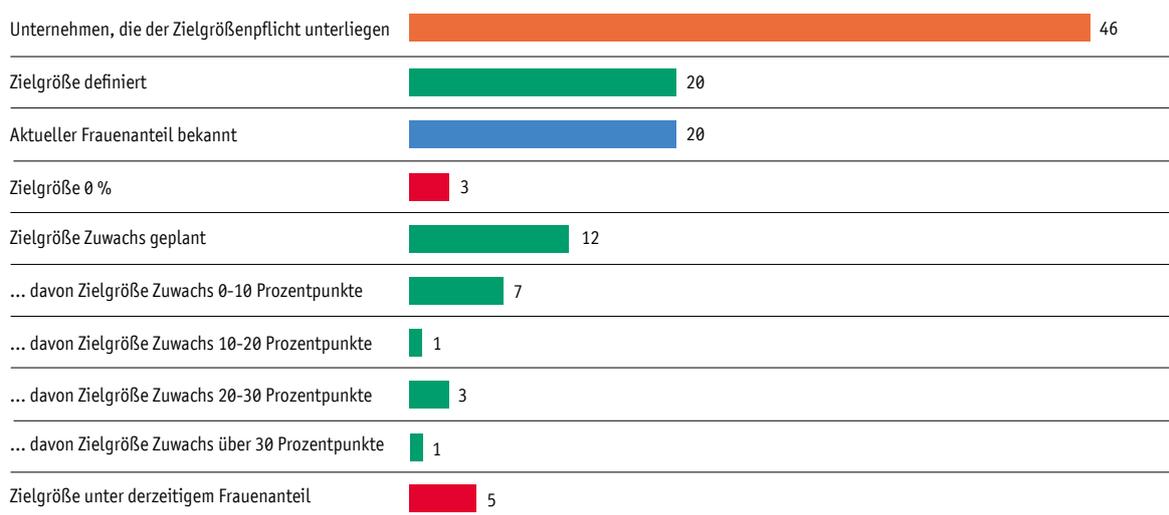
Unternehmen der Privatwirtschaft, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	22
Zielgröße definiert	13
Aktueller Frauenanteil bekannt	13
Zielgröße 0 %	0
Zielgröße Zuwachs geplant	4
... davon Zielgröße Zuwachs 0-10 Prozentpunkte	4
... davon Zielgröße Zuwachs 10-20 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs 20-30 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	0
Zielgröße unterzeitigem Frauenanteil	9

11 NDS-WoB © FidAR 2022

## Zielgrößen für das Top-Managementorgan der 103 niedersächsischen Unternehmen

Für das Top-Managementorgan machen 43,5 Prozent der zielgrößenpflichtigen Unternehmen Angaben zu Zielgrößen (20 von 46). Auch bei diesen ist der aktuelle Frauenanteil in Top-Managementorganen durch Rückmeldung der Unternehmen oder Nachrecherchen vollständig bekannt.

### 12 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 46 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2022)



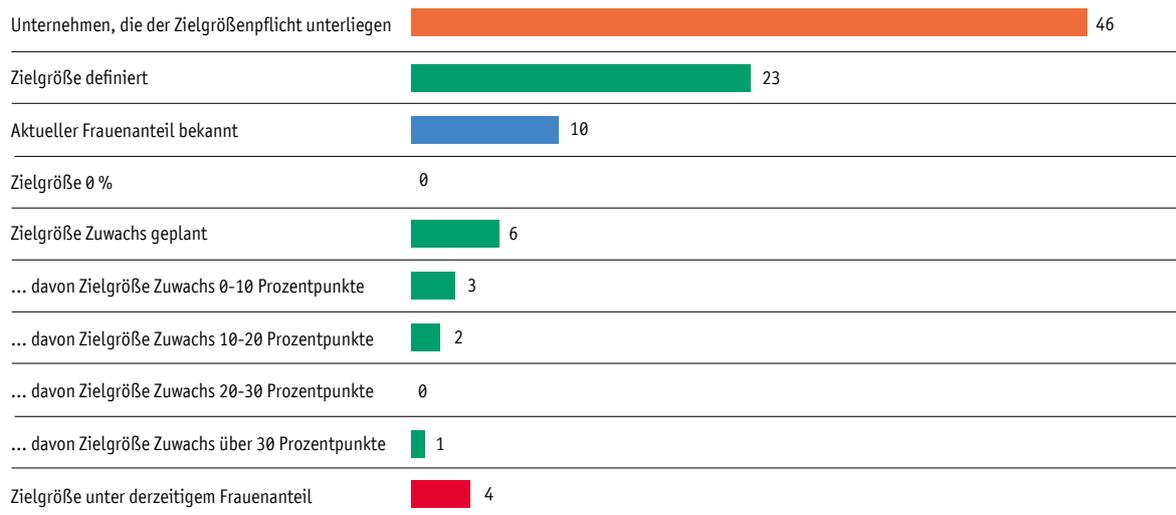
12 NDS-WoB © FidAR 2022

Mit einer Zielgröße, die einen Zuwachs des Frauenanteils im Top-Managementorgan vorsieht, planen 60 Prozent dieser Unternehmen (12 von 20). Sieben dieser Unternehmen planen dabei mit einem Zuwachs von bis zu 10 Prozentpunkten, ein Unternehmen mit einem Zuwachs von 10 bis 20 Prozentpunkten und immerhin vier Unternehmen planen mit einem Zuwachs von 20 bis über 30 Prozentpunkten. Zielgrößen, die unter dem derzeitigen Frauenanteil im Top-Managementorgan liegen, wurden von 25 Prozent (5 von 20) Unternehmen angegeben. Leider zeigt sich für das Top-Managementorgan das bekannte Phänomen, dass einige Unternehmen weiterhin mit einer Zielgröße Null planen. Dies trifft auf 15 Prozent der Unternehmen mit Zielgrößenangabe zu (3 von 20). Von den Unternehmen wird gelegentlich als Grund angegeben, dass das Top-Managementorgan mit nur einer Person besetzt ist – häufig gibt es aber auch gar keine Begründung für eine Zielgröße Null. Auch hier wird das FÜPoG II Abhilfe schaffen, indem es eine sanktionsbewährte Begründungspflicht für die Zielgröße Null einführt.

## Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene der 103 niedersächsischen Unternehmen

Bei den Zielgrößen für die erste und zweite Managementebene der 46 hier untersuchten zielgrößenpflichtigen niedersächsischen Unternehmen ergibt sich das Problem, dass zwar je 23 Unternehmen – und damit 50 Prozent – für beide unterhalb des Top-Managementorgans angesiedelten Führungsebenen Zielgrößen angegeben haben, jedoch nur für zehn Unternehmen der ersten Managementebene und für neun Unternehmen der zweiten Managementebene der aktuelle Frauenanteil bekannt ist, und somit nur für diese Unternehmen Aussagen darüber getroffen werden können, ob die geplanten Zielgrößen einen Zuwachs gegenüber dem aktuellen Stand bedeuten oder sogar darunter liegen.

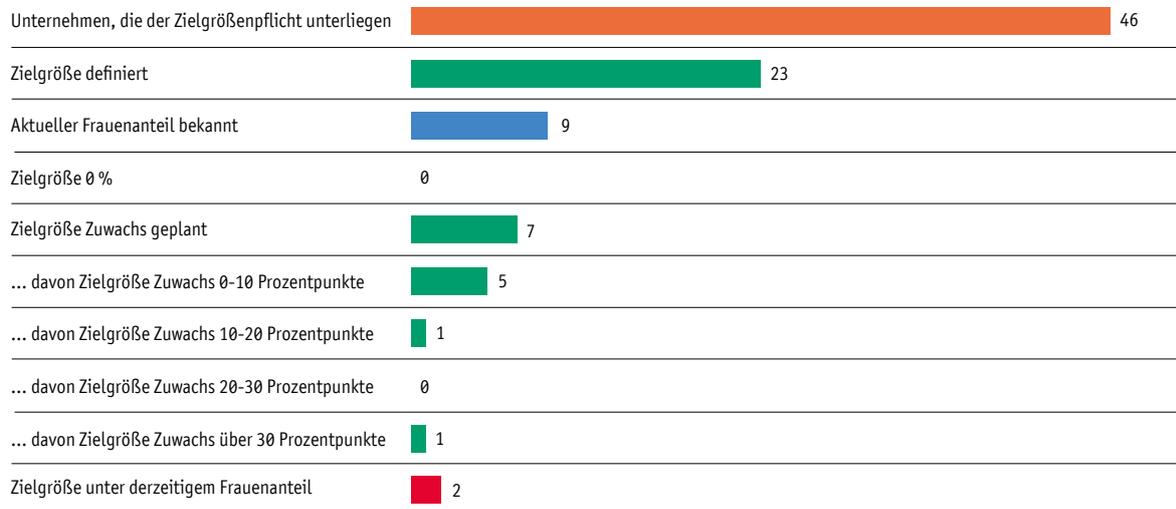
**13 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. Managementebene der 46 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen**  
(Stand 01/2022)



13 NDS-WoB © FidAR 2022

Für die erste Managementebene planen demnach 60 Prozent der Unternehmen einen Zuwachs des Frauenanteils. Fünf von diesen sechs Unternehmen planen mit einem Zuwachs von bis zu 20 Prozentpunkten, ein Unternehmen mit einem Zuwachs von über 30 Prozentpunkten. Mit einer Zielgröße, die unter dem derzeitigen Frauenanteil liegt, planen 40 Prozent der Unternehmen.

**14 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 2. Managementebene der 46 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen**  
(Stand 01/2022)



14 NDS-WoB © FidAR 2022

Für die zweite Managementebene planen 77,8 Prozent (sieben von neun) der Unternehmen mit einem Zuwachs des Frauenanteils, wobei bei fünf Unternehmen der Zuwachs mit maximal zehn Prozentpunkten wenig ambitioniert ausfällt. Ein Unternehmen plant mit einem Zuwachs zwischen 10 und 20 Prozentpunkten und ein weiteres mit einem Zuwachs von über 30 Prozentpunkten. Eine Zielgröße unterhalb des aktuellen Frauenanteils haben 22,2 Prozent (zwei von neun) Unternehmen festgelegt.

Diese Zahlen wirken sehr ernüchternd. Zum einen zeigen sich für die beiden unterhalb des Top-Managementorgans angesiedelten Führungsebenen erhebliche Transparenzdefizite. Für viele Unternehmen in Niedersachsen lässt sich der Frauenanteil auf diesen beiden Ebenen schlicht nicht ermitteln,

und die Unternehmen bemühen sich auch nicht, für einen leichteren Zugriff auf diese Daten zu sorgen. Zum anderen werden häufig – insbesondere für die erste Führungsebene – wenig ambitionierte Zielgrößen festgelegt. Das große Potential dieser unter dem Top-Managementorgan angesiedelten Führungsebenen für die Rekrutierung von Frauen in die höchste Führungsebene, das auch in dem von FidAR durchgeführten Bedarfsbericht für Instrumente zur Frauenförderung festgestellt wurde<sup>15</sup>, wird von vielen niedersächsischen Unternehmen offensichtlich noch nicht erkannt. Auch wenn Niedersachsen beim Frauenanteil im Top-Managementorgan an der Spitze steht, so liegt diese Spitze noch weit von einer paritätischen Teilhabe entfernt.

### **Zielgrößen für das Top-Managementorgan sowie die 1. und 2. Managementebene bei den Landesbeteiligungen**

Die Beteiligungen des Landes Niedersachsen sind hinsichtlich der Transparenz leider auch bei den Zielgrößen für das Top-Managementorgan kein Vorbild. Hier liegen nur für drei von 16 Unternehmen Angaben vor. Das entspricht einem Anteil von 18,8 Prozent.

#### **15 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 42 Landesunternehmen (Stand 01/2022)**

Landesbeteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen		16
Zielgröße definiert		3
Aktueller Frauenanteil bekannt		3
Zielgröße 0 %		0
Zielgröße Zuwachs geplant		3
... davon Zielgröße Zuwachs 0-10 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs 10-20 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs 20-30 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte		0
Zielgröße unter derzeitigem Frauenanteil		0

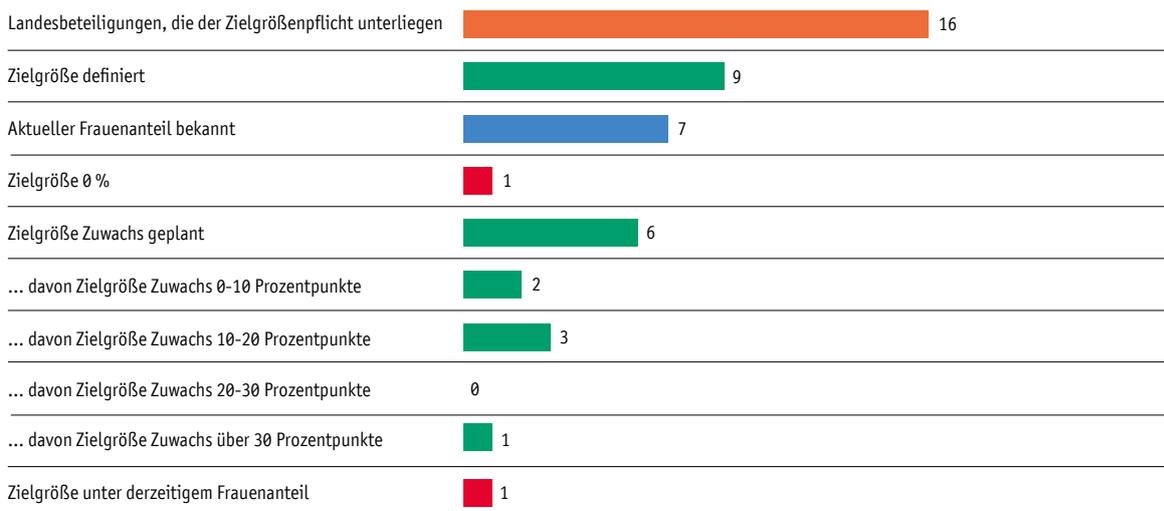
15 NDS-WoB © FidAR 2022

Einzig positiv erscheint die Tatsache, dass alle drei dieser Unternehmen mit einem Zielgrößenzuwachs planen, wobei dieser bei zwei Unternehmen mit maximal 10 Prozentpunkten wenig ambitioniert ausfällt. Ein einziges Unternehmen plant immerhin mit einem Zielgrößenzuwachs von 20 bis 30 Prozentpunkten. Die Tatsache, dass kein Unternehmen mit einer Zielgröße unter dem aktuellen Frauenanteil plant und auch kein Unternehmen mit einer Zielgröße Null, erscheint zwar positiv. Aufgrund der geringen Fallzahl kann jedoch kein Trend für alle Beteiligungen des Landes Niedersachsen abgeleitet werden.

Etwas besser stellt sich die Situation für die erste und zweite Management-Ebene dar. Für die erste Ebene unter dem Top-Managementorgan liegen für sieben von 16 Unternehmen Angaben zu Zielgrößen vor, die mit dem aktuellen Frauenanteil verglichen werden können (43,8 %). Sechs dieser Unternehmen planen mit einem Zuwachs der Zielgröße, fünf davon bis zu 20 Prozentpunkten und ein Unternehmen mit über 30 Prozentpunkten. Nur ein Unternehmen begnügt sich bei der Planung mit einem Frauenanteil unterhalb des Status quo.

<sup>15</sup> Ergebnisbericht des Forschungsprojekts „Bedarfsermittlung von Instrumenten zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe in öffentlichen Unternehmen“, S. 16 (noch nicht veröffentlicht).

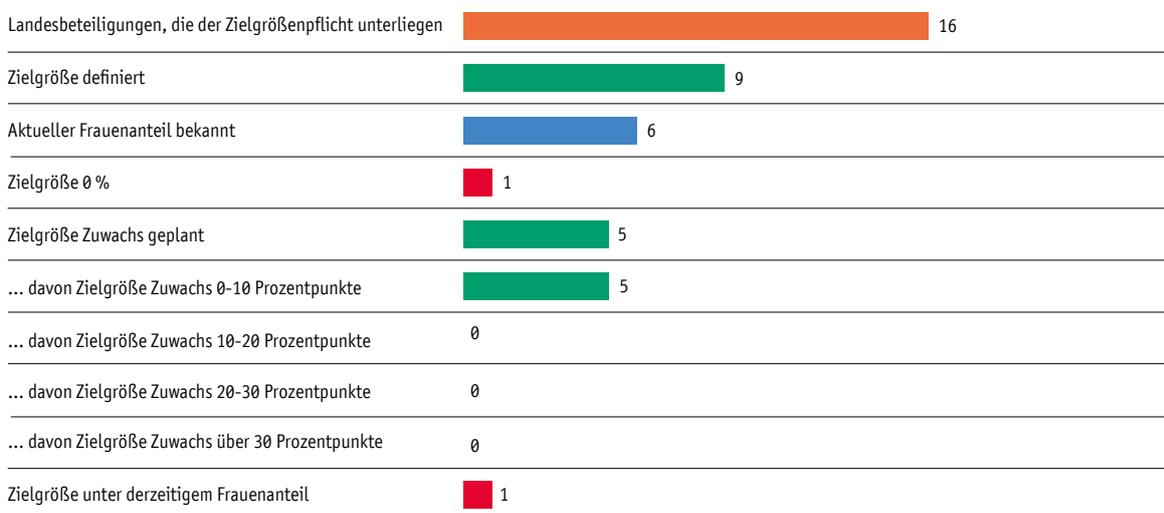
**16 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. Managementebene der 42 Landesunternehmen**  
(Stand 01/2022)



16 NDS-WoB © FidAR 2022

Für die zweite Managementebene liegen Angaben von sechs Unternehmen vor (37,5 %). Von diesen planen fünf Unternehmen mit einer wenig ambitionierten Zielgröße von maximal 10 Prozentpunkten oberhalb des aktuellen Frauenanteils, ein Unternehmen plant mit einer Zielgröße, die darunter liegt.

**17 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 2. Managementebene der 42 Landesunternehmen**  
(Stand 01/2022)



17 NDS-WoB © FidAR 2022

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass auch für die Zielgrößen des Top-Managementorgans und die beiden darunter angesiedelten Führungsebenen bei Landesbeteiligungen noch viel Verbesserungspotential hinsichtlich Transparenz und Ambition besteht, damit das Land seiner Vorreiterrolle für mehr Geschlechtergerechtigkeit gerecht werden kann. Inwieweit hier auch Public Corporate Governance Kodizes helfen können, um Diversity zu fördern, wird in Kapitel 7 erörtert.

## Zielgrößen für das Top-Managementorgan bei den kommunalen Beteiligungen und Unternehmen der Privatwirtschaft

Auch bei den Zielgrößen für das Top-Managementorgan sind die Unternehmen mit kommunalem oder privatwirtschaftlichem Bezug hinsichtlich der Transparenz wesentlich besser aufgestellt als die Landesunternehmen. Für die kommunalen Unternehmen liegen wie bei den Aufsichtsgremien Daten zu sechs von acht Unternehmen vor (75 %) – bei den Unternehmen der Privatwirtschaft immerhin zur Hälfte der Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen.

### 18 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 30 kommunalen Beteiligungen (Stand 01/2022)

Kommunale Beteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	 8
Zielgröße definiert	 6
Aktueller Frauenanteil bekannt	 6
Zielgröße 0 %	 2
Zielgröße Zuwachs geplant	 3
... davon Zielgröße Zuwachs 0-10 Prozentpunkte	 1
... davon Zielgröße Zuwachs 10-20 Prozentpunkte	 2
... davon Zielgröße Zuwachs 20-30 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	0
Zielgröße unterzeitigem Frauenanteil	 1

18 NDS-WoB © FidAR 2022

Bei den Unternehmen der Privatwirtschaft fällt auf, dass acht von elf Unternehmen (72,7 %) eine Zielgröße festgelegt haben, die unterhalb des aktuellen Frauenanteils im Top-Managementorgan liegt. Dies deutet entweder auf fehlende Ambitionen hin, den Frauenanteil zu erhöhen, oder darauf, dass die festgelegten Zielgrößen von den Unternehmen schon erreicht wurden.

### 19 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 31 Unternehmen der Privatwirtschaft (Stand 01/2022)

Unternehmen der Privatwirtschaft, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	 22
Zielgröße definiert	 11
Aktueller Frauenanteil bekannt	 11
Zielgröße 0 %	 1
Zielgröße Zuwachs geplant	 2
... davon Zielgröße Zuwachs 0-10 Prozentpunkte	 2
... davon Zielgröße Zuwachs 10-20 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs 20-30 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	0
Zielgröße unterzeitigem Frauenanteil	 8

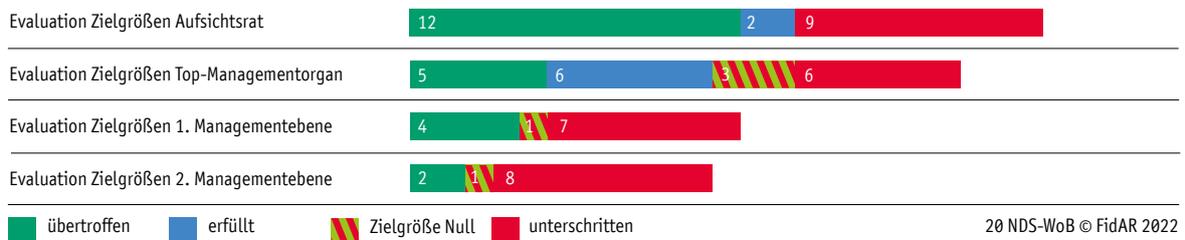
19 NDS-WoB © FidAR 2022

Die erste und zweite Managementebene werden für kommunale Unternehmen und Privatwirtschaft hier nicht mehr gesondert dargestellt, da dazu nur sehr wenige Angaben vorliegen. So ist nur für ein kommunales Unternehmen der Frauenanteil auf diesen beiden Ebenen bekannt, bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen sind es nur drei Unternehmen.

## Evaluation der definierten Zielgrößen

In diesem Abschnitt werden die 46 Unternehmen, die verpflichtet sind, Zielgrößen zu definieren, und die zwei Unternehmen mit freiwilligen Angaben zu mindestens einer Zielgröße auf die Erreichung ihrer Ziele für Aufsichtsgremium, Top-Managementorgan sowie die erste und zweite Management-Ebene hin überprüft. Möglich ist das nur für Unternehmen, die eine konkrete Zielgröße für den Frauenanteil benannt haben und bei denen der aktuelle Frauenanteil für die verschiedenen Ebenen bekannt ist. Während dies bei Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan immer der Fall ist, liegen für die erste und zweite Management-Ebene für viele Unternehmen zwar Zielgrößen vor, aber nicht der aktuelle Frauenanteil.

### 20 Evaluation der definierten Zielgrößen für den Frauenanteil in den Unternehmen mit Angabe eines Planungsziels (Stand 01/2022)



Für das Aufsichtsgremium haben von den 23 Unternehmen, die eine Zielgröße angegeben haben, zwölf Unternehmen diese Zielgröße übertrifft (52,2 %). Zwei Unternehmen (8,7 %) haben die festgelegte Zielgröße genau erfüllt, während neun Unternehmen (39,13 %) die Zielgröße unterschritten haben. Die Zielgröße Null wurde von keinem Unternehmen festgelegt.

Für das Top-Managementorgan haben von den 17 Unternehmen, die eine Zielgröße über null angegeben haben, fünf Unternehmen (29,4 %) die Zielgröße übertrifft, sechs Unternehmen (35,3 %) haben sie genau erfüllt. Weitere sechs Unternehmen (35,3 %) haben die Zielgröße dagegen unterschritten. Drei der 20 Unternehmen mit einer Zielgrößenangabe haben die Zielgröße Null festgelegt – dies könnte mit dem Umstand erklärt werden, dass die Top-Managementorgane nur aus einer Position bestehen.

Für die erste und zweite Managementebene liegen bedeutend weniger Angaben vor, da nur die Unternehmen, bei denen für diese Ebenen der aktuelle Frauenanteil als Vergleichsgrundlage ermittelt werden konnte, in die Evaluation aufgenommen wurden. So zeigt sich für die erste Managementebene bei den zwölf Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt haben, dass vier Unternehmen die Zielgrößen übertrifft haben (36,4 %), während sieben Unternehmen (64,6 %) die festgelegten Zielgrößen nicht erreichen konnten. Bei der zweiten Managementebene haben von den elf Unternehmen mit einer Zielgröße nur zwei Unternehmen die Zielgrößen übertrifft, während acht Unternehmen die Zielgrößen unterschritten haben. Jeweils ein Unternehmen hatte für die erste und die zweite Managementebene Zielgröße Null festgelegt und auch „erreicht“. Dies zeigt, dass hier die Anstrengungen, weibliche Führungskräfte zu rekrutieren, noch weiter intensiviert werden müssen. Eine auf Diversity ausgerichtete Unternehmenskultur und stärker auf Frauen zugeschnittene Stellenausschreibungen könnten hier hilfreich sein.

# 7. (PUBLIC) CORPORATE GOVERNANCE KODIZES UND GLEICHSTELLUNG



Es erscheint unumstritten, dass gesetzlicher Druck – besonders nachdrücklich ausgeübt durch das FöPoG I und II – notwendig ist, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen der Wirtschaft voranzubringen. Um hier aber eine nachhaltige Entwicklung anzustoßen, ist ein grundlegendes Umdenken bei allen beteiligten Akteuren erforderlich. Wichtige Impulse können dabei auch Corporate Governance Kodizes (CGKs) geben, indem sie das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit schärfen. Durch die darin enthaltenen Empfehlungen kann öffentlicher Druck erzeugt werden, wenn Unternehmen in einer Entsprechenserklärung Rechenschaft darüber ablegen müssen, ob sie dem Kodex gefolgt sind, bzw. eine Nicht-Befolgung begründen müssen („comply or explain“-Prinzip).

Die Situation von Public Corporate Governance Kodizes (PCGKs) für öffentliche Unternehmen stellt sich in Deutschland für die verschiedenen Ebenen recht heterogen dar. Im Public Women-on-Board-Index werden regelmäßig die zentralen Formulierungen aus dem PCGK des Bundes und den PCGKs der Bundesländer hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit in Aufsichtsgremien und Geschäftsführungen aufgeführt. Hierbei zeigt sich, dass Bundesländer, die einen PCGK mit Empfehlungen für gleichberechtigte Teilhabe besitzen, auch den höchsten Frauenanteil in den Aufsichtsgremien haben. Die Etablierung eines PCGK für Landesbeteiligungen liegt jedoch in der Hoheit der Bundesländer – so gibt es im Jahr 2022 immer noch Bundesländer wie Bayern oder Sachsen, die auf einen PCGK verzichten.

Für Niedersachsen wird im Folgenden die Situation getrennt nach Landesbeteiligungen, kommunalen Beteiligungen und privatwirtschaftlichen Beteiligungen betrachtet.

Mit **42 Unternehmen ist das Land Niedersachsen** am prominentesten in der vorliegenden Untersuchung vertreten. Die Beteiligungsführung des Landes Niedersachsen erfolgt seit 2014 zentralisiert nach festgelegten Grundsätzen, die in der jeweils aktuellsten Version des **Beteiligungshandbuchs des Landes Niedersachsen** veröffentlicht werden.<sup>16</sup>

Nach schriftlicher Aussage des Beteiligungsmanagements des Landes Niedersachsen stellt das Handbuch eine „...*verpflichtende Handreichung für die Gremienmitglieder des Landes dar und dient einer ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Interessen des Landes.*“

<sup>16</sup> Die ist die Aussage des Beteiligungsmanagements von Niedersachsen, das dem niedersächsischen Finanzministerium zugeordnet ist. Das Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen ist hier abrufbar: <https://www.mf.niedersachsen.de/startseite/themen/beteiligungen/beteiligungshinweise/beteiligungen-des-landes-niedersachsen-an-unternehmen-196602.html> (abgerufen am: 21.03.2022).

Zum Thema Frauen in Aufsichtsgremien findet sich auf Seite 12, Rz. 42 der Hinweis, dass die Entsendung der Mitglieder der Aufsichtsorgane „Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigen“ solle. Für das Top-Managementorgan findet sich auf Seite 14, Rz. 53 folgende Regelung: „Bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen sollen Landesvertreterinnen und -vertreter darauf hinwirken, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern angestrebt wird und somit die Ziele des NGG unterstützt werden.“<sup>17</sup>

Während das Beteiligungshandbuch die Regelungen für das Aufsichtsgremium somit sehr konkret formuliert und für die vom Land Niedersachsen zu entsendenden Mitglieder eine paritätische Teilhabe vorsieht, ist die Regelung für das Top-Managementorgan etwas undeutlicher, fast „schwammig“ formuliert. Hier könnte der Umstand eine Rolle spielen, dass eine paritätische Besetzung der obersten Führungsetage bei Unternehmen, in denen nur ein Posten vorgesehen ist, nicht umsetzbar ist. Zumindest für Top-Managementorgane mit zwei oder mehr Positionen könnte die Formulierung jedoch konkreter ausfallen – etwa in Form einer Mindestbeteiligung von je einer Frau und einem Mann.

Aufgrund des noch unterdurchschnittlichen Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Landesbeteiligungen sollten vom Beteiligungsmanagement noch weitere Anstrengungen unternommen werden – zumal betont wird, dass „Die Übernahme der im Beteiligungshandbuch enthaltenen Grundsätze, Maßgaben und Muster in die jeweiligen Gesellschaftsstatuten eine Daueraufgabe der zentralen Beteiligungssteuerung“ sei.

Für die **kommunale Ebene** sind in dieser Studie insgesamt **30 Unternehmen der größten Kommunen Hannover, Braunschweig, Osnabrück und Oldenburg vertreten. Während Hannover, Braunschweig und Oldenburg** weder einen PCGK noch ein Beteiligungshandbuch bzw. eine Beteiligungsrichtlinie haben, hat Osnabrück eine entsprechende Richtlinie für die kommunalen Beteiligungen. Leider enthält diese keine Aussagen zu gleichberechtigter Teilhabe, weder für das Aufsichtsgremium noch für die Geschäftsführung.<sup>18</sup> Hier sollte bei den größten niedersächsischen Kommunen dringend nachgebessert werden. Dass es auch anders geht, zeigt z. B. die kleinere Hansestadt Lüneburg, die sich einen Kodex verordnet hat, in dem zumindest für den Aufsichtsrat festgelegt ist, dass Frauen „angemessen“ berücksichtigt werden sollen.<sup>19</sup> Die Region Hannover weist in ihrem Beteiligungsbericht unter Kapitel II.4 immerhin auf das Thema Geschlechterquote hin und führt diejenigen Unternehmen auf, die unter das FüPoG fallen. Sie haben damit entweder die fixe Geschlechterquote von 30 Prozent Frauen oder Männer für das Aufsichtsgremium zu erfüllen oder müssen Zielgrößen für Aufsichtsgremium und Vorstand bzw. Geschäftsführung festlegen. Dies zeigt, dass das Thema gleichberechtigte Teilhabe bei den Verantwortlichen der Region Hannover eine Rolle spielt.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) ist am 01.01.2011 in Kraft getreten und hat neben der Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vor allem das Ziel, Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der Verwaltung zu schaffen. Es gilt auch für die Verwaltungen der auf niedersächsischem Landesrecht beruhenden sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten (NGG §2, Abs. 1, Satz 2). Hinsichtlich Gremien findet sich in § 8 die Regelung, dass bei einer Besetzung von „Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorständen, Beiräten und gleichartigen Gremien“ mit Beschäftigten diese je zur Hälfte Frauen und Männer sein sollen (§ 8, Abs. 1). Auch bei einer Entsendung von außerhalb der öffentlichen Verwaltung Beschäftigten in Gremien der öffentlichen Verwaltung oder Entsendung von Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung in Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung ist auf eine hälftige Besetzung der Gremien mit Frauen und Männern hinzuwirken (§ 8, Abs. 2). Das NGG kann hier abgerufen werden: [https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen\\_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz/neues-niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-in-kraft-13869.html](https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz/neues-niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-in-kraft-13869.html) (abgerufen am 21.03.2022)

<sup>18</sup> Beteiligungsrichtlinie der Stadt Osnabrück, abrufbar unter <https://ris.osnabrueck.de/bi/vo020.asp?VOLFDNR=1000262&options=4> (abgerufen am 21.03.2022).

<sup>19</sup> Public Corporate Governance Kodex und Beteiligungsrichtlinie für die Hansestadt Lüneburg, S. 15, Abschnitt 3.4.1, abrufbar unter [https://www.hansestadtlueburg.de/PortalData/43/Resources/dokumente/stadt\\_und\\_politik/beteiligungen/beteiligungsrichtlinie.pdf](https://www.hansestadtlueburg.de/PortalData/43/Resources/dokumente/stadt_und_politik/beteiligungen/beteiligungsrichtlinie.pdf) (abgerufen am 21.03.2022).

<sup>20</sup> Beteiligungsbericht der Region Hannover 2020, S. 16f; abrufbar unter: <https://www.hannover.de/content/download/855967/file/Beteiligungsbericht%202020.pdf> (abgerufen am 21.03.2022).

Für die hier untersuchten **31 Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft** ist der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) maßgebend. Dieser richtet sich mit Empfehlungen an börsennotierte Gesellschaften und Gesellschaften mit Kapitalmarktzugang, während die Empfehlungen und Anregungen des Kodex nicht-kapitalmarktorientierten Gesellschaften als Orientierung dienen sollen.<sup>21</sup>

Hinsichtlich der Zusammensetzung des Aufsichtsrates sieht der DCGK in Grundsatz 11 vor, dass neben erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen auch die gesetzliche Geschlechterquote einzuhalten ist. Grundsatz C.1 empfiehlt, dass der Aufsichtsrat bei seiner Zusammensetzung auf Diversität achten soll (S.7). Für die Besetzung des Vorstands sieht Grundsatz 9 vor, dass für den Frauenanteil im Vorstand durch den Aufsichtsrat Zielgrößen festzulegen sind. Außerdem gilt auch hier die Empfehlung, dass auf Diversität geachtet werden sollte (B.1, S. 6). Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes sind laut Grundsatz 3 durch den Vorstand außerdem Zielgrößen festzulegen (S. 4).

Corporate Governance Kodizes können nur eine Wirkung entfalten, sofern sie von den Unternehmen auch wahrgenommen und gelebt werden. Für Niedersachsen zeigt sich aufgrund der zentralen Beteiligungssteuerung der Landesunternehmen, dass das Beteiligungshandbuch von den Unternehmen selbst noch zu wenig beachtet wird. Acht Unternehmen mit Landesbeteiligung haben zwar angegeben, dass ihre Gesellschaft einen PCGK habe, bei sieben dieser Unternehmen liegt jedoch eine Mehrheitsbeteiligung des Bundes vor – Niedersachsen hält hier nur eine Minderheitsbeteiligung. Die Angaben beziehen sich dementsprechend auf den Public Corporate Governance Kodex des Bundes, in dem weitreichende Aussagen zu Diversity in Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan enthalten sind.<sup>22</sup>

---

21 Deutscher Corporate Governance Kodex, PDF-Version, S. 3. Abrufbar unter: [https://www.dcgk.de//files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/191216\\_Deutscher\\_Corporate\\_Governance\\_Kodex.pdf](https://www.dcgk.de//files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/191216_Deutscher_Corporate_Governance_Kodex.pdf) (abgerufen am 21.03.2022)

22 Grundsätze guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung im Bereich des Bundes. Teil 1 Public Corporate Governance Codex des Bundes in der Neufassung vom 16.09.2020. PDF-Datei abrufbar unter [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Bundesvermoegen/grundsaeetze-beteiligunfsuehrung-2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Bundesvermoegen/grundsaeetze-beteiligunfsuehrung-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (abgerufen am 22.03.2022).

## 8. FAZIT & HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Mit dem Women-on-Board-Index Niedersachsen präsentiert FidAR die erste Studie auf Länderebene, in welcher der Frauenanteil öffentlicher Unternehmen von Land, Kommunen und einer Auswahl an privatwirtschaftlichen Unternehmen sowohl für die Aufsichtsgremien als auch die Top-Managementorgane zusammenfassend erhoben und damit transparent dargestellt wird.



In der Gesamtschau lässt sich für Niedersachsen in Bezug auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in den wichtigen Schaltstellen der Unternehmenssteuerung viel Nachholbedarf konstatieren. Auffallend ist insbesondere, dass die niedersächsischen Unternehmen beim Frauenanteil in den Aufsichtsgremien deutlich unterhalb des Durchschnitts liegen. Dies gilt sowohl für die Landesbeteiligungen als auch für die Unternehmen der Privatwirtschaft. Auch wenn die Werte bei den Landesbeteiligungen bei weitem nicht so niedrig sind wie beispielsweise bei den im Public Women-on-Board-Index vertretenen Beteiligungen von Sachsen oder Bayern, so sind sie doch von einer paritätischen Teilhabe in den Aufsichtsgremien noch meilenweit entfernt. Selbst die kommunalen Unternehmen schneiden hier – wenn auch nur leicht – besser ab.

Ob hier ein gering ausgeprägtes Problembewusstsein bei den Landesunternehmen bzw. dem Beteiligungsmanagement oder das Fehlen von klaren gesetzlichen Vorgaben ursächlich ist, kann nicht abschließend beantwortet werden. Deutlich wird, dass bei allen Unternehmenstypen – Land, Kommunen und Privatwirtschaft – deutlich mehr getan werden muss, um den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien zu steigern.

Etwas besser ist die Partizipation von Frauen in den Top-Managementorganen der Landesbeteiligungen. Diese liegen deutlich über dem im Public Women-on-Board-Index erreichten Bundesdurchschnitt, die unmittelbaren niedersächsischen Landesbeteiligungen überholen hier sogar die Bundesbeteiligungen.

In der niedersächsischen Privatwirtschaft ist die Situation in der obersten Führungsetage dagegen ähnlich enttäuschend wie bei den im Women-on-Board-Index 185 generell vertretenen Unternehmen. Aus den Ergebnissen aus Niedersachsen lässt sich somit ableiten, dass noch viel Raum für Verbesserungspotential besteht. Um Geschlechtergerechtigkeit und Diversity deutlich zu verbessern, könnten folgende Maßnahmen geeignet sein:

**Erhöhung des gesetzlichen Drucks:** Für die Landesunternehmen empfiehlt es sich, Regelungen einzuführen, die eine paritätische Besetzung für die vom Land zu besetzenden Sitze im Aufsichtsgremium zwingend vorsehen. Erfahrungen auf Bundesebene zeigen hier eine substantielle Erhöhung des Frauenanteils. Das bereits 2011 in Kraft getretene Niedersächsische Gleichstellungsgesetz war hier ein Anfang für den öffentlichen Dienst, sollte jedoch auf alle bei den Landesbeteiligungen vertretenen Rechtsformen ausgeweitet werden. Auch die Zielgrößenpflicht könnte durch flankierende gesetzliche Regelungen auf Landesebene noch besser überwacht, transparent gemacht und mit spürbaren Sanktionen belegt werden.

**Etablierung eines Public Corporate Governance Kodex:** Auch wenn es mit dem Beteiligungshandbuch ein Regelwerk für das zentralisierte Beteiligungsmanagement auf Landesebene gibt, in dem einige Aussagen zur gleichberechtigten Teilhabe vorhanden sind, so kann es doch keinen PCGK ersetzen, der sich direkt an die Landesbeteiligungen richtet. Denn durch einen expliziten Kodex kann in den betroffenen Unternehmen noch stärker das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität verankert und gestärkt werden. Auch die größten niedersächsischen Kommunen sollten dahin gehend verstärkte Anstrengungen für die Etablierung von PCGKs unternehmen.

**Gezieltes Empowerment von Frauen:** Die Ergebnisse des von FidAR erstellten Ergebnisberichtes zu Instrumenten der Frauenförderung zeigen die große Bedeutung, die ein gezieltes Empowerment von Frauen haben kann. Projekte hierzu könnten für Beteiligungen des Landes, der Kommunen und auch der privatwirtschaftlichen Unternehmen gezielt umgesetzt werden. Frauen in den Spitzenpositionen des Top-Managements könnten hier eine besondere Funktion als „Role-Models“ für weibliche Nachwuchskräfte übernehmen und auch für die Umsetzung einer frauen- und diversitätsfreundlichen Unternehmenskultur sorgen. Das Potential des höheren Frauenanteils im Top-Management bei den Landesbeteiligungen sollte hierzu gezielt genutzt werden.

**Rekrutierungen von Frauen** gerade auch in Landesunternehmen sollten spezifischer erfolgen. Die Arbeitgeber werden sich um die besten Köpfe bemühen müssen. Talentierte Frauen werden sich künftige Arbeitgeber für ihre Karriereentwicklung genauer ansehen.

Dafür ist ein **hohes Maß an Transparenz** erforderlich, der vorliegende WoB-Index Niedersachsen wird mit den Rankings seine Wirkung entfalten. Unternehmen, Beschäftigte und an den Unternehmen Interessierte haben somit erstmalig eine Vergleichsmöglichkeit in Bezug auf den Frauenanteil in den Aufsichtsräten und den Top-Managementorganen.

Neben den aufgeführten Maßnahmen spielt jedoch auch die gesellschaftliche Stimmung insgesamt eine wichtige Rolle. Nur wenn in der Zivilgesellschaft das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit stark ausgeprägt ist und diese auch entsprechend eingefordert wird, kann die Entwicklung hin zu einer paritätischen Teilhabe mittelfristig gelingen. Wichtig hierbei ist, vorhandene Defizite sichtbar zu machen und mögliche Verbesserungspotentiale aufzuzeigen. FidAR bleibt in diesem Punkt aktiv und leistet mit den Indizes für öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen auch weiterhin einen bedeutsamen Beitrag für Transparenz bezüglich der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern. Diese Transparenz erhöht den öffentlichen Druck auf die Unternehmen, sich in Bezug auf Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen besser zu positionieren.



Die schon aus dem Public Women-on-Board-Index und dem Women-on-Board-Index bewährte Methodik wurde für die Erhebung des Women-on-Board-Index Niedersachsen als Grundlage genommen und entsprechend angepasst. Ziel war es, die Situation hinsichtlich des Frauenanteils in niedersächsischen Unternehmen möglichst repräsentativ und in der nötigen Breite darzustellen. Es wurde deswegen eine Auswahl aus den wichtigsten öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen mit Sitz in Niedersachsen getroffen.

In Bezug auf die öffentlichen Beteiligungen wurden auf Landesebene alle Beteiligungen von Niedersachsen aufgenommen, die über ein Aufsichtsgremium, eine Homepage und einen eigenen Geschäftsbetrieb verfügen. Hier wurden insgesamt 42 Unternehmen identifiziert.

Um auch die kommunale Ebene zu beleuchten, wurde diese Auswahl um 30 bedeutende kommunale Unternehmen der vier nach Einwohnerzahl größten niedersächsischen Kommunen ergänzt: Hannover, Braunschweig, Oldenburg und Osnabrück. Hier wurden jeweils die größten Unternehmen nach der Zahl der Beschäftigten ausgewählt.

Für die Privatwirtschaft wurden 31 Unternehmen der Privatwirtschaft, die in Niedersachsen angesiedelt sind, anhand der Größe – gemessen an der Zahl der Beschäftigten – in die Studie aufgenommen. Auch die Volkswagen AG und die Salzgitter AG wurden dabei den privatwirtschaftlichen Unternehmen zugeordnet. Hier hält das Land Niedersachsen zwar Anteile, es handelt sich aber dem Unternehmenszweck nach klar um privatwirtschaftliche Unternehmen. Für die Privatwirtschaft wurden darüber hinaus auch Unternehmen aufgenommen, die der Größe nach verpflichtet wären, einen Aufsichtsrat einzurichten, dieser Verpflichtung aber nicht nachkommen (Dirk Rossmann GmbH) oder bei denen es aufgrund der Größe geboten wäre, freiwillig einen Aufsichtsrat einzurichten (Piepenbrock Service GmbH & Co. KG, Niedersächsische Wach- und Schliessgesellschaft Eggeling und Schorling KG).

## Datenbasis

- Definition der zu untersuchenden Unternehmen anhand transparenter und nachvollziehbarer methodischer Kriterien.
- Einbezug aller öffentlichen Unternehmen, an denen das Land Niedersachsen eine Beteiligung hält, sowie der nach Beschäftigtenzahl größten kommunalen und privatwirtschaftlichen Unternehmen aus Niedersachsen.
- Identifizierung der Unternehmen anhand des Beteiligungsberichtes von Niedersachsen 2021 und der online zugänglichen Beteiligungsübersicht des niedersächsischen Finanzministeriums<sup>23</sup> sowie der Beteiligungsberichte der oben erwähnten Kommunen.
- Parallele Überprüfung der Angaben auf den Homepages der Unternehmen sowie in den Jahresabschlüssen aus dem Bundesanzeiger.

<sup>23</sup> Abrufbar unter: <https://www.mf.niedersachsen.de/startseite/themen/beteiligungen/beteiligungsportfolio/beteiligungsportfolio-196603.html>

## Unternehmensauswahl im Überblick

■ **Land Niedersachsen (42 Unternehmen):** Alle Unternehmen mit Beteiligung des Landes Niedersachsen mit eigenem Aufsichtsgremium, Internetauftritt und Geschäftsbetrieb.

■ **Kommunale Unternehmen (30 Unternehmen):** Die Unternehmen wurden anhand von Größe (Beschäftigtenzahl) und Relevanz aus den oben genannten vier größten kommunalen Gebietskörperschaften von Niedersachsen ausgewählt.

■ **Privatwirtschaftliche Unternehmen (31 Unternehmen):** Die größten privatwirtschaftlichen Unternehmen aus Niedersachsen nach Beschäftigtenzahl.

## Unternehmen auf Landesebene (42)

■ Basis: Alle unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen laut dem neusten Beteiligungsbericht aus Niedersachsen.<sup>24</sup>

■ Es wurden alle inländischen Rechtsformen einbezogen.

■ Einbezogen wurden nur Unternehmen mit eigenem Aufsichtsgremium (sofern recherchierbar), eigener Homepage und Geschäftsbetrieb. Als Aufsichtsgremium werden auch Verwaltungsräte, Kuratorien oder Beiräte gewertet, wenn diese nach den Angaben die Aufgaben eines Aufsichtsgremiums erfüllen.

## Unternehmen der Kommunen (30)

■ Jeweils die größten Unternehmen der vier größten Kommunen von Niedersachsen, die über einen eigenen Geschäftsbetrieb (mehr als zwei hauptamtliche Mitarbeiter), ein Aufsichtsgremium sowie eine eigene Unternehmens-Homepage verfügen.

■ Die Unternehmensgröße wurde anhand der Zahl der Mitarbeitenden gemessen.

■ Beschränkung auf die Rechtsformen AG, GmbH, gGmbH, Anstalt des öffentlichen Rechts sowie Körperschaft des öffentlichen Rechts, aufgrund der Relevanz der Unternehmen nach Größe, der Vergleichbarkeit der Organstrukturen und des Studienrahmens.

■ Nicht aufgenommen wurden nach Ausschlusskriterien: Stiftungen, GmbH & Co. KG, Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen sowie Unternehmen, welche sich in Gründung oder in Liquidation befinden.

■ Öffentliche Banken sind in der Untersuchung integriert, wenn die aufgeführten Kriterien erfüllt sind. Dies trifft in der aktuellen Stichprobe auf die Sparkasse Osnabrück zu.

---

<sup>24</sup> Es handelt sich dabei um den Beteiligungsbericht 2021 von Niedersachsen (abrufbar am 09.03.2022 unter [https://www.mf.niedersachsen.de/download/178940/Beteiligungsbericht\\_2021.pdf](https://www.mf.niedersachsen.de/download/178940/Beteiligungsbericht_2021.pdf)). Auf der Internetseite des niedersächsischen Finanzministeriums wird ebenfalls das Beteiligungsportfolio veröffentlicht. Hier wird im Vergleich zum Beteiligungsbericht mit der Schieneninfrastruktur Ost-Niedersachsen GmbH ein zusätzliches Unternehmen aufgeführt. Dieses wurde aber nicht in der Stichprobe berücksichtigt, da das Land die Beteiligung erst am 01.01.2022 übernommen hat und kein Aufsichtsgremium zu finden ist.

## Vorgehensweise Datenerhebung

- Auswahl der Unternehmen, welche in dieser Studie befragt wurden, basierend auf den zuvor festgelegten und oben beschriebenen Kriterien.
- Anschreiben der Unternehmen mit der Bitte um Teilnahme an der Studie und Datenzulieferung. Stichtag für die Zusammensetzung der Organe war **1. Januar 2022**.
- Insgesamt haben sich 27 Unternehmen (**26,2** %) an der Studie beteiligt. Es zeigt sich hier eine große Streuung: Während sich **45,2** Prozent der **Unternehmen mit Beteiligung des Landes** an der Studie beteiligt haben, waren es bei den **kommunalen Unternehmen** nur **10 Prozent**.<sup>25</sup> Im Mittelfeld liegen die Unternehmen der **Privatwirtschaft** mit **16,1** Prozent.
- Einreichungsfrist für die Rückmeldungen war der **21. Februar 2022**. Darüber hinaus konnten letzte Rückmeldungen bis zum 28. Februar 2022 berücksichtigt werden.
- Recherche über die Zusammensetzung der Unternehmensorgane parallel zur Abfrage anhand aktueller, öffentlich verfügbarer Daten (Internetseiten der Unternehmen, Jahresabschlüsse, Beteiligungsberichte).

Für die Auswertung wurden die jeweils neuesten verfügbaren Datenquellen genutzt. Neben der Meldung der Unternehmen selbst sind dies insbesondere die Internetseiten der Unternehmen, die weitgehend den aktuellen Stand widerspiegeln. Für das Aufsichtsgremium und das Top-Managementorgan konnte so auf Grundlage dieser Datenquellen für den Großteil der Unternehmen die aktuelle Zusammensetzung ermittelt werden.

Von allen Unternehmen in dieser Studie gab es entweder eine Rückmeldung oder die relevanten Informationen wurden über öffentlich zugängliche Quellen recherchiert. Bei der Nachrecherche kann es vorkommen, dass Datenquellen, die sich widersprechen, konsolidiert werden müssen. Die dabei zu treffenden Entscheidungen zwischen den Quellen können zu Diskrepanzen führen. Insofern mangels anderer Quellen auf im Bundesanzeiger veröffentlichte Berichte zurückgegriffen werden musste, kann die Aktualität der Daten nicht vollständig gewährleistet werden.

Die Datenerhebung und Datenauswertung erfolgte durch die von FidAR beauftragte Kooperationspartnerin, Prof. Dr. Michèle Morner und das Team vom Wissenschaftlichen Institut für Unternehmensführung und Corporate Governance [wifucg].

Die Daten wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erhoben und dokumentiert. FidAR e. V. schließt jedoch jede Haftung für unrichtige oder unvollständige Daten aus.

---

<sup>25</sup> Für die kommunalen Unternehmen erfolgten einige Nachnominierungen. Diese Unternehmen konnten nicht mehr angeschrieben werden, die Datenerhebung erfolgte komplett durch eigene Recherche. Es handelt sich dabei um: Zoo Hannover gGmbH, KSG Hannover GmbH, Stadtbad Braunschweig Sport und Freizeit GmbH, GSG Oldenburg Bau- und Wohngesellschaft mbH, Großeitstelle für den Rettungsdienst und den Brandschutz im Oldenburger Land AöR, TGO Technologie- und Gründerzentrum Oldenburg GmbH, Zoo Osnabrück gGmbH, Klinikum Osnabrück Land GmbH. Ohne Einberechnung dieser nachnominierten Unternehmen liegt die Rücklaufquote der 22 angeschriebenen kommunalen Beteiligungen bei 13,6 Prozent.



## Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Artikel 3, Absatz 2

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

## Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. Soweit für den Aufsichtsrat bereits eine Quote nach § 96 Absatz 2 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen. (Aktiengesetz § 111, Absatz 5 (neu))

Der Vorstand von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. (Aktiengesetz § 76, Absatz 4 (neu))

## Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundsgremienbesetzungsgesetz – BGremBG)

### **§ 1 Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann.

### **§ 4 Vorgaben für Aufsichtsgremien**

(1) In einem Aufsichtsgremium müssen ab dem 1. Januar 2016 mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Stehen dem Bund insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zu, sind die Sätze 1 bis 3 nicht anzuwenden. [..]

(2) Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2018 die in Absatz 1 genannten Anteile auf 50 Prozent zu erhöhen. Steht dem Bund insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.

(3) Bei einer Unterschreitung der Vorgaben nach den Absätzen 1 und 2 ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unverzüglich zu unterrichten; die Unterschreitung ist zu begründen.

## **Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 01.01.2011**

Am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Das Gesetz modernisiert und verbessert die Bestimmungen des 16 Jahre alten Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 15.6.1994. Ziel des Gesetzes ist

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männer eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen (§1 Abs. 1 NGG).

Zur Durchsetzung der Ziele hat die öffentliche Verwaltung des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sowie der auf niedersächsischem Landesrecht beruhenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungend des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten Gleichstellungspläne zu erstellen, die die Beschäftigtenstruktur und ihre Ursachen analysieren und für einen Drei-Jahres-Zeitraum numerisch bezifferte Ziele für den Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit festschreiben. Nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ist den Beschäftigten der Dienststelle gegenüber Rechenschaft zu legen.

Über die Umsetzung der Gesetzesziele wacht die Gleichstellungsbeauftragte. Ihr Aufgabenkatalog ist erweitert worden, um die Mitwirkung bei Maßnahmen der Verwaltungsreform und des Personalabbaus. Sie hat nunmehr ein Initiativrecht zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist für Frauen und Männer Ansprechpartnerin für alle Aspekte der Gleichstellung.

## **Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen – Stand 01.03.2022**

Rz. 41/42: Bei den Vorschlägen zur Wahl oder Entsendung von Mitgliedern des Aufsichtsorgans ist darauf zu achten, dass dem Aufsichtsorgan nur Mitglieder angehören, die über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen und angesichts ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben eines Aufsichtsorganmitgliedes wahrzunehmen [...]. Vor jeder Wiederwahl prüft das vorschlagende Ressort, ob die oben genannten Voraussetzungen noch vorliegen. Die Entsendung der Mitglieder der Aufsichtsorgane soll Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigen.

Rz. 53: Bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen sollen Landesvertreterinnen und -vertreter darauf hinwirken, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern angestrebt wird und somit die Ziele des NGG unterstützt werden.

## **Public Corporate Governance Kodex des Bundes vom 16. September 2020**

5.2.2: [...] Das für die Bestellung der Geschäftsführung zuständige Unternehmensorgan soll bei der Zusammensetzung der Geschäftsführung auf Diversität, insbesondere auf das Erreichen der ggf. bestehenden gesetzlichen Quoten bzw. der freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele zur Zusammensetzung hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter achten. Die Auswahlentscheidung soll zusammen mit den dafür maßgeblichen Erwägungen nachvollziehbar dokumentiert werden.

5.5.2: Die Geschäftsführung soll [...] für ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern auf allen Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung [...] sorgen.

6.2.1: Das Überwachungsorgan soll so zusammengesetzt sein, [...] dass die ggf. bestehenden gesetzlichen Quoten bzw. freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele zur Zusammensetzung, insbesondere hinsichtlich der Qualifikation und der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter erreicht werden.

7.1: Geschäftsführung und Überwachungsorgan sollen jährlich über die Corporate Governance des Unternehmens berichten (Corporate Governance Bericht). [...] Der Corporate Governance Bericht soll auch eine Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen darunter und im Überwachungsorgan umfassen.

### **Deutscher Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019**

A - Grundsatz 3: Der Vorstand legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest.

A - Empfehlung A.1: Der Vorstand soll bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Diversität achten.

B - Grundsatz 9: Der Aufsichtsrat legt für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen fest.

### **Zweites Führungspositionen-Gesetz – FÜPoG II Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, BGBl vom 11. August 2021**

Art. 7.3 Besteht der Vorstand bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz [...] gilt, aus mehr als drei Personen, so muss mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands sein. Eine Bestellung eines Vorstandsmitglieds unter Verstoß gegen dieses Beteiligungsgebot ist nichtig.

Art. 10.5.2 Hat eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes mehr als zwei Geschäftsführer, muss mindestens ein Geschäftsführer eine Frau und mindestens ein Geschäftsführer ein Mann sein. Eine Bestellung eines Geschäftsführers unter Verstoß gegen das Beteiligungsgebot ist nichtig. Gilt das Beteiligungsgebot nach Satz 1, entfällt eine Pflicht zur Zielgrößensetzung für die Geschäftsführung.



FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V. ist eine überparteiliche, unabhängige, gemeinnützige und überregionale Initiative, die 2006 von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen wurde. FidAR strebt eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen und die Verbesserung der Unternehmenskontrolle an. Ziel der Initiative ist die paritätische Besetzung aller Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. FidAR verfolgt diese Ziele im engen Austausch mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und in Kooperation mit den relevanten Wirtschafts- und Frauenverbänden. FidAR ist ein Netzwerk für Frauen und Männer und hat über 1.100 Mitglieder, die wichtige Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Leben einnehmen.

Weiterführende Informationen zu FidAR unter [www.fidar.de](http://www.fidar.de).

## **Kontakt**

Monika Schulz-Strelow  
Projektleitung WoB-Indizes, Gründungspräsidentin  
Tel.: +49 (30) 887 14 47 13  
E-Mail: [monika.schulz-strelow@fidar.de](mailto:monika.schulz-strelow@fidar.de)

Elisabeth Kern  
Geschäftsführerin  
Tel.: +49 (30) 887 14 47 16  
E-Mail: [elisabeth.kern@fidar.de](mailto:elisabeth.kern@fidar.de)

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin  
Tel.: +49 (30) 887 14 47 16  
E-Mail: [info@fidar.de](mailto:info@fidar.de)

