

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

2023



FidAR
Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Gefördert durch:



**Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Arbeit, Gesundheit
und Gleichstellung**

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 Studien, Gründungspräsidentin – 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

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, Juli 2023

Women-on-Board-Index Niedersachsen 2023

Eine Studie von
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Grußwort	3
Vorwort	4
1. Wichtigste Ergebnisse / Executive Summary	7
2. Women-on-Board-Index Niedersachsen	11
Women-on-Board-Index Niedersachsen I	13
Women-on-Board-Index Niedersachsen II	16
3. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen in Niedersachsen	19
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien	20
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Anteilseignerseite	21
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite	22
Übersicht der 16 Unternehmen mit Frauen im Vorsitz des Aufsichtsgremiums	23
Frauenanteil in den Top-Managementorganen	24
Übersicht der 14 weiblichen Vorsitzenden im Top-Managementorgan	25
Women-on-Board-Index Niedersachsen – Mindestbeteiligungsgebot	26
4. Women-on-Board-Index Niedersachsen – 44 Landesbeteiligungen	27
Women-on-Board-Index Niedersachsen I – Landesbeteiligungen	27
Women-on-Board-Index Niedersachsen II – Landesbeteiligungen	29
5. Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der Landesbeteiligungen Niedersachsens	31
6. Zielgrößen für den Frauenanteil der 103 niedersächsischen Unternehmen	34
Zielgrößen für das Aufsichtsgremium der 103 niedersächsischen Unternehmen	35
Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den Landesbeteiligungen	36
Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den kommunalen und privatwirtschaftlichen Unternehmen	37
Zielgrößen für das Top-Managementorgan der 103 niedersächsischen Unternehmen	38
Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene der 103 niedersächsischen Unternehmen	39
Zielgrößen für das Top-Managementorgan sowie für die 1. und 2. Managementebene bei den Landesbeteiligungen	41
Zielgrößen für das Top-Managementorgan der kommunalen Beteiligungen und Unternehmen der Privatwirtschaft	43
Evaluation der definierten Zielgrößen	45
7. Führen in Teilzeit	47
8. (Public) Corporate Governance Kodizes und Gleichstellung	49
9. Fazit & Handlungsempfehlungen	53
Methodik	55
Gesetzliche Grundlagen	58
FidAR im Profil / Kontakt	61



Grußwort

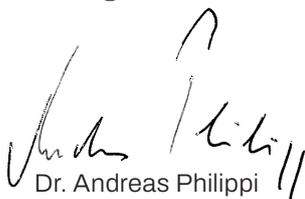
„Höher, weiter, besser“- das ist die Handlungsmaxime vieler Unternehmen. Doch dieser Anspruch darf nicht nur für die Bilanzen am Jahresende gelten, sondern sollte sich ebenfalls auf andere Aspekte der Unternehmensführung beziehen. So fördert eine verantwortungsvolle Unternehmensführung auch die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. Ein nachhaltiges „höher, weiter, besser“ bedeutet dann entsprechend auch höhere Frauenanteile in den Aufsichtsgremien und im Topmanagement. Doch damit ist es nicht getan, denn gleichberechtigte Teilhabe kann nicht mit der Erfüllung von Quoten „erledigt“ werden, sondern muss tagtäglich umgesetzt und gelebt werden.

Den aktuellen Status quo als Standortbestimmung niedersächsischer Unternehmen in puncto gleichberechtigte Führung und Aufsicht erfasst der zweite Women-on-Board-Index Niedersachsen 2023. Auch dieses Jahr haben wir für eine Auswahl niedersächsischer Landes- und Kommunalbeteiligungen sowie von Unternehmen der Privatwirtschaft wieder eine aussagekräftige Studie erstellen lassen.

Die vorliegenden Daten zeigen auf, welche niedersächsischen Unternehmen vorbildlich aufgestellt sind, welche sich im Vorjahresvergleich verbessern konnten und wo noch Frauen in den Führungsetagen fehlen. Auch die Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr konnten wir für die niedersächsischen Unternehmen darstellen und daraus teilweise sogar Rückschlüsse auf deren Unternehmenskultur ziehen. Insgesamt zeigen die Zahlen, dass Niedersachsen zwar auf dem Weg, aber noch weit von gleichberechtigter Teilhabe in Führung und Aufsicht seiner Unternehmen entfernt ist.

Das langfristige Ziel muss die paritätische Besetzung von Aufsichtsräten, Vorständen bzw. Geschäftsführung sein – sei es bei Unternehmen des Landes, der Kommunen oder der Privatwirtschaft. Dieses Ziel erreichen wir durch betriebliche Maßnahmen, durch die Schaffung von Commitment bei allen Verantwortlichen, durch den gesellschaftlichen Diskurs und auch durch rechtliche Regelungen. Insbesondere für den letzten Punkt sind wir als Landesregierung mitverantwortlich und in diesem Sinne arbeiten wir aktuell an der Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes. Mit dem Gesetz schaffen wir effektive Regelungen zur Verwirklichung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst.

Auch angesichts des überall spürbaren Fachkräftemangels muss es im Interesse aller Unternehmen sein, Frauen den Weg in die Führungsetagen zu ebnet und veraltete Rollenbilder abzulegen. Wir haben hier in Niedersachsen genügend bestens qualifizierte Frauen, die bereit sind, Führungsverantwortung zu übernehmen. Gleichstellung ist ein wesentlicher Schlüssel für eine zukunftsfähige Gesellschaft in Zeiten des Wandels. Deshalb wollen wir uns in Niedersachsen gemeinsam für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen und zusammen unser Bundesland besser, mutiger und paritätischer gestalten.



Dr. Andreas Philippi

Niedersächsischer Minister für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

Vorwort

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 hat FidAR e. V. über die Jahre erfolgreiche Instrumente geschaffen, um die Entwicklung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in deutschen Aufsichtsräten und in den obersten Führungsebenen zu dokumentieren und so für eine größtmögliche Transparenz zu sorgen. Mit dem Women-on-Board-Index Niedersachsen 2023 präsentiert FidAR zum zweiten Mal in Folge nun die Studie für Niedersachsen und zeichnet damit ein aktuelles Bild über den Stand gleichberechtigter Teilhabe in Führungs- und Aufsichtsgremien niedersächsischer Unternehmen. Dafür wurden die Frauenanteile im Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan von 103 niedersächsischen Unternehmen analysiert, indem die 44 Landesunternehmen, die 34 nach Beschäftigtenzahl größten privaten und 25 kommunale Unternehmen erfasst werden.

Insgesamt ist der Anteil von Frauen in den Aufsichtsgremien niedersächsischer Unternehmen zwar gestiegen, aber insbesondere bei den öffentlichen Unternehmen ist der Zuwachs sehr gering.¹ Mit 26,8 Prozent Frauen in den Aufsichtsgremien der Landesbeteiligungen und 27,7 Prozent bei den vertretenen kommunalen Unternehmen sind nur minimale Veränderungen zum Vorjahr festzustellen. In den privaten Unternehmen scheint sich hingegen die Entwicklung etwas zu beschleunigen: Binnen eines Jahres hat die Privatwirtschaft mit ihrem Frauenanteil von 28,2 Prozent in den Aufsichtsgremien die Unternehmen der öffentlichen Hand überholt.

Auch im Top-Management der öffentlichen Unternehmen sieht es nicht viel besser aus. Bei den 44 untersuchten Landesbeteiligungen ist der Frauenanteil auf 25,6 Prozent (2022: 27 %) gefallen; bei den kommunalen Unternehmen immerhin auf 27,3 Prozent (2022: 23,4 %) angestiegen. In der Privatwirtschaft wuchs der Frauenanteil im Top-Management auf 15,4 Prozent (2022: 12,4 %).

Kritisch hervorzuheben bleibt auch in diesem Jahr, wie intransparent die niedersächsischen Unternehmen bei der Angabe von Zielgrößen sind: Nur für 9,1 Prozent der Landesbeteiligungen liegen Angaben für Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bzw. das Top-Managementorgan vor, bei den kommunalen Unternehmen sind es 24 Prozent. Hier schneiden die Unternehmen der Privatwirtschaft eindeutig besser ab, obwohl sie nach wie vor noch viel zu häufig die Zielgröße Null festlegen.

Auch wenn die Ergebnisse insgesamt nicht zufriedenstellend sein können, zeigen der neue Koalitionsvertrag der rot-grünen Landesregierung „Sicher in Zeiten des Wandels“ sowie die im März 2023 vom Landtag für die Zukunft beschlossene Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes den klaren Willen, ein gesellschaftliches Umdenken zu fördern. Hiermit bekennt sich die niedersächsische Politik dazu, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen neben all den anderen politischen Herausforderungen der jüngsten Zeit auf der politischen Agenda steht und weiterhin stehen wird. Zugleich wird damit aber auch eingestanden, dass für die gleichberechtigte Teilhabe in Führungspositionen in Niedersachsen – sei es in der Wissenschaft, der Privatwirtschaft, der Politik oder im öffentlichen Dienst – noch viel zu tun ist. Das zeigen auch die Ergebnisse des Women-on-Board-Index Niedersachsen 2023.



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



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

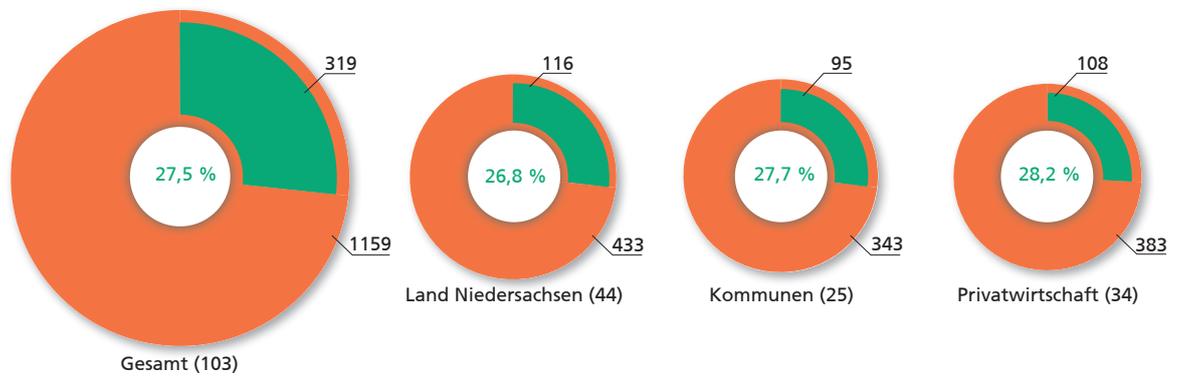
¹ Zu berücksichtigen ist, dass sich die Auswahl der Unternehmen für die Stichprobe im Vergleich zum Vorjahr geändert hat. So wurden nun die fünf größten Kommunen Niedersachsens berücksichtigt. Weitere Details zur Stichprobenselektion finden sich im Methodikkapitel.

1. Wichtigste Ergebnisse / Executive Summary

Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 103 größten niedersächsischen Unternehmen (Stand 01/2023)

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

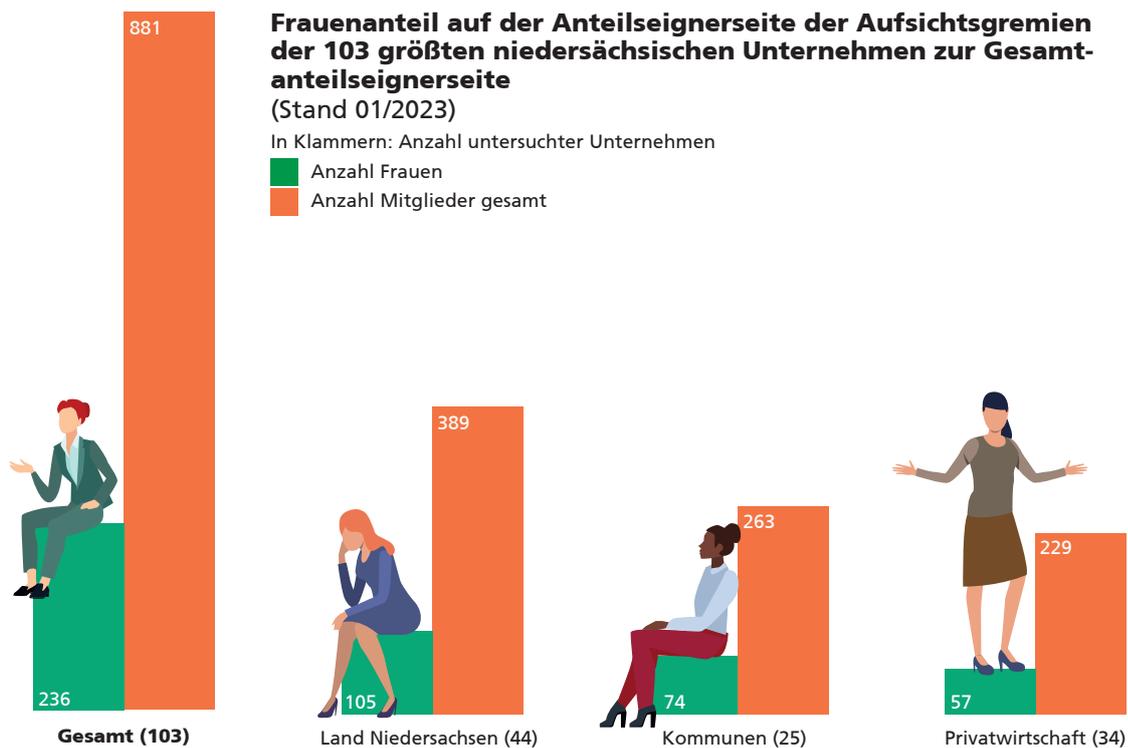
■ Anzahl Frauen
■ Anzahl Männer



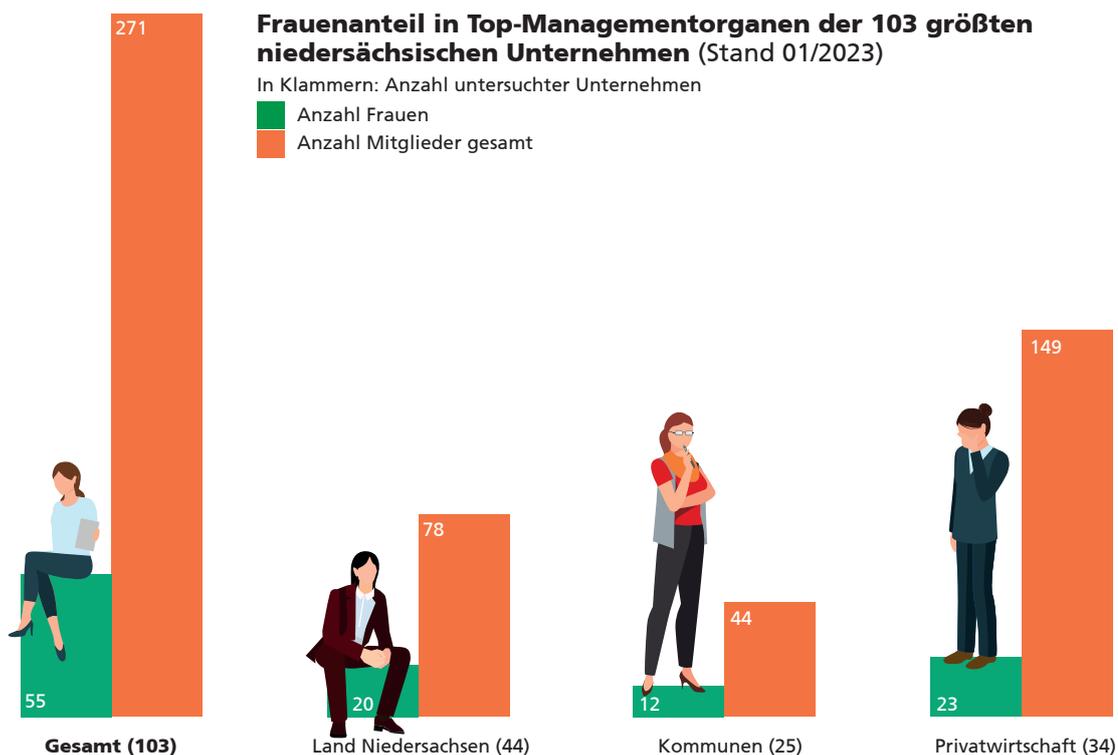
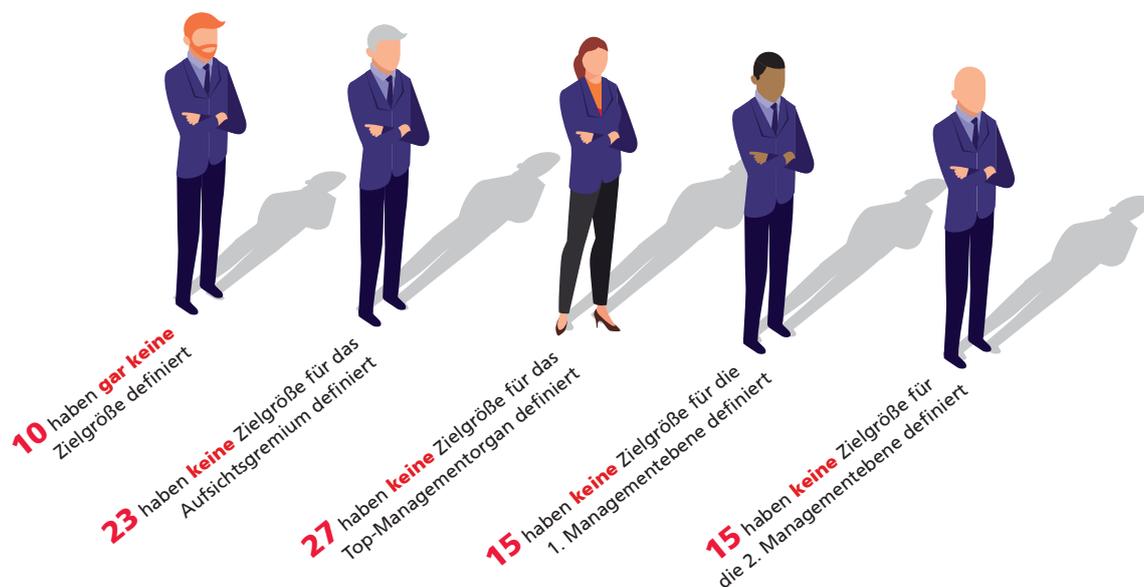
Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien der 103 größten niedersächsischen Unternehmen zur Gesamtanteilseignerseite (Stand 01/2023)

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

■ Anzahl Frauen
■ Anzahl Mitglieder gesamt



Anzahl der 44 börsennotierten oder mitbestimmten niedersächsischen Unternehmen, die zielgrößenpflichtig sind, aber **keine Zielgrößen für den jeweiligen Frauenanteil definiert haben** (Stand: 01/2023)



Ergebnisse für alle 103 untersuchten niedersächsischen Unternehmen

- ▶ Der **Frauenanteil in den Aufsichtsgremien** der 103 untersuchten Unternehmen des Landes Niedersachsen steigt geringfügig auf **27,5** Prozent (2022: 26,7 %).
- ▶ **21** (20,4 %) Unternehmen erreichen in den Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent (2022: 23). **8** dieser Unternehmen (7,8 %) haben in den Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von 50 Prozent oder höher (2022: 12).
- ▶ **9** Unternehmen (8,7 %) haben ein **frauenfreies Aufsichtsgremium** (2022: 12).
- ▶ Der **Frauenanteil in den Top-Managementorganen** der 103 untersuchten Unternehmen des Landes Niedersachsen steigt auf **20,3** Prozent (2022: 18,6 %).
- ▶ **9** Unternehmen (8,7 %) haben ein vollständig mit Frauen besetztes Top-Managementorgan.
- ▶ **7** Unternehmen haben eine frauenfreie Führungsetage, also weder Frauen im Aufsichtsgremium noch im Top-Managementorgan (2022: 9 Unternehmen).

Ergebnisse für 44 niedersächsische Landesbeteiligungen und 25 kommunale Beteiligungen Niedersachsens

- ▶ Der **Frauenanteil in den Aufsichtsgremien** der 44 untersuchten öffentlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen liegt bei **26,8** Prozent (2022: 26,9 %), in den 25 untersuchten Unternehmen niedersächsischer Kommunen bei **27,7** Prozent (2022: 27,1 %).
- ▶ **11** (26,2 %) Landesunternehmen erreichen in den Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent, bei den kommunalen Unternehmen sind es **5** (wie 2022).² In **6** dieser Landesunternehmen (14,3 %) liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bei mindestens 50 Prozent. **Kein** kommunales Unternehmen erreicht einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent im Aufsichtsrat (2022: 2).
- ▶ **1** Landesunternehmen (4,5 %) hat ein frauenfreies Aufsichtsgremium – bei den Kommunen ist in jedem Aufsichtsgremium mindestens eine Frau vertreten (2022: 1 kommunales Unternehmen).
- ▶ Der Anteil der Frauen auf Anteilseignerseite in den Aufsichtsgremien liegt bei **26,9** Prozent (2022: 25,9 %); Kommunen: **28,1** Prozent (2022: 27,2 %).
- ▶ Der Anteil der Frauen auf Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsgremien beträgt **25** Prozent (2022: 27,9 %); Kommunen: **26,3** Prozent (2022: 23,8 %).
- ▶ **Keine** Landesbeteiligung und auch **kein** kommunales Unternehmen haben eine **komplett frauenfreie Führungsetage** (Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan).
- ▶ Der **Frauenanteil in Top-Managementorganen** der 44 untersuchten öffentlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen liegt bei **25,6** Prozent (2022: 27 %), bei den kommunalen Unternehmen sind es **27,3** Prozent (2022: 23,4 %).
- ▶ Der **Frauenanteil in der ersten Managementebene** unterhalb des Top-Managementorgans liegt durchschnittlich bei **22,3** Prozent (2022: 23,8 %), bei den kommunalen Unternehmen sind es **37,1** Prozent (2022: 23,6 %), **in der zweiten Managementebene** liegt er bei **22,2** Prozent (2022: 23,6 %), bei den kommunalen Unternehmen sind es **30,8** Prozent (2022: 17,1 %).

² Zu berücksichtigen ist, dass sich die Auswahl der Unternehmen für die Stichprobe im Vergleich zum Vorjahr geändert hat. So wurden nun die fünf größten Kommunen Niedersachsens berücksichtigt. Weitere Details zur Stichprobenselektion im Methodikkapitel.

► Der **Frauenanteil** unter den Beschäftigten **insgesamt** der untersuchten Landesbeteiligungen liegt bei **50,9** Prozent (2022: 53,3 %), bei den kommunalen Unternehmen sind es **43,7** Prozent (2022: 25,3 %).³

► Im **Vergleich der Ministerien** des Landes Niedersachsen, die die Fachaufsicht über die Landesbeteiligungen innehaben, belegt das Ministerium für Wissenschaft und Kultur mit deutlichem Abstand den Spitzenplatz. Dessen 11 Unternehmen liegen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von **41,2** Prozent im Aufsichtsgremium (2022: 42,7 %) und **42** Prozent im Top-Managementorgan (2022: 47 %) weit über dem Gesamtdurchschnitt der 44 untersuchten Landesbeteiligungen.

Ergebnisse für die 34 Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft

► Der **Frauenanteil in den Aufsichtsgremien** der 34 untersuchten Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft beträgt **28,2** Prozent (2022: 25,9 %).

► **5** (14,7 %) Unternehmen erreichen in ihren Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent (2022: 7). In **2** dieser Unternehmen (8,8 %) liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bei 50 Prozent oder höher (2022: 4).

► **8** Unternehmen (20,5 %) haben **keine Frauen** im Aufsichtsgremium (2022: 10).

► Der Anteil der Frauen auf Anteilseignerseite in den Aufsichtsgremien liegt bei **24,9** Prozent (2022: 19,7 %).

► Der Anteil der Frauen auf Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsgremien beträgt **33,1** Prozent (2022: 37,2 %).

► **7** Unternehmen haben eine **komplett frauenfreie Führungsetage** (Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan; 2022: 8).

► Der **Frauenanteil in Top-Managementorganen** der 34 untersuchten Unternehmen der Privatwirtschaft ist auf **15,4** Prozent gestiegen (2022: 12,4 %).

► Der **Frauenanteil in der ersten Managementebene** unterhalb des Top-Managementorgans liegt durchschnittlich bei **16,1** Prozent (2022: 24,1 %), **in der zweiten Managementebene** bei **20,8** Prozent (2022: 17,6 %).

► Der **Frauenanteil** unter den Beschäftigten **insgesamt** der untersuchten Unternehmen der Privatwirtschaft liegt bei **33,8** Prozent (2022: 37,9 %).

► **18** Unternehmen haben ein **komplett frauenfreies Top-Managementorgan** (2022: 17).

³ Die starke Steigerung bei den kommunalen Unternehmen ist u.a. auch auf die Änderung der Stichprobe zurückzuführen (siehe Methodik-Teil).

Ergebnisse zu den Zielgrößen – alle 103 untersuchten, niedersächsischen Unternehmen

- ▶ **44** der 103 untersuchten Unternehmen unterliegen der Mitbestimmung oder sind börsennotiert und müssen **Zielgrößen** für das Aufsichtsgremium, Top-Managementorgan und die zwei obersten Managementebenen festlegen (2022: 46).
- ▶ Von den **44** zielgrößenpflichtigen Unternehmen haben **34** (77,3 %) mindestens eine Zielgröße definiert (2022: 58,7 %); davon **21** (47,7 %) für das Aufsichtsgremium (2022: 50 %), **17** (38,6 %) für das Top-Managementorgan (2022: 43,5 %) und **29** (65,9 %) für die 1. und 2. Managementebene (2022: 50 %).
- ▶ Relativ am häufigsten wurden Zielgrößen bei den Unternehmen der Privatwirtschaft definiert, wo **14** der 34 untersuchten Unternehmen (41,8 %) eine **Zielgröße für das Aufsichtsgremium** festgelegt haben (2022: 13 von 31 Unternehmen). Bei den 44 untersuchten öffentlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen liegt lediglich für **4** (9,1 %) Unternehmen (2022: 9,5 %) eine Zielgröße für das Aufsichtsgremium vor, bei den kommunalen Unternehmen haben **6** (24 %) Unternehmen Zielgrößen festgelegt (2022: 20 %).
- ▶ Auch bei der Festlegung von **Zielgrößen für das Top-Managementorgan** liegen die 44 untersuchten öffentlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen mit **4** (9,1 %) Unternehmen (2022: 3; 7,1 %) hinter den **6** (24 %) kommunalen Unternehmen (2022: 20 %) und deutlich hinter den Unternehmen der Privatwirtschaft mit **11** (32,4 %) Unternehmen (2022: 11; 35,5 %).
- ▶ Die 44 untersuchten öffentlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen sind lediglich bei den Angaben von **Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene** nicht auf dem letzten Platz, da **10** Unternehmen (22,7 %) eine Zielgröße definiert haben (2022: 9). **6** (17,7 %) privatwirtschaftliche und nur **2** (8 %) kommunale Unternehmen geben ebenfalls hierzu Zielgrößen an (2022: 13 privatwirtschaftliche Unternehmen und 3 kommunale).

2. Women-on-Board-Index Niedersachsen

Die Rankings des Wob-Index Niedersachsen basieren auf dem prozentualen Anteil der Frauen in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der ausgewählten niedersächsischen Unternehmen. Es wurden dafür die nach Beschäftigtenzahl größten öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen Niedersachsens ausgewählt:

- » Auf Landesebene wurden 44 Beteiligungen des Landes Niedersachsen untersucht, die über ein Aufsichtsgremium, eine Homepage und einen eigenen Geschäftsbetrieb verfügen.
- » Auf kommunaler Ebene wurden 25 nach Beschäftigtenzahl bedeutende kommunale Unternehmen der fünf einwohnerstärksten niedersächsischen Kommunen Hannover, Braunschweig, Oldenburg, Osnabrück und Wolfsburg für das Ranking ausgewählt.⁴
- » Für die Privatwirtschaft wurden die nach Beschäftigtenzahl größten 34 Unternehmen mit Sitz in Niedersachsen erfasst, die über ein Aufsichtsgremium verfügen, börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen und damit unter die Zielgrößenpflicht fallen.

Gesamtrankings für alle 103 niedersächsischen Unternehmen

Der Women-on-Board-Index Niedersachsen enthält Rankings der 103 nach Beschäftigtenzahl bedeutendsten öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen Niedersachsens, sortiert nach dem kumulierten Wert des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen mit Stichtag 01.01.2023. Die Studie umfasst folgende Rankings:

- » Women-on-Board-Index Niedersachsen I: Landesbeteiligungen, kommunale Beteiligungen und Privatwirtschaft (Frauenanteil Aufsichtsgremien)
Dieses Ranking setzt sich aus dem prozentualen Anteil der Frauen in den Aufsichtsgremien, gemessen an der Gesamtzahl der Gremienmitglieder, zusammen.
- » Women-on-Board-Index Niedersachsen II: Landesbeteiligungen, kommunale Beteiligungen und Privatwirtschaft (Frauenanteil Aufsichtsgremien / Top-Managementorgane)
Dieses Ranking wird gebildet aus dem kumulierten Wert des Frauenanteils im Aufsichtsgremium und im Top-Managementorgan.

Einzelrankings für 44 niedersächsische Unternehmen mit Landesbeteiligung

Um genauer zwischen den einzelnen Ebenen zu differenzieren, beinhaltet diese Studie analog zum Gesamtranking auch Einzelrankings für die Unternehmen mit Landesbeteiligung, die über ein Aufsichtsgremium sowie über eine Homepage und einen eigenen Geschäftsbetrieb verfügen (Stichtag 01.01.2023):

- » Women-on-Board-Index Niedersachsen I: 44 niedersächsische Landesbeteiligungen (Frauenanteil Aufsichtsgremien)
Der Women-on-Board-Index Niedersachsen I Land bildet sich aus dem prozentualen Anteil der Frauen im Aufsichtsgremium der Unternehmen mit Beteiligung des Landes Niedersachsen.

⁴ Die im Ranking aufgeführten Unternehmen aus Bremen sind Beteiligungen des Landes Niedersachsen.

▶ Women-on-Board-Index Niedersachsen II: 44 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.

Women-on-Board-Index Niedersachsen I

Landesbeteiligungen / Kommunale Beteiligungen / Privatwirtschaft

(Frauenanteil in den Aufsichtsgremien)

(Stand 01.01.2023)

Position 01.01.2023	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % 2022	Veränderung zum Stand 01.01.2022
1	Privatwirtschaft	CEWE Stiftung & Co. KGaA	12	8	66,67	58,33	(+) 8,33
1	Niedersachsen	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	66,67	gleich
3	Niedersachsen	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	7	63,64	63,64	gleich
4	Niedersachsen	Leibniz-Institut DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	5	3	60,00	60,00	gleich
4	Niedersachsen	Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	60,00	gleich
4	Niedersachsen	SINON Schieneninfrastruktur Ost-Niedersachsen GmbH	5	3	60,00	-	NEU
7	Privatwirtschaft	Hannover Rück SE	9	5	55,56	55,56	gleich
8	Niedersachsen	Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
9	Kommune	Neuland Wohnungsgesellschaft mbH	11	5	45,45	-	NEU
9	Kommune	Verkehr und Wasser GmbH	11	5	45,45	27,27	(+) 18,18
11	Privatwirtschaft	Avacon AG	20	9	45,00	40,00	(+) 5,00
11	Kommune	Klinikum Region Hannover GmbH	20	9	45,00	45,00	gleich
11	Privatwirtschaft	TUI AG	20	9	45,00	40,00	(+) 5,00
14	Kommune	Klinikum Oldenburg AöR	9	4	44,44	44,44	gleich
15	Niedersachsen	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	7	3	42,86	42,86	gleich
16	Privatwirtschaft	Sartorius AG	12	5	41,67	41,67	gleich
16	Kommune	Wolfsburger Abfallwirtschaft und Straßenreinigung - Kommunale Anstalt des öffentlichen Rechts	12	5	41,67	-	NEU
18	Niedersachsen	Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	2	40,00	60,00	(-) 20,00
18	Niedersachsen	IdeenExpo GmbH	10	4	40,00	40,00	gleich
18	Niedersachsen	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	40,00	gleich
18	Niedersachsen	TourismusMarketing Niedersachsen GmbH, Hannover	5	2	40,00	42,86	(-) 2,86
22	Kommune	Sparkasse CE-GF-WOB	18	7	38,89	-	NEU
23	Niedersachsen	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	5	38,46	46,15	(-) 7,69
23	Niedersachsen	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46	38,46	gleich
25	Niedersachsen	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	17	6	35,29	35,29	gleich
26	Privatwirtschaft	TÜV NORD Gruppe	20	7	35,00	25,00	(+) 10,00
26	Kommune	ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG	20	7	35,00	35,00	gleich
26	Privatwirtschaft	Volkswagen AG	20	7	35,00	35,00	gleich
29	Privatwirtschaft	Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	6	2	33,33	-	NEU
29	Kommune	Braunschweiger Verkehrs-GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
29	Privatwirtschaft	Delticom AG	3	1	33,33	-	NEU
29	Niedersachsen	Deutsche Management-Akademie Niedersachsen gGmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
29	Privatwirtschaft	EnviTec Biogas AG	3	1	33,33	-	NEU
29	Niedersachsen	InphA GmbH – Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik	6	2	33,33	33,33	gleich
29	Kommune	Klinikum Osnabrück GmbH	12	4	33,33	30,77	(+) 2,56
29	Privatwirtschaft	KWS SAAT SE & Co. KGaA	6	2	33,33	50,00	(-) 16,67
29	Niedersachsen	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	2	33,33	16,67	(+) 16,67
29	Niedersachsen	Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33	33,33	gleich
29	Privatwirtschaft	Salzgitter AG	21	7	33,33	28,57	(+) 4,76
29	Kommune	Städtisches Klinikum Braunschweig gGmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
29	Privatwirtschaft	Symrise AG	12	4	33,33	33,33	gleich
29	Privatwirtschaft	Viscom AG	3	1	33,33	-	NEU
29	Kommune	Volkshochschule Braunschweig GmbH	6	2	33,33	50,00	(-) 16,67
29	Kommune	Zoo Osnabrück gGmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
45	Privatwirtschaft	Talanx AG	16	5	31,25	31,25	gleich

Position 01.01.2023 Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % 2022	Veränderung zum Stand 01.01.2022
46 Privatwirtschaft	AGRAVIS Raiffeisen AG	20	6	30,00	20,00	(+) 10,00
46 Privatwirtschaft	Continental AG	20	6	30,00	30,00	gleich
46 Privatwirtschaft	Ottobock SE & Co. KGaA	10	3	30,00	50,00	(-) 20,00
49 Niedersachsen	Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	17	5	29,41	29,41	gleich
50 Niedersachsen	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
50 Niedersachsen	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
50 Kommune	Kraftverkehr Mundstock GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
50 Privatwirtschaft	PNE AG	7	2	28,57	-	NEU
54 Niedersachsen	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78	27,78	gleich
54 Kommune	Sparkasse Osnabrück	18	5	27,78	27,78	gleich
56 Privatwirtschaft	Nordzucker AG	15	4	26,67	20,00	(+) 6,67
56 Kommune	Regiobus Hannover GmbH	15	4	26,67	26,67	gleich
58 Niedersachsen	Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG	4	1	25,00	25,00	gleich
58 Niedersachsen	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	2	25,00	37,50	(-) 12,50
58 Niedersachsen	Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	12	3	25,00	25,00	gleich
58 Niedersachsen	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	2	25,00	25,00	gleich
58 Niedersachsen	JWP GmbH	4	1	25,00	-	NEU
58 Niedersachsen	Medical Park Hannover GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
58 Kommune	Wolfsburg AG	20	5	25,00	-	NEU
65 Kommune	Städtische Bühnen Osnabrück gGmbH	18	4	22,22	22,22	gleich
66 Kommune	energycity AG	20	4	20,00	20,00	gleich
66 Privatwirtschaft	Faurecia Automotive GmbH	20	4	20,00	20,00	gleich
66 Kommune	Stadtwerke Osnabrück AG	15	3	20,00	20,00	gleich
66 Niedersachsen	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	20,00	gleich
66 Kommune	Zoo Hannover gGmbH	15	3	20,00	20,00	gleich
71 Niedersachsen	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	7	18,92	18,92	gleich
72 Niedersachsen	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	16	3	18,75	18,75	gleich
72 Privatwirtschaft	J. Bünting Beteiligungs AG	16	3	18,75	-	NEU
74 Privatwirtschaft	Einbecker Brauhaus AG	6	1	16,67	-	NEU
74 Niedersachsen	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
76 Kommune	GSG Oldenburg Bau- und Wohnungsgesellschaft mbH	19	3	15,79	15,79	gleich
77 Privatwirtschaft	Georgsmarienhütte Holding GmbH	13	2	15,38	15,38	gleich
78 Privatwirtschaft	EWE AG	20	3	15,00	15,79	(-) 0,79
79 Niedersachsen	Dataport, AöR	8	1	12,50	12,50	gleich
79 Niedersachsen	JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co.KG	8	1	12,50	12,50	gleich
79 Niedersachsen	JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	1	12,50	12,50	gleich
79 Niedersachsen	nordmedia – Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	1	12,50	12,50	gleich
79 Niedersachsen	Porzellanmanufaktur Fürstenberg GmbH	8	1	12,50	12,50	gleich
79 Kommune	TGO Technologie- und Gründerzentrum Oldenburg GmbH	8	1	12,50	0,00	(+) 12,50
85 Niedersachsen	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	1	11,11	11,11	gleich
85 Privatwirtschaft	Oldenburgische Landesbank AG	9	1	11,11	16,67	(-) 5,56
87 Niedersachsen	GovConnect GmbH	10	1	10,00	10,00	gleich
87 Kommune	ITEBO Informationstechnologie Emsland Bentheim Osnabrück GmbH	10	1	10,00	10,00	gleich
87 Niedersachsen	Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	10	1	10,00	9,09	(+) 0,91
90 Niedersachsen	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	1	8,33	8,33	gleich
91 Niedersachsen	Niedersächsische Landesforsten AöR	13	1	7,69	7,69	gleich
92 Kommune	Großleitstelle für den Rettungsdienst und den Brandschutz im Oldenburger Land AöR	14	1	7,14	7,14	gleich

Position 01.01.2023	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % 2022	Veränderung zum Stand 01.01.2022
93	Kommune	Stadtwerke Wolfsburg AG	15	1	6,67	-	NEU
94	Niedersachsen	Deutsche Messe AG	21	1	4,76	4,76	gleich
95	Privatwirtschaft	artec technologies AG	3	0	0,00	-	NEU
95	Privatwirtschaft	expert SE	6	0	0,00	-	NEU
95	Privatwirtschaft	GP Günter Papenburg AG	5	0	0,00	0,00	gleich
95	Privatwirtschaft	hagebau Handelsgesellschaft für Baustoffe mbH & Co. KG	11	0	0,00	-	NEU
95	Privatwirtschaft	Hellmann Worldwide Logistics SE & Co. KG	7	0	0,00	0,00	gleich
95	Niedersachsen	Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH	4	0	0,00	0,00	gleich
95	Privatwirtschaft	Lenze SE	6	0	0,00	0,00	gleich
95	Privatwirtschaft	LPKF Laser & Electronics SE	3	0	0,00	25,00	(-) 25,00
95	Privatwirtschaft	Q1 Energie AG	3	0	0,00	-	NEU
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 103 Unternehmen):			1159	319	27,52	26,68	(+) 0,84

Women-on-Board-Index Niedersachsen II

Landesbeteiligungen / Kommunale Beteiligungen / Privatwirtschaft

(Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen)

(Stand 01.01.2023)

Position 01.01.2023	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 %	WoB-Index NDS in % 2022	Veränderung zum Stand 01.01.2022
1	Niedersachsen	TourismusMarketing Niedersachsen GmbH, Hannover	5	2	40,00	1	1	100,00	70,00	71,43	(-) 1,43
2	Kommune	ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG	20	7	35,00	3	3	100,00	67,50	67,50	gleich
3	Niedersachsen	InphA GmbH – Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik	6	2	33,33	1	1	100,00	66,67	66,67	gleich
4	Niedersachsen	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	7	63,64	3	2	66,67	65,15	65,15	gleich
5	Niedersachsen	Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	17	5	29,41	1	1	100,00	64,71	14,71	(+) 50,00
6	Niedersachsen	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	1	1	100,00	64,29	64,29	gleich
7	Kommune	Regiobus Hannover GmbH	15	4	26,67	3	3	100,00	63,33	63,33	gleich
8	Niedersachsen	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	2	1	50,00	58,33	58,33	gleich
9	Niedersachsen	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	1	11,11	1	1	100,00	55,56	55,56	gleich
10	Niedersachsen	GovConnect GmbH	10	1	10,00	1	1	100,00	55,00	55,00	gleich
10	Niedersachsen	Leibniz-Institut DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	5	3	60,00	2	1	50,00	55,00	55,00	gleich
12	Niedersachsen	Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH	4	0	0,00	1	1	100,00	50,00	50,00	gleich
13	Kommune	Neuland Wohnungsgesellschaft mbH	11	5	45,45	2	1	50,00	47,73	-	NEU
14	Privatwirtschaft	CEWE Stiftung & Co. KGaA	12	8	66,67	7	2	28,57	47,62	36,31	(+) 11,31
15	Kommune	Klinikum Oldenburg AöR	9	4	44,44	2	1	50,00	47,22	47,22	gleich
16	Niedersachsen	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46	2	1	50,00	44,23	44,23	gleich
17	Niedersachsen	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	2	33,33	2	1	50,00	41,67	58,33	(-) 16,67
17	Kommune	Volkshochschule Braunschweig GmbH	6	2	33,33	2	1	50,00	41,67	25,00	(+) 16,67
19	Privatwirtschaft	Hannover Rück SE	9	5	55,56	8	2	25,00	40,28	34,92	(+) 5,36
20	Privatwirtschaft	Avacon AG	20	9	45,00	3	1	33,33	39,17	36,67	(+) 2,50
20	Kommune	Klinikum Region Hannover GmbH	20	9	45,00	3	1	33,33	39,17	39,17	gleich
22	Niedersachsen	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	2	25,00	2	1	50,00	37,50	43,75	(-) 6,25
23	Niedersachsen	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	16	3	18,75	2	1	50,00	34,38	34,38	gleich
24	Privatwirtschaft	TÜV NORD Gruppe	20	7	35,00	3	1	33,33	34,17	29,17	(+) 5,00
25	Privatwirtschaft	TUI AG	20	9	45,00	5	1	20,00	32,50	28,33	(+) 4,17
26	Privatwirtschaft	Sartorius AG	12	5	41,67	5	1	20,00	30,83	20,83	(+) 10,00
27	Kommune	Sparkasse Osnabrück	18	5	27,78	3	1	33,33	30,56	30,56	gleich
28	Niedersachsen	Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	1	0	0,00	30,00	30,00	gleich
28	Niedersachsen	SInON Schieneninfrastruktur Ost-Niedersachsen GmbH	5	3	60,00	2	0	0,00	30,00	-	NEU
30	Niedersachsen	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	7	18,92	5	2	40,00	29,46	29,46	gleich
31	Privatwirtschaft	Continental AG	20	6	30,00	7	2	28,57	29,29	35,00	(-) 5,71
32	Privatwirtschaft	KWS SAAT SE & Co. KGaA	6	2	33,33	4	1	25,00	29,17	35,00	(-) 5,83
33	Niedersachsen	Deutsche Messe AG	21	1	4,76	2	1	50,00	27,38	2,38	(+) 25,00
34	Kommune	enercity AG	20	4	20,00	3	1	33,33	26,67	26,67	gleich
34	Privatwirtschaft	Symrise AG	12	4	33,33	5	1	20,00	26,67	16,67	(+) 10,00
36	Privatwirtschaft	GP Günter Papenburg AG	5	0	0,00	4	2	50,00	25,00	25,00	gleich
36	Niedersachsen	Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	3	50,00	2	0	0,00	25,00	25,00	gleich
38	Privatwirtschaft	Einbecker Brauhaus AG	6	1	16,67	3	1	33,33	25,00	-	NEU
39	Privatwirtschaft	Georgsmarienhütte Holding GmbH	13	2	15,38	12	4	33,33	24,36	20,19	(+) 4,17
40	Privatwirtschaft	Volkswagen AG	20	7	35,00	9	1	11,11	23,06	23,75	(-) 0,69
41	Privatwirtschaft	Talanx AG	16	5	31,25	7	1	14,29	22,77	15,63	(+) 7,14
42	Kommune	Verkehr und Wasser GmbH	11	5	45,45	1	0	0,00	22,73	13,64	(+) 9,09

Position 01.01.2023	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 %	WoB-Index NDS in % 2022	Veränderung zum Stand 01.01.2022
43	Niedersachsen	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	7	3	42,86	2	0	0,00	21,43	21,43	gleich
44	Niedersachsen	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78	7	1	14,29	21,03	23,89	(-) 2,86
45	Kommune	Wolfsburger Abfallwirtschaft und Straßenreinigung - Kommunale Anstalt des öffentlichen Rechts	12	5	41,67	1	0	0,00	20,83	-	NEU
46	Niedersachsen	Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	2	40,00	1	0	0,00	20,00	30,00	(-) 10,00
46	Niedersachsen	IdeenExpo GmbH	10	4	40,00	1	0	0,00	20,00	20,00	gleich
46	Niedersachsen	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	2	0	0,00	20,00	20,00	gleich
49	Kommune	Sparkasse CE-GF-WOB	18	7	38,89	3	0	0,00	19,44	-	NEU
50	Niedersachsen	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	5	38,46	2	0	0,00	19,23	48,08	(-) 28,85
51	Niedersachsen	Dataport, AöR	8	1	12,50	4	1	25,00	18,75	6,25	(+) 12,50
52	Privatwirtschaft	Faurecia Automotive GmbH	20	4	20,00	6	1	16,67	18,33	18,33	gleich
53	Niedersachsen	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	17	6	35,29	2	0	0,00	17,65	17,65	gleich
54	Privatwirtschaft	EWE AG	20	3	15,00	5	1	20,00	17,50	17,89	(-) 0,39
55	Privatwirtschaft	Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	6	2	33,33	2	0	0,00	16,67	-	NEU
55	Kommune	Braunschweiger Verkehrs-GmbH	12	4	33,33	1	0	0,00	16,67	16,67	gleich
55	Privatwirtschaft	Delticom AG	3	1	33,33	5	0	0,00	16,67	-	NEU
55	Niedersachsen	Deutsche Management-Akademie Niedersachsen gGmbH	12	4	33,33	1	0	0,00	16,67	16,67	gleich
55	Privatwirtschaft	Envitec Biogas AG	3	1	33,33	3	0	0,00	16,67	-	NEU
55	Kommune	Klinikum Osnabrück GmbH	12	4	33,33	2	0	0,00	16,67	15,38	(+) 1,28
55	Niedersachsen	Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33	1	0	0,00	16,67	16,67	gleich
55	Privatwirtschaft	Salzgitter AG	21	7	33,33	3	0	0,00	16,67	14,29	(+) 2,38
55	Kommune	Städtisches Klinikum Braunschweig gGmbH	9	3	33,33	1	0	0,00	16,67	16,67	gleich
55	Privatwirtschaft	Viscom AG	3	1	33,33	3	0	0,00	16,67	-	NEU
55	Kommune	Zoo Osnabrück gGmbH	9	3	33,33	1	0	0,00	16,67	16,67	gleich
66	Privatwirtschaft	AGRAVIS Raiffeisen AG	20	6	30,00	4	0	0,00	15,00	10,00	(+) 5,00
66	Privatwirtschaft	Ottobock SE & Co. KGaA	10	3	30,00	4	0	0,00	15,00	33,33	(-) 18,33
68	Niedersachsen	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57	1	0	0,00	14,29	14,29	gleich
68	Kommune	Kraftverkehr Mundstock GmbH	7	2	28,57	1	0	0,00	14,29	14,29	gleich
68	Privatwirtschaft	PNE AG	7	2	28,57	2	0	0,00	14,29	-	NEU
71	Privatwirtschaft	Nordzucker AG	15	4	26,67	3	0	0,00	13,33	10,00	(+) 3,33
72	Niedersachsen	Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50	12,50	gleich
72	Niedersachsen	Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	12	3	25,00	2	0	0,00	12,50	12,50	gleich
72	Niedersachsen	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	2	25,00	2	0	0,00	12,50	12,50	gleich
72	Niedersachsen	JWP GmbH	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50	-	NEU
72	Niedersachsen	Medical Park Hannover GmbH	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50	12,50	gleich
72	Kommune	Wolfsburg AG	20	5	25,00	2	0	0,00	12,50	-	NEU
78	Kommune	Städtische Bühnen Osnabrück gGmbH	18	4	22,22	2	0	0,00	11,11	11,11	gleich
79	Kommune	Stadtwerke Osnabrück AG	15	3	20,00	2	0	0,00	10,00	10,00	gleich
79	Niedersachsen	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	2	0	0,00	10,00	10,00	gleich
79	Kommune	Zoo Hannover gGmbH	15	3	20,00	1	0	0,00	10,00	10,00	gleich
82	Privatwirtschaft	J. Bunting Beteiligungs AG	16	3	18,75	2	0	0,00	9,38	-	NEU
83	Niedersachsen	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	6	1	16,67	2	0	0,00	8,33	8,33	gleich
84	Kommune	GSG Oldenburg Bau- und Wohnungsgesellschaft mbH	19	3	15,79	1	0	0,00	7,89	7,89	gleich
85	Niedersachsen	JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co.KG	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25	6,25	gleich
85	Niedersachsen	JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25	6,25	gleich
85	Niedersachsen	nordmedia – Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25	6,25	gleich

Position 01.01.2023	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 %	WoB-Index NDS in % 2022	Veränderung zum Stand 01.01.2022
85	Niedersachsen	Porzellanmanufaktur Fürstenberg GmbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25	6,25	gleich
85	Kommune	TGO Technologie- und Gründerzentrum Oldenburg GmbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25	0,00	(+) 6,25
90	Privatwirtschaft	Oldenburgische Landesbank AG	9	1	11,11	6	0	0,00	5,56	8,33	(-) 2,78
91	Kommune	ITEBO Informationstechnologie Emsland Bentheim Osnabrück GmbH	10	1	10,00	1	0	0,00	5,00	5,00	gleich
91	Niedersachsen	Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	10	1	10,00	2	0	0,00	5,00	4,55	(+) 0,45
93	Niedersachsen	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	1	8,33	1	0	0,00	4,17	4,17	gleich
94	Niedersachsen	Niedersächsische Landesforsten AöR	13	1	7,69	2	0	0,00	3,85	3,85	gleich
95	Kommune	Großleitstelle für den Rettungsdienst und den Brandschutz im Oldenburger Land AöR	14	1	7,14	1	0	0,00	3,57	3,57	gleich
96	Kommune	Stadtwerke Wolfsburg AG	15	1	6,67	1	0	0,00	3,33	-	NEU
97	Privatwirtschaft	artec technologies AG	3	0	0,00	2	0	0,00	0,00	-	NEU
97	Privatwirtschaft	expert SE	6	0	0,00	3	0	0,00	0,00	-	NEU
97	Privatwirtschaft	hagebau Handelsgesellschaft für Baustoffe mbH & Co. KG	11	0	0,00	4	0	0,00	0,00	-	NEU
97	Privatwirtschaft	Hellmann Worldwide Logistics SE & Co. KG	7	0	0,00	3	0	0,00	0,00	0,00	gleich
97	Privatwirtschaft	Lenze SE	6	0	0,00	3	0	0,00	0,00	0,00	gleich
97	Privatwirtschaft	LPKF Laser & Electronics SE	3	0	0,00	2	0	0,00	0,00	12,50	(-) 12,50
97	Privatwirtschaft	Q1 Energie AG	3	0	0,00	2	0	0,00	0,00	-	NEU
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 103 Unternehmen):			1159	319	27,52	271	55	20,30	23,91	22,64	(+) 1,27

3. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen in Niedersachsen

Die vorliegende Studie untersucht die größten öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen. Hierbei werden 44 niedersächsische Landesbeteiligungen, eine Auswahl der nach Beschäftigtenzahl größten 25 kommunalen Unternehmen aus den fünf einwohnerstärksten Kommunen Hannover, Braunschweig, Oldenburg, Osnabrück und Wolfsburg sowie die nach Beschäftigtenzahl größten 34 privatwirtschaftlichen Unternehmen mit Sitz in Niedersachsen erfasst und analysiert.



Wird der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien betrachtet, stechen einige Unternehmen besonders positiv hervor. Bei acht der analysierten Unternehmen (7,7 %) setzt sich das Aufsichtsgremium zu über 50 Prozent aus Frauen zusammen – hiervon sind zwei Drittel Landesbeteiligungen. Neun Unternehmen haben sogar ausschließlich Frauen im Top-Managementorgan – der 100-prozentige Frauenanteil wird von sieben Landesbeteiligungen und zwei kommunalen Unternehmen erreicht. Mit der **ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG** legt aber lediglich ein börsennotiertes Unternehmen die Führung komplett in Frauenhände. Neun Unternehmen – darunter sieben Landesbeteiligungen und zwei kommunale Unternehmen – haben ein frauenfreies Aufsichtsgremium.



Insgesamt sind die Ergebnisse für Niedersachsen ernüchternd, denn der Frauenanteil erhöhte sich lediglich um 0,8 Prozentpunkte auf 27,5 Prozent. Den durchschnittlichen Frauenanteil in den Aufsichtsgremien betrachtend, liegt er für die 44 Unternehmen mit Landesbeteiligung bei knapp 27 Prozent – und damit sogar noch unter dem der hier vertretenen niedersächsischen kommunalen Unternehmen (27,7 %). Auch im Vorjahresvergleich sind nur geringfügige Unterschiede auszumachen. Lediglich in den privatwirtschaftlichen Aufsichtsgremien stieg der Frauenanteil um 2,3 Prozentpunkte.

Die geringen Frauenanteile in niedersächsischen Aufsichtsgremien könnten unter anderem im Fehlen von klaren gesetzlichen Regelungen und Sanktionen begründet sein. Denn verpflichtende Quoten oder analoge Anpassungen zum Bundesgremienbesetzungsgesetz gibt es in Niedersachsen (noch) nicht. Auch die auf wenige Landesbeteiligungen beschränkte Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen dürfte nur sehr begrenzte Auswirkungen auf die gleichberechtigte Teilhabe in den Aufsichtsräten der Unternehmen haben. Freiwillige Selbstverpflichtung hat bisher auch auf Bundesebene sowohl bei den öffentlichen Unternehmen als auch in der Privatwirtschaft nicht die erwünschten Ergebnisse gebracht. Und die bisherige Nichtanwendung von möglichen Sanktionen bei der unterlassenen Zielgrößenumsetzung hat zu einem nicht ernsthaften Umgang mit den gesetzlichen Vorgaben geführt.

Künftig sind in diesen Bereichen durchaus Änderungen zu erwarten. Die neue Landesregierung von Niedersachsen hat mit dem Koalitionsvertrag „Sicher in Zeiten des Wandels“ explizit gleichstellungspolitische Ziele für die Legislaturperiode 2022-2027 auf ihre Agenda gesetzt. Ziel ist, dass 50 Prozent der Professuren und Leitungsfunktionen der Hochschulen Frauen innehaben und Gremien

in landeseigenen Behörden paritätisch besetzt werden sollen. Außerdem sollen Frauennetzwerke, Mentoringprogramme sowie Fort- und Weiterbildungsangebote für mehr Frauen in Führungspositionen initiiert und gefördert werden, die dann auch für mehr Sichtbarkeit in Bezug auf die Besetzung Aufsichtsratspositionen erhalten.⁵

Zudem soll das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) von 2010 wie im Koalitionsvertrag vereinbart keine Neuauflage erhalten. Das NGG soll gelten für Landesverwaltungen und Kommunen, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht Niedersachsens unterstehen, Gerichte und Hochschulen mit staatlichem Träger sowie öffentliche Schulen. Das NGG strebt gleiche berufliche Chancen für Frauen und Männer an. Dazu sind insbesondere bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und natürlich zukünftig zu verhindern. Bei der Zusammensetzung von Gremien sind Frauen und Männer auch hier grundsätzlich zu gleichen Anteilen zu berücksichtigen, aber auch die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit ist für alle Beschäftigten zu verbessern.

Für eine nachhaltige Entwicklung auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe ist neben gesetzlichen Vorgaben auch gesellschaftliches Umdenken und eine grundlegende Veränderung der Unternehmenskultur notwendig. Aber auch mehr Transparenz in den Auswahlprozessen für die Besetzung von Leitungsfunktionen und ein dezidiertes Empowerment von Frauen tragen zu Geschlechtergerechtigkeit in Aufsichtsgremien und Führungsetagen der Unternehmen bei.

In den anderen Bundesländern liegt bei den öffentlichen Landesbeteiligungen der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien teils signifikant höher als in Niedersachsen. Schon im vergangenen Jahr wurde dazu die These aufgestellt, dass sich dies unter Umständen mit dem (Nicht-)Vorhandensein eines Public Corporate Governance Kodex (PCGK) begründen lässt. So haben im Public Women-on-Board-Index 2022 die drei Spitzenreiter Berlin, Brandenburg und Schleswig-Holstein alle entsprechende Kodizes mit einer expliziten Diversity-Aussage⁶. In Niedersachsen gibt es statt des Kodex ein Beteiligungshandbuch.⁷ Aber anscheinend hat die darin enthaltene Empfehlung, bei der Entsendung von Mitgliedern in die Aufsichtsorgane Frauen und Männer zu gleichen Teilen zu berücksichtigen, nicht die gleiche bindende Wirkung.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien

In den 103 niedersächsischen Unternehmen beträgt der durchschnittliche Frauenanteil 27,5 Prozent. Im Vergleich zu den 263 Unternehmen des Public Women-on-Board-Index 2022 (35,8 %) sind dies knapp neun Prozentpunkte weniger. Verglichen mit den 2022 im Women-on-Board-Index der Privatwirtschaft vertretenen Unternehmen liegen die niedersächsischen Unternehmen ebenfalls deutlich zurück.⁸ Neun der 103 untersuchten Unternehmen haben ein frauenfreies Aufsichtsgremium. Dabei handelt es sich um acht privatwirtschaftliche Unternehmen und eine Landesbeteiligung.



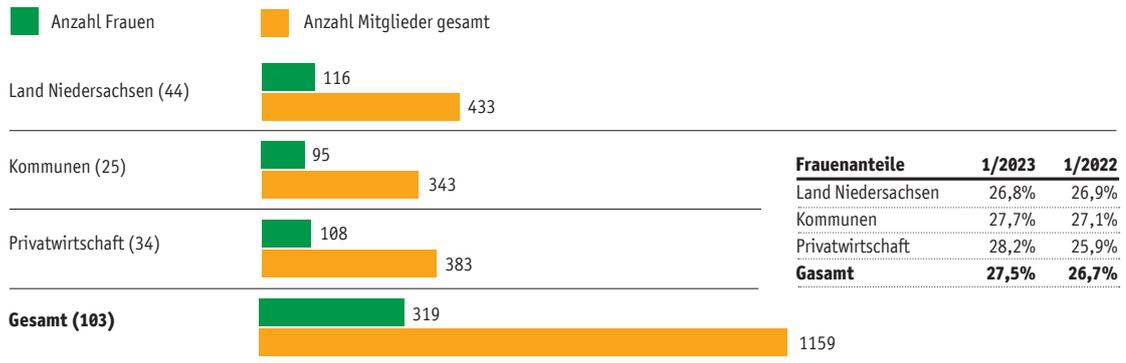
⁵ Sicher in Zeiten des Wandels - Niedersachsen zukunftsfit und solidarisch gestalten. Koalitionsvertrag zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) Landesverband Niedersachsen und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Niedersachsen, abrufbar unter https://www.spdnds.de/wp-content/uploads/sites/77/2022/11/Unser_Koalitionsvertrag.pdf (abgerufen am 01.06.2023).

⁶ Public Women-on-Board-Index 2022, S. 56.

⁷ Das Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen ist hier abrufbar und wurde zuletzt 2021 aktualisiert: <https://www.mf.niedersachsen.de/startseite/themen/beteiligungen/beteiligungshinweise/beteiligungen-des-landes-niedersachsen-an-unternehmen-196602.html> (abgerufen am: 08.06.2023).

⁸ Women-on-Board-Index 185 2022, S. 19.

01 Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 103 größten niedersächsischen Unternehmen (Stand 01/2023)



In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

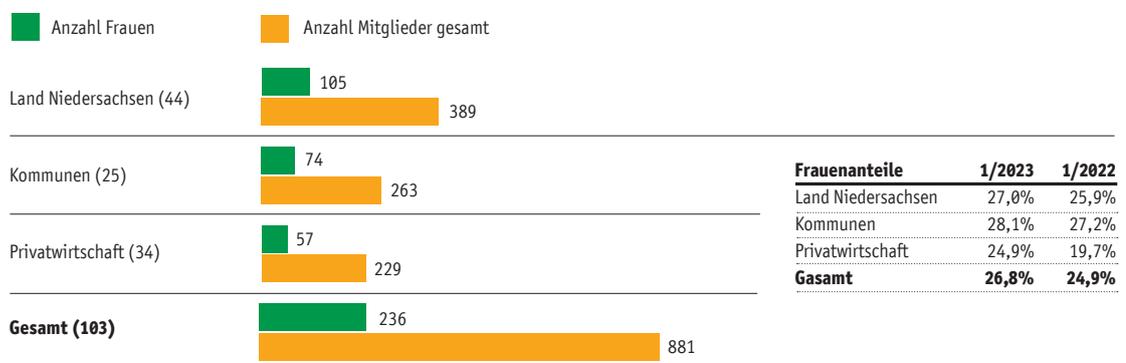
01 WoB-NDS © FidAR 2023

Innerhalb Niedersachsens unterscheiden sich die Landesunternehmen in puncto Frauenanteil in Aufsichtsgremien (26,8 %), kommunalen Unternehmen (27,7 %) und privatwirtschaftlichen Unternehmen (28,2 %) nur minimal – die Spannweite liegt lediglich bei 1,4 Prozentpunkten. Das deutet darauf hin, dass in Niedersachsen eine Unternehmenskultur vorherrscht, die im Vergleich zum Bundesdurchschnitt einen eher hemmenden Effekt auf den Aufstieg von Frauen in Aufsichts- und Führungsfunktionen hat.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Anteilseignerseite

Eine zentrale Rolle in den Aufsichtsgremien spielt die Seite der Anteilseignerinnen und -eigner. Hier findet sich in den Landesunternehmen mit 26,8 Prozent fast genau der Frauenanteil wie im Gesamtdurchschnitt. Dabei schneiden die kommunalen Unternehmen, genau wie im Vorjahr, etwas besser ab (28,1 %). Die privatwirtschaftlichen Unternehmen reihen sich dagegen erneut hinten ein. Der dortige Frauenanteil auf Seiten der Anteilseignerinnen und -eigner liegt bei nur 24,9 Prozent – und damit deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt, obwohl der Wert zum Vorjahr am stärksten gewachsen ist – um 5,2 Prozentpunkte.

02 Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien der 103 größten Unternehmen zur Gesamtanteilseignerseite (Stand 01/2023)



In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

02 WoB-NDS © FidAR 2023

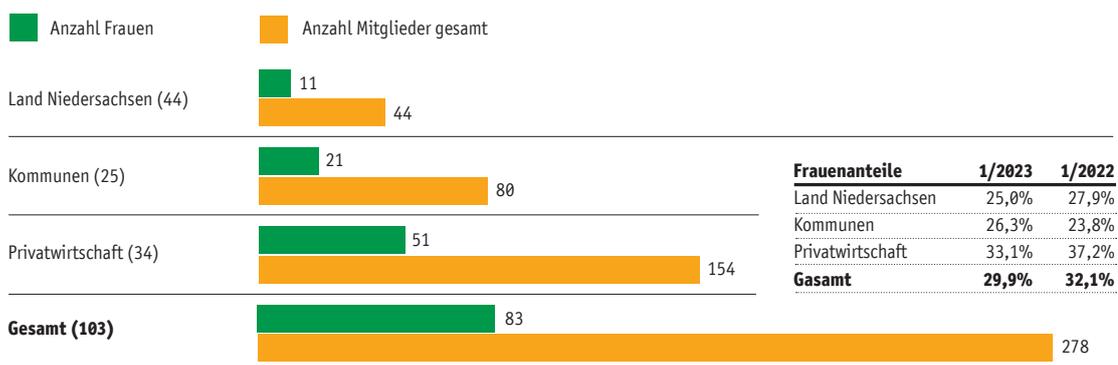
Verglichen mit allen im Public Women-on-Board-Index 2022 vertretenen Landesunternehmen fallen die niedersächsischen Landesunternehmen auf der Anteilseignerseite deutlich zurück. Das legt nahe, dass hier die Anstrengungen vergrößert werden müssen. Dabei können auch gesetzliche

Vorgaben helfen, wie die im Public Women-on-Board-Index vertretenen unmittelbaren Beteiligungen des Bundes zeigen. Hier fordert das Bundesgremienbesetzungsgesetz den Bund zu einer paritätischen Besetzung der von ihm zu bestimmenden Mitglieder im Aufsichtsgremium. Aus diesem Grund haben die im Public Women-on-Board-Index vertretenen unmittelbaren Bundesbeteiligungen einen Frauenanteil von 41,5 Prozent im Jahr 2022, was deutlich über dem Wert von Niedersachsen liegt. Gerade vor dem Hintergrund des Koalitionsvertrages und des neugefassten Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes stellt sich deshalb die Frage, inwiefern vergleichbare gesetzliche Regelungen in Niedersachsen zu mehr gleichberechtigter Teilhabe beitragen können.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite

Im Gegensatz zur Anteilseignerseite beeinflussen maßgeblich Betriebsräte und wenn vorhanden Gewerkschaften die Besetzung von Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite. Auch hier ist Handlungsbedarf erkennbar. So ist bei den Landesbeteiligungen der Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite um fast 3 Prozentpunkte auf 25 Prozent gesunken und liegt damit zwei Prozentpunkte niedriger als auf Anteilseignerseite. Auch die kommunalen Unternehmen schneiden mit 26,3 Prozent etwas schwächer als die Anteilseignerseite ab, haben aber um 2,5 Prozentpunkte zum Vorjahr zugelegt. Vorne liegen in diesem Bereich die Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft. Der Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite beträgt hier überdurchschnittliche 33,1 Prozent – ist allerdings im Vergleich zum Vorjahr um 4,1 Prozentpunkte zurückgegangen. Dennoch scheint die gleichberechtigte Teilhabe bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der niedersächsischen Privatunternehmen mit 37,2 Prozent in einem stärkeren Maß verankert zu sein als bei den öffentlichen Unternehmen mit 27,9 Prozent bei den Landes- und nur 23,8 Prozent bei den kommunalen Unternehmen.

03 Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite der Aufsichtsgremien der 103 größten Unternehmen zur Gesamtarbeitnehmerseite (Stand 01/2023)



Frauenanteile	1/2023	1/2022
Land Niedersachsen	25,0%	27,9%
Kommunen	26,3%	23,8%
Privatwirtschaft	33,1%	37,2%
Gesamt	29,9%	32,1%

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

03 WoB-NDS © FidAR 2023

Übersicht der 16 Unternehmen mit Frauen im Vorsitz des Aufsichtsgremiums⁹

Unternehmen	Gebietskörperschaft	Namen der weiblichen Vorsitzenden
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	Niedersachsen	Prof. Dr. Veronika von Messling
InphA GmbH – Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik, Bremen	Niedersachsen	Claudia Schröder
ITEBO Informationstechnologie Emsland Bentheim Osnabrück GmbH	Braunschweig	Bärbel Rosensträter
Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH, Bremen	Niedersachsen	Dr. Ulrike Möller
Neuland Wohnungsgesellschaft mbH	Wolfsburg	Immacolata Glosemeyer
Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	Niedersachsen	Anka Dobsław
Niedersächsische Landesforsten AöR	Niedersachsen	Miriam Staudte
Niedersächsische Landgesellschaft mbH	Niedersachsen	Miriam Staudte
Porzellanmanufaktur Fürstenberg GmbH	Niedersachsen	Sabine Tegtmeyer-Dette
Sparkasse Osnabrück	Osnabrück	Katharina Pötter
Städtische Bühnen Osnabrück gGmbH	Osnabrück	Brigitte Neumann
Stadtwerke Osnabrück AG	Osnabrück	Katharina Pötter
Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	Niedersachsen	Dr. Anne Deter
Verkehr und Wasser GmbH	Oldenburg	Susanne Menge
Viscom AG	Privatwirtschaft	Prof. Dr. Michèle Morner
Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	Niedersachsen	Annabritta Biederbick

Eine herausgehobene Stellung im Aufsichtsgremium und damit für die langfristige Ausrichtung des Unternehmens nehmen als „Primus inter Pares“ deren Vorsitzende ein. Bei 16 von 103 untersuchten niedersächsischen Unternehmen sitzt eine Frau dem Aufsichtsgremium vor – davon bei neun Landesbeteiligungen, sechs kommunalen und bei einem privatwirtschaftlichen Unternehmen. Die Unternehmen mit weiblichem Aufsichtsratsvorsitz haben unterschiedliche Positionen im Ranking. So finden sich darunter etwa die mit Position 9 hoch platzierte **Neuland Wohnungsgesellschaft mbH** (Wolfsburg) sowie die **Verkehr und Wasser GmbH** (Oldenburg), aber mit der **Toto-Lotto Niedersachsen GmbH** (Position 87) und der **Niedersächsische Landesforsten AöR** (Position 91) auch zwei Unternehmen mit ansonsten sehr geringem Frauenanteil. Im Durchschnitt schneiden die Unternehmen mit weiblichem Vorsitz in den Rankings nicht besser ab als die Gesamtheit der Unternehmen im Women-on-Board-Index. Bei 7 der 16 Unternehmen ist die weibliche Vorsitzende die einzige Frau im Aufsichtsgremium.



⁹ Die Namen wurden aus öffentlichen Quellen (Unternehmens-Homepage oder Bundesanzeiger; Stand Mitte Mai 2023) nachrecherchiert, da die Erhebung der Hauptdaten für den Women-on-Board-Index Niedersachsen unpersonalisiert erfolgte.

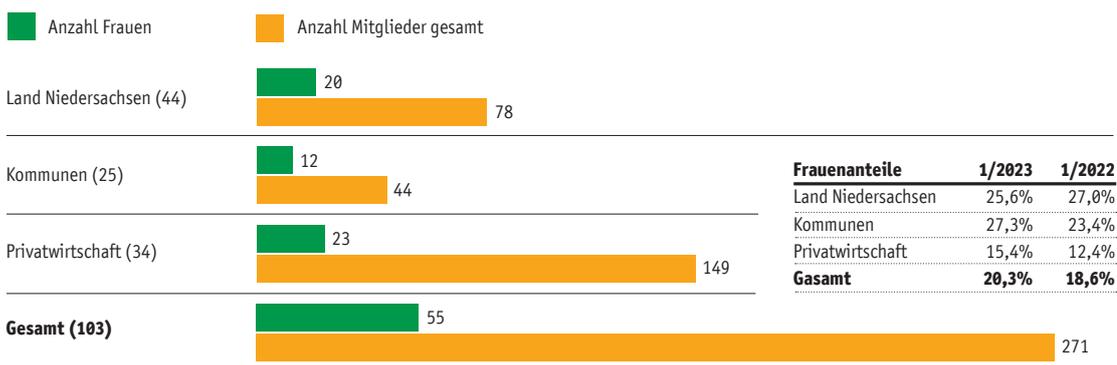
Frauenanteil in den Top-Managementorganen

Das Top-Managementorgan ist die oberste Führungsebene der Unternehmen, etwa Geschäftsführungen oder Vorstände. Diese stehen neben dem Aufsichtsgremium im Fokus der WoB-Indizes. Ihre Besetzung hat in der Regel eine erhebliche Auswirkung auf die Art der Unternehmensführung und der Unternehmenskultur. So zeigen Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern öffentlicher Unternehmen in diesem und in den vergangenen (Public) WoB-Indizes, dass Frauen in der Geschäftsführung – insbesondere im Vorsitz – einen erheblichen Einfluss auf die jeweilige Unternehmenskultur haben können, indem Gleichberechtigung nachhaltiger gefördert wird und sie weniger von autoritären Führungsstrukturen geprägt ist. Es werden dadurch tendenziell häufiger Maßnahmen angestoßen, die ein gezieltes Empowerment weiblicher Nachwuchskräfte ermöglichen.



Insgesamt ist der Frauenanteil in den Top-Managementorganen immer noch zu gering – sowohl bei den bundesweiten öffentlichen Beteiligungen¹⁰, als auch bei den Unternehmen der Privatwirtschaft.¹¹ 61 der hier untersuchten niedersächsischen Unternehmen haben keine Frau im Vorstand. Und ihren Frauenanteil konnten sie im Top-Management im Verlauf des letzten Jahres nur um 1,7 Prozentpunkte steigern. Spitzenreiter sind in diesem Bereich die kommunalen Unternehmen, die einen Frauenanteil im Top-Management von 27,3 Prozent aufweisen. Sie liegen damit knapp zwei Prozentpunkte vor den Landesbeteiligungen, in denen der durchschnittliche Frauenanteil 25,6 Prozent beträgt. Mit über zehn Prozentpunkten Abstand liegen die privatwirtschaftlichen Unternehmen mit nur 15,4 Prozent auf dem letzten Platz. Damit liegen sie fast auf dem niedrigen Niveau aller im Women-on-Board-Index 185 vertretenen börsennotierten Unternehmen (2022: 14,7 %). Dagegen schneiden die Landesbeteiligungen in Niedersachsen hinsichtlich ihres Frauenanteils im Top-Managementorgan mit 25,6 Prozent deutlich besser ab als der Unternehmensdurchschnitt im Public Women-on-Board-Index (2022: 23,2 %).

04 Frauenanteil in den Top-Managementorganen der 103 größten niedersächsischen Unternehmen (Stand 01/2023)



In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

04 WoB-NDS © FidAR 2023

¹⁰ Public Women-on-Board-Index 2022, S. 30

¹¹ Women-on-Board-Index 185 2022, S. 5

Übersicht der 14 weiblichen Vorsitzenden im Top-Managementorgan¹²

Unternehmen	Gebietskörperschaft	Namen der weiblichen Vorstände
CEWE Stiftung & Co. KGaA	Privatwirtschaft	Yvonne Rostock
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	Niedersachsen	Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans
energcity AG	Hannover	Dr. Susanna Zapreva-Hennerbichler
GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	Niedersachsen	Dr. Bettina Rothärmel
GovConnect GmbH	Niedersachsen	Patricia Pichottki
InphA GmbH – Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik, Bremen	Niedersachsen	Dr. Tanja Pallmann
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	Niedersachsen	Dr. Eva-Christina Kraus
Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH, Bremen	Niedersachsen	Christianne Nölting
Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	Niedersachsen	Carmen Schwabl
Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	Niedersachsen	Silvia Nieber
Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	Niedersachsen	Dr. Bettina Schmidt-Kopp
Regiobus Hannover GmbH	Hannover	Denise Hain, Regina Oelfke, Elke Maria van Zadel
TourismusMarketing Niedersachsen GmbH, Hannover	Niedersachsen	Meike Zumbrock
ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG	Hannover	Elke Maria van Zadel

Genau wie im Aufsichtsrat nimmt auch im Vorstand der Vorsitz eine herausgehobene Position ein und verfügt über weitreichende Entscheidungsbefugnis. Wirklich gleichberechtigte Führung würde bedeuten, dass gerade hier genauso viele Frauen vertreten sind wie Männer. Von den untersuchten niedersächsischen Unternehmen werden aber nur 14 Unternehmen von weiblichen Vorstandsvorsitzenden geführt, davon zehn Landesbeteiligungen und drei kommunale Unternehmen. Bei den Unternehmen der Privatwirtschaft gibt es nur eine weibliche Vorsitzende. Damit fehlen für weibliche Führungskräfte in Niedersachsen vor allem in der Privatwirtschaft entsprechend positive Vorbilder („Role-Models“) in den Führungsetagen.

¹² Die Namen wurden aus öffentlichen Quellen (Unternehmens-Homepage; Handelsregister, Bundesanzeiger), Stand Mitte Mai 2023, nachrecherchiert, da die Erhebung der Hauptdaten für den Women-on-Board-Index Niedersachsen unpersonalisiert erfolgte.

Women-on-Board-Index Niedersachsen – Mindestbeteiligungsgebot

Ranking der 10 niedersächsischen Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot im Top-Management unterliegen, nach dem Frauenanteil im Top-Managementorgan

(Stand 01.01.2023)

Position 01.01.2023 Gruppe	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichts- gremium in %	Anzahl Personen im Top-Managementorgan	Anzahl Frauen im Top-Managementorgan	Frauenanteil im Top-Managementorgan in %
1	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	7	2	28,57	1	1	100,00
2	Niedersächsisches Finanz- ministerium	37	7	18,92	5	2	40,00
3	Privatwirtschaft Continental AG	20	6	30,00	7	2	28,57
4	Privatwirtschaft Sartorius AG	12	5	41,67	5	1	20,00
4	Privatwirtschaft Symrise AG	12	4	33,33	5	1	20,00
4	Privatwirtschaft TUI AG	20	9	45,00	5	1	20,00
7	Privatwirtschaft Faurecia Automotive GmbH	20	4	20,00	6	1	16,67
8	Privatwirtschaft Talanx AG	16	5	31,25	7	1	14,29
9	Privatwirtschaft Volkswagen AG	20	7	35,00	9	1	11,11
10	Privatwirtschaft Oldenburgische Landesbank AG	9	1	11,11	6	0	0,00
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):		173	50	28,90	56	11	19,64

Innerhalb des FÜPoG II ist das Mindestbeteiligungsgebot, das seit August 2022 gilt, eine wichtige Maßnahme 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, 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 greift das Mindestbeteiligungsgebot schon für Top-Managementorgane, die aus mehr als zwei Mitgliedern bestehen (bei Beteiligungen in Form einer AG, SE oder GmbH). Auf Landesebene gilt diese Regelung jedoch oftmals nicht; die wenigsten Beteiligungen der Bundesländer erfüllen gleichzeitig die Kriterien einer Börsennotierung und einer paritätischen Mitbestimmung.

In dieser Studie sind vorrangig die Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft vom Mindestbeteiligungsgebot betroffen. Bei den Beteiligungen des Landes gilt es nur für die **Kreditanstalt für Wiederaufbau** und das **Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)**, da diese Unternehmen auch unmittelbare Mehrheitsbeteiligungen des Bundes sind. Spezifische gesetzliche Regelungen wie ein Mindestbeteiligungsgebot auf Landesebene erscheinen daher sinnvoll, da die Landesbeteiligungen momentan von verpflichtenden gesetzlichen Regelungen für die Geschäftsführungsebene weitestgehend ausgenommen sind.

Fast alle vom Mindestbeteiligungsgebot betroffenen Unternehmen halten, wie das Ranking zeigt, die damit einhergehende Regelung auch ein und haben mindestens eine Frau im Top-Managementorgan. Lediglich der Vorstand der **Oldenburgischen Landesbank** ist rein männlich besetzt. Obwohl das Mindestbeteiligungsgebot seit dem 1. August 2022 gilt, hat der Aufsichtsrat der Bank noch im Februar 2023 die Verträge von zwei (männlichen) Mitgliedern des sechsköpfigen Vorstands vorzeitig bis 2026 verlängert.

4. Women-on-Board-Index – Niedersachsen

44 Landesbeteiligungen

Women-on-Board-Index Niedersachsen I – Landesbeteiligungen

Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 44 Landesbeteiligungen

(Stand 01.01.2023)

Position 01.01.2023 Fachressort 0=unmittelbar beherrscht 1=mittelbar beherrscht	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (2022)	Veränderung zum Stand 01.01.2022	
1	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	66,67	gleich
2	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	7	63,64	63,64	gleich
3	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Leibniz-Institut DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	5	3	60,00	60,00	gleich
3	Finanzministerium (0)	Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	60,00	gleich
3	Finanzministerium (0)	StInON Schieneninfrastruktur Ost-Niedersachsen GmbH	5	3	60,00	-	NEU
6	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
7	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	7	3	42,86	42,86	gleich
8	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	2	40,00	60,00	(-) 20,00
8	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	IdeenExpo GmbH	10	4	40,00	40,00	gleich
8	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	40,00	gleich
	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	TourismusMarketing Niedersachsen GmbH, Hannover	5	2	40,00	42,86	(-) 2,86
12	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	5	38,46	46,15	(-) 7,69
12	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46	38,46	gleich
14	Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (0)	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	17	6	35,29	35,29	gleich
15	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Deutsche Management-Akademie Niedersachsen gGmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
15	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (0)	InphA GmbH – Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik	6	2	33,33	33,33	gleich
15	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	2	33,33	16,67	(+) 16,67
15	Finanzministerium (0)	Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33	33,33	gleich
19	Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (0)	Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	17	5	29,41	29,41	gleich
20	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
20	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
22	Finanzministerium (0)	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78	27,78	gleich
23	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeser-Port-Marketing GmbH & Co. KG	4	1	25,00	25,00	gleich
23	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	2	25,00	37,50	(-) 12,50
23	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (1)	Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	12	3	25,00	25,00	gleich

Position 01.01.2023 Fachressort 0=unmittelbar beherrscht 1=mittelbar beherrscht	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (2022)	Veränderung zum Stand 01.01.2022
23 Finanzministerium (0)	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	2	25,00	25,00	gleich
23 Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JWP GmbH	4	1	25,00	-	NEU
23 Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Medical Park Hannover GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
29 Finanzministerium (0)	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	20,00	gleich
30 Finanzministerium (0)	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	7	18,92	18,92	gleich
31 Finanzministerium (0)	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	16	3	18,75	18,75	gleich
32 Kultusministerium (0)	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
33 Finanzministerium (0)	Dataport, AöR	8	1	12,50	12,50	gleich
33 Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co.KG	8	1	12,50	12,50	gleich
33 Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	1	12,50	12,50	gleich
33 Staatskanzlei (0)	nordmedia – Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	1	12,50	12,50	gleich
33 Finanzministerium (1)	Porzellanmanufaktur Fürstenberg GmbH	8	1	12,50	12,50	gleich
38 Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (0)	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	1	11,11	11,11	gleich
39 Ministerium für Inneres und Sport (0)	GovConnect GmbH	10	1	10,00	10,00	gleich
39 Finanzministerium (1)	Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	10	1	10,00	9,09	(+) 0,91
41 Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	1	8,33	8,33	gleich
42 Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (0)	Niedersächsische Landesforsten AöR	13	1	7,69	7,69	gleich
43 Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (1)	Deutsche Messe AG	21	1	4,76	4,76	gleich
44 Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH	4	0	0,00	0,00	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 44 Landesbeteiligungen):		433	116	26,79	26,93	(-) 0,14

Women-on-Board-Index Niedersachsen II – Landesbeteiligungen

Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 44 Landesbeteiligungen

(Stand 01.01.2023)

Position 01.01.2023	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 in %	WoB-Index in % (2022)	Veränderung zum Stand 01.01.2022
1	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	TourismusMarketing Niedersachsen GmbH, Hannover	5	2	40,00	1	1	100,00	70,00	71,43	(-) 1,43
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	66,67	gleich
3	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	7	63,64	3	2	66,67	65,15	65,15	gleich
4	Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (0)	Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	17	5	29,41	1	1	100,00	64,71	14,71	(+) 50,00
5	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	1	1	100,00	64,29	64,29	gleich
6	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	2	1	50,00	58,33	58,33	gleich
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	55,56	gleich
8	Ministerium für Inneres und Sport (0)	GovConnect GmbH	10	1	10,00	1	1	100,00	55,00	55,00	gleich
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	55,00	gleich
10	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH	4	0	0,00	1	1	100,00	50,00	50,00	gleich
11	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46	2	1	50,00	44,23	44,23	gleich
12	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	2	33,33	2	1	50,00	41,67	58,33	(-) 16,67
13	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	2	25,00	2	1	50,00	37,50	43,75	(-) 6,25
14	Finanzministerium (0)	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	16	3	18,75	2	1	50,00	34,38	34,38	gleich
15	Finanzministerium (0)	Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	1	0	0,00	30,00	30,00	gleich
15	Finanzministerium (0)	SINON Schieneninfrastruktur Ost-Niedersachsen GmbH	5	3	60,00	2	0	0,00	30,00	-	NEU
17	Finanzministerium (0)	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	7	18,92	5	2	40,00	29,46	29,46	gleich
18	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (1)	Deutsche Messe AG	21	1	4,76	2	1	50,00	27,38	2,38	(+) 25,00
19	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	3	50,00	2	0	0,00	25,00	25,00	gleich
20	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	7	3	42,86	2	0	0,00	21,43	21,43	gleich
21	Finanzministerium (0)	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78	7	1	14,29	21,03	23,89	(-) 2,86
22	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	2	40,00	1	0	0,00	20,00	30,00	(-) 10,00
22	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	IdeenExpo GmbH	10	4	40,00	1	0	0,00	20,00	20,00	gleich
22	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	2	0	0,00	20,00	20,00	gleich
25	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	5	38,46	2	0	0,00	19,23	48,08	(-) 28,85
26	Finanzministerium (0)	Dataport, AöR	8	1	12,50	4	1	25,00	18,75	6,25	(+) 12,50
27	Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (0)	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	17	6	35,29	2	0	0,00	17,65	17,65	gleich
28	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Deutsche Management-Akademie Niedersachsen gGmbH	12	4	33,33	1	0	0,00	16,67	16,67	gleich

Position 01.01.2023	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 in %	WoB-Index in % (2022)	Veränderung zum Stand 01.01.2022
28	Finanzministerium (0)	Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33	1	0	0,00	16,67	16,67	gleich
30	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57	1	0	0,00	14,29	14,29	gleich
31	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	12,50	gleich
31	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (1)	Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	12	3	25,00	2	0	0,00	12,50	12,50	gleich
31	Finanzministerium (0)	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	2	25,00	2	0	0,00	12,50	12,50	gleich
31	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JWP GmbH	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50	-	NEU
31	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Medical Park Hannover GmbH	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50	12,50	gleich
36	Finanzministerium (0)	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	2	0	0,00	10,00	10,00	gleich
37	Kultusministerium (0)	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	6	1	16,67	2	0	0,00	8,33	8,33	gleich
38	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co.KG	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25	6,25	gleich
38	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25	6,25	gleich
38	Staatskanzlei (0)	nordmedia – Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25	6,25	gleich
38	Finanzministerium (1)	Porzellanmanufaktur Fürstenberg GmbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25	6,25	gleich
42	Finanzministerium (1)	Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	10	1	10,00	2	0	0,00	5,00	4,55	(+) 0,45
43	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	1	8,33	1	0	0,00	4,17	4,17	gleich
44	Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (0)	Niedersächsische Landesforsten AöR	13	1	7,69	2	0	0,00	3,85	3,85	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 44 Landesbeteiligungen):			433	116	26,79	78	20	25,64	26,22	27,35	(-) 1,14

5. Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der Landesbeteiligungen Niedersachsens

Öffentliche Unternehmen stehen in der Verantwortung, die Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen zu schaffen und auszuweiten. Dabei kommt diesen eine besondere Vorbildfunktion zu. Während bei unmittelbaren Bundesbeteiligungen das Bundesgremienbesetzungsgesetz greift, 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 betreffen die im FüPoG I und im FüPoG II formulierten Maßnahmen, wie die feste Geschlechterquote in Aufsichtsräten von 30 Prozent, Unternehmen nur im Falle einer Börsennotierung und paritätischen Mitbestimmung bzw. im Falle des Mindestbeteiligungsgebots nur Unternehmen, deren Top-Managementorgane zusätzlich zu einer Börsennotierung und paritätischen Mitbestimmung mit mehr als drei Personen besetzt sind. In Anbetracht fehlender gesetzlicher Regelungen für die meisten Beteiligungen des Landes Niedersachsen ist zu überlegen, wie diese dazu verbindlicher angehalten werden können, ihre Vorbildfunktion zu erfüllen und wie sie dazu ermutigt werden können, auch ohne gesetzlichen Druck mehr Parität zu erreichen.

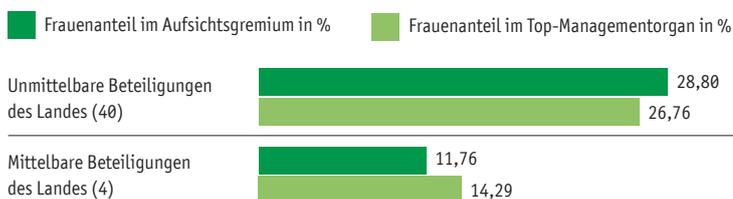


Das Land Niedersachsen ist unmittelbar an 40 von 44 hier abgebildeten Landesbeteiligungen beteiligt. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsgremien dieser unmittelbaren Landesbeteiligungen liegt bei 28,8 Prozent. Damit fällt er etwas höher aus als der Durchschnitt aller hier vertretenen Unternehmen (27,5 %), liegt aber noch deutlich unter den im Public Women-on-Board-Index 2022 vertretenen unmittelbaren Bundesunternehmen (41,5 %).¹³ Sechs der untersuchten Landesbeteiligungen haben einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent und damit ein paritätisch besetztes Aufsichtsgremium.

Der Frauenanteil in den Top-Managementorganen der unmittelbaren Landesbeteiligungen liegt mit knapp 26,7 Prozent dicht beim Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und damit deutlich über dem Durchschnitt aller hier untersuchten niedersächsischen Unternehmen (20,3 %).

¹³ Public Women-on-Board-Index 2022, S. 39

05 Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 44 Beteiligungen des Landes Niedersachsen (Stand 01/2023)



In Klammern: Anzahl
untersuchter Unternehmen

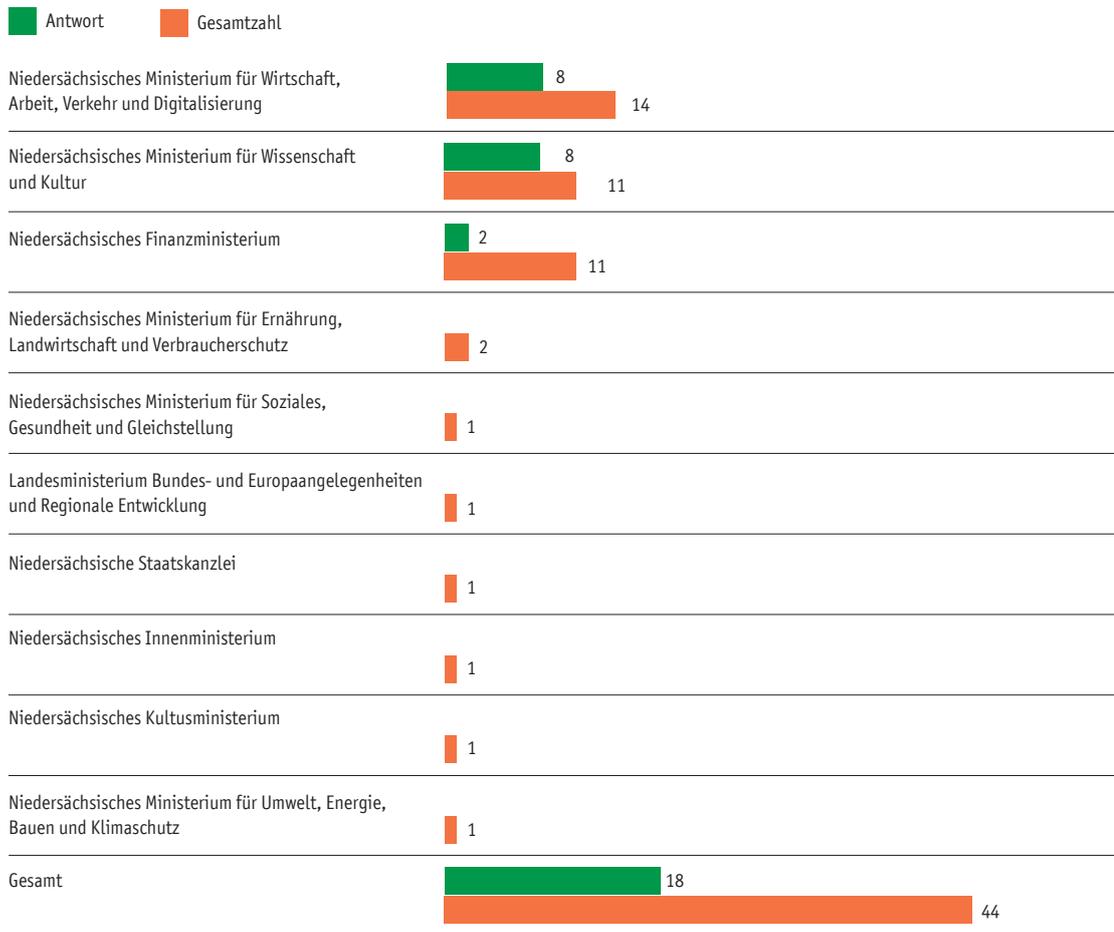
05 WoB-NDS © FidAR 2023

Die vier hier untersuchten mittelbaren Beteiligungen des Landes liegen mit ihrem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien von 11,8 Prozent deutlich zurück. Positiv ist zu vermerken, dass der Frauenanteil in den Top-Managementorganen dieser vier Beteiligungen mit 14,3 Prozent höher ist als deren Anteil in den Aufsichtsgremien. Dagegen weisen die unmittelbaren Landesbeteiligungen in Niedersachsen beim Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen wie schon im Vorjahr die höchsten Werte aller 103 hier vertretenen Unternehmen auf. Dies ist insofern bemerkenswert, als hier durchgreifende gesetzliche Regelungen nur für sehr wenige Unternehmen gelten. Inwieweit das Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen einen gewissen Einfluss ausübt, wird in Kapitel 8 noch thematisiert.

Rücklaufquote der 44 Landesbeteiligungen nach Ministerium

Offensichtlich besteht bei den 44 Landesbeteiligungen ein stärkeres Bewusstsein für die Gesamtthematik. Dies zeigt sich nicht nur daran, dass sie in puncto gleichberechtigter Teilhabe in Top-Management und Aufsichtsgremien am besten abschneiden, sondern wird auch von der höheren Rücklaufquote bestätigt; 40,9 Prozent der Landesbeteiligungen haben sich an der Studie beteiligt. Dabei zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede in der Rücklaufquote – je nachdem, welches Ministerium federführend ist. Die meisten Rückmeldungen kommen aus Unternehmen, 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. Mit 57,1 Prozent schneidet auch das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung gut ab, bei dem 8 von 14 Landesunternehmen an der Studie partizipierten. Schlusslicht bei der Rückmeldungsquote bilden mit 18,8 Prozent die Beteiligungen des Niedersächsischen Finanzministeriums sowie die Ministerien mit ein oder zwei Landesunternehmen, von deren Beteiligungen wir keine Antworten erhalten haben.

06 Rücklaufquote der 44 Beteiligungen des Landes Niedersachsen (Stand 01/2023)



06 WoB-NDS © FidAR 2023

6. Zielgrößen für den Frauenanteil der 103 niedersächsischen Unternehmen

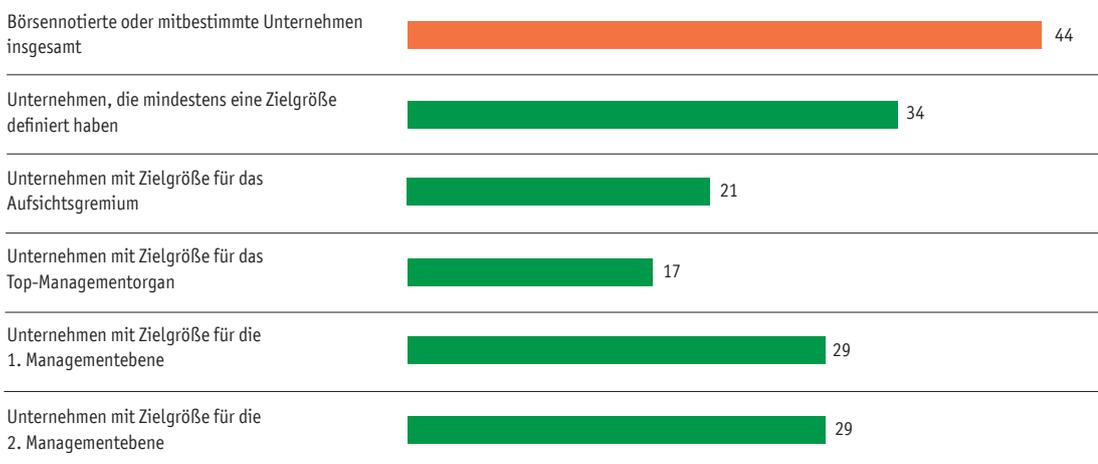
Neben verpflichtenden Regelungen, wie die der Geschlechterquote von 30 Prozent in den Aufsichtsgremien börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen sowie dem Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände, gibt es weitere Vorgaben, um mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Unternehmen zu befördern. So wurde mit der Festlegung von Zielgrößen der Maßnahmenkatalog um ein Selbstverpflichtungsinstrument erweitert. Seit dem Inkrafttreten des FÜPoG I am 1. Mai 2015 sind börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsräten, Vorständen und den zwei darunter befindlichen Managementebenen festzulegen und zu veröffentlichen. Die hiervon tangierten Unternehmen sollen die erhobenen Zielgrößen in der Erklärung zur Unternehmensführung offenlegen, um einen Nachweis zu erbringen, ob sie ihre Zielgrößen erreichen konnten. Mit dem FÜPoG II kamen die Begründungspflicht für die Zielgröße Null sowie verschärfte Sanktionen bei Verstoß gegen die Regelung hinzu. Dennoch wurde das Nichterreichen eigener Zielgrößen bisher nicht sanktioniert. Auch die Zielgröße Null wird von den Unternehmen häufig angegeben und als „erreicht“ bezeichnet.

Insgesamt 44 (42,7 %) der hier untersuchten 103 niedersächsischen Unternehmen sind börsennotiert oder mitbestimmt und unterliegen damit der Pflicht, Zielgrößen zu veröffentlichen. Von diesen 44 Unternehmen haben 34 und damit 77,3 Prozent mindestens eine Zielgröße definiert. Für das Aufsichtsgremium liegen Angaben von 21 (47,7 %) Unternehmen vor. Für das Top-Managementorgan haben 17 (38,6 %) Unternehmen Angaben zu Zielgrößen gemacht, für die erste und zweite Managementebene jeweils 29 (65,9 %). Diese Zahlen, insbesondere zu der ersten und zweiten Managementebene, sind jedoch nur bedingt aussagekräftig. Es liegen für die beiden Managementebenen zwar bei 29 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 über oder unter dem aktuellen Frauenanteil liegen.

Das hier festgestellte Transparenzdefizit zeigte sich bereits im vergangenen Jahr und wurde auch für die im Public Women-on-Board-Index 2022 vertretenen bundesweiten Unternehmen konstatiert.¹⁴ 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 Rückmeldungen mit den Angaben der Unternehmen angewiesen, um deren Zielgrößen erfassen zu können.

¹⁴ Public Women-on-Board-Index 2022, S. 63.

07 Anzahl der von den 44 zielgrößenpflichtigen, börsennotierten oder mitbestimmten niedersächsischen Unternehmen definierten Zielgrößen (Stand 01/2023)



07 WoB-NDS © FidAR 2023

Zielgrößen für das Aufsichtsgremium der 103 niedersächsischen Unternehmen

Mit 21 (47,7 %) hat nur knapp die Hälfte der 44 Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen, geplante Zielgrößen für das Aufsichtsgremium festgelegt. Da der aktuelle Frauenanteil in den Aufsichtsgremien entweder durch die Unternehmen selbst angegeben oder mit Hilfe öffentlicher Quellen recherchiert wurde, kann für alle Unternehmen, die eine Zielgröße benannt haben, dieser Wert mit dem aktuellen Frauenanteil verglichen werden. So lässt sich mehr darüber in Erfahrung bringen, inwieweit die Unternehmen eine Erhöhung des Frauenanteils anstreben. Hierbei zeigt sich leider, dass 14 und damit zwei Drittel der Unternehmen eine Zielgröße angeben, die unterhalb des aktuellen Frauenanteils liegt. Zwei dieser 14 Unternehmen weisen einen Frauenanteil im Aufsichtsgremium von weniger als 30 Prozent auf. Dies sind zum einen die **Einbecker Brauhaus AG**, die sich ein Ziel von 16 Prozent für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium gesetzt und dies nun erreicht hat (Frist zur Zielerreichung: 30.06.2026), sowie zum anderen die **PNE AG** mit einer Zielsetzung von ebenfalls 16 Prozent (aktuell: 28,6 %; keine Angabe zur Frist der Zielerreichung). Somit fallen diese beiden Unternehmen unter das Verschlechterungsverbot, das bereits im FÜPoG I enthalten ist und es Unternehmen untersagt, dass ihre geplante Zielgrößen unter dem derzeitigen Frauenanteil liegen, wenn sie noch keinen 30-prozentigen Frauenanteil erreicht haben. Die 12 anderen liegen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 40,8 Prozent weit über dem Gesamtdurchschnitt in dieser Studie. Auffallend ist die im Index höchstplatzierte **CEWE Stiftung & Co. KGaA** mit einem Frauenanteil von 66,7 Prozent im Aufsichtsgremium. Sie hatte eine Zielgröße von 30 Prozent (Frist zur Zielerreichung: 30.06.2022) festgesetzt; zum Zeitpunkt dieser Befragung lag noch keine neue Zielsetzung vor).

08 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium der 44 zielgrößenpflichtigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2023)

Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen		44
Zielgröße definiert		21
Aktueller Frauenanteil bekannt		21
Zielgröße 0 %		0
Zielgröße Zuwachs geplant		7
... davon Zielgröße Zuwachs 0 -9 Prozentpunkte		3
... davon Zielgröße Zuwachs 10 -19 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs 20 -29 Prozentpunkte		2
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte		1
Zielgröße unterzeitigem Frauenanteil		14

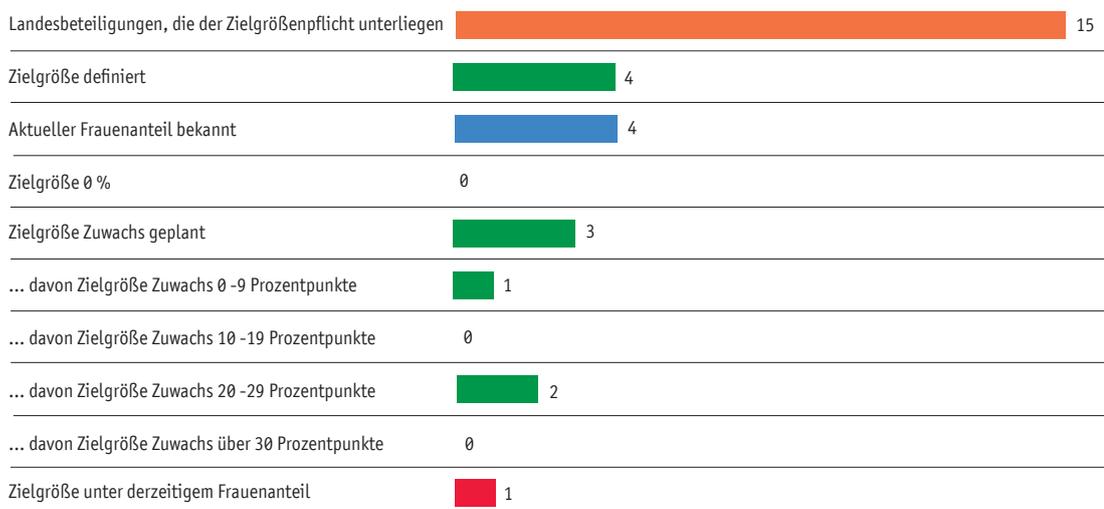
08 WoB-NDS © FidAR 2023

Damit wird auch klar, warum nur 7 Unternehmen mit Zielgrößenangabe eine Erhöhung des Frauenanteils planen. Im letzten Jahr waren es noch 11 Unternehmen, die einen Zuwachs planten. Bei drei von sieben dieser Unternehmen ist der geplante Zuwachs jedoch sehr verhalten, da er den aktuellen Frauenanteil mit weniger als 10 Prozentpunkten übererfüllt. Drei Unternehmen haben eine Zielgröße festgelegt, die zwischen 10 bis 30 Prozentpunkte mehr Frauen im Aufsichtsgremium vorsieht. Ein Unternehmen wagt eine Zielgröße mit mehr als 30 Prozentpunkten Zuwachs.

Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den Landesbeteiligungen

Öffentliche Unternehmen sollten bezüglich der Förderung von gleichberechtigter Teilhabe und Chancengleichheit eine besondere Vorbildfunktion einnehmen. 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 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 noch erhebliche Defizite gibt.

09 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium bei den 44 Landesbeteiligungen (Stand 01/2023)



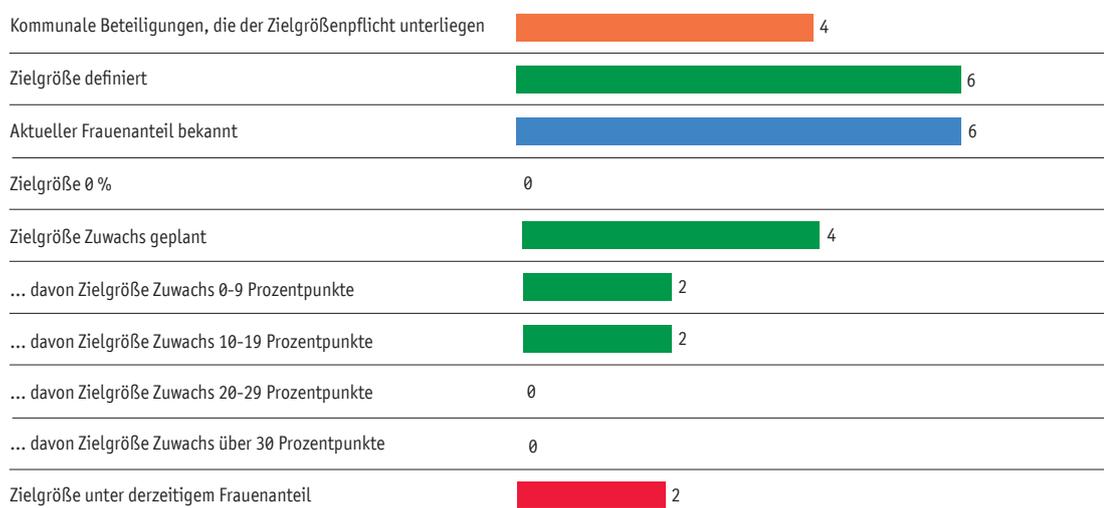
09 WoB-NDS © FidAR 2023

Während 15 der 44 Landesbeteiligungen zu einer Festlegung von Zielgrößen verpflichtet sind, liegen nur für vier von diesen Unternehmen (34,1 %) hierzu Angaben vor. Drei dieser Unternehmen planen immerhin mit einem Zuwachs des Frauenanteils, ein Unternehmen mit unter 10 Prozentpunkten, zwei Unternehmen zwischen 20 und 29 Prozentpunkten. Ein Unternehmen benennt eine Zielgröße unter dem Frauenanteil bei Festlegung der Zielgröße. Hier wären die zuständigen Landesministerien gefordert, sich für mehr Transparenz in den Beteiligungsunternehmen einzusetzen.

Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den kommunalen und privatwirtschaftlichen Unternehmen

Im Gegensatz zu den Landesbeteiligungen können die kommunalen Unternehmen mit Transparenz bei den Zielgrößen für das Aufsichtsgremium punkten. Von den vier kommunalen Beteiligungen mit Zielgrößenpflicht machen alle Unternehmen Angaben zur Zielgröße des Frauenanteils im Aufsichtsgremium. Die Zielgrößen scheinen allerdings wenig ambitioniert.

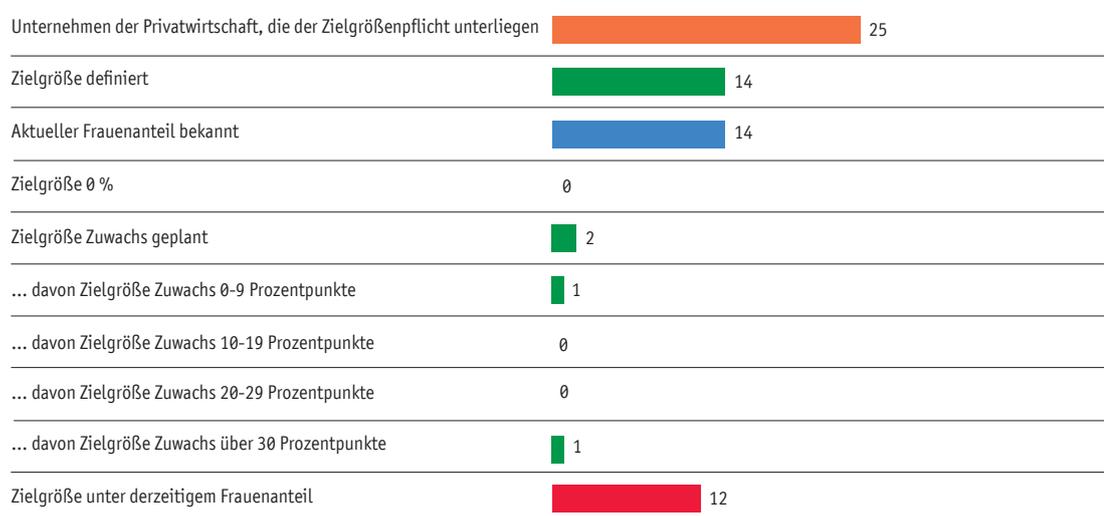
10 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium bei den 25 kommunalen Beteiligungen (Stand 01/2023)



10 WoB-NDS © FidAR 2023

Dagegen machen die Unternehmen der Privatwirtschaft mehr Angaben bei den Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium als die Landesbeteiligungen – immerhin 14 von 25 Unternehmen mit Zielgrößenpflicht, was einem Anteil von 41,2 Prozent entspricht. Auffallend erscheint dennoch der bedenklich hohe Anteil von zwölf Unternehmen der Privatwirtschaft, die Zielgrößen unter dem Frauenanteil bei Festlegung definieren, und dass zwei dieser Unternehmen einen Frauenanteil im Aufsichtsgremium von weniger als 30 Prozent aufweisen. Die anderen zehn liegen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 43 Prozent über dem Gesamtdurchschnitt in dieser Studie. Hier sei auf die bereits oben erwähnte **CEWE Stiftung & Co. KGaA** verwiesen (Frauenanteil im Aufsichtsgremium: 66,7 Prozent; Zielgröße für den Frauenanteil: 30 Prozent) und ergänzt um das Beispiel der **Hannover Rück SE**, welche einen Frauenanteil von 55,6 Prozent erreicht, sich jedoch ein Ziel von 44 Prozent gesetzt hat (Frist für die Zielerreichung: 30.06.2027).

11 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium bei den 34 Unternehmen der Privatwirtschaft (Stand 01/2023)



11 WoB-NDS © FidAR 2023

Zielgrößen für das Top-Managementorgan der 103 niedersächsischen Unternehmen

17 (38,6 %) der 44 zielgrößenpflichtigen Unternehmen legen Angaben zu Zielgrößen für das Top-Managementorgan fest. Das sind drei Unternehmen weniger als im Vorjahr (2022: 20 / 43,5 %). Auch für diese Unternehmen ist der aktuelle Frauenanteil in Top-Managementorganen durch Rückmeldungen der Unternehmen im Rahmen der Befragung oder durch Nachrecherchen vollständig bekannt.

12 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 44 zielgrößenpflichtigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2023)

Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	44
Zielgröße definiert	17
Aktueller Frauenanteil bekannt	17
Zielgröße 0 %	3
Zielgröße Zuwachs geplant	9
... davon Zielgröße Zuwachs 0-9 Prozentpunkte	7
... davon Zielgröße Zuwachs 10-19 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs 20-29 Prozentpunkte	1
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	1
Zielgröße unterzeitigem Frauenanteil	5

12 WoB-NDS © FidAR 2023

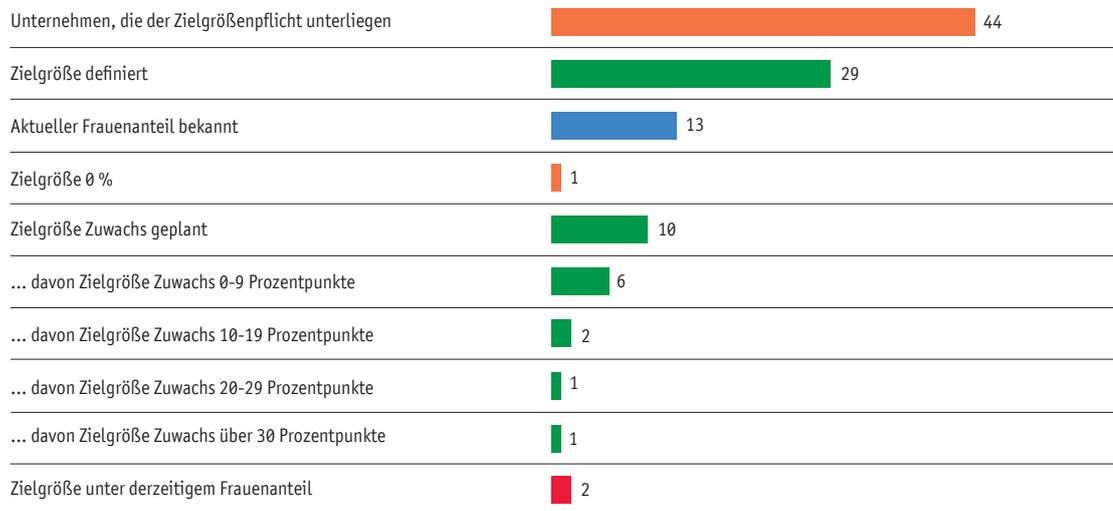
Mit 9 Unternehmen planen über die Hälfte (52,9 %) dieser Unternehmen mit einer Zielgröße, die einen Zuwachs des Frauenanteils im Top-Managementorgan vorsieht. Sieben dieser Unternehmen sehen dabei eine Erhöhung von bis zu 10 Prozentpunkten vor, ein Unternehmen veranschlagt 20 bis 30 Prozentpunkte und ein Unternehmen plant mit einem Zuwachs von über 30 Prozentpunkten. Zielgrößen, die unter dem derzeitigen Frauenanteil im Top-Managementorgan liegen, wurden von 5 (29,4 %) der 17 Unternehmen mit Zielgröße angegeben. Das liegt daran, dass sie ihr ursprünglich geplantes Ziel schon übertroffen haben und die Planung (noch) nicht nach oben angepasst hatten. Daher fallen diese Unternehmen nicht unter das Verschlechterungsverbot.

Wie im vergangenen Jahr planen drei (17,6 %) Unternehmen weiterhin mit der Zielgröße Null, ohne Begründungen anzugeben. Ein von anderen Unternehmen häufig genannter Grund dafür ist, dass das Top-Managementorgan mit nur einer Person besetzt ist. Die Unternehmen legen bisher keine Begründung für die Zielgröße Null vor, obwohl diese mit der im FüPoG II eingeführten, sanktionsbewährten Begründungspflicht verpflichtend ist.

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

29 (65,9 %) der hier untersuchten 44 Unternehmen haben für beide unterhalb des Top-Managementorgans angesiedelten Führungsebenen Zielgrößen angegeben. Da jedoch nur für 13 Unternehmen auf der ersten und zweiten Managementebene der aktuelle Frauenanteil bekannt ist, können nur für diese Unternehmen Aussagen darüber getroffen werden, ob die geplanten Zielgrößen einen Zuwachs gegenüber dem aktuellen Stand bedeuten oder ob sie darunter liegen.

13 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. Managementebene der 44 zielgrößenpflichtigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2023)

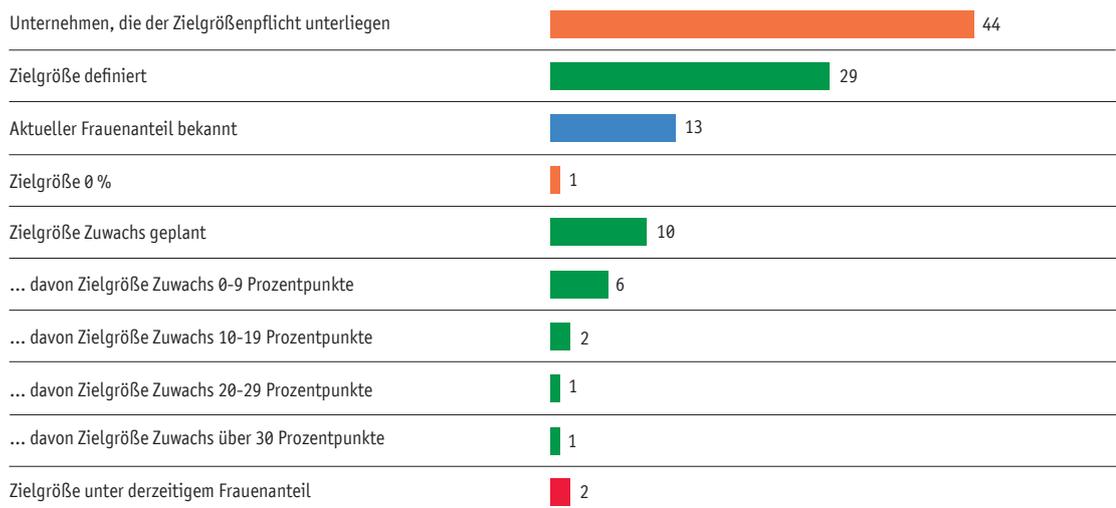


13 WoB-NDS © FidAR 2023

Für die erste Managementebene streben zehn (76,9 %) der 13 Unternehmen einen Zuwachs des Frauenanteils an. Acht von diesen Unternehmen rechnen mit einem Zuwachs von bis zu 20 Prozentpunkten, je ein Unternehmen plant mit einem Zuwachs bis zu 30 und ein Unternehmen mit über 30 Prozentpunkten. Mit einer Zielgröße, die unter dem derzeitigen Frauenanteil liegt, planen zwei (15,4 %) der 13 Unternehmen. Im Vergleich zum letzten Jahr haben mehr Unternehmen Angaben zu den Zielgrößen gemacht und mehr Unternehmen planen den Frauenanteil zu erhöhen. Das ist zumindest eine positive Entwicklung.

Für die zweite Managementebene planen neun (69,2 %) der 13 Unternehmen mit einem Zuwachs

14 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 2. Managementebene der 44 zielgrößenpflichtigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2023)



14 WoB-NDS © FidAR 2023

des Frauenanteils, wobei bei sechs Unternehmen der Zuwachs mit unter zehn Prozentpunkten wenig ambitioniert ausfällt. Zwei Unternehmen planen mit einem Zuwachs zwischen 10 und 20 Prozentpunkten und ein weiteres plant bis zu 30 Prozentpunkte. Eine Zielgröße unterhalb des aktuellen Frauenanteils haben vier (30,7 %) Unternehmen festgelegt. Die Anzahl der Unternehmen, die mit einem höheren Frauenanteil planen, liegt leicht über den Zahlen des Vorjahrs.

Insgesamt ergibt sich ein zweifaches Problem: Zum einen lässt sich für viele Unternehmen in Niedersachsen 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 – insbesondere für die beiden Führungsebenen unterhalb des Top-Managementorgans – wenig ambitionierte Zielgrößen festgelegt. Das große Potential dieser Ebenen für die Rekrutierung von Frauen in die Geschäftsführung und die Aufsichtsräte wird von vielen niedersächsischen Unternehmen offensichtlich noch nicht ausreichend genutzt. Ähnliche Erkenntnisse sind auch in der von FidAR durchgeführten Bedarfsanalyse für Instrumente zur Frauenförderung in öffentlichen Unternehmen festgestellt worden. Auch wenn Niedersachsen beim Frauenanteil im Top-Managementorgan gut abschneidet, so ist dieses Ergebnis für die darunter liegenden Führungsebenen nicht befriedigend.

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

Hinsichtlich Transparenz sind die Beteiligungen des Landes Niedersachsen auch bei den Zielgrößen für das Top-Managementorgan kein Vorbild. Hier liegen nur für vier von 15 Unternehmen (26,6 %) Angaben vor, genau so wenig Angaben wie bei den Aufsichtsräten der Landesunternehmen.

Von den vier Unternehmen haben zwei die Zielgröße Null festgelegt, planen also trotz frauenfreier

15 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 44 Landesunternehmen (Stand 01/2023)

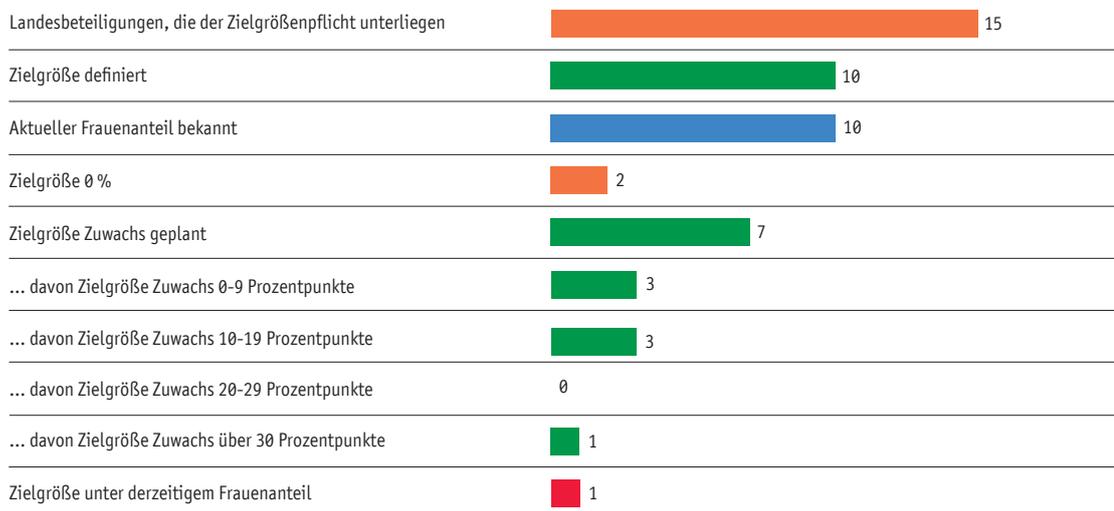
Landesbeteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	15
Zielgröße definiert	4
Aktueller Frauenanteil bekannt	4
Zielgröße 0 %	2
Zielgröße Zuwachs geplant	1
... davon Zielgröße Zuwachs 0-9 Prozentpunkte	1
... davon Zielgröße Zuwachs 10-19 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs 20-29 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	0
Zielgröße unter derzeitigem Frauenanteil	1

15 WoB-NDS © FidAR 2023

Geschäftsführung nicht, Frauen in die Führungsspitze zu berufen. Nur ein Unternehmen plant mit einem Zuwachs des Frauenanteils im Top-Managementorgan, wobei dieser mit unter 10 Prozentpunkten nicht besonders ambitioniert ausfällt. Ein Unternehmen sieht eine Zielgröße unter dem derzeitigen Frauenanteil vor. Aufgrund der geringen Fallzahl kann jedoch auch in diesem Jahr kein allgemeiner Trend für alle Beteiligungen des Landes Niedersachsen ermittelt werden.

Etwas aussagekräftiger sind die Rückmeldungen für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Top-Managementorgans. Für die erste Ebene liegen für zehn von 15 Unternehmen Angaben zu Zielgrößen vor. Sieben dieser Unternehmen planen mit einem Zuwachs der Zielgröße, sechs davon mit einem Anstieg von bis zu 20 Prozentpunkten und ein Unternehmen mit über 30 Prozentpunkten Zuwachs. Nur ein Unternehmen begnügt sich bei der Planung mit einem Frauenanteil unterhalb des Status quo.

16 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. Managementebene der 44 Landesunternehmen
(Stand 01/2023)



16 WoB-NDS © FidAR 2023

Für die zweite Managementebene machen ebenfalls zehn Unternehmen (66,7 %) Angaben zu Zielgrößen für den Frauenanteil. Davon streben sechs eine Zielgröße von unter 10 Prozentpunkten oberhalb des aktuellen Frauenanteils an, zwei Unternehmen planen mit einer Zielgröße, die darunter liegt. Zwei Unternehmen geben als Zielgröße Null an.

17 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 2. Managementebene der 44 Landesunternehmen (Stand 01/2023)

Landesbeteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen		15
Zielgröße definiert		10
Aktueller Frauenanteil bekannt		10
Zielgröße 0 %		2
Zielgröße Zuwachs geplant		6
... davon Zielgröße Zuwachs 0-9 Prozentpunkte		6
... davon Zielgröße Zuwachs 10-19 Prozentpunkte		0
... davon Zielgröße Zuwachs 20-29 Prozentpunkte		0
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte		0
Zielgröße unterzeitigem Frauenanteil		2

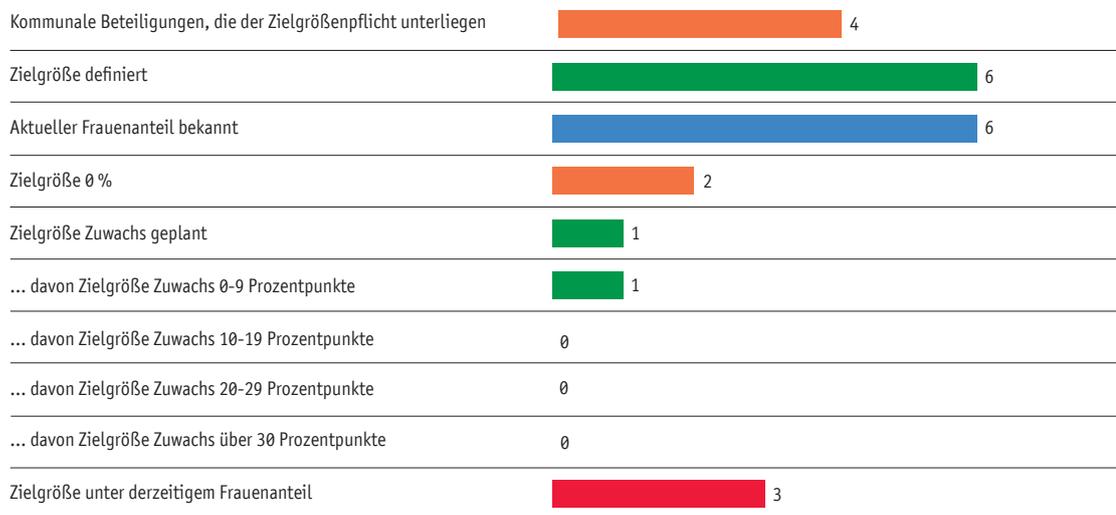
17 WoB-NDS © FidAR 2023

Damit das Land seine Vorreiterrolle für mehr Geschlechtergerechtigkeit erfüllen kann, müssen öffentliche Unternehmen auch für die Zielgrößen des Top-Managementorgans und die beiden darunter angesiedelten Führungsebenen bei Landesbeteiligungen noch nachlegen. Verbesserungspotential ergibt sich weiterhin vor allem im Bereich Transparenz und Zielsetzung. Inwieweit hier auch Public Corporate Governance Kodizes helfen können, wird im nachfolgenden Kapitel der Studie erörtert.

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

Die kommunalen und privatwirtschaftlichen Unternehmen sind auch bei der Offenlegung von Zielgrößen für das Top-Managementorgan wesentlich transparenter als die Landesunternehmen. Für die kommunalen Unternehmen liegen bei den Aufsichtsgremien Daten zu sechs von vier zielgrößenpflichtigen Unternehmen vor (150 %) – es legen auch zwei Unternehmen Zielgrößen offen, obwohl sie gar nicht der Zielgrößenpflicht unterliegen. Bei den Unternehmen der Privatwirtschaft haben 11 von 25 Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen, Zielgrößen angegeben.

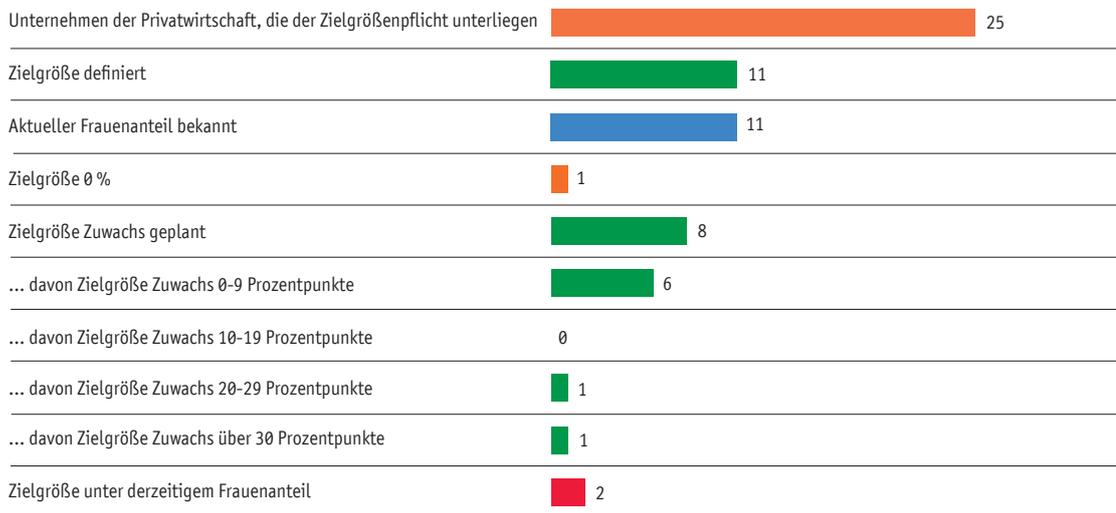
18 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 25 kommunalen Beteiligungen (Stand 01/2023)



18 WoB-NDS © FidAR 2023

Bei den Unternehmen der Privatwirtschaft haben zwei von elf Unternehmen (18,2 %) eine Zielgröße festgelegt, die unterhalb des aktuellen Frauenanteils im Top-Managementorgan liegt. Dies könnte darauf hindeuten, dass die festgelegten Zielgrößen im Unternehmen schon erreicht wurden. Hierzu haben die Unternehmen keine Angaben gemacht.

19 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 34 Unternehmen der Privatwirtschaft (Stand 01/2023)



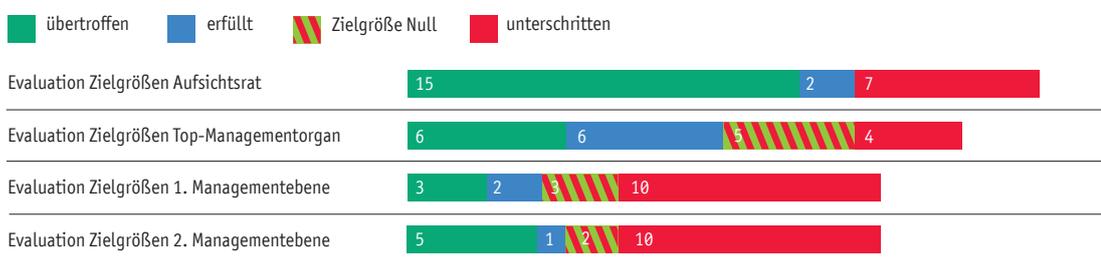
19 WoB-NDS © FidAR 2023

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

Inwiefern die 44 Unternehmen, die verpflichtet sind, Zielgrößen zu definieren, und die zwei Unternehmen mit freiwilligen Angaben zu mindestens einer Zielgröße, ihre Ziele für Aufsichtsgremium, Top-Managementorgan sowie für die erste und zweite Management-Ebene erreichen, wird in diesem Abschnitt 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 Managementebene 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 01/2023)



20 WoB-NDS © FidAR 2023

Für das Aufsichtsgremium haben von den 24 Unternehmen, die eine Zielgröße angegeben haben, 15 Unternehmen diese Zielgröße übertrifft (62,5 %). Zwei Unternehmen (8,3 %) haben die festgelegte Zielgröße genau erfüllt, während sieben Unternehmen (29,2 %) die Zielgröße unterschritten haben. Von diesen sieben Unternehmen planen allerdings die meisten auch mit sehr hohen Zielgrößen, wie z. B. das Klinikum Region Hannover, das eine Zielgröße von 50 Prozent angegeben hat, mit seinen durchaus reputierlichen 45 Prozent aber immer noch darunter liegt. Nur ein Unternehmen dieser sieben, die die Zielgröße unterschritten haben, plant mit einer Zielgröße unter 30 Prozent: Die **Deutsche Messe AG**, die sich eine Zielgröße von 25 Prozent gesetzt hat, und bisher nur über 5 Prozent Frauen im Aufsichtsrat verfügt. Die Zielgröße Null wurde von keinem dieser Unternehmen festgelegt.

Für das Top-Managementorgan haben von den 21 Unternehmen, die eine Zielgröße über null angegeben haben, sechs Unternehmen (28,6 %) die Zielgröße übertrifft, sechs Unternehmen (28,6 %) haben sie genau erfüllt. Weitere vier Unternehmen (19 %) haben die Zielgröße dagegen unterschritten. Fünf der 21 Unternehmen mit einer Zielgrößenangabe haben die Zielgröße Null festgelegt – eine Erklärung dafür kann sein, dass die Top-Managementorgane nur aus einer Person bestehen. Dies ist der Fall bei der **Braunschweiger Verkehrs GmbH** und der **JWP GmbH**.

Weniger Angaben liegen für die erste und zweite Managementebene vor. Hier wurden nur die Unternehmen, bei denen für diese Ebenen der aktuelle Frauenanteil als Vergleichsgrundlage ermittelt werden konnte, in die Evaluation aufgenommen. So zeigt sich für die erste Managementebene bei den 18 Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt haben, dass drei Unternehmen die Zielgrößen übertrifft haben (16,6 %), während lediglich zwei Unternehmen (11,1 %) die festgelegten Zielgrößen erreichen konnten. Zehn Unternehmen (55,5 %) unterschritten die festgelegte Zielgröße und drei Unternehmen legten die Zielgröße Null fest. Bei der zweiten Managementebene haben von den 18 Unternehmen mit einer Zielgröße nur fünf Unternehmen (27,8 %) die Zielgrößen übertrifft, während zehn Unternehmen (55,5 %) die Zielgrößen unterschritten haben. Ein Unternehmen (5,5 %) konnte seine gesetzte Zielgröße erreichen. Zwei weitere Unternehmen (11,1 %) legten als Zielgröße Null fest.

Die Analyse zeigt, dass die Anstrengungen, das Top-Management mit weiblichen Führungskräften zu besetzen, noch nicht ausreichen. Auch die Transparenzanforderungen an die Unternehmen müssen präzisiert werden, sowie die Umsetzung der Angaben nachprüfbar sein. Der nachlässige Umgang mit Zielgrößen deutet auch auf ein gegebenenfalls wenig ausgeprägtes Bewusstsein des Aufsichtsrats und des Top-Managements um die Bedeutung der Personalentwicklung als strategisches Unternehmensziel hin. Es wäre in der Arbeit im Aufsichtsrat zu verankern, wie die Personalentwicklung im Unternehmen gestaltet wird. Auch sollten im Aufsichtsrat und im Top-Management Kenntnisse über die gesetzlichen Anforderungen vorhanden sein und umgesetzt werden. Anderenfalls müssten die zuständigen Beteiligungsministerien entsprechende Aufklärung betreiben, insbesondere in Bezug auf die Festlegungen im Koalitionsvertrag. Denn von gleichberechtigter Teilhabe sind die Unternehmen nach den Ergebnissen der Zielgrößenbetrachtung noch weit entfernt.

7. Führen in Teilzeit

Ein wichtiger Baustein zur gleichberechtigten Teilhabe in Aufsichts- und Führungspositionen ist die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Oftmals reduziert mindestens ein Elternteil die Arbeitszeit, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Entsprechend soll die Einführung von Teilzeit dem Zweck dienen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit an ihre familiären Bedürfnisse anpassen können. Geregelt wird die Teilzeitarbeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das die Teilzeitarbeit fördern und die Diskriminierung von in Teilzeit- oder befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verhindern soll. Im öffentlichen Dienst sowie in der Privatwirtschaft ist die Teilzeitarbeit mittlerweile ein fest etabliertes Konzept. Führungskräfte jedoch arbeiten meistens in Vollzeit. Das führt vielfach dazu, dass Frauen auf Führungspositionen und damit auf eine Karriere nach ganz oben verzichten, um weiter in Teilzeit arbeiten zu können.

Um die Transparenz bei den Arbeitsmodellen der Führungsebene weiter voranzutreiben, untersucht der WoB-Index Niedersachsen auch, ob die Führungspositionen bei den öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen in Teilzeit besetzt werden. Nur 20 der 103 befragten Unternehmen haben eine Rückmeldung zu dieser Frage gegeben. Von den 20 Unternehmen mit Antwort geben zwölf Unternehmen an, dass in ihrem Unternehmen Führungspositionen in Teilzeit besetzt werden (60 %). Acht Unternehmen teilen mit, dass bei ihnen nur Vollzeitkräfte in Führungspositionen tätig sind (40 %).

Bei den Antworten fallen Unterschiede zwischen den privatwirtschaftlichen und öffentlichen Unternehmen auf. Fünf der 34 privatwirtschaftlichen Unternehmen (14,7 %) geben an, dass sie Führungspositionen in Teilzeit besetzen. Bei den Landesunternehmen ist der Anteil etwas geringer: nur sechs der 44 befragten Unternehmen des Landes Niedersachsen ermöglichen Führungspositionen in Teilzeit (13,6 %). Abgeschlagen sind die Kommunen: Nur eines der 25 kommunalen Unternehmen (0,4 %) besetzt Führungspositionen auch in Teilzeit. Ferner verneinten sieben Landesunternehmen (15,9%) sowie ein kommunales Unternehmen (0,4 %) die Teilzeitarbeit in Führungspositionen.

Damit wird deutlich, dass nur in einem geringen Anteil der Unternehmen Führung in Teilzeit ermöglicht wird, wobei die Landesunternehmen (13,6 %) und die Privatwirtschaft (14,7 %) noch deutlich vor den Kommunen (0,4 %) liegen. In diesem Zusammenhang muss aber festgehalten werden, dass auffallend wenige Unternehmen auf die Frage geantwortet haben. Auch auf die Nachfrage, „Wenn ja, in welchem Umfang werden in Ihrem Unternehmen Führungspositionen in Teilzeit besetzt?“ gab es nur zehn Rückmeldungen mit sehr unterschiedlichen Antworten. Ein Unternehmen erklärt, dass für diese Beschäftigtengruppe keine Zahlen vorliegen. Ein anderes Unternehmen gibt an, dass je nach Bedarf in Führungspositionen Teilzeitarbeit ermöglicht wird.

Immerhin können einige wenige Unternehmen konkrete Zahlen dazu nennen. So teilt die **Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH** mit, dass vier Führungspositionen in Teilzeit besetzt sind. Auch die **TourismusMarketing Niedersachsen GmbH** benennt eine Führungsposition mit Teilzeitarbeit.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen weiter zu fördern, kann das Führen in Teilzeit eine zielführende Maßnahme sein. Wenn mehr Unternehmen Teilzeit in Führungspositionen ermöglichen, müssen sich viele Frauen und Männer in Führungspositionen nicht zwischen den sozialen Bedürfnissen und der wöchentlichen Stundenanzahl entscheiden. Ernüchternd ist, dass so wenige niedersächsische Unternehmen überhaupt eine Auskunft darüber erteilen, ob sie Führungspositionen in Teilzeit besetzen und wenn ja, wie viele. Das legt die Vermutung nahe, dass

fehlende Daten auf eine fehlende Sensibilisierung für das Thema hindeuten. Hier sollten besonders die Unternehmen des Landes Niedersachsen eine Vorbildfunktion einnehmen, sich deutlich mehr mit dem Thema „Führen in Teilzeit“ befassen und transparenter damit umgehen.

8. (Public) Corporate Governance Kodizes und Gleichstellung

Bisher hat überwiegend gesetzlicher Druck – in Form des FÜPoG I und II – dazu beigetragen, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen der Wirtschaft zu verbessern. Damit Gleichberechtigung aber auch tatsächlich gelebt wird, ist ein Umdenken aller beteiligten Akteurinnen und Akteure erforderlich. Ein Instrument, das diesen Prozess unterstützen kann, sind Corporate Governance Kodizes (CGKs). Sie enthalten Empfehlungen zu verantwortungsvollem Verhalten, die Unternehmen werden aber nicht zu deren Einhaltung „ohne Wenn und Aber“ gezwungen, sondern müssen in der zu veröffentlichenden Entsprechenserklärung lediglich darstellen, dass und warum sie welche Empfehlungen nicht einhalten („Comply or Explain“). Auch wenn nicht allen Empfehlungen gefolgt wird, kann die Diskussion darüber den Unternehmen neue Impulse geben und zum Nachdenken anregen. Darüber hinaus erzeugen sie auch öffentlichen Druck, denn die Begründungs- und Offenlegungspflichten helfen potenziellen Anlegerinnen und Anlegern im Fall börsennotierter Unternehmen, aber auch Kundinnen und Kunden sowie Bürgerinnen und Bürgern, die Unternehmen miteinander zu vergleichen und Kaufentscheidungen auch davon abhängig zu machen.

In der Studie zum Public Women-on-Board-Index werden die zentralen Formulierungen aus dem Public Corporate Governance Kodex (PCGK) des Bundes und die PCGKs der Bundesländer hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit in Aufsichtsgremien und Geschäftsführungen verglichen. Dabei lässt sich feststellen, dass Bundesländer, deren PCGK Empfehlungen für gleichberechtigte Teilhabe enthalten, auch einen höheren Frauenanteil in den Aufsichtsgremien aufweisen.¹⁵

Allerdings liegt die Etablierung von PCGK für Landesbeteiligungen in der Hoheit der Bundesländer – so verzichtet im Jahr 2023 das Bundesland Bayern immer noch auf die Einführung eines Kodex. Auch in Niedersachsen gibt es keinen landesweiten Public Corporate Governance Kodex. Stattdessen enthält das niedersächsische Beteiligungshandbuch entsprechende Empfehlungen. Darüber hinaus gibt es einzelne niedersächsische Unternehmen, die sich an einem Kodex orientieren. Von den 44 untersuchten Landesbeteiligungen greifen allerdings nur neun auf einen PCGK zurück – diese enthalten lediglich in sieben Fällen eine Regelung zur Repräsentation von Frauen im Aufsichtsgremium. Nur bei zwei Landesbeteiligungen enthält der PCGK eine Regelung zur Repräsentation von Frauen im Top-Managementorgan.¹⁶

Die Beteiligungsführung des Landes Niedersachsen erfolgt seit 2014 zentralisiert nach festgelegten Grundsätzen, die in der jeweils aktuellsten Version des **Beteiligungshandbuches des Landes Niedersachsen** veröffentlicht werden.¹⁷ Das Beteiligungshandbuch stellt eine „...*verpflichtende Handreichung für die Gremienmitglieder des Landes dar und dient einer ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Interessen des Landes.*“ Es nimmt deutlich Stellung zur Besetzung des Aufsichtsgremiums und fordert eine paritätische Teilhabe desselben. Entsprechend wird appelliert, dass die Entsendung der Mitglieder der Aufsichtsorgane „*Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigen*“ solle.¹⁸

¹⁵ Public Women-on-Board-Index 2022, S. 52ff.

¹⁶ Dies ist die Aussage des Beteiligungsmanagements von Niedersachsen, das dem niedersächsischen Finanzministerium zugeordnet ist. Das Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen ist hier abrufbar und wurde zuletzt 2021 aktualisiert: <https://www.mf.niedersachsen.de/startseite/themen/beteiligungen/beteiligungshinweise/beteiligungen-des-landes-niedersachsen-an-unternehmen-196602.html> (abgerufen am: 08.06.2023).

¹⁷ Dies 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: 01.06.2023).

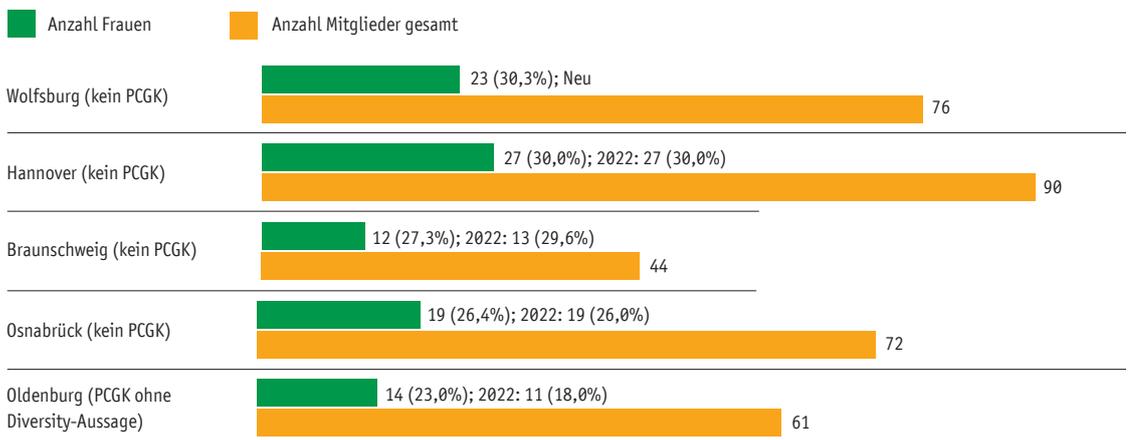
¹⁸ Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen, S. 12, Rz. 42.

Für das Top-Managementorgan sind die Regelungen allerdings nicht so präzise. Es wird vielmehr vage formuliert, dass Landesvertreterinnen und -vertreter bei „*der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen darauf hinwirken, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern angestrebt wird, und somit die Ziele des NGG unterstützt werden.*“¹⁹ Grund für diese vage Formulierung könnte der Umstand sein, dass eine paritätische Besetzung der obersten Führungsetage bei Unternehmen mit nur einem Geschäftsführungsmitglied 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.

In Anbetracht des noch unterdurchschnittlichen Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Landesbeteiligungen und unter anderem mit Bezug auf den Koalitionsvertrag sollten vom Beteiligungsmanagement noch weitere Anstrengungen für mehr gleichberechtigte Teilhabe dort 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 **25 Unternehmen der größten Kommunen Hannover, Braunschweig, Osnabrück, Oldenburg und Wolfsburg** vertreten. Während Hannover und Braunschweig weder einen PCGK noch ein Beteiligungshandbuch bzw. eine Beteiligungsrichtlinie haben, hat Oldenburg seit 2016 als einzige der hier untersuchten Kommunen einen PCGK.²⁰ Osnabrück hat seit 2012 eine entsprechende Richtlinie für die kommunalen Beteiligungen. Leider enthält die Osnabrücker Richtlinie keine Aussagen zu gleichberechtigter Teilhabe, weder für das Aufsichtsgremium noch für die Geschäftsführung.²¹ Hier besteht bei den größten niedersächsischen Kommunen erheblicher Nachholbedarf.

21 Ranking der 5 untersuchten Kommunen nach dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der 5 größten kommunalen Beteiligungen in Prozent (Stand 01/2023)



21 WoB-NDS © FidAR 2023

19 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 (abgerufen am 08.06.2023).

20 Handbuch Beteiligungen für die Stadt Oldenburg und ihre Beteiligungen, abrufbar unter https://publicgovernance.de/media/Oldenburg_PCGK_2016.pdf (abgerufen am 01.06.2023).

21 Beteiligungsrichtlinie der Stadt Osnabrück, abrufbar unter <https://ris.osnabrueck.de/bi/vo020.asp?VOLFDNR=1000262&options=4> (abgerufen am 01.06.2023).

Dass es auch anders geht, zeigt etwa die kleinere Hansestadt Lüneburg, die sich einen Kodex verordnet hat, in dem zumindest für den Aufsichtsrat festgelegt ist, dass Frauen „angemessen“ berücksichtigt werden sollen.²² Die Region Hannover weist in ihrem Beteiligungsbericht immerhin auf das Thema Geschlechterquote hin und führt diejenigen Unternehmen auf, die unter das FÜPoG fallen. Sie haben damit entweder die feste Geschlechterquote von 30 Prozent Frauen oder Männern im 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 auf der politischen Agenda präsent ist und immerhin die unter das Gesetz fallenden Unternehmen erfasst sind.²³ Ob hier dann tatsächlich nachgefasst wird, ist nicht erkennbar.

Für die hier untersuchten **34 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 lediglich als Orientierung dienen sollen.²⁴

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 umgesetzt werden. 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 zur gleichberechtigten Teilhabe in Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan enthalten sind.²⁵

Der Koalitionsvertrag der Landesregierung „Sicher in Zeiten des Wandels“ macht zwar keine Vorgaben im Bereich der Public Corporate Governance, unterstreicht den Willen zur paritätischen Besetzung in den Landesgesellschaften, allerdings ohne festen Zeithorizont. Dort heißt es: *„Wir werden uns [...] weiterhin für ein verfassungskonformes Paritätsgesetz einsetzen. Wir wollen Frauen mehr Wege in Politik, Parlamente und Führungspositionen eröffnen und dazu erfolgreiche Instrumente wie Mentoringprogramme stärken sowie Frauennetzwerke unterstützen. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) werden wir überarbeiten, um strukturelle Benachteiligungen für Frauen im öffentlichen Dienst weiter abzubauen. Alle Gremien*

²² Public Corporate Governance Kodex und Beteiligungsrichtlinie für die Hansestadt Lüneburg, S. 15, Abschnitt 3.4.1, abrufbar unter https://www.lueenburg.de/Portaldata/1/Resources/stlg_dateien/stlg_dokumente/22/PCGK_beteiligungsrichtlinie.pdf (abgerufen am 01.06.2023).

²³ Beteiligungsbericht der Region Hannover 2022, S. 16f; abrufbar unter: <https://www.hannover.de/Wirtschaft-Wissenschaft/Regions-Stadtfinanzen/Beteiligungen/Beteiligungsgesellschaften-und-Kooperationen-der-Region-Hannover> (abgerufen am 01.06.2023).

²⁴ Deutscher Corporate Governance Kodex, PDF-Version, S. 3. Abrufbar unter: https://dcegk.de/files/dcegk/usercontent/de/download/kodex/220517_Deutscher_Corporate_Governance_Kodex_2022.pdf (abgerufen am 01.06.2023).

²⁵ 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-beteiligunsfuehrung-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (abgerufen am 09.06.2023).

*in landeseigenen Behörden und Betrieben wollen wir paritätisch besetzen. Über den Fortschritt soll die Landesregierung jährlich berichten.“*²⁶ Als Ziel im Koalitionsvertrag wird zudem genannt, Frauen mehr Wege in die Wirtschaft und vor allem in Führungspositionen eröffnen zu wollen. Dies lässt darauf schließen, dass die Führungsebenen in den Landesgesellschaften und die Privatwirtschaft aufmerksam beobachtet werden und Gleichstellung sowie die damit verbundene Unternehmensführung in Niedersachsen auf der politischen Agenda für die Legislatur 2022 bis 2027 stehen.

²⁶ Sicher in Zeiten des Wandels - Niedersachsen zukunftsfest und solidarisch gestalten. Koalitionsvertrag zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) Landesverband Niedersachsen und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Niedersachsen, abrufbar unter https://www.spdnds.de/wp-content/uploads/sites/77/2022/11/Unser_Koalitionsvertrag.pdf (abgerufen am 01.06.2023).

9. Fazit & Handlungsempfehlungen

Mit dem Women-on-Board-Index Niedersachsen präsentiert FidAR zum zweiten Mal in Folge eine Studie auf Länderebene, in welcher der Frauenanteil einer Auswahl an öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen sowohl für die Aufsichtsgremien als auch die Top-Managementorgane zusammenfassend erhoben und transparent dargestellt wird.

Insgesamt ergibt sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in den wichtigen Schaltstellen der Unternehmenssteuerung immer noch Nachholbedarf. So liegen die niedersächsischen Unternehmen beim Frauenanteil in den Aufsichtsgremien unterhalb des Durchschnitts in Deutschland – und zwar sowohl die Landesbeteiligungen als auch die niedersächsischen Unternehmen der Privatwirtschaft. Nur die untersuchten kommunalen Unternehmen schneiden (leicht) besser ab.

Etwas besser sieht es mit Frauen im Top-Managementorgan aus. Hier liegen die Landesbeteiligungen deutlich über dem Bundesdurchschnitt der im Public WoB-Index untersuchten Unternehmen. Dafür schneidet hier die niedersächsische Privatwirtschaft enttäuschend ab.

Insgesamt besteht noch deutliches Verbesserungspotential. Mögliche Maßnahmen, um die Geschlechtergerechtigkeit in Führungs- und Aufsichtspositionen zu verbessern, könnten folgende sein:

» **Erhöhung des gesetzlichen Drucks und konsequente Sanktionierung:** Es sollten Regelungen eingeführt werden, die eine paritätische Besetzung für die vom Land zu besetzenden Sitze im Aufsichtsgremium vorschreiben, wie dies auf Bundesebene schon mit guten Resultaten geschieht. Das Niedersächsische Gleichstellungsgesetz sollte möglichst bald weiterentwickelt und auf alle bei den Landesbeteiligungen vertretenen Rechtsformen ausgeweitet werden. Auch muss die Zielgrößenpflicht auf Landesebene noch nachdrücklicher eingefordert und transparent gemacht werden. All das hilft freilich kaum etwas, wenn die Einhaltung der Regelungen weder adäquat überwacht noch sanktioniert wird.

» **Etablierung eines Public Corporate Governance Kodex:** Durch einen PCGK könnte in den niedersächsischen Unternehmen das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit geschärft werden. Auch wenn es mit dem Beteiligungshandbuch ein Regelwerk für das Beteiligungsmanagement auf Landesebene gibt, in dem einige Aussagen zur gleichberechtigten Teilhabe vorhanden sind, kann es – den Ergebnissen nach zu urteilen – keinen PCGK ersetzen, der sich direkt an die Landesbeteiligungen richtet. Auch die niedersächsischen Kommunen sollten verstärkte Anstrengungen für die Etablierung von PCGKs unternehmen.

» **Rekrutierungen von Frauen:** Vor allem in Landesunternehmen sollte die Rekrutierung von Frauen spezifischer erfolgen. Die Arbeitgeber werden sich um die besten Köpfe bemühen müssen. Talentierte Frauen werden sich künftige Arbeitgeber für ihre Karriereentwicklung genauer ansehen. Dabei spielen Diversität und gleichberechtigte Karrierechancen eine zunehmend bedeutendere Rolle.

» **Führen in Teilzeit:** Eine wichtige Maßnahme, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen weiter zu fördern, kann auch das Führen in Teilzeit sein. Wenn mehr Unternehmen das Führen in Teilzeit in Führungspositionen ermöglichen, müssen sich viele Frauen und Männer in Führungspositionen nicht zwischen den familiären Bedürfnissen und der wöchentlichen Stundenanzahl entscheiden. Hier sollten sich besonders die Unternehmen des Landes Niedersachsen als Vorbild mehr mit dem Thema befassen.

» **Gezieltes Empowerment von Frauen:** Die Ergebnisse des von FidAR erstellten Ergebnisberichtes zu Instrumenten der Frauenförderung zeigen die große Bedeutung, die ein strategisches Empowerment von Frauen haben kann. Projekte hierzu könnten für Beteiligungen des Landes, der Kommunen und auch für die 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.

Die Entwicklung zu paritätischer Teilhabe kann langfristig nur gelingen, wenn – jenseits aller genannten Maßnahmen – auch das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft gestärkt und dadurch ein entsprechender öffentlicher Druck auf die Unternehmen ausgeübt wird, sich in Bezug auf Aufstiegs- und Karrierechancen für Frauen besser zu positionieren. Voraussetzung dafür ist wiederum eine entsprechende Sichtbarmachung des Status quo und der vorhandenen Defizite. Die dafür notwendige Schaffung von Transparenz ist Ziel der vorliegenden Studie. Auch künftig wird FidAR hier aktiv bleiben und mit den WoB-Indizes für öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen weiterhin einen Beitrag für Transparenz bezüglich der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern leisten, auch um zur sachlichen, datenbasierten Standortbestimmung in Niedersachsen beizutragen.

Methodik

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 44 Unternehmen identifiziert. Im Vergleich zum Vorjahresbericht sind die **JWP GmbH** sowie die **SInON Schieneninfrastruktur Ost-Niedersachsen GmbH** hinzugekommen.

Um auch die kommunale Ebene zu beleuchten, wurde diese Auswahl um bedeutende kommunale Beteiligungen der fünf nach Einwohnerzahl größten niedersächsischen Kommunen ergänzt: Hannover, Braunschweig, Oldenburg, Osnabrück und Wolfsburg. Hier wurden jeweils die fünf größten Unternehmen nach der Zahl der Beschäftigten ausgewählt. Wolfsburg wurde dieses Jahr als fünfte Kommune in die Stichprobe aufgenommen, um die Entwicklung hinsichtlich des Frauenanteils in größerer Breite abzubilden. Daraus ergibt sich eine Gesamtzahl von 25 Unternehmen.

Für die Privatwirtschaft wurden die 34 nach der Zahl der Beschäftigten größten Unternehmen mit Sitz in Niedersachsen in die Studie aufgenommen, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen. 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.

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 größten kommunalen und privatwirtschaftlichen Unternehmen aus Niedersachsen.

Identifizierung der Unternehmen anhand des Beteiligungsberichtes von Niedersachsen 2021 und der online zugänglichen Beteiligungsübersicht des niedersächsischen Finanzministeriums²⁷ sowie der Beteiligungsberichte der ausgewählten Kommunen.

Parallele Überprüfung der Angaben auf den Homepages der Unternehmen sowie in den Jahresabschlüssen aus dem Bundesanzeiger.

²⁷ Beteiligungsportfolio, <https://www.mf.niedersachsen.de/startseite/themen/beteiligungen/beteiligungsportfolio/beteiligungsportfolio-196603.html>, (abgerufen am 01.06.2023).

Unternehmensauswahl im Überblick

- ▶ **Land Niedersachsen (44 Unternehmen):** Alle Unternehmen mit Beteiligung des Landes Niedersachsen mit eigenem Aufsichtsgremium, Internetauftritt und Geschäftsbetrieb.
- ▶ **Kommunale Unternehmen (25 Unternehmen):** Die Unternehmen wurden anhand von Größe (Beschäftigtenzahl) und Relevanz aus den oben genannten fünf größten kommunalen Gebietskörperschaften von Niedersachsen ausgewählt.
- ▶ **Privatwirtschaftliche Unternehmen (34 Unternehmen):** Die größten privatwirtschaftlichen Unternehmen aus Niedersachsen nach Beschäftigtenzahl, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen.

Unternehmen auf Landesebene (44)

- ▶ Basis: Alle unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen laut dem neusten Beteiligungsbericht aus Niedersachsen.²⁸
- ▶ 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 die Aufgaben eines Aufsichtsgremiums erfüllen.

Unternehmen der Kommunen (25)

- ▶ Jeweils die fünf größten Unternehmen der fünf größten Kommunen in Niedersachsen – Hannover, Braunschweig, Oldenburg, Osnabrück und Wolfsburg, 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 Beschäftigten 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 und die Sparkasse Celle-Gifhorn-Wolfsburg zu.

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 Datenlieferung. Stichtag für die Zusammensetzung der Organe war **1. Januar 2023**.

²⁸ Es handelt sich dabei um den Beteiligungsbericht 2021 von Niedersachsen (abrufbar am 01.06.2023 unter https://www.mf.niedersachsen.de/download/178940/Beteiligungsbericht_2021.pdf). Auf der Internetseite des niedersächsischen Finanzministeriums wird ebenfalls das Beteiligungsportfolio veröffentlicht.

- ▶ Insgesamt haben sich **28 Unternehmen (27,2 %)** an der Studie beteiligt (2022: 27). Es zeigt sich hier eine große Streuung: Während sich **40,9 Prozent** der **Unternehmen mit Beteiligung des Landes** an der Studie beteiligt haben, waren es bei den **kommunalen Unternehmen** nur **16 Prozent** und bei den Unternehmen der **Privatwirtschaft 17,6 Prozent**.
- ▶ Einreichungsfrist für die Rückmeldungen war der **7. April 2023**. Darüber hinaus konnten letzte Rückmeldungen bis zum **20. April 2023** 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.

Rechtliche Grundlagen

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 (Bundesgremienbesetzungsgesetz – 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. Der niedersächsische Landtag hat am 22.03.2023 den Entschließungsantrag für eine Novellierung des Gesetzes beschlossen. 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 Stiftungen 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 28. April 2022

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

A - Empfehlung A.2 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 im Profil

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 1.300 Mitglieder, die wichtige Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Leben einnehmen.

Weiterführende Informationen zu FidAR unter www.fidar.de.

Kontakt

Prof. Dr. Anja Seng
Präsidentin
Tel.: +49 (30) 887 14 47 16
E-Mail: anja.seng@fidar.de

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

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

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.
Kurfürstendamm 61
10707 Berlin
Tel. +49 (30) 887 14 47 16
Fax +49 (30) 887 14 47 20
info@fidar.de
www.fidar.de

