

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

2024



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

WEBSITE

Falk Keller
Design Keller Internetagentur, Berlin

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

© FidAR, Berlin, Juli 2024

Women-on-Board-Index Niedersachsen 2024

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

Grußwort	4
Vorwort	5
1. Wichtigste Ergebnisse / Executive Summary	6
2. Women-on-Board-Index Niedersachsen	10
Women-on-Board-Index Niedersachsen I	12
Women-on-Board-Index Niedersachsen II	15
3. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen in Niedersachsen	18
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien	20
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Anteilseignerseite	21
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite	22
Übersicht der 19 Unternehmen mit Frauen im Vorsitz des Aufsichtsgremiums	23
Frauenanteil in den Top-Managementorganen	24
Übersicht der 9 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	36
Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den Landesbeteiligungen	38
Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den kommunalen und privatwirtschaftlichen Unternehmen	39
Zielgrößen für das Top-Managementorgan der 103 niedersächsischen Unternehmen	41
Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene der 103 niedersächsischen Unternehmen	42
Zielgrößen für das Top-Managementorgan sowie für die 1. und 2. Managementebene bei den Landesbeteiligungen	45
Zielgrößen für das Top-Managementorgan der kommunalen Beteiligungen und Unternehmen der Privatwirtschaft	47
7. Führen in Teilzeit	50
8. (Public) Corporate Governance Kodizes und Gleichstellung	52
9. Fazit & Handlungsempfehlungen	57
Methodik	60
Gesetzliche Grundlagen	63
FidAR im Profil / Kontakt	66



Grußwort

Private und öffentliche Unternehmen in Niedersachsen kämpfen mit den gleichen Herausforderungen, die auch unsere Gesellschaft als Ganzes betreffen. Seien es wirtschaftliche Krisen, der demografische Wandel oder ein adäquater Umgang mit dem Fachkräftemangel. Um all diese Herausforderungen handzuhaben, sind die Unternehmen darauf angewiesen, das gesamte Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln – gleich welchen Geschlechts. Doch obwohl niedersächsische Unternehmen insgesamt etwa gleich viele Frauen und Männer beschäftigen, spiegeln deren Führungs- und Aufsichtsgremien (noch) keine Geschlechtergerechtigkeit wider. Dabei sollte eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den Führungs- und Aufsichtsgremien der Unternehmen inzwischen längst eine Selbstverständlichkeit sein.

Um den aktuellen Status quo der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der niedersächsischen Unternehmen zu ermitteln, haben wir für die niedersächsischen Landesunternehmen und ausgewählte kommunale Unternehmen sowie Unternehmen der Privatwirtschaft zum dritten Mal diese Studie zum Women-on-Board-Index Niedersachsen 2024 in Auftrag gegeben.

Die vorliegenden Daten zeigen auf, welche niedersächsischen Unternehmen in Aufsicht und Führung schon paritätisch aufgestellt sind und wo immer noch zu wenige Frauen in den entsprechenden Positionen vertreten sind. Auch die Gesamtentwicklung im Vergleich zum Vorjahr wurde für die niedersächsischen Unternehmen erfasst. Insgesamt müssen wir feststellen, dass wir auch in Niedersachsen noch einiges tun müssen, bis Gleichstellung in sämtlichen Unternehmensformen und auf allen Aufsichtsrats- und Führungsebenen erreicht ist.

Das Ziel der Unternehmen des Landes, der Kommunen und der Privatwirtschaft muss die paritätische Besetzung von Aufsichtsgremien und Geschäftsführungen sein. Dazu können und müssen alle ihren Beitrag leisten: Die Unternehmen, indem sie strukturelle Defizite abbauen und dafür Sorge tragen, dass Frauen und Männer gleichberechtigt Beruf und Familie vereinbaren können; die Gesellschaft, indem sie Chancengleichheit immer wieder einfordert und veraltete Rollenbilder überwindet; die Politik, indem sie rechtliche Rahmenbedingungen schafft um gleichberechtigte Teilhabe zu fördern und dafür sorgt, dass diese Regeln dann auch eingehalten und Verstöße sanktioniert werden.

Die vielfältigen Herausforderungen unserer Zeit führen uns vor Augen, dass die Unternehmen diese langfristig nur bewältigen, wenn qualifizierte Frauen wie Männer in Aufsichts- und Führungspositionen gleichberechtigt vertreten sind. Wir haben hier in Niedersachsen eine hervorragende Ausgangslage mit hochqualifizierten Frauen, die Führungsverantwortung tragen wollen. Es ist an der Zeit, dass die Unternehmen in Niedersachsen zu Vorbildern werden – für Niedersachsen und darüber hinaus!

Dr. Andreas Philippi

Niedersächsischer Minister für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

Vorwort

Mit dem Women-on-Board-Index Niedersachsen 2024 untersucht FidAR zum dritten Mal den aktuellen Status der gleichberechtigten Teilhabe in Führungs- und Aufsichtsgremien in Niedersachsen. Dafür wurden die Frauenanteile im Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan von 103 niedersächsischen Unternehmen analysiert. Insgesamt bilden 44 Landesunternehmen, 25 ausgewählte kommunale und die 34 nach Beschäftigtenzahl größten privaten Unternehmen die Grundlage dieser Studie. Die Methodik folgt dabei dem bewährten Vorgehen aus dem Women-on-Board-Index für die Privatwirtschaft und dem Public Women-on-Board-Index für die öffentlichen Unternehmen.

Die Daten zeigen, dass Niedersachsen offenbar den richtigen Kurs eingeschlagen hat. Die Frauenanteile in den Aufsichtsgremien der untersuchten niedersächsischen Unternehmen sind sichtbar gestiegen und konnten 2024 teils die wichtige 30-Prozent-Marke überschreiten. Bei den öffentlichen Unternehmen hat sich der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien positiv entwickelt. In der Privatwirtschaft stagnieren dagegen die Werte: Hier konnten die Unternehmen nur 0,3 Prozentpunkte zulegen. Mit einem Frauenanteil von 32,8 Prozent haben die kommunalen Unternehmen dieses Jahr sogar die Landesbeteiligungen (30,6 %) überholt und die Privatwirtschaft (28,5 %) deutlich hinter sich gelassen.

Im Top-Management sind dagegen kaum Fortschritte zu erkennen. Bei den 44 Landesbeteiligungen ist der Frauenanteil nur leicht auf 26,3 Prozent (2023: 25,6 %) gestiegen; bei den kommunalen Unternehmen ist er sogar deutlich auf 22 Prozent eingebrochen (2023: 27,3 %). Auch in der Privatwirtschaft ist der Frauenanteil im Top-Management auf 15,1 Prozent (2023: 15,4 %) gesunken. Damit fehlen nicht nur Frauen in Vorständen, sondern auch weibliche Vorbilder und Mentorinnen für die Ebenen darunter.

Bei der Angabe von Zielgrößen geben sich die niedersächsischen Unternehmen weiterhin nur wenig transparent. Zwar haben mehr Unternehmen ihre Zielgrößen offengelegt als im Vorjahr, doch längst nicht alle zielgrößenpflichtigen Unternehmen machen dazu Angaben. Besonders wenige Rückmeldungen gab es zu den Zielgrößen für die erste und zweite Managementebene unterhalb des Top-Managementorgans.

Deutlich mehr Unternehmen haben in diesem Jahr mitgeteilt, dass bei ihnen Führen in Teilzeit möglich ist. Dass nur 22,3 Prozent aller 103 Unternehmen Führen in Teilzeit ermöglichen, ist zwar noch lange nicht zufriedenstellend. Aber ein steigendes Bewusstsein für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben in Führungspositionen ist erkennbar. Damit scheint zumindest ein wichtiger Baustein für die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen stärker ins Bewusstsein der Unternehmen zu rücken.

Jetzt ist die niedersächsische Politik am Zug. Der sechste Bericht zur Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2022 belegt, dass das Ziel des NGG, Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der Verwaltung zu verschaffen, bisher nicht erreicht wurde. Eine Überarbeitung des NGG ist im Koalitionsvertrag verankert, die Landesregierung hat den Gesetzentwurf für ein zukünftiges Gleichberechtigungsgesetz im Mai 2024 zur Verbandsbeteiligung freigegeben. Der politische Wille zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit ist vorhanden, doch liegt es jetzt noch stärker an den Unternehmen, auf Kurs in Richtung Gleichberechtigung zu bleiben. Niedersachsens Unternehmen haben in puncto gleichberechtigte Teilhabe in Führungspositionen noch deutliches Verbesserungspotenzial.



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



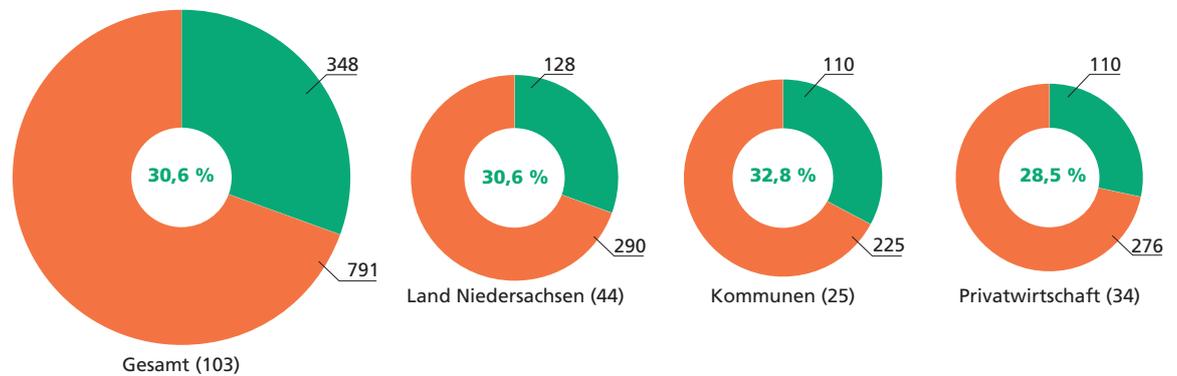
Monika Schulz-Strelow
Projektleitung Studien, Gründungspräsidentin
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

1. Wichtigste Ergebnisse / Executive Summary

Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 103 untersuchten niedersächsischen Unternehmen (Stand 01/2024)

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

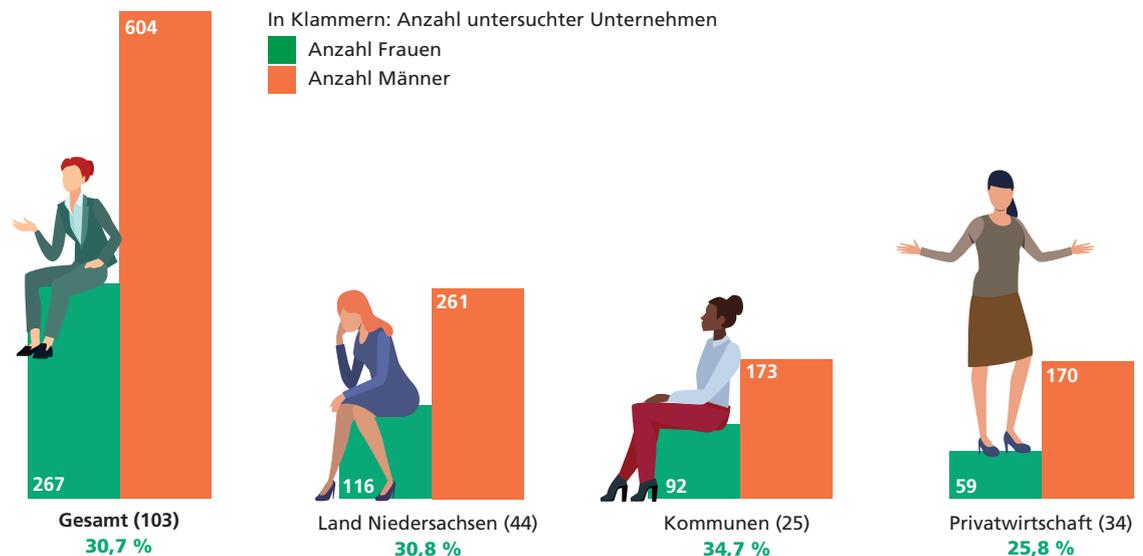
■ Anzahl Frauen
■ Anzahl Männer



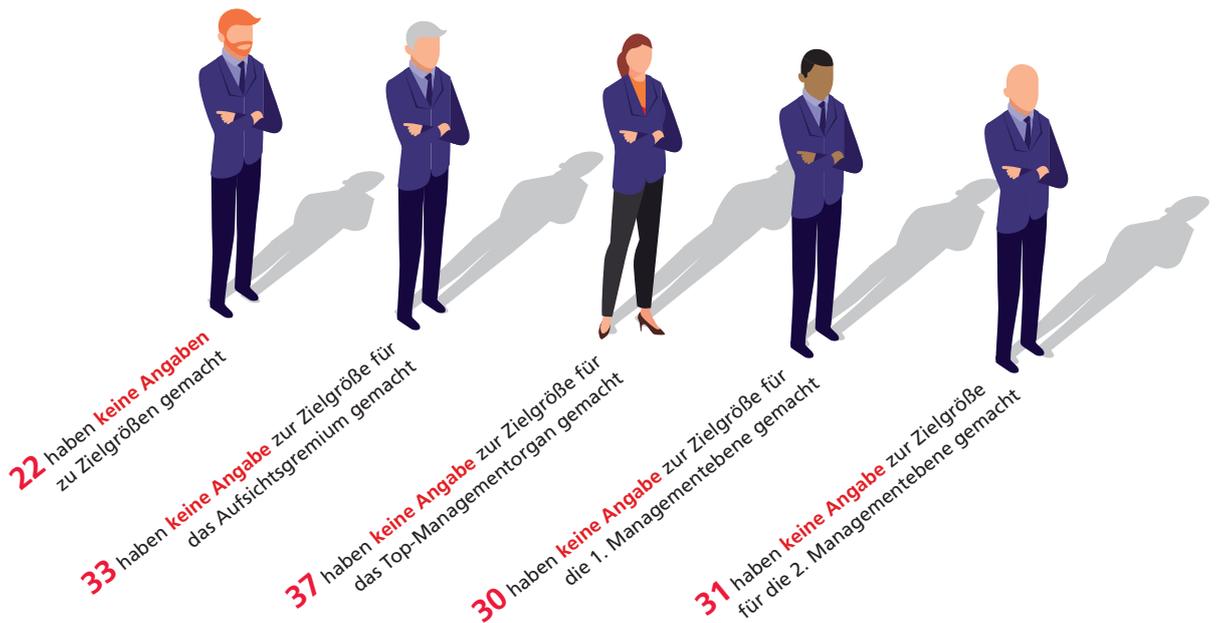
Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien der 103 untersuchten niedersächsischen Unternehmen zur Gesamtanteilseignerseite (Stand 01/2024)

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

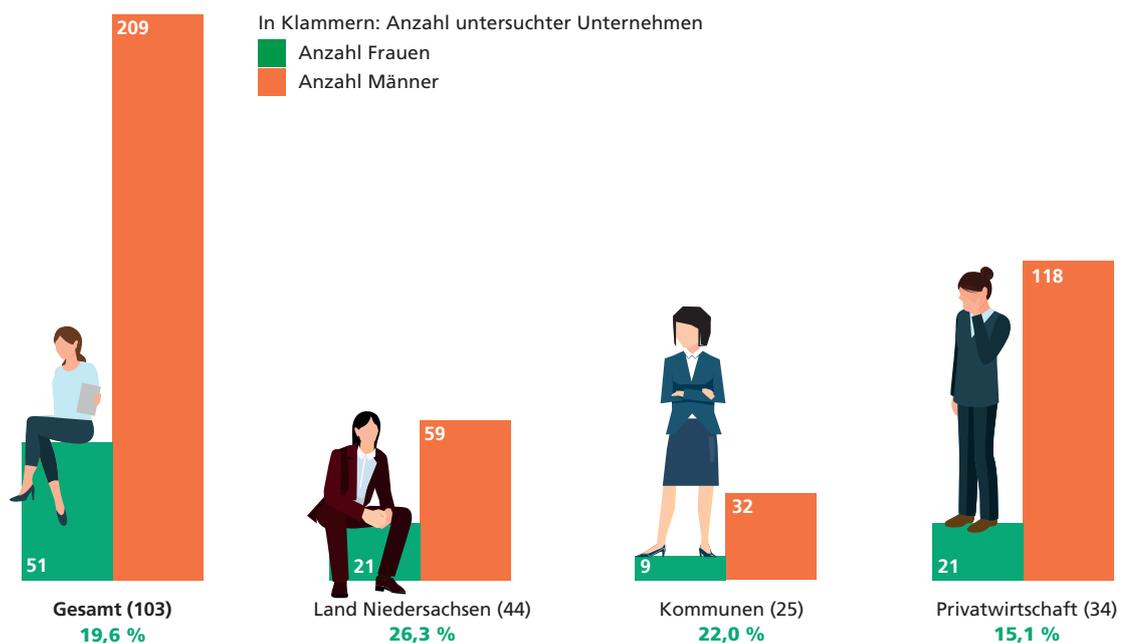
■ Anzahl Frauen
■ Anzahl Männer



Anzahl der 57 börsennotierten oder mitbestimmten niedersächsischen Unternehmen,¹ die zielgrößenpflichtig sind, aber **keine Angaben zu den Zielgrößen für den jeweiligen Frauenanteil** gemacht haben (Stand: 01/2024)



Frauenanteil in Top-Managementorganen der 103 untersuchten niedersächsischen Unternehmen (Stand 01/2024)



¹ Aufgrund einer Neuberechnung ist die Zahl der mitbestimmten Unternehmen in der Studie auf 57 gestiegen (2023: 44). Die Anzahl der Zielgrößen, die in unserer Befragung angegeben worden oder öffentlich einsehbar sind, hat sich nicht erhöht.

Ergebnisse für alle 103 untersuchten niedersächsischen Unternehmen

- ▶ Der **Frauenanteil in den Aufsichtsgremien** der 103 untersuchten Unternehmen des Landes Niedersachsen ist auf **30,6** Prozent gestiegen (2023: 27,5 %).
- ▶ **29** (28,2 %) Unternehmen erreichen in den Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent (2023: 21). **11** dieser Unternehmen (10,7 %) haben in den Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von 50 Prozent oder höher (2023: 8).
- ▶ **9** Unternehmen (8,7 %) haben ein **frauenfreies Aufsichtsgremium** (2023: 9).
- ▶ Der **Frauenanteil in den Top-Managementorganen** der 103 untersuchten Unternehmen des Landes Niedersachsen ist auf **19,6** Prozent (2023: 20,3 %) gesunken.
- ▶ **6** Unternehmen (5,8 %) haben ein vollständig mit Frauen besetztes Top-Managementorgan (2023: 9).
- ▶ **6** Unternehmen haben eine frauenfreie Führungsetage, also weder Frauen im Aufsichtsgremium noch im Top-Managementorgan (2023: 7 Unternehmen).

Ergebnisse für die 44 Landesbeteiligungen und die 25 kommunalen Beteiligungen

- ▶ Der **Frauenanteil in den Aufsichtsgremien** der 44 untersuchten niedersächsischen Landesbeteiligungen liegt bei **30,6** Prozent (2023: 26,8 %), in den 25 untersuchten niedersächsischen kommunalen Unternehmen bei **32,8** Prozent (2023: 27,7 %).
- ▶ **13** (29,5 %) Landesunternehmen erreichen in den Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent (2023: 11), bei den kommunalen Unternehmen sind es **8** (2023: 5). In **7** dieser Landesunternehmen (15,9 %) liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bei mindestens 50 Prozent (2023: 6). **2** kommunale Unternehmen erreichen auch einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent im Aufsichtsrat (2023: 0).
- ▶ **2** Landesunternehmen (4,5 %) haben ein frauenfreies Aufsichtsgremium (2023: 1) – bei den Kommunen ist in jedem Aufsichtsgremium mindestens eine Frau (wie 2023).
- ▶ Der **Frauenanteil in Top-Managementorganen** der 44 Landesbeteiligungen liegt bei **26,3** Prozent (2023: 25,6 %), bei den kommunalen Unternehmen sind es **22** Prozent (2023: 27,3 %).
- ▶ **Eine** Landesbeteiligung, aber **kein** kommunales Unternehmen haben eine **komplett frauenfreie Führungsetage** (Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan).

Ergebnisse für die 34 Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft

- ▶ Der **Frauenanteil in den Aufsichtsgremien** der 34 untersuchten Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft steigt leicht auf **28,5** Prozent (2023: 28,2 %).
- ▶ **8** (23,5 %) Unternehmen erreichen in ihren Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent (2023: 5). In **2** dieser Unternehmen (5,9 %) liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bei 50 Prozent oder höher (2023: 2).
- ▶ **7** Unternehmen (20,6 %) haben **keine Frauen** im Aufsichtsgremium (2023: 7).
- ▶ Der **Frauenanteil in Top-Managementorganen** der 34 privatwirtschaftlichen Unternehmen ist zum Vorjahr leicht auf **15,1** Prozent gesunken (2023: 15,4 %).
- ▶ **17** Unternehmen haben ein **frauenfreies Top-Managementorgan** (2023: 18). **5** Unternehmen haben eine **komplett frauenfreie Führungsetage** (Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan; 2023: 6).

Ergebnisse zu den Zielgrößen für alle 103 niedersächsischen Unternehmen

- ▶ **57** der 103 untersuchten Unternehmen unterliegen der Mitbestimmung oder sind börsennotiert und müssen **Zielgrößen** für das Aufsichtsgremium, Top-Managementorgan und die zwei obersten Managementebenen festlegen.
- ▶ Von den **57** zielgrößenpflichtigen Unternehmen haben **35** (61,4 %) mindestens eine Zielgröße definiert, davon **24** (42,1 %) für das Aufsichtsgremium, **20** (35,1 %) für das Top-Managementorgan und **27** (47,4 %) bzw. **26** (45,6 %) für die 1. und 2. Managementebene.
- ▶ Bei den 44 Landesbeteiligungen liegt für **5** (11,4 %) Unternehmen eine Zielgröße für das Aufsichtsgremium vor, bei den kommunalen Unternehmen haben **6** (24 %) Unternehmen Zielgrößen festgelegt. Dahingegen haben **13** der 34 (38,2 %) Unternehmen der Privatwirtschaft eine **Zielgröße für das Aufsichtsgremium** festgelegt (2023: 14 von 34).
- ▶ Auch bei der Festlegung von **Zielgrößen für das Top-Managementorgan** liegen die 44 Landesbeteiligungen mit **3** Unternehmen (2023: 4) hinter den **4** kommunalen Unternehmen (2023: 6) und deutlich hinter den Unternehmen der Privatwirtschaft mit **13** Unternehmen (2023: 11).
- ▶ Die 44 Landesbeteiligungen liegen auch bei den Angaben von **Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene** auf dem letzten Platz, da nur **4** Unternehmen eine Zielgröße definiert haben (2023: 10). **5** kommunale Unternehmen geben ebenfalls hierzu Zielgrößen an, führend sind auch hier **18** Unternehmen der Privatwirtschaft (2023: 2 kommunale und 6 privatwirtschaftliche Unternehmen).

2. Women-on-Board-Index Niedersachsen

► Für die Rankings des Wob-Index Niedersachsen wurden 103 öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen Niedersachsens ausgewählt. Darin dargestellt sind die prozentualen Anteile der Frauen in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen dieser Unternehmen. Die Auswahl fand auf Landes- und kommunaler Ebene sowie für die Privatwirtschaft wie folgt statt:

- » 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 größte kommunale Unternehmen der fünf einwohnerstärksten niedersächsischen Kommunen Hannover, Braunschweig, Oldenburg, Osnabrück und Wolfsburg untersucht.²
- » 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

Die Gesamtrankings der 103 nach Beschäftigtenzahl bedeutendsten öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen Niedersachsens werden nach dem kumulierten Wert des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen mit Stichtag 01.01.2024 sortiert. 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 zur 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 die 44 niedersächsische Unternehmen mit Landesbeteiligung

Diese Studie beinhaltet neben dem Gesamtranking auch Einzelrankings für die untersuchten niedersächsischen Landesbeteiligungen, zur besseren Übersicht über die Entwicklung der Landesunternehmen (Stichtag 01.01.2024):

- Women-on-Board-Index Niedersachsen I Land: 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.

² Die im Ranking aufgeführten Unternehmen aus Bremen sind Beteiligungen des Landes Niedersachsen.

► Women-on-Board-Index Niedersachsen II Land: 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.

Einzelranking zu den 10 Unternehmen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen

Die Studie beinhaltet ferner ein Ranking der untersuchten niedersächsischen Unternehmen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand fallen (Stichtag 01.01.2024):

► Women-on-Board-Index Niedersachsen: Mindestbeteiligungsgebot

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

Women-on-Board-Index Niedersachsen I

Landesbeteiligungen / Kommunale Beteiligungen / Privatwirtschaft

(Frauenanteil in den Aufsichtsgremien)

(Stand 01.01.2024)

Position 01.01.2024	Hauptanteilsseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (2023)	Veränderung zum Stand 01.01.2023
1	Niedersachsen	Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen	4	3	75,00	-	NEU
2	Niedersachsen	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	66,67	gleich
2	Kommune	Volkshochschule Braunschweig GmbH	6	4	66,67	33,33	(+) 33,34
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	Schieneinfrastruktur Ost-Niedersachsen GmbH	5	3	60,00	60,00	gleich
7	Privatwirtschaft	Hannover Rück SE	9	5	55,56	55,56	gleich
8	Privatwirtschaft	CEWE Stiftung & Co.KgA	12	6	50,00	66,67	(-) 16,67
8	Niedersachsen	Inpha GmbH	6	3	50,00	33,33	(+) 16,67
8	Kommune	ITEBO Informationstechnologie Emsland Bentheim Osnabrück GmbH	8	4	50,00	10,00	(+) 40,00
8	Niedersachsen	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	6	3	50,00	42,86	(+) 7,14
12	Kommune	Großleitstelle für den Rettungsdienst und den Brandschutz im Oldenburger Land AöR	13	6	46,15	7,14	(+) 39,01
13	Niedersachsen	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	5	45,45	63,64	(-) 18,19
14	Privatwirtschaft	Avacon AG	20	9	45,00	45,00	gleich
14	Kommune	Klinikum Region Hannover GmbH	20	9	45,00	45,00	gleich
14	Privatwirtschaft	TUI AG	20	9	45,00	45,00	gleich
17	Kommune	Klinikum Oldenburg AöR	9	4	44,44	44,44	gleich
17	Kommune	Zoo Osnabrück gGmbH	9	4	44,44	33,33	(+) 11,11
19	Niedersachsen	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gemeinnützige GmbH	7	3	42,86	16,67	(+) 26,19
20	Privatwirtschaft	Sartorius AG	12	5	41,67	41,67	gleich
20	Kommune	Städtische Bühnen Osnabrück gGmbH	12	5	41,67	22,22	(+) 19,45
20	Kommune	Wolfsburger Abfallwirtschaft und Straßenreinigung - Kommunale Anstalt des öffentlichen Rechts	12	5	41,67	41,67	gleich
23	Niedersachsen	Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	2	40,00	40,00	gleich
23	Privatwirtschaft	LPKF Laser & Electronics SE	5	2	40,00	25,00	(+) 15,00
23	Niedersachsen	Niedersächsische Landesforsten AöR	10	4	40,00	7,69	(+) 32,31
23	Privatwirtschaft	Ottobock SE & Co. KGaA	10	4	40,00	30,00	(+) 10,00
23	Niedersachsen	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	40,00	gleich
23	Niedersachsen	TourismusMarketing Niedersachsen GmbH	5	2	40,00	40,00	gleich
23	Privatwirtschaft	Volkswagen AG	20	8	40,00	35,00	(+) 5,00
30	Kommune	Sparkasse CE-GF-WOB	18	7	38,89	38,89	gleich
31	Niedersachsen	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	5	38,46	38,46	gleich
31	Niedersachsen	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46	38,46	gleich
33	Niedersachsen	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	16	6	37,50	18,75	(+) 18,75
33	Niedersachsen	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	3	37,50	25,00	(+) 12,50
35	Kommune	Neuland Wohnungsgesellschaft mbH	11	4	36,36	45,45	(-) 9,09
35	Niedersachsen	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	11	4	36,36	35,29	(+) 1,07
35	Kommune	Verkehr und Wasser GmbH	11	4	36,36	45,45	(-) 9,09
38	Kommune	enercity AG	20	7	35,00	20,00	(+) 15,00
38	Privatwirtschaft	TÜV NORD	20	7	35,00	35,00	gleich
38	Kommune	ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG	20	7	35,00	35,00	gleich
41	Privatwirtschaft	Berentzen-Gruppe AG	6	2	33,33	33,33	gleich
41	Kommune	Braunschweiger Verkehrs-GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
41	Privatwirtschaft	Delticom AG	3	1	33,33	33,33	gleich
41	Privatwirtschaft	Envitec Biogas AG	3	1	33,33	33,33	gleich

Position 01.01.2024	Hauptanteileseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (2023)	Veränderung zum Stand 01.01.2023
41	Niedersachsen	Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	2	33,33	50,00	(-) 16,67
41	Kommune	Kraftverkehr Mundstock GmbH	6	2	33,33	28,57	(+) 4,76
41	Privatwirtschaft	KWS SAAT SE & Co. KGaA	6	2	33,33	33,33	gleich
41	Niedersachsen	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	2	33,33	33,33	gleich
41	Niedersachsen	Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	18	6	33,33	29,41	(+) 3,92
41	Niedersachsen	Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33	33,33	gleich
41	Privatwirtschaft	Salzgitter AG	21	7	33,33	33,33	gleich
41	Kommune	Sparkasse Osnabrück	18	6	33,33	27,78	(+) 5,55
41	Kommune	Städtisches Klinikum Braunschweig gGmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
41	Privatwirtschaft	Symrise AG	12	4	33,33	33,33	gleich
41	Privatwirtschaft	Viscom AG	3	1	33,33	33,33	gleich
56	Privatwirtschaft	Talanx AG	16	5	31,25	31,25	gleich
57	Privatwirtschaft	AGRAVIS Raiffeisen AG	20	6	30,00	30,00	gleich
57	Privatwirtschaft	Continental AG	20	6	30,00	30,00	gleich
59	Niedersachsen	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
59	Niedersachsen	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
59	Kommune	Klinikum Osnabrück GmbH	14	4	28,57	33,33	(-) 4,76
59	Privatwirtschaft	PNE AG	7	2	28,57	28,57	gleich
63	Niedersachsen	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78	27,78	gleich
64	Privatwirtschaft	Nordzucker AG	15	4	26,67	26,67	gleich
64	Kommune	Regiobus Hannover GmbH	15	4	26,67	26,67	gleich
64	Kommune	Stadtwerke Osnabrück AG	15	4	26,67	26,67	gleich
67	Niedersachsen	Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG	4	1	25,00	25,00	gleich
67	Niedersachsen	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	2	25,00	25,00	gleich
67	Niedersachsen	Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	12	3	25,00	25,00	gleich
67	Niedersachsen	JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co.KG	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
67	Niedersachsen	JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
67	Niedersachsen	JWP GmbH	8	2	25,00	25,00	gleich
67	Niedersachsen	Kreditanstalt für Wiederaufbau	36	9	25,00	18,92	(+) 6,08
67	Niedersachsen	Medical Park Hannover GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
67	Niedersachsen	nordmedia – Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
67	Niedersachsen	Porzellanmanufaktur FÜRSTENBERG GmbH	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
67	Kommune	Wolfsburg AG	20	5	25,00	25,00	gleich
78	Niedersachsen	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	2	22,22	11,11	(+) 11,11
79	Privatwirtschaft	Faurecia Automotive GmbH	20	4	20,00	0,00	(+) 20,00
79	Niedersachsen	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	20,00	gleich
79	Kommune	Zoo Hannover gGmbH	15	3	20,00	20,00	gleich
82	Privatwirtschaft	J. Bünting Beteiligungs AG	16	3	18,75	18,75	gleich
83	Privatwirtschaft	Einbecker Brauhaus AG	6	1	16,67	16,67	gleich
83	Niedersachsen	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	2	16,67	8,33	(+) 8,34
85	Kommune	GSG Oldenburg Bau- und Wohngesellschaft mbH	19	3	15,79	15,79	gleich
86	Privatwirtschaft	Georgsmarienhütte Holding GmbH	13	2	15,38	15,38	gleich
87	Privatwirtschaft	EWE AG	20	3	15,00	15,00	gleich
88	Niedersachsen	Deutsche Messe AG	21	3	14,29	4,76	(+) 9,53
89	Niedersachsen	Dataport AöR	8	1	12,50	12,50	gleich
89	Kommune	TGO Technologie- und Gründerzentrum Oldenburg GmbH	8	1	12,50	12,50	gleich
91	Privatwirtschaft	Oldenburgische Landesbank AG	9	1	11,11	11,11	gleich

Position 01.01.2024	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (2023)	Veränderung zum Stand 01.01.2023
92	Niedersachsen	IdeenExpo GmbH	10	1	10,00	40,00	(-) 30,00
92	Niedersachsen	Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	10	1	10,00	10,00	gleich
94	Kommune	Stadtwerke Wolfsburg AG	15	1	6,67	6,67	gleich
95	Privatwirtschaft	artec technologies AG	3	0	0,00	0,00	gleich
95	Privatwirtschaft	expert SE	6	0	0,00	0,00	gleich
95	Niedersachsen	GovConnect GmbH	8	0	0,00	10,00	(-) 10,00
95	Privatwirtschaft	GP Günter Papenburg AG	6	0	0,00	0,00	gleich
95	Privatwirtschaft	hagebau Handelsgesellschaft für Baustoffe mbH & Co. KG	11	0	0,00	0,00	gleich
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	Q1 Energie AG	3	0	0,00	0,00	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 103 Unternehmen):			1139	348	30,55	26,68	(+) 3,87

Women-on-Board-Index Niedersachsen II

Landesbeteiligungen / Kommunale Beteiligungen / Privatwirtschaft

(Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen)

(Stand 01.01.2024)

Position 01.01.2024	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 % (2023)	Veränderung zum Stand 01.01.2023
1	Niedersachsen	InphA GmbH	6	3	50,00	1	1	100,00	75,00	66,67	(+) 8,33
2	Niedersachsen	TourismusMarketing Niedersachsen GmbH	5	2	40,00	1	1	100,00	70,00	70,00	gleich
3	Kommune	ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG	20	7	35,00	3	3	100,00	67,50	67,50	gleich
4	Kommune	Regiobus Hannover GmbH	15	4	26,67	3	3	100,00	63,33	63,33	gleich
5	Niedersachsen	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	2	22,22	1	1	100,00	61,11	55,56	(+) 5,55
6	Niedersachsen	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	2	1	50,00	58,33	58,33	gleich
7	Niedersachsen	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	5	45,45	3	2	66,67	56,06	65,15	(-) 9,09
8	Niedersachsen	Leibniz-Institut DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	5	3	60,00	2	1	50,00	55,00	55,00	gleich
9	Niedersachsen	GovConnect GmbH	8	0	0,00	1	1	100,00	50,00	55,00	(-) 5,00
10	Kommune	Klinikum Oldenburg AöR	9	4	44,44	2	1	50,00	47,22	47,22	gleich
11	Niedersachsen	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46	2	1	50,00	44,23	44,23	gleich
12	Niedersachsen	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	16	6	37,50	2	1	50,00	43,75	34,38	(+) 9,37
12	Niedersachsen	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	3	37,50	2	1	50,00	43,75	12,50	(+) 31,25
14	Kommune	Neuland Wohnungsgesellschaft mbH	11	4	36,36	2	1	50,00	43,18	47,73	(-) 4,55
15	Niedersachsen	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	2	33,33	2	1	50,00	41,67	41,67	gleich
16	Privatwirtschaft	Hannover Rück SE	9	5	55,56	8	2	25,00	40,28	40,28	gleich
17	Niedersachsen	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	2	1	50,00	39,29	64,29	(-) 25,00
18	Privatwirtschaft	Avacon AG	20	9	45,00	3	1	33,33	39,17	39,17	gleich
18	Kommune	Klinikum Region Hannover GmbH	20	9	45,00	3	1	33,33	39,17	39,17	gleich
20	Niedersachsen	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	2	25,00	2	1	50,00	37,50	37,50	gleich
20	Niedersachsen	Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen	4	3	75,00	2	0	0,00	37,50	-	NEU
20	Niedersachsen	Kreditanstalt für Wiederaufbau	36	9	25,00	6	3	50,00	37,50	29,46	(+) 8,04
20	Privatwirtschaft	Sartorius AG	12	5	41,67	3	1	33,33	37,50	30,83	(+) 6,67
24	Privatwirtschaft	TÜV NORD	20	7	35,00	3	1	33,33	34,17	34,17	gleich
25	Privatwirtschaft	CEWE Stiftung & Co.KgaA	12	6	50,00	6	1	16,67	33,33	47,62	(-) 14,29
25	Privatwirtschaft	Delticom AG	3	1	33,33	3	1	33,33	33,33	16,67	(+) 16,66
25	Privatwirtschaft	Salzgitter AG	21	7	33,33	3	1	33,33	33,33	16,67	(+) 16,66
25	Kommune	Volkshochschule Braunschweig GmbH	6	4	66,67	1	0	0,00	33,33	41,67	(-) 8,34
29	Privatwirtschaft	TUI AG	20	9	45,00	5	1	20,00	32,50	32,50	gleich
30	Niedersachsen	Deutsche Messe AG	21	3	14,29	2	1	50,00	32,14	27,38	(+) 4,76
31	Niedersachsen	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78	3	1	33,33	30,56	21,03	(+) 9,53
32	Niedersachsen	Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	1	0	0,00	30,00	30,00	gleich
32	Niedersachsen	Schieneinfrastruktur Ost-Niedersachsen GmbH	5	3	60,00	2	0	0,00	30,00	30,00	gleich
34	Privatwirtschaft	Continental AG	20	6	30,00	7	2	28,57	29,29	29,29	gleich
35	Privatwirtschaft	KWS SAAT SE & Co. KGaA	6	2	33,33	4	1	25,00	29,17	29,17	gleich
35	Privatwirtschaft	Symrise AG	12	4	33,33	4	1	25,00	29,17	26,67	(+) 2,50
37	Niedersachsen	Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33	5	1	20,00	26,67	16,67	(+) 10,00
38	Privatwirtschaft	Volkswagen AG	20	8	40,00	9	1	11,11	25,56	23,06	(+) 2,50
39	Privatwirtschaft	GP Günter Papenburg AG	6	0	0,00	4	2	50,00	25,00	25,00	gleich
39	Kommune	ITEBO Informationstechnologie Emsland Bentheim Osnabrück GmbH	8	4	50,00	1	0	0,00	25,00	5,00	(+) 20,00
39	Niedersachsen	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	6	3	50,00	2	0	0,00	25,00	21,43	(+) 3,57

Position 01.01.2024	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 % (2023)	Veränderung zum Stand 01.01.2023
42	Kommune	Großleitstelle für den Rettungsdienst und den Brandschutz im Oldenburger Land AöR	13	6	46,15	1	0	0,00	23,08	3,57	(+) 19,51
43	Privatwirtschaft	Talanx AG	16	5	31,25	7	1	14,29	22,77	22,77	gleich
44	Kommune	Zoo Osnabrück gGmbH	9	4	44,44	1	0	0,00	22,22	16,67	(+) 5,55
45	Privatwirtschaft	Georgsmarienhütte Holding GmbH	13	2	15,38	7	2	28,57	21,98	24,36	(-) 2,38
46	Niedersachsen	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gemeinnützige GmbH	7	3	42,86	2	0	0,00	21,43	8,33	(+) 13,10
47	Kommune	Städtische Bühnen Osnabrück gGmbH	12	5	41,67	2	0	0,00	20,83	11,11	(+) 9,72
47	Kommune	Wolfsburger Abfallwirtschaft und Straßenreinigung - Kommunale Anstalt des öffentlichen Rechts	12	5	41,67	1	0	0,00	20,83	20,83	gleich
49	Niedersachsen	Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	2	40,00	1	0	0,00	20,00	20,00	gleich
49	Privatwirtschaft	LPKF Laser & Electronics SE	5	2	40,00	2	0	0,00	20,00	12,50	(+) 7,50
49	Niedersachsen	Niedersächsische Landesforsten AöR	10	4	40,00	1	0	0,00	20,00	3,85	(+) 16,15
49	Privatwirtschaft	Ottobock SE & Co. KGaA	10	4	40,00	6	0	0,00	20,00	15,00	(+) 5,00
49	Niedersachsen	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	2	0	0,00	20,00	20,00	gleich
54	Kommune	Sparkasse CE-GF-WOB	18	7	38,89	3	0	0,00	19,44	19,44	gleich
55	Niedersachsen	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	5	38,46	2	0	0,00	19,23	19,23	gleich
56	Niedersachsen	Dataport AöR	8	1	12,50	4	1	25,00	18,75	18,75	gleich
57	Niedersachsen	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	11	4	36,36	2	0	0,00	18,18	17,65	(+) 0,53
57	Kommune	Verkehr und Wasser GmbH	11	4	36,36	1	0	0,00	18,18	22,73	(-) 4,55
59	Kommune	enercity AG	20	7	35,00	2	0	0,00	17,50	26,67	(-) 9,17
59	Privatwirtschaft	EWE AG	20	3	15,00	5	1	20,00	17,50	17,50	gleich
61	Privatwirtschaft	artec technologies AG	3	0	0,00	3	1	33,33	16,67	0,00	(+) 16,67
61	Privatwirtschaft	Berentzen-Gruppe AG	6	2	33,33	2	0	0,00	16,67	16,67	gleich
61	Kommune	Braunschweiger Verkehrs-GmbH	12	4	33,33	1	0	0,00	16,67	16,67	gleich
61	Privatwirtschaft	EnviTec Biogas AG	3	1	33,33	3	0	0,00	16,67	16,67	gleich
61	Niedersachsen	Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	2	33,33	1	0	0,00	16,67	25,00	(-) 8,33
61	Kommune	Kraftverkehr Mundstock GmbH	6	2	33,33	1	0	0,00	16,67	14,29	(+) 2,38
61	Niedersachsen	Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	18	6	33,33	1	0	0,00	16,67	64,71	(-) 48,04
61	Kommune	Sparkasse Osnabrück	18	6	33,33	3	0	0,00	16,67	30,56	(-) 13,89
61	Kommune	Städtisches Klinikum Braunschweig gGmbH	9	3	33,33	1	0	0,00	16,67	16,67	gleich
61	Privatwirtschaft	Viscom AG	3	1	33,33	3	0	0,00	16,67	16,67	gleich
71	Privatwirtschaft	AGRAVIS Raiffeisen AG	20	6	30,00	4	0	0,00	15,00	15,00	gleich
72	Niedersachsen	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57	1	0	0,00	14,29	14,29	gleich
72	Kommune	Klinikum Osnabrück GmbH	14	4	28,57	1	0	0,00	14,29	16,67	(-) 2,38
72	Privatwirtschaft	PNE AG	7	2	28,57	2	0	0,00	14,29	14,29	gleich
75	Privatwirtschaft	Nordzucker AG	15	4	26,67	3	0	0,00	13,33	13,33	gleich
75	Kommune	Stadtwerke Osnabrück AG	15	4	26,67	2	0	0,00	13,33	13,33	gleich
77	Niedersachsen	Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50	12,50	gleich
77	Niedersachsen	Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	12	3	25,00	2	0	0,00	12,50	12,50	gleich
77	Niedersachsen	JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co.KG	8	2	25,00	1	0	0,00	12,50	6,25	(+) 6,25
77	Niedersachsen	JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	2	25,00	1	0	0,00	12,50	6,25	(+) 6,25
77	Niedersachsen	JWP GmbH	8	2	25,00	1	0	0,00	12,50	12,50	gleich
77	Niedersachsen	Medical Park Hannover GmbH	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50	12,50	gleich
77	Niedersachsen	nordmedia – Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	2	25,00	1	0	0,00	12,50	6,25	(+) 6,25

Position 01.01.2024	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 % (2023)	Veränderung zum Stand 01.01.2023
77	Niedersachsen	Porzellanmanufaktur FÜRSTENBERG GmbH	8	2	25,00	1	0	0,00	12,50	6,25	(+) 6,25
77	Kommune	Wolfsburg AG	20	5	25,00	2	0	0,00	12,50	12,50	gleich
86	Privatwirtschaft	Faurecia Automotive GmbH	20	4	20,00	5	0	0,00	10,00	18,33	(-) 8,33
86	Niedersachsen	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	2	0	0,00	10,00	10,00	gleich
86	Kommune	Zoo Hannover gGmbH	15	3	20,00	1	0	0,00	10,00	10,00	gleich
89	Privatwirtschaft	J. Bünting Beteiligungs AG	16	3	18,75	2	0	0,00	9,38	9,38	gleich
90	Privatwirtschaft	Einbecker Brauhaus AG	6	1	16,67	1	0	0,00	8,33	25,00	(-) 16,67
90	Niedersachsen	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	2	16,67	1	0	0,00	8,33	4,17	(+) 4,16
92	Kommune	GSG Oldenburg Bau- und Wohnungsgesellschaft mbH	19	3	15,79	1	0	0,00	7,89	7,89	gleich
93	Kommune	TGO Technologie- und Gründerzentrum Oldenburg GmbH	8	1	12,50	1	0	0,00	6,25	6,25	gleich
94	Privatwirtschaft	Oldenburgische Landesbank AG	9	1	11,11	6	0	0,00	5,56	5,56	gleich
95	Niedersachsen	IdeenExpo GmbH	10	1	10,00	2	0	0,00	5,00	20,00	(-) 15,00
95	Niedersachsen	Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	10	1	10,00	2	0	0,00	5,00	5,00	gleich
97	Kommune	Stadtwerke Wolfsburg AG	15	1	6,67	1	0	0,00	3,33	3,33	gleich
98	Privatwirtschaft	expert SE	6	0	0,00	3	0	0,00	0,00	0,00	gleich
98	Privatwirtschaft	hagebau Handelsgesellschaft für Baustoffe mbH & Co. KG	11	0	0,00	4	0	0,00	0,00	0,00	gleich
98	Privatwirtschaft	Hellmann Worldwide Logistics SE & Co. KG	7	0	0,00	4	0	0,00	0,00	0,00	gleich
98	Niedersachsen	Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH	4	0	0,00	1	0	0,00	0,00	50,00	(-) 50,00
98	Privatwirtschaft	Lenze SE	6	0	0,00	3	0	0,00	0,00	0,00	gleich
98	Privatwirtschaft	Q1 Energie AG	3	0	0,00	2	0	0,00	0,00	0,00	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 103 Unternehmen):			1139	348	30,55	260	51	19,62	25,08	22,64	(+) 2,44

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

Auch der dritte Women-on-Board-Index Niedersachsen analysiert 103 ausgewählte öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen des Landes Niedersachsen. Hierbei werden wiederum 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 untersucht.



Wird der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien betrachtet, sind einige Unternehmen klare Spitzenreiter in Sachen Parität. Bei sieben der analysierten Unternehmen (6,8 %) setzt sich das Aufsichtsgremium zu über 50 Prozent aus Frauen zusammen – fünf davon Landesbeteiligungen. Fünf Unternehmen haben sogar ausschließlich Frauen im Top-Managementorgan – der 100-prozentige Frauenanteil wird von drei Landesbeteiligungen und zwei kommunalen Unternehmen erreicht. Mit der bereits in den Vorjahren im vorderen Bereich platzierten **ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG** besetzt ein börsennotiertes Unternehmen den Vorstand ausschließlich mit Frauen. Dahingegen haben sechs Unternehmen – darunter eine Landesbeteiligung und fünf Unternehmen der Privatwirtschaft – ein frauenfreies Aufsichtsgremium.

Insgesamt stimmen die Ergebnisse für Niedersachsen vorsichtig optimistisch, denn der Frauenanteil im Aufsichtsgremium ist um 3,1 Prozentpunkte auf 30,6 Prozent gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine deutliche Verbesserung, da betrug der Zuwachs nur 0,8 Prozentpunkte. Beim Blick auf den durchschnittlichen Frauenanteil in den Aufsichtsgremien liegen erneut die hier vertretenen niedersächsischen kommunalen Unternehmen mit 32,8 Prozent vorne. Doch auch die 44 Landesbeteiligungen haben kräftig zugelegt. 2023 lagen sie mit knapp 27 Prozent noch unter dem Gesamtschnitt aller 103 untersuchten Unternehmen und bildeten die Unternehmensgruppe mit dem geringsten Frauenanteil in den Aufsichtsgremien. 2024 hingegen entspricht ihr Frauenanteil mit 30,6 Prozent genau dem Gesamtschnitt und liegt sogar über den Unternehmen der Privatwirtschaft (28,5 %). Diese verzeichnen nur noch ein geringfügiges Wachstum von 0,3 Prozentpunkten. 2023 stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Privatwirtschaft noch um 2,3 Prozentpunkte.



Trotz dieses Anstiegs belegen im Vergleich mit allen Bundesländern die niedersächsischen Aufsichtsgremien nur den 13. Platz.³ Im bundesweiten Public WoB-Index der öffentlichen Unternehmen wurde die Platzierung Niedersachsens mit einem möglichen Zusammenhang von einem fehlenden Public Corporate Governance Kodex und dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien erklärt. Denn die im Public WoB-Index 2023 identifizierten Spitzenreiter Berlin, Brandenburg und Schleswig-Hol-

³ Public Women-on-Board-Index 2023, S. 53.

stein verfügen alle über entsprechende Kodizes mit einer expliziten Diversity-Aussage.⁴ In Niedersachsen hingegen gibt es keinen Public Corporate Governance Kodex sondern lediglich ein Beteiligungshandbuch.⁵ Dort heißt es: „Die Entsendung der Mitglieder der Aufsichtsorgane soll Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigen“.⁶ Ein durchschnittlicher Frauenanteil von 30,6 Prozent entspricht (noch) keiner Berücksichtigung von Männern und Frauen zu gleichen Teilen. Mehr bindende Wirkung könnte durch einen eigenen Kodex erzielt werden, der sich mit den Standards des Bundes und der anderen Bundesländer mit PCGK vergleichen lässt.

Doch auch das Fehlen von klaren gesetzlichen Regelungen und Sanktionen könnte Frauenanteile im Aufsichtsgremium von nur rund 30 Prozent erklären. Denn verpflichtende Quoten oder analoge Anpassungen zum Bundesgremienbesetzungsgesetz gibt es in Niedersachsen (noch) nicht. Auch die auf wenige Landesbeteiligungen beschränkte Pflicht zur Festlegung von individuellen Zielgrößen dürfte nur sehr begrenzte Auswirkungen auf die gleichberechtigte Teilhabe in den Aufsichtsräten der Unternehmen haben. Freiwillige Selbstverpflichtungen haben 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 ausreichend ernsthaften Umgang mit den gesetzlichen Vorgaben geführt. Dies zeigt sich auch in der immer noch zu häufig verwendeten Zielgröße Null.

Die 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 von Aufsichtsratspositionen erhalten.⁷ Nun gilt es, diese Vorgaben auch umzusetzen und die verbleibenden Jahre der Legislatur dafür zu nutzen, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Ein Monitoring zum Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) ist abgeschlossen. Der 6. NGG-Durchführungsbericht für die Geschäftsjahre 2018 bis 2022 wurde erstellt. Das NGG von 2010 wird – wie im Koalitionsvertrag vereinbart – überarbeitet, um strukturelle Benachteiligungen für Frauen im öffentlichen Dienst weiter abzubauen. Die Landesregierung hat dazu den Gesetzentwurf für das künftige Gleichberechtigungsgesetz zur Verbandsbeteiligung im Mai 2024 freigegeben. Um die Rahmenbedingungen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung zu verbessern, steht hier auch die Zusammensetzung von Gremien im Fokus. Das Gesetz gilt nach wie vor für Landesverwaltungen, Kommunen, Gerichte, Hochschulen mit staatlichem Träger sowie für öffentliche Schulen. Daneben soll das Gesetz künftig auch gelten für die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht Niedersachsens unterstehen, auch wenn sie nicht auf Landesrecht beruhen.

Eine ebenfalls nicht zu unterschätzende Einflussgröße auf die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen liegt in der Transparenz, mit der die Unternehmen die entsprechenden Zahlen der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen. Dadurch können die Unternehmen öffentlich verglichen werden und

4 Public Women-on-Board-Index 2023, S. 53.

5 Das Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen ist hier abrufbar und wurde zuletzt 2023 aktualisiert: https://www.mf.niedersachsen.de/download/206298/Beteiligungsbericht_2023.pdf.pdf (abgerufen am: 04.05.2024).

6 Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen 2021, S. 12, Abs. 42.

7 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 04.05.2024).

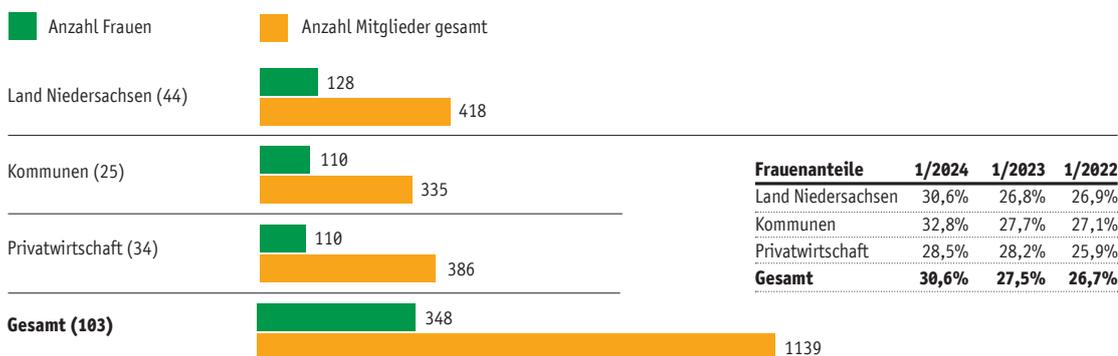
können so auch unter erhöhten Erklärungsdruck geraten. Das ermöglicht dann, bestehende Strukturen und Prozesse in den Unternehmen zu hinterfragen, was eine grundlegende Veränderung der Unternehmenskultur bewirken kann. Dann können Auswahlprozesse für die Besetzung von Leitungsfunktionen transparenter und wirksamere Maßnahmen zur Frauenförderung durchgeführt werden.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien

In den 103 niedersächsischen Unternehmen ist der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf 30,6 Prozent gestiegen. Im Vergleich zu den 262 Unternehmen des Public WoB-Index 2023 (37,1 %) sind dies allerdings noch gut sechs Prozentpunkte weniger. Verglichen mit den 2023 im WoB-Index der Privatwirtschaft vertretenen Unternehmen liegen die niedersächsischen Unternehmen der Privatwirtschaft mit 28,5 Prozent ebenfalls deutlich hinter den privatwirtschaftlichen Unternehmen der Bundesebene, die 35,3 Prozent erreichen.⁸ Neun der 103 untersuchten Unternehmen haben ein frauenfreies Aufsichtsgremium. Dabei handelt es sich um zwei Landesbeteiligungen und sieben privatwirtschaftliche Unternehmen, die nicht der Aufsichtsratsquote unterliegen, sondern verpflichtet sind, Zielgrößen für den Aufsichtsrat festzulegen und umsetzen.



01 Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 103 untersuchten Unternehmen (Stand 01/2024)



Frauenanteile	1/2024	1/2023	1/2022
Land Niedersachsen	30,6%	26,8%	26,9%
Kommunen	32,8%	27,7%	27,1%
Privatwirtschaft	28,5%	28,2%	25,9%
Gesamt	30,6%	27,5%	26,7%

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

01 WoB-NDS © FidAR 2024

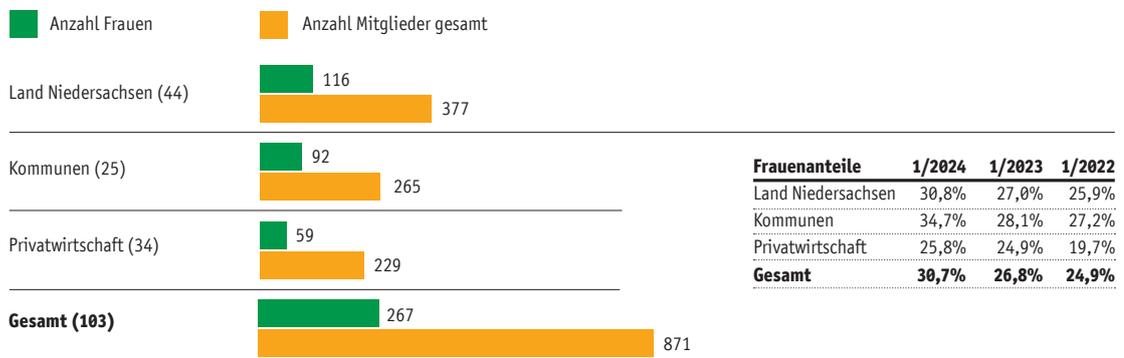
Hinsichtlich der Aufsichtsgremien gibt es deutliche Unterschiede im Frauenanteil zwischen den Landesunternehmen (30,6 %), den kommunalen Unternehmen (32,8 %) und den privatwirtschaftlichen Unternehmen (28,5 %) – die Spannweite liegt bei 4,3 Prozentpunkten und damit dreimal so hoch wie 2023 (1,4 Prozentpunkte). Das deutet darauf hin, dass die Landesbeteiligungen und kommunalen Unternehmen die gleichberechtigte Teilhabe mittlerweile weit stärker berücksichtigen als die Privatwirtschaft. Dort scheint es noch mehr Hemmnisse für die Besetzung von Frauen in Aufsichtsgremien zu geben.

⁸ Women-on-Board-Index 185 2023, S. 4.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Anteilseignerseite

Entscheidend bei der Besetzung von Sitzen in den Aufsichtsgremien ist die Anteilseignerseite. Hier haben die Landesunternehmen mit 30,8 Prozent einen Frauenanteil wie im Gesamtdurchschnitt. Besser schneiden die kommunalen Unternehmen ab (34,7 %). Auch hier stehen die Kommunen besser da als das Land. Die kommunalen Unternehmen verzeichnen binnen eines Jahres einen Zuwachs von 6,6 Prozentpunkten, die Landesunternehmen nur von 3,8 Prozentpunkten. Die privatwirtschaftlichen Unternehmen reihen sich dagegen erneut hinten ein. Der dortige Frauenanteil auf Anteilseignerseite liegt bei nur 25,8 Prozent – und ist auch nur um knapp einen Prozentpunkt gestiegen.

02 Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien der 103 untersuchten Unternehmen zur Gesamtanteilseignerseite (Stand 01/2024)



In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

02 WoB-NDS © FidAR 2024

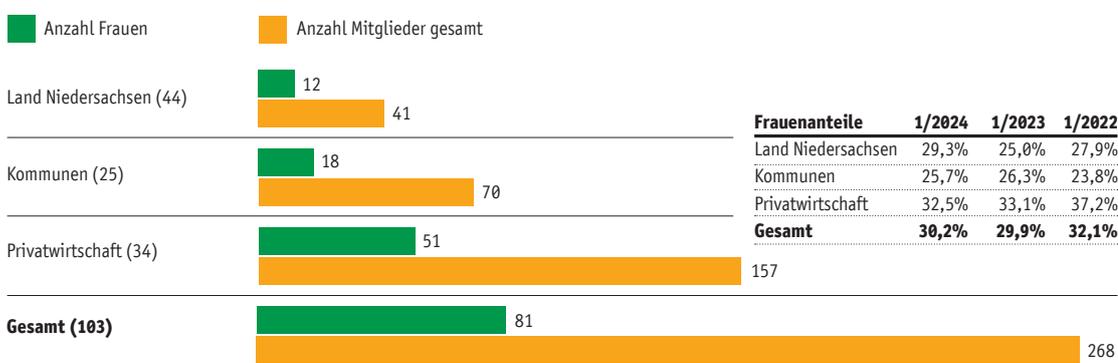
Die niedersächsischen Landesbeteiligungen liegen, verglichen mit allen im Public WoB -Index 2023 vertretenen Landesunternehmen (2023: 36,2 %), auf der Anteilseignerseite weiterhin deutlich zurück. Hier sollten die Anstrengungen weiter intensiviert werden, um die Vorbildfunktion der Landesunternehmen deutlicher hervorzuheben. Wie die im Public WoB -Index vertretenen unmittelbaren Beteiligungen des Bundes zeigen, können dabei auch gesetzliche Vorgaben helfen. So zwingt das Bundesgremienbesetzungsgesetz den Bund zu einer paritätischen Besetzung der von ihm bestimmten Sitze im Aufsichtsgremium, was zu deutlichen Erfolgen geführt hat: Die im Public WoB -Index vertretenen unmittelbaren Bundesbeteiligungen weisen inzwischen einen Frauenanteil von 41 Prozent im Jahr 2023⁹ auf, was deutlich über dem Wert von Niedersachsen liegt. In Anbetracht des Koalitionsvertrages und der aktuellen Überarbeitung des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes wäre zu prüfen, ob nicht vergleichbare gesetzliche Regelungen in Niedersachsen zu mehr gleichberechtigter Teilhabe beitragen könnten.

⁹ Public Women-on-Board-Index 2023, S. 37.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite

Auf Arbeitnehmerseite beeinflussen maßgeblich Betriebsräte und – falls vorhanden – Gewerkschaften die Besetzung von Aufsichtsgremien. Auch wenn bei den Landesbeteiligungen der Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite um gut vier Prozentpunkte auf 29,3 Prozent gestiegen ist, liegt er damit immer noch niedriger als auf Anteilseignerseite. Auch die kommunalen Unternehmen schneiden mit 25,7 Prozent deutlich schwächer ab als die Anteilseignerseite und verlieren im Vergleich zum Vorjahr sogar circa einen Prozentpunkt. Die Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft liegen hier weiterhin vorne. Deren Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite liegt bei überdurchschnittlichen 32,5 Prozent – fiel allerdings im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls um 0,6 Prozentpunkte und im Vergleich zu 2022 sogar um 4,7 Prozentpunkte. Diese Negativ-Entwicklung ist in keinem der WoB-Indizes von FidAR bisher vorgekommen.

03 Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite der Aufsichtsgremien der 103 untersuchten Unternehmen zur Gesamtarbeitnehmerseite (Stand 01/2024)



In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

03 WoB-NDS © FidAR 2024

Übersicht der 19 Unternehmen mit Frauen im Vorsitz des Aufsichtsgremiums

Unternehmen	Gebietskörperschaft	Namen der weiblichen Vorsitzenden
enercity AG	Hannover	Anja Ritschel
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	Niedersachsen	Prof. Dr. Veronika von Messling
Inpha GmbH	Niedersachsen	Susanne Friederichs
ITEBO Informationstechnologie Emsland Bentheim Osnabrück GmbH	Braunschweig	Bärbel Rosensträter
Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen	Niedersachsen	Anka Dobslaw
Neuland Wohnungsgesellschaft mbH	Wolfsburg	Immacolata Glosemeyer
Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	Niedersachsen	Anka Dobslaw
Niedersächsische Landesforsten AöR	Niedersachsen	Miriam Staudte
Niedersächsische Landgesellschaft mbH	Niedersachsen	Miriam Staudte
PNE AG	Privatwirtschaft	Ayla Busch
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
Volkshochschule Braunschweig GmbH	Braunschweig	Dr. Christina Rentzsch
Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	Niedersachsen	Annabritta Biederbick

Herausgehoben ist die Position des Vorsitzes im Aufsichtsrat. Sie ist daher besonders zu betrachten. In 19 von 103 untersuchten niedersächsischen Unternehmen steht eine Frau dem Aufsichtsgremium vor – davon bei neun Landesbeteiligungen, acht kommunalen und bei zwei privatwirtschaftlichen Unternehmen. Die Unternehmen mit weiblichem Aufsichtsratsvorsitz haben unterschiedliche Positionierungen im Ranking. Beachtenswert ist hier die Steigerung bei den kommunalen Unternehmen, hier hat sich die Zahl um zwei Vorsitzende erhöht.

So finden sich darunter etwa die nach dem Women-on-Board-Index Niedersachsen II erstplatzierte **Inpha GmbH** oder die auf Platz 5 gerankte **Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH**, aber mit der **Zentralen Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH** (Position 86) und der **Toto-Lotto Niedersachsen GmbH** (Position 95) auch zwei Unternehmen mit ansonsten sehr geringem Frauenanteil. Im Durchschnitt schneiden die Unternehmen mit weiblichem Vorsitz in den Rankings besser ab als die Gesamtheit der Unternehmen. So ist der durchschnittliche Frauenanteil im Aufsichtsgremium bei den Unternehmen mit weiblichem Vorsitz mit 35,8 Prozent etwas höher als im Gesamtdurchschnitt (30,6 %).



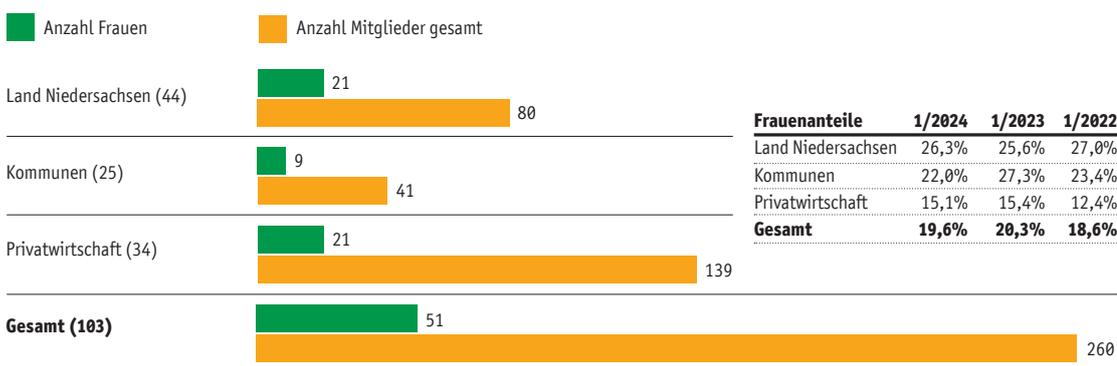
Frauenanteil in den Top-Managementorganen

Die oberste Leitungsebene, meist Geschäftsführung oder Vorstand, repräsentiert das Top-Managementorgan der Unternehmen, das maßgeblich für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur verantwortlich ist. Sie stellt neben dem Aufsichtsgremium die zentrale Analyseeinheit der WoB-Indizes dar. Sind Frauen im Top-Management vertreten – insbesondere im Vorsitz – wird tendenziell im Unternehmen Gleichberechtigung nachhaltiger gefördert und es herrschen weniger autoritäre Führungsstrukturen vor.



Der Frauenanteil in den Top-Managementorganen liegt auf Bundesebene immer noch deutlich unter dem der Aufsichtsgremien – sowohl bei den öffentlichen Beteiligungen¹⁰, als auch bei den Unternehmen der Privatwirtschaft.¹¹ Doch bundesweit wächst der Frauenanteil an der Unternehmensspitze. Dahingegen fällt Niedersachsen aufgrund einer steigenden Zahl von Unternehmen ohne Frauen in Geschäftsführung oder Vorstand weiter zurück. Insgesamt haben 63 Unternehmen keine Frau im Vorstand, im Vorjahr waren es 61 Unternehmen. Bei allen anderen Wob-Index Studien sinkt dagegen die Zahl der frauenfreien Vorstandsebenen. Der Frauenanteil im Top-Managementorgan ist auch insgesamt bei den 103 untersuchten niedersächsischen Unternehmen um 0,7 Prozentpunkte gesunken. Spitzenreiter sind in diesem Bereich die Landesunternehmen und nicht mehr wie Vorjahr die kommunalen Unternehmen, die einen Frauenanteil im Top-Management von nur noch 22 Prozent bei einem Rückgang um 5,3 Prozentpunkte aufweisen. Sie liegen damit deutlich unter den Landesbeteiligungen. Diese erzielen nun einen Anteil von 26,3 Prozent, womit sie sich, nach einer Delle im letzten Jahr, wieder an ihren Wert von 2022 (27 %) annähern. Mit über elf Prozentpunkten Abstand verharren die privatwirtschaftlichen Unternehmen mit nur 15,1 Prozent auf dem letzten Platz. Damit liegen sie auch unter dem Gesamtniveau aller im WoB-Index 185 vertretenen börsennotierten Unternehmen (2023: 18,3 %). Die Landesbeteiligungen in Niedersachsen hingegen sind hinsichtlich ihres Frauenanteils im Top-Managementorgan der Landesbeteiligungen mit 26,3 Prozent deutlich besser aufgestellt als der Unternehmensdurchschnitt im Public WoB-Index (2023: 23,6 %).

04 Frauenanteil in den Top-Managementorganen der 103 untersuchten Unternehmen (Stand 01/2024)



Frauenanteile	1/2024	1/2023	1/2022
Land Niedersachsen	26,3%	25,6%	27,0%
Kommunen	22,0%	27,3%	23,4%
Privatwirtschaft	15,1%	15,4%	12,4%
Gesamt	19,6%	20,3%	18,6%

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

04 WoB-NDS © FidAR 2024

¹⁰ Public Women-on-Board-Index 2023, S. 28 f.

¹¹ Women-on-Board-Index 185 2023, S. 35 ff.

Übersicht der 9 weiblichen Vorsitzenden im Top-Managementorgan

Unternehmen	Gebietskörperschaft	Namen der weiblichen Vorstände
CEWE Stiftung & Co. KgaA	Privatwirtschaft	Yvonne Rostock
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	Niedersachsen	Monika Jungbauer-Gans
GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	Niedersachsen	Dr. Bettina Rothärmel
GovConnect GmbH	Niedersachsen	Patricia Pichottki
InphA GmbH	Niedersachsen	Dr. Annette Burchardt
Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	Niedersachsen	Carmen Schwabl
Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	Niedersachsen	Dr. Bettina Schmidt-Kopp
TourismusMarketing Niedersachsen GmbH	Niedersachsen	Meike Zumbrock
ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG	Hannover	Elke Maria van Zadel

Auch im Top-Managementorgan nimmt der oder die Vorsitzende eine herausgehobene Position ein und verfügt damit auch über mehr Entscheidungskompetenzen, Schwerpunkte in der Unternehmensführung und -kultur zu setzen. Entsprechend enttäuschend ist, dass von den 103 untersuchten niedersächsischen Unternehmen nur noch neun (2023: 14) von weiblichen Vorstandsvorsitzenden geführt werden, davon sieben Landesbeteiligungen, ein kommunales und ein privatwirtschaftliches Unternehmen. Die deutlich gesunkene Anzahl von 14 auf neun weibliche Vorstandsvorsitzende im Vergleich zum letzten Jahr sendet kein positives Signal an Frauen, die an die Unternehmensspitze kommen wollen. Um Frauen auf dem Karriereweg nach ganz oben zu ermutigen, benötigen weibliche Führungskräfte Vorbilder. Diese fehlen in Niedersachsen noch weitgehend, doch vor allem in der Privatwirtschaft und in den Kommunen sind zwingend mehr positive Vorbilder („Role-Models“) notwendig.

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 01.01.2024)

Position	Gruppe	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 %
1	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	2	1	50,00
1	Niedersächsisches Finanzministerium	Kreditanstalt für Wiederaufbau	36	9	25,00	6	3	50,00
3	Privatwirtschaft	Sartorius AG	12	5	41,67	3	1	33,33
4	Privatwirtschaft	Continental AG	20	6	30,00	7	2	28,57
5	Privatwirtschaft	Symrise AG	12	4	33,33	4	1	25,00
6	Privatwirtschaft	TUI AG	20	9	45,00	5	1	20,00
7	Privatwirtschaft	Talanx AG	16	5	31,25	7	1	14,29
8	Privatwirtschaft	Volkswagen AG	20	8	40,00	9	1	11,11
9	Privatwirtschaft	Faurecia Automotive GmbH	20	4	20,00	5	0	0,00
9	Privatwirtschaft	Oldenburgische Landesbank AG	9	1	11,11	6	0	0,00
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			172	53	30,81	54	11	20,37

Das Mindestbeteiligungsgebot, das im Rahmen des FÜPoG II seit 1. August 2022 gilt, ist eine wichtige Maßnahme zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe in den Top-Managementorganen. Es regelt, dass Vorstände von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die mehr als drei Mitglieder haben, mit mindestens einer Frau oder einem Mann besetzt sein müssen. Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung 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 nicht; Ausnahmen bilden die wenigen Beteiligungen, bei denen Niedersachsen Anteilseigner im Verbund mit der Bundesebene und den anderen Bundesländern ist.

Das Mindestbeteiligungsgebot gilt im Rahmen dieser Studie vorrangig für die Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft. Bei den Beteiligungen des Landes fallen nur die **Kreditanstalt für Wiederaufbau** und das **Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)** unter die Regelung, 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 Vorgaben für die Geschäftsführungsebene weitestgehend ausgenommen sind, bis auf jene Landesunternehmen, die Zielgrößen festlegen und umsetzen müssen.

Acht der zehn vom Mindestbeteiligungsgebot betroffenen Unternehmen halten, wie das Ranking zeigt, die gesetzlichen Vorgaben auch ein und haben mindestens eine Frau im Top-Managementorgan. Lediglich die Geschäftsführungen der **Oldenburgischen Landesbank** ist weiterhin und die der **Faurecia Automotive GmbH** ist wieder rein männlich besetzt. Beide Unternehmen haben entsprechend Handlungsbedarf.

4. Women-on-Board-Index – Niedersachsen

44 Landesbeteiligungen

Women-on-Board-Index Niedersachsen I – Landesbeteiligungen

Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 44 Landesbeteiligungen

(Stand 01.01.2024)

Position 01.01.2024 Fachressort 0=unmittelbar beherrscht 1=mittelbar beherrscht	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichts- gremium in %	Frauenanteil im Aufsichts- gremium in % (2023)	Veränderung zum Stand 01.01.2023	
1	Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (0)	Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen	4	3	75,00	-	NEU
2	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	66,67	gleich
3	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Leibniz-Institut DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	5	3	60,00	60,00	gleich
3	Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	60,00	gleich
3	Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Schieneinfrastruktur Ost-Niedersachsen GmbH	5	3	60,00	60,00	gleich
6	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (0)	InphA GmbH	6	3	50,00	33,33	(+) 16,67
6	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	6	3	50,00	42,86	(+) 7,14
8	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	5	45,45	63,64	(-) 18,19
9	Niedersächsisches Kultusministerium (0)	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gemeinnützige GmbH	7	3	42,86	16,67	(+) 26,19
10	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	2	40,00	40,00	gleich
10	Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (0)	Niedersächsische Landesforsten AöR	10	4	40,00	7,69	(+) 32,31
10	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	40,00	gleich
10	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	TourismusMarketing Niedersachsen GmbH	5	2	40,00	40,00	gleich
14	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	5	38,46	38,46	gleich
14	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46	38,46	gleich
16	Niedersächsisches Finanzministerium (0)	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	16	6	37,50	18,75	(+) 18,75
16	Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	3	37,50	25,00	(+) 12,50
18	Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (0)	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	11	4	36,36	35,29	(+) 1,07
19	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	2	33,33	50,00	(-) 16,67
19	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	2	33,33	33,33	gleich
19	Landesministerium Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (0)	Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	18	6	33,33	29,41	(+) 3,92

Position 01.01.2024 Fachressort 0=unmittelbar beherrscht 1=mittelbar beherrscht	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichts- gremium in %	Frauenanteil im Aufsichts- gremium in % (2023)	Veränderung zum Stand 01.01.2023	
19	Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33	33,33	gleich
23	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
23	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
25	Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78	27,78	gleich
26	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeser-Port-Marketing GmbH & Co. KG	4	1	25,00	25,00	gleich
26	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	2	25,00	25,00	gleich
26	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (1)	Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	12	3	25,00	25,00	gleich
26	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co. KG	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
26	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
26	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JWP GmbH	8	2	25,00	25,00	gleich
26	Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Kreditanstalt für Wiederaufbau	36	9	25,00	18,92	(+) 6,08
26	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Medical Park Hannover GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
26	Niedersächsische Staatskanzlei (0)	nordmedia – Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
26	Niedersächsisches Finanzministerium (1)	Porzellanmanufaktur FÜRSTENBERG GmbH	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
36	Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (0)	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	2	22,22	11,11	(+) 11,11
37	Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	20,00	gleich
38	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	2	16,67	8,33	(+) 8,34
39	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (1)	Deutsche Messe AG	21	3	14,29	4,76	(+) 9,53
40	Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Dataport AöR	8	1	12,50	12,50	gleich
41	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	IdeenExpo GmbH	10	1	10,00	40,00	(-) 30,00
41	Niedersächsisches Finanzministerium (1)	Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	10	1	10,00	10,00	gleich
43	Niedersächsisches Innenministerium (0)	GovConnect GmbH	8	0	0,00	10,00	(-) 10,00
43	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH	4	0	0,00	0,00	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 44 Landesbeteiligungen):			418	128	30,62	26,93	(+) 3,69

Women-on-Board-Index Niedersachsen II – Landesbeteiligungen

Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 44 Landesbeteiligungen

(Stand 01.01.2024)

Position 01.01.2024	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 % (2023)	Veränderung zum Stand 01.01.2023	
1		Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (0)	InphA GmbH	6	3	50,00	1	1	100,00	75,00	66,67	(+) 8,33
2		Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	TourismusMarketing Niedersachsen GmbH	5	2	40,00	1	1	100,00	70,00	70,00	gleich
3		Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (0)	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	2	22,22	1	1	100,00	61,11	55,56	(+) 5,55
4		Niedersächsisches 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
5		Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	5	45,45	3	2	66,67	56,06	65,15	(+) 9,09
6		Niedersächsisches 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
7		Niedersächsisches Innenministerium (0)	GovConnect GmbH	8	0	0,00	1	1	100,00	50,00	55,00	(-) 5,00
8		Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46	2	1	50,00	44,23	44,23	gleich
9		Niedersächsisches Finanzministerium (0)	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, AöR, Hamburg / München	16	6	37,50	2	1	50,00	43,75	34,38	(+) 9,37
9		Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	3	37,50	2	1	50,00	43,75	12,50	(+) 31,25
11		Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	2	33,33	2	1	50,00	41,67	41,67	gleich
12		Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	2	1	50,00	39,29	64,29	(-) 25,00
13		Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	2	25,00	2	1	50,00	37,50	37,50	gleich
13		Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (0)	Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen	4	3	75,00	2	0	0,00	37,50	-	NEU
13		Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Kreditanstalt für Wiederaufbau	36	9	25,00	6	3	50,00	37,50	29,46	(+) 8,04
16		Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (1)	Deutsche Messe AG	21	3	14,29	2	1	50,00	32,14	27,38	(+) 4,76
17		Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78	3	1	33,33	30,56	21,03	(+) 9,53
18		Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	1	0	0,00	30,00	30,00	gleich
18		Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Schieneinfrastruktur Ost-Niedersachsen GmbH	5	3	60,00	2	0	0,00	30,00	30,00	gleich
20		Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33	5	1	20,00	26,67	16,67	(+) 10,00
21		Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	6	3	50,00	2	0	0,00	25,00	21,43	(+) 3,57
22		Niedersächsisches Kultusministerium (0)	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gemeinnützige GmbH	7	3	42,86	2	0	0,00	21,43	8,33	(+) 13,10
23		Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	2	40,00	1	0	0,00	20,00	20,00	gleich
23		Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (0)	Niedersächsische Landesforsten AöR	10	4	40,00	1	0	0,00	20,00	3,85	(+) 16,15

Position 01.01.2024	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 % (2023)	Veränderung zum Stand 01.01.2023
23	Niedersächsisches 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
26	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	5	38,46	2	0	0,00	19,23	19,23	gleich
27	Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Dataport AöR	8	1	12,50	4	1	25,00	18,75	18,75	gleich
28	Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (0)	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	11	4	36,36	2	0	0,00	18,18	17,65	(+) 0,53
29	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	2	33,33	1	0	0,00	16,67	25,00	(-) 8,33
29	Landesministerium Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (0)	Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	18	6	33,33	1	0	0,00	16,67	64,71	(-) 48,04
31	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57	1	0	0,00	14,29	14,29	gleich
32	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG	4	1	25,00	1	0	0,00	12,50	12,50	gleich
32	Niedersächsisches 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
32	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co.KG	8	2	25,00	1	0	0,00	12,50	6,25	(+) 6,25
32	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	2	25,00	1	0	0,00	12,50	6,25	(+) 6,25
32	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	JWP GmbH	8	2	25,00	1	0	0,00	12,50	12,50	gleich
32	Niedersächsisches 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
32	Niedersächsische Staatskanzlei (0)	nordmedia – Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	2	25,00	1	0	0,00	12,50	6,25	(+) 6,25
32	Niedersächsisches Finanzministerium (1)	Porzellanmanufaktur FÜRSTENBERG GmbH	8	2	25,00	1	0	0,00	12,50	6,25	(+) 6,25
40	Niedersächsisches Finanzministerium (0)	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	2	0	0,00	10,00	10,00	gleich
41	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	2	16,67	1	0	0,00	8,33	4,17	(+) 4,16
42	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (0)	IdeenExpo GmbH	10	1	10,00	2	0	0,00	5,00	20,00	(-) 15,00
42	Niedersächsisches Finanzministerium (1)	Toto-Lotto Niedersachsen GmbH	10	1	10,00	2	0	0,00	5,00	5,00	gleich
44	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (0)	Länderzentrum für Niederdeutsch gGmbH	4	0	0,00	1	0	0,00	0,00	50,00	(-) 50,00
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 44 Landesbeteiligungen):			418	128	30,62	80	21	26,25	28,44	27,35	(+) 1,08

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

Die Landesbeteiligungen werden nicht nur von der Landesverwaltung im Rahmen des Beteiligungsmanagements kontrolliert. Sie stehen auch unter besonderer gesellschaftlicher Beobachtung und haben einer hohen Erwartungshaltung zu entsprechen. Neben ihrer Aufgabenerfüllung kommt ihnen eine Vorbildfunktion zu. Als öffentliche Unternehmen stehen sie auch in der Verantwortung, die Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen zu schaffen. Trotzdem hat das Land Niedersachsen keine Regelungen im Beteiligungsmanagement erlassen, die gesondert für die Landesunternehmen Vorgaben hinsichtlich der Frauenanteile in den Aufsichtsgremien oder Top-Managementorganen festlegen. Stattdessen finden gemäß dem Grundsatz „das höhere Recht geht dem niedrigeren Recht vor“ die Bundesgesetze Anwendung. Deswegen gelten die in den Führungspositionengesetzen formulierten Maßnahmen, wie die feste Geschlechterquote in Aufsichtsräten von 30 Prozent, nur für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen bzw. im Falle des Mindestbeteiligungsgebots für den Vorstand nur die für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen, deren Top-Managementorgane mit mehr als drei Personen besetzt sind. Damit fehlen für die meisten Beteiligungen des Landes Niedersachsen verbindliche gesetzliche Regelungen. Analog zum Bundesgremienbesetzungsgesetz für unmittelbare Bundesbeteiligungen könnte das Land Niedersachsen eigene Regelungen als *lex specialis* etablieren und somit vorhandene Lücken schließen. Bis dahin sollte überlegt werden, wie die Beteiligungen des Landes Niedersachsen ihrer Vorbildfunktion ohne entsprechende Regelungen gerecht werden.

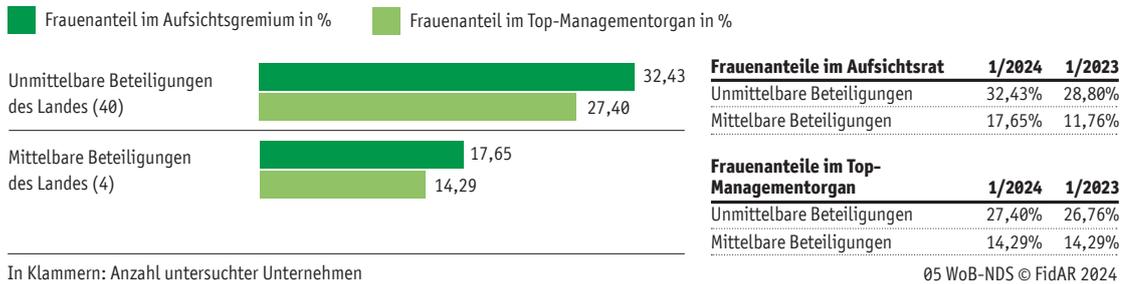


An 40 von 44 der hier untersuchten Landesbeteiligungen ist das Land Niedersachsen unmittelbar beteiligt. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsgremien dieser unmittelbaren Landesbeteiligungen liegt bei 32,4 Prozent. Er liegt entsprechend etwas höher als der Durchschnitt aller hier vertretenen Unternehmen (30,6 %), aber noch deutlich unter den im Public WoB-Index 2023 vertretenen unmittelbaren Bundesunternehmen (41 %).¹² Sieben der untersuchten Landesbeteiligungen haben einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent und damit ein paritätisch besetztes Aufsichtsgremium. Zudem gibt es deutliche Unterschiede zwischen den mittelbaren und unmittelbaren Beteiligungen. Denn die vier mittelbaren Beteiligungen erreichen mit 17,6 Prozent nur etwa die Hälfte des Frauenanteils der unmittelbaren Beteiligungen.

Im Top-Managementorgan hat sich im Vergleich zum vergangenen Jahr keine deutliche Erhöhung des Frauenanteils abgezeichnet. Die Abstände zwischen den Beteiligungsformen bleiben bestehen. Die mittelbaren Beteiligungen erreichen nur einen Frauenanteil von 14,3 Prozent in der Geschäftsführung. Der Frauenanteil in den Top-Managementorganen der unmittelbaren Landesbeteiligungen liegt mit 27,4 Prozent auch nicht wesentlich höher als im Jahr 2023, aber weiterhin deutlich über dem Durchschnitt aller hier untersuchten niedersächsischen Unternehmen (19,6 %).

¹² Public Women-on-Board-Index 2023, S. 37.

05 Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 44 Beteiligungen des Landes Niedersachsen (Stand 01/2024)



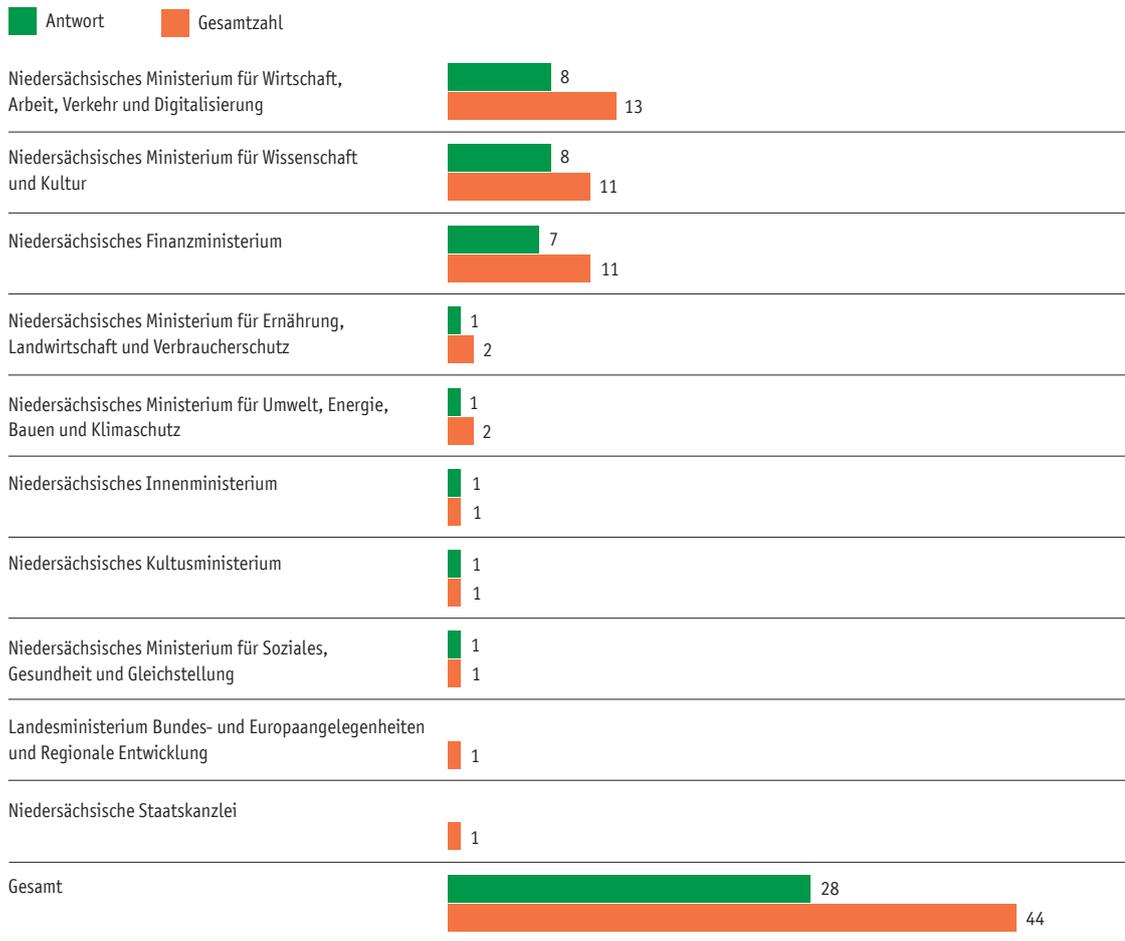
Das ist insofern bemerkenswert als hier verbindliche gesetzliche Regelungen nur für sehr wenige Unternehmen gelten. Inwieweit das Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen einen gewissen Einfluss ausübt, wird nachfolgend noch thematisiert.

Rücklaufquote der 44 Landesbeteiligungen nach Ministerium

Die 44 Landesbeteiligungen schneiden in puncto gleichberechtigter Teilhabe in Top-Management und Aufsichtsgremien am besten ab. Ihr entsprechend höheres Bewusstsein für das Thema wird aber auch bestätigt durch die höhere Rücklaufquote im Rahmen dieser Studie. 63,6 Prozent der Landesbeteiligungen haben sich an der Befragung beteiligt. Besonders erfreulich ist dabei, dass dieses Jahr auch die Unternehmen der Ministerien mit nur einem oder zwei Landesunternehmen größtenteils geantwortet haben. Auch die dem Niedersächsischen Finanzministerium zugeordneten Beteiligungen haben ihre Rücklaufquote deutlich gesteigert: In diesem Jahr haben sieben der elf Unternehmen geantwortet, im Vorjahr waren es nur zwei.

Es zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede in der Rücklaufquote – je nachdem, welches Ministerium federführend ist und wie viele Beteiligungen es hat. Über 50 Prozent Rücklaufquote kam 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 61,5 Prozent konnte auch das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung erneut die 50-Prozent-Schwelle übertreffen, indem acht von 13 Landesunternehmen an der Studie partizipierten.

06 Rücklaufquote der 44 Beteiligungen des Landes Niedersachsen (Stand 01/2024)



06 WoB-NDS © FidAR 2024

Schlusslicht bei der Rückmeldungsquote sind die Niedersächsische Staatskanzlei und das Landesministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung, deren Unternehmen nicht geantwortet haben. Das Niedersächsische Kultus- und Innenministerium sowie das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung haben zwar ebenfalls nur jeweils ein Beteiligungsunternehmen, doch von diesen trafen Rückmeldungen ein.

6. Zielgrößen für den Frauenanteil der 103 niedersächsischen Unternehmen

Ein Instrument zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in den Unternehmen sind Zielgrößen. Die gesetzliche Vorgabe ist mit dem FüPoG am 1. Mai 2015 in Kraft getreten und gilt für börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen. Diese sollen individuelle Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium, Geschäftsführung und den beiden Ebenen unterhalb des Top-Managements festlegen und veröffentlichen. Diese Offenlegungspflicht dient zugleich als Selbstkontrolle. Denn im Geschäftsbericht oder der Erklärung zur Unternehmensführung bringen die Unternehmen den Nachweis zur Zielerreichung und machen die Festlegung neuer Zielgrößen transparent. Wird die Zielgröße Null gewählt, muss diese Entscheidung begründet werden. Wird diese Regelung nicht befolgt bzw. werden die Zielgrößen nicht veröffentlicht, sind Sanktionen möglich. Allerdings wurden bisher in der Praxis noch keine Unternehmen wegen des Verstoßes gegen die Zielgrößenvorgaben sanktioniert. Dies könnte auch erklären, warum viele Unternehmen ihre Zielgrößen nicht offenlegen und sich auch nicht um mehr Transparenz bemühen.

Insgesamt 57 (55,3 %) der hier untersuchten 103 niedersächsischen Unternehmen sind börsennotiert oder mitbestimmt und unterliegen damit der Pflicht, Zielgrößen zu veröffentlichen. Dieses Jahr wurde anhand der Mitglieder der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsgremium unabhängig geprüft, ob Unternehmen mitbestimmt sind. Dadurch wurden 57 mitbestimmte Unternehmen identifiziert, verglichen mit 44 im Vorjahr. Besonders bei kommunalen Unternehmen, die selten Rückmeldungen im Rahmen der Datenerhebung geben, führte dies zu einer Erhöhung von zuvor vier auf nun 13 mitbestimmte Unternehmen.

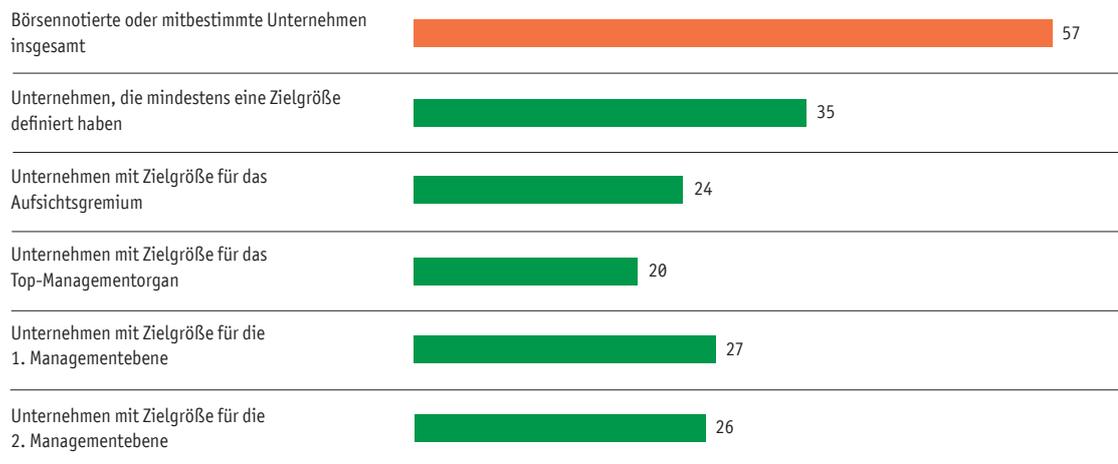
Von diesen 57 Unternehmen haben 35 und damit 61,4 Prozent mindestens eine Zielgröße definiert. Für das Aufsichtsgremium liegen Angaben von 24 (42,1 %) Unternehmen vor. Für das Top-Managementorgan haben 20 (35,1 %) Unternehmen Angaben zu Zielgrößen gemacht, für die erste Managementebene 27 (47,4 %) und für die zweite Managementebene 26 (45,6 %). Diese Zahlen sind jedoch nur bedingt aussagekräftig. Es liegen insbesondere für die beiden Managementebenen zwar bei 27 bzw. 26 Unternehmen Angaben darüber vor, ob Zielgrößen festgelegt wurden. Aber nicht in allen Fällen wurden auch Angaben zum Ist-Zustand des Frauenanteils bei der Festlegung der Zielgröße 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.

Wenn Unternehmen nicht durch das Handelsgesetzbuch zur Veröffentlichung eines Lageberichtes verpflichtet sind oder bislang keine aktuellen Geschäftsberichte veröffentlicht haben, ist die vorliegende Studie weitestgehend auf die freiwilligen Rückmeldungen der Unternehmen angewiesen, um deren Zielgrößen erfassen zu können. Teilweise wurden die Zielgrößen zudem über im Bundesanzeiger veröffentlichte Lageberichte recherchiert. Das hier festgestellte Transparenzdefizit zeigte sich bereits in den vergangenen Jahren und wurde auch für die im Public WoB-Index 2022 und 2023 vertretenen bundesweiten Unternehmen konstatiert.¹³ Zugleich lässt sich aber im Vorjahresvergleich feststellen, dass die Unternehmen in allen Bereichen mehr Zielgrößen angeben. Dies deutet darauf hin, dass die Zielgrößen als Steuerungsinstrument und als Planungshilfe zunehmend ernster genommen und stärker eingesetzt werden.

¹³ Public Women-on-Board-Index 2022, S. 63; Public Women-on-Board-Index 2023, S. 67.

Trotzdem sind die Daten teils zu gering, um belastbare Aussagen zu treffen. Diese Datenlage schlägt sich auch in den folgenden Ausführungen nieder. Während für die Aufsichtsgremien und Top-Managementorgane ausreichende Angaben zur Verfügung stehen und somit für die Landesunternehmen, kommunalen Unternehmen und die Privatwirtschaft auch getrennte Schaubilder erstellt werden können, ist die Datenlage für die beiden Führungsebenen unter dem Top-Managementorgan bei den kommunalen Unternehmen und den Privatunternehmen so wenig aussagekräftig, dass hier auf Einzelbetrachtungen für diese beiden Ebenen verzichtet wird.

07 Anzahl der von den 57 zielgrößenpflichtigen, börsennotierten oder mitbestimmten niedersächsischen Unternehmen definierten Zielgrößen (Stand 01/2024)



07 WoB-NDS © FidAR 2024

Zielgrößen für das Aufsichtsgremium der 103 niedersächsischen Unternehmen

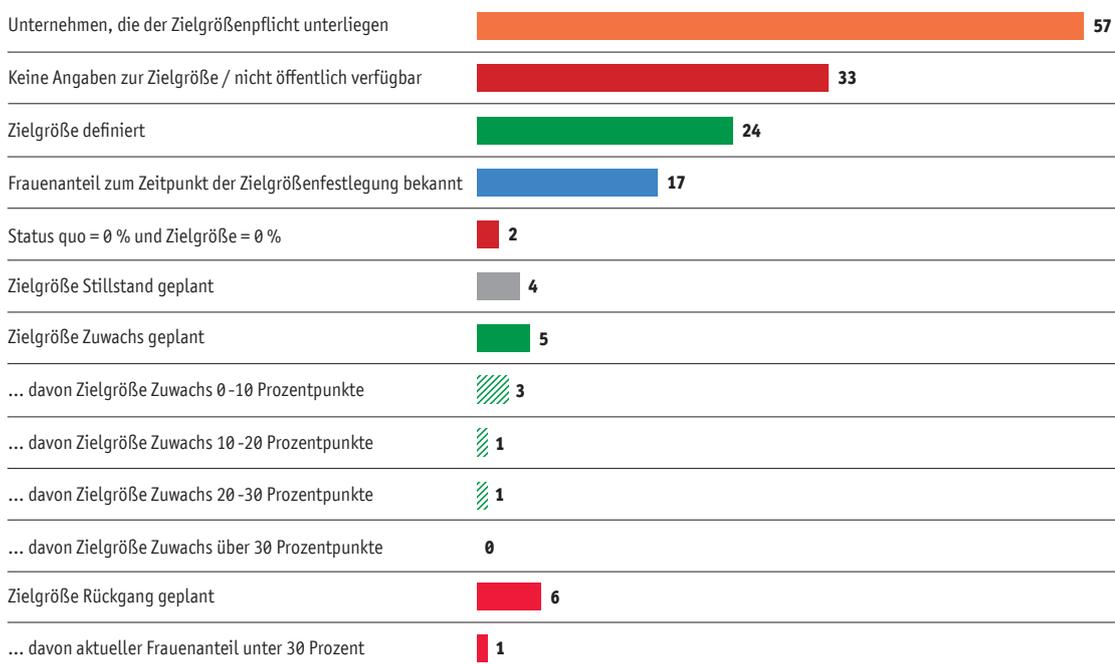
Mit 24 (42,1 %) hat nicht mal die Hälfte der 57 Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen, Zielgrößen für das Aufsichtsgremium festgelegt. Da der aktuelle Frauenanteil in den Aufsichtsgremien entweder durch die Unternehmen selbst angegeben oder mit Hilfe öffentlicher Quellen recherchiert wurde, kann für 17 Unternehmen, die eine Zielgröße benannt haben, dieser Wert mit dem aktuellen Frauenanteil verglichen werden. Hierbei zeigt sich, dass sechs Unternehmen eine Zielgröße angeben, die unterhalb des aktuellen Frauenanteils liegt, und begründen dies unterschiedlich. So geben die **Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH** beispielsweise eine Zielgröße von Null an, da sie noch kein Regelwerk erarbeitet haben.

Bei den börsennotierten Unternehmen der Privatwirtschaft, die der Geschlechterquote im Aufsichtsrat von mindestens 30 Prozent Frauen unterliegen, wird häufig die gesetzliche Quotenvorgabe von 30 Prozent als Zielgröße angegeben, obwohl die Unternehmen nicht verpflichtet sind, zusätzlich eine Zielgröße für das Aufsichtsgremium festzulegen. Oftmals liegt bei diesen Unternehmen der Frauenanteil im Aufsichtsrat schon deutlich höher.

Die **CEWE Stiftung & Co. KGaA** etwa hat ihre 30-prozentige Zielgröße weit übertroffen. Das Unternehmen erreicht einen Frauenanteil von 66,7 Prozent im Aufsichtsrat. Auch andere privatwirtschaftliche Unternehmen legen eine Zielgröße von nur 30 Prozent im Aufsichtsrat fest und übersteigen damit ebenfalls nicht die gesetzliche Vorgabe der Aufsichtsratsquote von 30 Prozent. Dies gilt für die **Sartorius AG**, die **Talanx AG** und die **TUI AG**. Sie alle begründen ihre Zielgröße mit der gesetzlichen Mindestanforderung für das unterrepräsentierte Geschlecht. Anders ist die Zielgröße bei der **KWS SAAT SE & Co. KGaA** festgelegt. Sie haben sich eine Zielgröße von 25 Prozent im Aufsichtsgremium gesetzt, obwohl der Frauenanteil bei der Zielgrößenfestlegung bei 33 Prozent lag. Hier ist die Zielgröße eher als Mindestanforderung zu begreifen, mit der garantiert werden soll, dass der Frauenanteil nicht mehr unter die 25-Prozent-Marke fällt. In der Begründung erklärt das Unternehmen: „Hiermit wird der Auffassung des Aufsichtsrats Rechnung getragen, dass die persönliche und fachliche Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder mit zu den wichtigsten Gesichtspunkten beim Vorschlag von geeigneten Kandidaten gehört. Gleichzeitig soll zur Erreichung von Diversität die Besetzung des Aufsichtsrats nur durch Männer oder nur durch Frauen vermieden werden.“¹⁴

¹⁴ KWS SAAT SE & Co. KGaA, Erklärung zur Unternehmensführung 2023, S. 9.

08 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium der 57 zielgrößenpflichtigen, börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2024)



08 WoB-NDS © FidAR 2024

Vier Unternehmen planen mit einer Zielgröße, die dem Status quo zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung entspricht. Sie planen also, auf dem erreichten Niveau zu verharren. Fünf Unternehmen sehen vor ihren Frauenanteil zu steigern, wobei die meisten jedoch nur verhaltene Wachstumsambitionen haben und mit weniger als 10 Prozentpunkten Zuwachs planen. Zwei Unternehmen haben eine Zielgröße festgelegt, die einen Anstieg des Frauenanteils zwischen zehn und 30 Prozentpunkten vorsieht. Kein Unternehmen traut sich einen Zuwachs von mehr als 30 Prozentpunkten zu. Zwei Unternehmen, die **GP Günter Papenburg AG** und die **Medical Park Hannover GmbH**, hatten zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgröße keine Frau im Aufsichtsgremium und legen Zielgröße Null fest. Die **GP Günter Papenburg AG** begründet das im Konzernabschluss damit, dass eine Änderung der Besetzung, um die Frauenquote zu erfüllen, nicht als zielführend und sinnvoll angesehen werde.¹⁵ Im familiengeführten Vorstand ist die **GP Günter Papenburg AG** jedoch mit einem 50-prozentigen Frauenanteil paritätisch aufgestellt und möchte dies auch beibehalten; auch für die weiteren Leitungsebenen werden höhere Zielgrößen vorgesehen oder festgeschrieben. Die **Medical Park Hannover GmbH** gab in der Befragung keine Begründung für Zielgröße Null an. Sie haben aber zwischenzeitlich eine Frau in ihrem vierköpfigen Aufsichtsgremium.

¹⁵ Erklärung zur Unternehmensführung im Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021.

Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den Landesbeteiligungen

Öffentliche Unternehmen gelten als familienfreundliche Arbeitgeber, die sich für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen. So wird zur Frauenförderung in Stellenanzeigen häufig darauf hingewiesen, dass Frauen besonders zur Bewerbung aufgerufen und bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Im Geltungsbereich des NGG ist in Stellenausschreibungen das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. Gilt das NGG nicht, könnte die gezielte Ansprache daran liegen, dass die öffentlichen Unternehmen gehalten sind, ihre Vorbildfunktion bei der gleichberechtigten Teilhabe und Chancengleichheit zu erfüllen. Deshalb prüft der vorliegende WoB-Index Niedersachsen auch, ob die Landesbeteiligungen dieser Erwartungshaltung gerecht werden und ambitionierte Zielgrößen festlegen. Die Realität zeigt jedoch, dass dem nicht so ist. Denn die zielgrößenpflichtigen Landesbeteiligungen müssen in puncto Transparenz nachsteuern. Auch bei den selbstgewählten Zielgrößen könnten sie ehrgeizigere Ziele festlegen.

09 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium der 44 Landesbeteiligungen (Stand 01/2024)

Landesbeteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	14
Keine Angaben zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar	9
Zielgröße definiert	5
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt	3
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %	1
Zielgröße Stillstand geplant	0
Zielgröße Zuwachs geplant	1
... davon Zielgröße Zuwachs 0-10 Prozentpunkte	1
... davon Zielgröße Zuwachs 10-20 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs 20-30 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	0
Zielgröße Rückgang geplant	1
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent	1

09 WoB-NDS © FidAR 2024

14 der 44 Landesbeteiligungen sind verpflichtet, Zielgrößen festzulegen, aber nur für fünf von diesen Unternehmen (35,7 %) liegen hierzu Angaben vor. Und nur von drei Unternehmen ist der Frauenanteil bei der Zielgrößenfestlegung bekannt, was Aussagen über die Entwicklung der Frauenanteile überhaupt erst ermöglicht. Nur ein Unternehmen plant mit einem Zuwachs des Frauenanteils. Dieser fällt jedoch sehr gering aus und soll bis zu zehn Prozentpunkte betragen. Mit den **Eisenbahnen und Verkehrsbetrieben Elbe-Weser GmbH** benennt ein Unternehmen einen Rückgang. Die bereits erwähnte **Medical Park Hannover GmbH** hat Zielgröße Null festgelegt. Hier wären die zuständigen Landesministerien im Rahmen des Beteiligungsmanagements gefordert, sich für mehr Transparenz und eine ambitioniertere Zielgrößenplanung in ihren Beteiligungsunternehmen einzusetzen. Zudem könnte daraufhin gewirkt werden, dass Zielgrößen und Frauenanteile in Rahmen der verpflichtenden jährlichen Geschäftsberichte veröffentlicht werden müssen oder in die Beteiligungsberichte des Landes integriert werden.

Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den kommunalen und privatwirtschaftlichen Unternehmen

Einige der kommunalen und privatwirtschaftlichen Unternehmen unterliegen ebenfalls der Zielgrößenpflicht. Deshalb werden im Folgenden gesondert die Zielgrößen für die Aufsichtsgremien der kommunalen und privatwirtschaftlichen Unternehmen analysiert.

10 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium der 25 kommunalen Beteiligungen (Stand 01/2024)

Kommunale Beteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen		13
Keine Angaben zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar		7
Zielgröße definiert		6
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt		3
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %		0
Zielgröße Stillstand geplant		1
Zielgröße Zuwachs geplant		2
... davon Zielgröße Zuwachs 0 -10 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs 10 -20 Prozentpunkte		0
... davon Zielgröße Zuwachs 20 -30 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte		0
Zielgröße Rückgang geplant		0
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent		0

10 WoB-NDS © FidAR 2024

Auch die kommunalen Unternehmen können nicht mit Transparenz bei den Zielgrößen für das Aufsichtsgremium glänzen. Von den 13 kommunalen Beteiligungen mit Zielgrößenpflicht machen weniger als die Hälfte (sechs Unternehmen) Angaben zur Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium. Hiervon liegen wiederum nur von drei Unternehmen die Frauenanteile zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgrößen vor. Deren Zielgrößen sind allerdings wenig ambitioniert. Ein Unternehmen hat bereits einen 30-prozentigen Frauenanteil im Aufsichtsgremium erreicht, plant aber auch nur mit 30 Prozent. Es zeigt damit keine Wachstumsambitionen. Ein Unternehmen setzt auf den geringstmöglichen Zuwachs, nur eines plant mit einer Steigerung des Frauenanteils von 20 bis 30 Prozentpunkten.

11 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium der 34 Unternehmen der Privatwirtschaft (Stand 01/2024)

Unternehmen der Privatwirtschaft, die der Zielgrößenpflicht unterliegen		30
Keine Angaben zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar		17
Zielgröße definiert		13
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt		11
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %		1
Zielgröße Stillstand geplant		3
Zielgröße Zuwachs geplant		2
... davon Zielgröße Zuwachs 0 -10 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs 10 -20 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs 20 -30 Prozentpunkte		0
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte		0
Zielgröße Rückgang geplant		5
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent		0

11 WoB-NDS © FidAR 2024

Im vergangenen Jahr machten 14 von 25 zielgrößenpflichtigen Unternehmen der Privatwirtschaft Angaben zu den Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium. Auf Basis der Neuberechnung der zielgrößenpflichtigen Unternehmen kommen mittlerweile weniger Unternehmen, und zwar nur noch 13 von 30 zielgrößenpflichtigen Unternehmen (43,3 %), ihrer Pflicht nach und machen Angaben zu den Zielgrößen. Auch hier fehlt die Transparenz über die Frauenanteile zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung. Drei Unternehmen planen, ihren erreichten Frauenanteil beizubehalten, während zwei einen geringen Zuwachs planen. Dafür gibt es fünf privatwirtschaftliche Unternehmen, die niedrigere Zielgrößen gewählt haben als zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung¹⁶, nämlich die **Sartorius AG**, die **Talanx AG**, die **TUI AG**, die **KWS SAAT SE & Co. KGaA** sowie die **CEWE Stiftung & Co. KGaA**. Deren Zielgrößen bilden nicht den aktuellen Frauenanteil ab, der bei allen Unternehmen oberhalb der 30 Prozent im Aufsichtsgremium liegt. So erzielten die **KWS SAAT SE & Co. KGaA**, die **Talanx AG** und die **TUI AG** mindestens einen Frauenanteil zwischen 31 und 35 Prozent im Aufsichtsgremium. Dennoch planen sie alle mit einer Zielgröße von 30 Prozent. Die **Sartorius AG** verzeichnete bei der Zielgrößenfestlegung sogar 45 Prozent Frauen im Aufsichtsrat, hat sich aber eine Zielgröße von 25 Prozent gegeben. Auch die **CEWE Stiftung & Co. KGaA** hat die 30-prozentige Zielgröße mit 67 Prozent übererfüllt. Auf das eine Unternehmen mit Zielgröße Null und dem aktuellen Frauenanteil von Null im Aufsichtsrat, die **Günter Papenburg AG**, wurde vorher bereits unter Darstellung der Beweggründe eingegangen.

¹⁶ Zu beachten ist, dass zum Zeitpunkt der Erhebung die aktuellen Geschäftsberichte für das Jahr 2023 noch nicht vorlagen und die veröffentlichten Zielgrößen sich seither verändert haben können.

Zielgrößen für das Top-Managementorgan der 103 niedersächsischen Unternehmen

20 der 57 zielgrößenpflichtigen, börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen legen Angaben zu den Zielgrößen für das Top-Managementorgan fest. Das sind drei Unternehmen mehr als im Vorjahr (2023: 17). Bei 16 dieser 20 Unternehmen ist der aktuelle Frauenanteil im Top-Managementorgan durch Rückmeldungen der Unternehmen im Rahmen der Befragung oder durch Nachrecherchen bekannt.

12 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 57 zielgrößenpflichtigen, börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2024)

Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen		57
Keine Angaben zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar		37
Zielgröße definiert		20
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt		16
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %		5
Zielgröße Stillstand geplant		5
Zielgröße Zuwachs geplant		5
... davon Zielgröße Zuwachs 0 -10 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs 10 -20 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs 20 -30 Prozentpunkte		3
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte		0
Zielgröße Rückgang geplant		1
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent		1

12 WoB-NDS © FidAR 2024

Fünf Unternehmen planen einen Stillstand ihres Frauenanteils im Top-Managementorgan. Zwei weitere sehen eine Erhöhung von bis zu 20 Prozentpunkten vor, drei Unternehmen veranschlagen 20 bis 30 Prozentpunkte Wachstum. Einen Rückgang sieht ein Unternehmen vor: Die **Volkswagen AG**, die unter das seit August 2022 geltende Mindestbeteiligungsgebot fällt und daher für das Vorstandsgremium nicht zielgrößenpflichtig ist, hatte sich freiwillig eine Zielgröße von mindestens einer Frau im neunköpfigen Vorstandsgremium gesetzt, was zum Zeitpunkt der Erhebung einem Frauenanteil von 11,1 Prozent entsprach. Bei der Zielgrößenfestlegung hatte das Gremium jedoch einen Frauenanteil von 16,7 Prozent. Somit liegt die Zielgröße rein rechnerisch unter dem Frauenanteil bei der Festlegung.

Grundsätzlich fallen Unternehmen, die eine Zielgröße unterhalb des erreichten Frauenanteils bei der Festlegung setzen, unter das Verschlechterungsverbot. Das Verschlechterungsverbot besagt, dass bei Unternehmen mit einem Frauenanteil von unter 30 Prozent und festgelegten Zielgrößen von ebenfalls unter 30 Prozent die jeweils neu festzusetzenden Zielgrößen nicht unter dem Status quo liegen dürfen. Unternehmen, die unter das seit August 2022 geltende Mindestbeteiligungsgebot fallen, das festlegt, dass im Vorstand von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau und ein Mann vertreten sein müssen, sind jedoch

von der Zielgrößenpflicht für den Vorstand und damit vom Verschlechterungsverbot dort befreit.¹⁷ Allerdings gibt es dazu Kritik und die Interpretation, dass es letztlich dem gesetzgeberischen Willen entspricht, dass das neue Mindestbeteiligungsgebot die Zielgrößenpflicht inklusive Verschlechterungsverbot nur ergänzen, aber nicht ersetzen soll.

Ernüchternd ist, dass immer noch fünf Unternehmen mit Zielgröße Null planen. Dabei handelt es sich neben den zwei bereits vorgestellten **Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH** und der **Medical Park Hannover GmbH** nicht nur um Landesbeteiligungen. Auch drei privatwirtschaftliche Unternehmen setzen für den Vorstand Zielgröße Null fest: Die **Einbecker Brauhaus AG**, die **J. Bünting Beteiligungs AG** sowie die **LPKF Laser & Electronics SE**. Zielgröße Null ist seit dem FÜPoG II begründungspflichtig und sanktionsbewährt. Demnach müssen die Unternehmen Gründe für Zielgröße Null angeben. Von der **J. Bünting Beteiligungs AG** liegt – im Rahmen der Recherche für diese Studie – keine Begründung für Zielgröße Null vor.

Die Begründungen zur Nichterreichung oder Festlegung von Zielgrößen sind sehr unterschiedlich. Ein triftiger Grund für die Nennung der Zielgröße Null ist, dass das Top-Managementorgan mit nur einer Person besetzt ist. Dieser Grund greift aber nicht für alle der fünf Unternehmen, die Zielgröße Null gewählt haben. Denn zwei dieser Unternehmen haben eine zweiköpfige Unternehmensführung. Weitere Begründungen sind, dass zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung nicht erkennbar war, dass Frauen in die Geschäftsführung berufen werden können oder der Aufsichtsrat es aufgrund der Vorstandgröße von zwei Mitgliedern nicht für angemessen hielt, höhere Ziele festzulegen. Mehrere Unternehmen verzichten ganz auf die Festlegung von Zielgrößen. Als Gründe geben sie an, dass die Anteile an weiblichen Beschäftigten insgesamt nicht hoch genug seien oder es insgesamt zu wenig interessierte Frauen gäbe. Ein weiterer Grund für den Verzicht auf Zielgrößen ist in ihren Augen die zu kleine Unternehmensgröße oder dass ohne eine Erweiterung der Gremiengrößen keine Erhöhung des Frauenanteils möglich sei.

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

27 (47,4 %) der 57 Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen, haben für die 1. Managementebene unterhalb des Top-Management eine Zielgröße angegeben (2. Managementebene: 26 (45,6 %)). Für 21 der 27 Unternehmen auf der ersten Managementebene ist der aktuelle Frauenanteil bekannt (zweite Managementebene: 18), somit 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.

¹⁷ Siehe §111 Abs. 5 Satz 9 AktG.

13 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. Managementebene der 57 zielgrößenpflichtigen, börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2024)

Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen		57
Keine Angaben zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar		30
Zielgröße definiert		27
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt		21
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %		3
Zielgröße Stillstand geplant		2
Zielgröße Zuwachs geplant		15
... davon Zielgröße Zuwachs 0-10 Prozentpunkte		7
... davon Zielgröße Zuwachs 10-20 Prozentpunkte		6
... davon Zielgröße Zuwachs 20-30 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte		1
Zielgröße Rückgang geplant		1
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent		0

13 WoB-NDS © FidAR 2024

Für die erste Managementebene streben 15 (71,4 %) der 21 Unternehmen einen Zuwachs des Frauenanteils an. 13 von diesen Unternehmen planen einen Zuwachs von bis zu 20 Prozentpunkten, je ein Unternehmen plant mit einem Zuwachs von bis zu 30 und ein Unternehmen mit über 30 Prozentpunkten. Zwei Unternehmen planen weder ein Wachstum noch einen Rückgang. Mit einer Zielgröße, die unter dem derzeitigen Frauenanteil liegt, plant eines der 21 Unternehmen. Im Vergleich zum letzten Jahr haben mehr Unternehmen Angaben zu ihrem derzeitigen Frauenanteil sowie zu den konkreten Zielgrößen gemacht und die meisten streben an, den Frauenanteil zu erhöhen. Das ist zumindest eine positive Entwicklung.

Doch nach wie vor haben drei Unternehmen Zielgröße Null vorgelegt. Das sind die **Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH**, die **Talanx AG**¹⁸ und die **artec technologies AG**. Die **Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH** plant die Zielgröße Null sowohl für das Top- Management als auch für den Aufsichtsrat. Neu hinzu gekommen ist die börsennotierte **artec technologies AG**. Sie begründet die Zielgröße Null mit der geringen Anzahl der Beschäftigten (25 Mitarbeitende).

Außerdem ist festzuhalten, dass die **Einbecker Brauhaus AG** einen Rückgang der Zielgröße plant. Das Unternehmen hat bereits einen Frauenanteil von 50 Prozent in der ersten Managementebene zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung erreicht. Trotzdem wurde eine Zielgröße von 33 Prozent festgelegt.

¹⁸ Bei Talanx wurde die 1. Führungsebene im Jahresverlauf in eine andere Gesellschaft (HDI AG) verlagert und besteht nur noch aus einer Person.

14 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 2. Managementebene der 57 zielgrößenpflichtigen, börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2024)

Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen		57
Keine Angaben zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar		31
Zielgröße definiert		26
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt		18
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %		1
Zielgröße Stillstand geplant		3
Zielgröße Zuwachs geplant		12
... davon Zielgröße Zuwachs 0 -10 Prozentpunkte		5
... davon Zielgröße Zuwachs 10 -20 Prozentpunkte		5
... davon Zielgröße Zuwachs 20 -30 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte		1
Zielgröße Rückgang geplant		2
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent		1

14 WoB-NDS © FidAR 2024

Für die zweite Managementebene planen zwölf von 18 Unternehmen mit bekanntem Frauenanteil bei Zielgrößenfestlegung einen Zuwachs des Frauenanteils, wobei bei fünf Unternehmen der Zuwachs bei unter zehn Prozentpunkten liegt. Fünf Unternehmen sehen eine Steigerung zwischen zehn und 20 Prozentpunkten, ein Unternehmen von 20 bis 30 Prozentpunkten und eines von über 30 Prozentpunkte vor. Einen Stillstand planen drei Unternehmen. So legte etwa die **TUI AG** im September 2023 eine Zielgröße von 30 Prozent für den Frauenanteil fest, hatte zu diesem Zeitpunkt aber schon 30 Prozent Frauen auf der 2. Managementebene. Einen Rückgang des Frauenanteils haben zwei (11,1 %) Unternehmen veranschlagt. Die **GP Günter Papenburg AG** hatte bereits einen Frauenanteil von 31 Prozent erreicht, als sie die Zielgröße von 25 Prozent festgelegt hat. Allerdings ist bei der für die Angabe der Zielgröße gewählten Formulierung „Die Zielgröße von 25 % soll nicht unterschritten werden“ zu prüfen, ob das Unternehmen damit unter das Verschlechterungsverbot (s.o.) fällt. Diese Entwicklung ist zu beobachten, da gerade die 2. Managementebene als Talentpool für die Führungsebenen gesehen werden, auch um internen Kandidatinnen die Möglichkeit des Karriereaufstiegs zu bieten. Planen Unternehmen hier einen Rückgang, ist das kein gutes Signal für die Gleichstellungsstrategie der Unternehmen.

Die Firma **artec technologies AG** hat auch für die zweite Managementebene die Zielgröße Null festgelegt. Hierbei gilt aber die gleiche Begründung von einer geringen Beschäftigtenanzahl – wie bereits oben erläutert. Insgesamt liegt die Anzahl der Unternehmen, die mit einem höheren Frauenanteil planen, trotzdem leicht über den Zahlen des Vorjahres.

Von 30 der 57 zielgrößenpflichtigen Unternehmen in Niedersachsen wird die Zielgröße für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Top-Managements weder veröffentlicht, noch wurden uns die Zahlen bei der Befragung mitgeteilt (zweite Führungsebene: 31). Auch durch aufwendige Nachrecherchen in Geschäftsberichten, dem Bundesanzeiger, dem Unternehmensregister und den Homepages der Unternehmen lassen sich diese Daten nicht ermitteln. Dabei kommen zwei Problematiken zum Tragen. Einerseits der schwierige Datenzugang und zum anderen die lückenhafte Datenlage auch innerhalb der Unternehmen.

Im Vergleich zum Top-Managementorgan oder dem Aufsichtsrat wurden bei der 1. und 2. Managementebene geringere Zielgrößenzuwächse festgelegt. Das lässt die Vermutung zu, die Unternehmen würden diesen Ebenen in der Weiterentwicklung ihrer Unternehmensstrategie nicht so viel Bedeutung beimessen. Damit werden die großen Möglichkeiten dieser wichtigen Führungsebenen vernachlässigt. Denn insbesondere die beiden Leitungsebenen unterhalb des Vorstands bieten die Chance, aus dem Pool an unternehmenseigenen Führungskräften mit umfassenden Kenntnissen der internen Unternehmensabläufe Frauen für die Führungsspitze zu rekrutieren und diese langfristig zu fördern und zu binden. Niedersachsen schneidet beim Frauenanteil im Top-Managementorgan zwar gut ab und konnte das Vorjahresergebnis verbessern. Jedoch sind die Ergebnisse für die darunter liegenden Führungsebenen nicht zufriedenstellend und zeigen, dass in Niedersachsen in den Bereichen noch viel mehr Potenzial ungenutzt ist.

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

Auch bei den Zielgrößen für das Top-Managementorgan geben die Landesbeteiligungen kein gutes Vorbild hinsichtlich ihrer Transparenz damit ab. Hier liegen nur für drei von 14 Unternehmen (21,4 %) Angaben vor. Von diesen haben zwei die Zielgröße Null festgelegt, planen also trotz frauenfreier Geschäftsführung nicht, Frauen in die Führungsspitze zu berufen. Als Begründung führen die **Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH** an, dass sie noch kein Regelwerk aufgestellt haben. Der **Medical Park Hannover GmbH** gibt keine Begründung hierfür an.

15 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 44 Landesbeteiligungen (Stand 01/2024)

Landesbeteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	14
Keine Angaben zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar	11
Zielgröße definiert	3
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt	3
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %	2
Zielgröße Stillstand geplant	0
Zielgröße Zuwachs geplant	1
... davon Zielgröße Zuwachs 0 -10 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs 10 -20 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs 20 -30 Prozentpunkte	1
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	0
Zielgröße Rückgang geplant	0
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent	0

15 WoB-NDS © FidAR 2024

Nur ein Unternehmen plant mit einem Zuwachs des Frauenanteils im Top-Managementorgan, wobei dieser mit bis zu 30 Prozentpunkten ambitioniert ist. Erfreulich ist, dass kein Unternehmen einen Rückgang der Zielgröße veranschlagt. Aufgrund der geringen Fallzahl kann jedoch auch in diesem Jahr kein allgemeiner Trend für alle Beteiligungen des Landes Niedersachsen ermittelt werden.

Noch weniger aussagekräftig sind die Rückmeldungen für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Top-Managementorgans. Für die erste Ebene haben vier Unternehmen Angaben gemacht (28,6 %), doch nur zwei legen die Frauenanteile zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung offen. Eines dieser Unternehmen beabsichtigt ein Wachstum bis zu 20 Prozentpunkten. Das andere Unternehmen, die **Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH**, plant mit der Zielgröße Null. In der diesjährigen Befragung wurden weniger Angaben zu den Zielgrößen in der 1. Führungsebene unterhalb des Top-Managementorgans gemacht.

16 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. Managementebene der 44 Landesbeteiligungen (Stand 01/2024)

Landesbeteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	 14
Keine Angaben zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar	 10
Zielgröße definiert	 4
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt	 2
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %	 1
Zielgröße Stillstand geplant	0
Zielgröße Zuwachs geplant	 1
... davon Zielgröße Zuwachs 0 -10 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs 10 -20 Prozentpunkte	 1
... davon Zielgröße Zuwachs 20 -30 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	0
Zielgröße Rückgang geplant	0
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent	0

16 WoB-NDS © FidAR 2024

Für die zweite Managementebene machen auch nur drei Unternehmen (21,4 %) Angaben zu Zielgrößen für den Frauenanteil. Dies ist ein deutlicher Rückschritt zum letzten Jahr, wo zehn Unternehmen Angaben gemacht haben und Aussagen über die Ambition der Unternehmen möglich waren. In diesem Jahr ist nur noch bei einem Unternehmen eine Aussage möglich, weil von diesem der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt ist. Es plant eine Zunahme von bis zu 20 Prozentpunkten. Die **Deutsche Messe AG** hatte zum Zeitpunkt ihrer Zielgrößenfestlegung einen Frauenanteil von 20 Prozent und eine Steigerung auf 30 Prozent geplant. Aktuell hat das Unternehmen einen Frauenanteil von 31 Prozent. Laut Angabe des Unternehmens in unserem Fragebogen stammt dieser Zielwert vom 15.05.2012 und sollte überprüft werden.

17 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 2. Managementebene der 44 Landesbeteiligungen (Stand 01/2024)

Landesbeteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen		14
Keine Angaben zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar		11
Zielgröße definiert		3
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt		1
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %		0
Zielgröße Stillstand geplant		0
Zielgröße Zuwachs geplant		1
... davon Zielgröße Zuwachs 0-10 Prozentpunkte		0
... davon Zielgröße Zuwachs 10-20 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs 20-30 Prozentpunkte		0
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte		0
Zielgröße Rückgang geplant		0
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent		0

17 WoB-NDS © FidAR 2024

Nach den Erläuterungen zu den Zielgrößen auf den vier Ebenen wird deutlich, dass die Landesbeteiligungen sich anstrengen müssen, um ihre Vorreiterrolle für mehr Geschlechtergerechtigkeit wahrzunehmen. Besonders bei den Zielgrößen des Top-Managementorgans und der beiden darunter angesiedelten Führungsebenen besteht für die Landesbeteiligungen noch beträchtlicher Handlungsbedarf. Zum einen müssen überhaupt mehr Zielgrößen festgelegt werden, zum anderen sind die Frauenanteile und Ziele auffindbar zu veröffentlichen. Hier sind aber auch die zuständigen Landesministerien gefordert, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu überprüfen. Ob zur Transparenzsteigerung auch Public Corporate Governance Kodizes beitragen können, wird in Kapitel acht der Studie diskutiert.

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

Für das Top-Managementorgan können bei den kommunalen Beteiligungen immer noch lediglich für eine geringe Anzahl an Unternehmen Zielgrößen öffentlich recherchiert werden, beziehungsweise wurden zurückgemeldet. Für die kommunalen Unternehmen liegen Daten zu vier von 13 (30,8 %) zielgrößenpflichtigen Unternehmen vor. Davon machen zwei Unternehmen Angaben zum Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung. Ein Unternehmen plant mit Zuwachs beim Frauenanteil (30 Prozentpunkte Ziel), ein anderes plant keine Veränderung (33 Prozentpunkte Ziel). Von den kommunalen Unternehmen hat kein Unternehmen Zielgröße Null.

18 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 25 kommunalen Beteiligungen (Stand 01/2024)

Kommunale Beteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen		13
Keine Angaben zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar		9
Zielgröße definiert		4
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt		2
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %		0
Zielgröße Stillstand geplant		1
Zielgröße Zuwachs geplant		1
... davon Zielgröße Zuwachs 0 -10 Prozentpunkte		0
... davon Zielgröße Zuwachs 10 -20 Prozentpunkte		0
... davon Zielgröße Zuwachs 20 -30 Prozentpunkte		1
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte		0
Zielgröße Rückgang geplant		0
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent		0

18 WoB-NDS © FidAR 2024

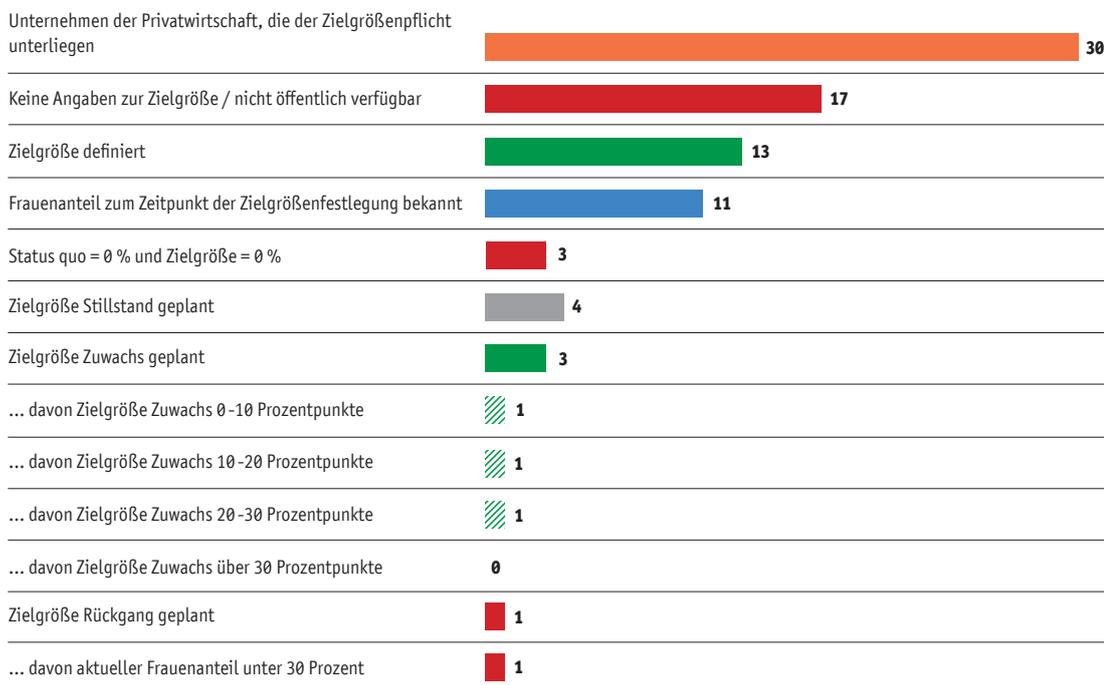
Bei den Unternehmen der Privatwirtschaft haben 13 von 30 Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen, Zielgrößen angegeben. Außerdem ist bei fast allen privatwirtschaftlichen Unternehmen mit Angaben zur Zielgröße der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt (11 Unternehmen). Drei Unternehmen wollen den Frauenanteil im Top-Managementorgan steigern. Eines davon sieht aber nur einen Zuwachs von bis zu zehn Prozentpunkten vor. Die anderen beiden planen mit einer Steigerung zwischen zehn und 30 Prozentpunkten. Vier Unternehmen planen keine Veränderung ihres Frauenanteils (aktueller Frauenanteil zwischen 14 und 50 Prozent). Eins von 13 Unternehmen hat eine Zielgröße festgelegt, die einen Rückgang des bisherigen Frauenanteils bedeutet. Hierbei handelt es sich – wie oben beschrieben – um die **Volkswagen AG**.

Für das Top-Managementorgan legen drei privatwirtschaftliche Unternehmen Zielgröße Null vor. Dabei sollte bedacht werden, dass eine Zielgröße Null ein negatives Signal an die Beschäftigten wie auch an potenzielle Bewerberinnen aussendet. Wenn zugleich noch der aktuelle Frauenanteil bei null liegt, zementiert die Zielgröße Null den fehlenden Veränderungswillen.

Das sind die **Einbecker Brauhaus AG**, die **J. Bünting Beteiligungs AG** und die **LPKF Laser & Electronics SE**. Die **LPKF Laser & Electronics SE** hatte schon im Vorjahreszeitraum für den zweiköpfigen Vorstand mit Zielgröße Null bis 26.02.2024 geplant. Diese Zielgrößenfestlegung auf Null wurde nun bis 19.02.2029 verlängert. Allerdings hat der Aufsichtsrat den Beschluss laut Geschäftsbericht 2023 „dahingehend erweitert, dass er die Zielgröße für den Anteil von Frauen im Vorstand erneut überprüfen wird, falls es zu einer Neubesetzung im zweiköpfigen Vorstand kommen wird.“¹⁹

¹⁹ LPKF Laser & Electronics SE, Geschäftsbericht 2023, S. 34.

19 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 34 Unternehmen der Privatwirtschaft (Stand 01/2024)



19 WoB-NDS © FidAR 2024

Auf eine detaillierte Darstellung der Zielgrößen zur ersten und zweiten Managementebene für kommunale Unternehmen und die Privatwirtschaft wird – wie vorher ausgeführt – an dieser Stelle verzichtet. Grund hierfür sind die unzureichenden Angaben. So ist nur für drei kommunale Unternehmen der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung auf diesen beiden Ebenen bekannt. Damit sind keine aussagekräftigen Darstellungen mehr möglich. Dies führt aber nochmals vor Augen, dass Studien wie die vorliegende auf die Transparenz und Kooperation der Unternehmen angewiesen sind. Wenn insgesamt zu wenige Unternehmen antworten, können leider auch die eingetroffenen Rückmeldungen nur schwer Berücksichtigung finden.

Dennoch lassen sich einzelne Beobachtungen festmachen. Zwei Unternehmen der Privatwirtschaft haben bei der ersten Managementebene die Zielgröße Null gewählt. Die **artec technologies AG** gibt ihre geringe Mitarbeiterzahl als Begründung an. Die **Talanx AG** hat ihre operative Führungsebene 1 im Verlauf des Jahres 2023 in eine andere Gesellschaft (HDI AG) verlagert und nur noch eine Person auf der ersten Managementebene, womit das Unternehmen die Zielgröße Null begründet. Auffallend ist auch, dass die **artec technologies** für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands die Zielgröße Null angibt und zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung keine Frauen auf diesen Ebenen hatte. Im dreiköpfigen Vorstand ist jedoch eine Frau vertreten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass bei den Angaben zu den Zielgrößen das größte Transparenzdefizit besteht. Bei zu vielen Unternehmen liegen entweder keine Angaben zu den Zielgrößen vor, oder es fehlen Informationen zum Frauenanteil zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgrößen. Dies schränkt die Möglichkeiten dieser Untersuchung, die Zielgrößen insgesamt zu analysieren und übergreifende Trends zu den Zielgrößen festzustellen und zu analysieren, erheblich ein.

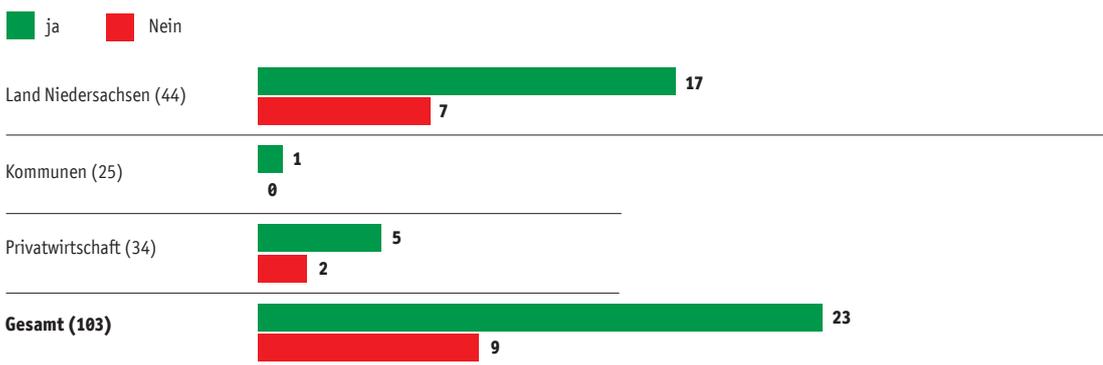
7. Führen in Teilzeit

Gleichberechtigte Teilhabe in Aufsichts- und Führungspositionen ist nur möglich, wenn Männer und Frauen Erwerbs- und Care-Arbeit gut miteinander vereinbaren können. Entsprechend bietet die Möglichkeit der Teilzeitarbeit den Vorteil, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit passend zu ihren familiären Bedürfnissen gestalten können. Seit 2001 wird die Teilzeitarbeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt, das die Teilzeitarbeit fördern und die Diskriminierung von in Teilzeit oder befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verhindern soll.

Arbeiten in Teilzeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Zwar nehmen auch zunehmend mehr Männer Teilzeitarbeit in Anspruch. Aber ihre Anzahl und die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Teilzeit sind im Vergleich zu den Frauen weiterhin gering. Und Teilzeit in Führungspositionen stellt immer noch eine große Ausnahme dar. Dies hat zur Folge, dass viele Frauen mit familiären Verpflichtungen auf Führungspositionen an der Spitze der Karriereleiter verzichten, um weiter auf niedrigeren Positionen in Teilzeit arbeiten zu können.

Doch wie ist es um die Arbeitsmodelle in der Führungsebene der niedersächsischen Unternehmen bestellt? Was ist der Status quo und was hat sich im Vergleich zum letzten Jahr getan? Dies untersuchte der WoB-Index Niedersachsen, indem abgefragt wurde, ob die Führungspositionen bei den öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen des Landes Niedersachsen (auch) in Teilzeit besetzt werden. 32 der 103 befragten Unternehmen haben eine Rückmeldung zu dieser Frage gegeben, das sind immer noch sehr wenige, aber doch elf Unternehmen mehr als im Vorjahr. Von diesen 32 Unternehmen geben 23 Unternehmen an, dass in ihrem Unternehmen Führungspositionen in Teilzeit besetzt werden (71,9 %). Neun Unternehmen teilen mit, dass bei ihnen nur Vollzeitkräfte in Führungspositionen tätig sind (28,1 %). Ob dies eine Unternehmensvorgabe ist oder ob die Führungskräfte sich bewusst für eine Vollzeittätigkeit entschieden haben, bleibt offen.

20 Werden in Ihrem Unternehmen Führungspositionen in Teilzeit besetzt? (Stand 01/2024)



In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

20 WoB-NDS © FidAR 2024

Bei den Antworten bestehen nach wie vor große Unterschiede zwischen den privatwirtschaftlichen und öffentlichen Unternehmen. Fünf der 34 privatwirtschaftlichen Unternehmen (14,7 %) geben an, dass sie Führungspositionen in Teilzeit besetzen. Dies entspricht exakt dem Vorjahreswert und könnte darauf hindeuten, dass in den Unternehmen der Privatwirtschaft (noch) kein Umdenken zum Thema Führen in Teilzeit erfolgt ist. Damit vergeben sie eine wichtige Chance, ihrem Führungsteam Karrierewege trotz privater Verpflichtungen zu ermöglichen. Denn Führen in Teilzeit gibt vor allem der Person, die die Erziehungs- oder Care-Arbeit zuhause übernimmt, die Möglichkeit weiter Karriere zu machen. Das ist nicht nur für Frauen, sondern für alle Geschlechter von Vorteil. Die Landesunternehmen stehen Führen in Teilzeit weit offener gegenüber: 17 der 44 befragten Unternehmen des Landes

Niedersachsen ermöglichen Führungspositionen in Teilzeit (38,6 % / 2023: 6 Unternehmen). Dies könnte auch daran liegen, dass sich die öffentlichen Unternehmen der Rolle als familienfreundliche Arbeitgeber bewusster sind und versuchen, ihre Attraktivität für die Beschäftigten zu steigern. Abgeschlagen sind die Kommunen: Nur eines der 25 kommunalen Unternehmen (4 %) besetzt Führungspositionen auch in Teilzeit und hat auf diese Frage geantwortet. Es gibt aber auch Unternehmen, die für Führungspositionen nur eine Vollzeitbeschäftigung anbieten. Denn sieben Landesunternehmen (15,9 %) sowie zwei privatwirtschaftliche Unternehmen (5,9 %) verneinten, dass Führungskräfte bei ihnen in Teilzeit beschäftigt werden.

Wenn die Unternehmen dazugezählt werden, von denen keine Rückmeldung zu der Fragestellung gegeben wurde, wird mit den vorliegenden Zahlen deutlich, dass nur in einem geringen Anteil der Unternehmen Führung in Teilzeit ermöglicht wird, wobei die Landesunternehmen (38,6 %) und die Privatwirtschaft (14,7 %) noch deutlich vor den Kommunen (4 %) liegen. Obwohl 2024 mehr Unternehmen auf die Frage geantwortet haben, geben 71 der 103 analysierten Unternehmen keine Rückmeldung dazu. Ein möglicher Grund für die geringe Rücklaufquote könnte die Unwissenheit über diese Arbeitszeitmodelle bei der Unternehmensführung sein. Eine weitere Begründung wäre, dass Führungskräfte Teilzeitarbeit nicht einfordern oder bewusst darauf verzichten, um im Job nicht abgehängt zu werden. Vor einigen Jahren schien es für viele unvorstellbar, eine Führungsposition zu teilen. Dieses Denken scheint in einigen Unternehmen immer noch vorherrschend zu sein.

Doch es gibt auch positive Rückmeldungen zur Teilzeitarbeit in Unternehmen. Ein Unternehmen gibt an, dass je nach Bedarf Teilzeitarbeit in Führungspositionen ermöglicht wird. Ein anderes unterstützt Teilzeitarbeit individuell nach Absprache. Immerhin melden mehr Unternehmen als 2023 eine konkrete Anzahl von Führungskräften in Teilzeit zurück. So geben die **InphA GmbH** und die **Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen** an, dass drei Führungskräfte in Teilzeit arbeiten. Auch das **Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH** und die **Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR** besetzen Führungspositionen in Teilzeit.

Diese Unternehmen machen vor, wie ein Instrument zur Förderung von Frauen und Männern in Führungspositionen eingesetzt werden kann. Würden sich mehr Arbeitgeber daran orientieren, wären viele Frauen und Männer nicht gezwungen, sich bei ihren Prioritäten entweder für ihre Karriere oder für ihre familiären Verpflichtungen entscheiden zu müssen. Dass in diesem Jahr elf weitere Unternehmen die Fragen zu Teilzeit beantworten ist als positives Signal zu werten. Es zeigt, dass sie sensibilisierter für veränderte Anforderungen an Führungsstrukturen sind und teils auch Lösungen anbieten. Wenn auch noch die weiteren Unternehmen des Landes Niedersachsen auf diese Fragen antworteten, würden sie nicht nur Transparenz schaffen, sondern könnten zu einem gesellschaftlichen Umdenken über Führungskräfte in Teilzeit beitragen. Dann könnten die Landesbeteiligungen hinsichtlich der Transparenz zu Vorbildern werden und den Kommunen und der Privatwirtschaft aufzeigen, wie ein offener Diskurs zum Thema „Führen in Teilzeit“ aussehen kann.

8. (Public) Corporate Governance Kodizes und Gleichstellung

Neben bindenden Vorschriften wie Mindestbeteiligungen von Frauen und Männern in Geschäftsführungen gibt es auch Maßnahmen ohne gesetzlichen Druck, die Gleichstellungs- und Transformationsprozesse in den Unternehmen als Handlungsorientierungen dienen. Dazu gehören Corporate Governance Kodizes (CGKs). Sie enthalten Empfehlungen zu verantwortungsvollem Handeln, die Unternehmen sind aber nicht zu deren Einhaltung verpflichtet. Stattdessen müssen sie nach dem Comply-or-Explain-Prinzip in der zu veröffentlichenden Entsprechenserklärung lediglich darstellen, dass und warum sie welche Empfehlungen nicht einhalten. Dieses Vorgehen kann ähnlich wirksam sein wie strenge gesetzliche Quotenregelungen. Für die Entsprechenserklärung müssen sich die Unternehmen mit den Kodex-Empfehlungen und ihrer gängigen Unternehmenspraxis auseinandersetzen und Ursachen für Abweichungen vom Kodex ermitteln. Dadurch können wertvolle Diskussionen innerhalb der Unternehmen angestoßen werden, die zu einem Wandel in der Unternehmenskultur beitragen können. Außerdem wird öffentlicher Druck erzeugt. Denn die Begründungs- und Offenlegungspflichten helfen allen am Unternehmen Interessierten, die Unternehmen miteinander zu vergleichen und Entscheidungen und Einschätzungen auch vom Einhalten der Kodizes abhängig zu machen. Entsprechenserklärungen und insbesondere die Begründungen machen die gelebten Unternehmenswerte transparenter.

Der Public WoB-Index von FidAR vergleicht jährlich im Rahmen der Untersuchung von ca. 260 öffentlichen Unternehmen auf Bundes- und Länderebene die Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex (PCGK) des Bundes mit den PCGKs der Bundesländer in puncto Geschlechtergerechtigkeit in Aufsichtsgremien und Vorständen. Die PCGKs haben nachweisliche Effekte auf die Gleichstellung. Denn Bundesländer, deren PCGKs Empfehlungen für gleichberechtigte Teilhabe enthalten, erzielen höhere Frauenanteile in den Aufsichtsgremien.²⁰

Über Geltung, Anpassung oder Einführung eines PCGK für Landesbeteiligungen entscheiden die Bundesländer. So verzichtet das Bundesland Bayern trotz der Debatten über Gendergerechtigkeit immer noch auf die Einführung eines Kodex oder einer kodexähnlichen Regelung. Niedersachsen hat ebenfalls (noch) keinen landesweiten PCGK. Doch entsprechende Empfehlungen finden sich im **Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen**.²¹ Darin werden seit 2014 die Grundsätze der Beteiligungsführung des Landes Niedersachsen offengelegt.

Das Beteiligungshandbuch wird vom Finanzministerium herausgegeben und soll dazu beitragen, die Beteiligungen nach einheitlichen Grundsätzen zu verwalten. So heißt es auf der Homepage: „Das Handbuch soll einer ordnungsmäßigen Wahrnehmung der Interessen des Landes dienen“. Ein Landesinteresse von Niedersachsen ist die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen. Daher sind im Beteiligungshandbuch auch Empfehlungen zur Besetzung von Aufsichtsorganen enthalten. So sollten bei der Entsendung der Mitglieder in die Aufsichtsgremien *„Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtig[t]“*²² werden. Der aktuelle Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Landesbeteiligungen (2024: 30,6 %) zeigt aber, dass es noch ein weiter Weg bis zur Parität in der Besetzung in den Landesbeteiligungen ist.

²⁰ Public Women-on-Board-Index 2023, S. 50 ff.

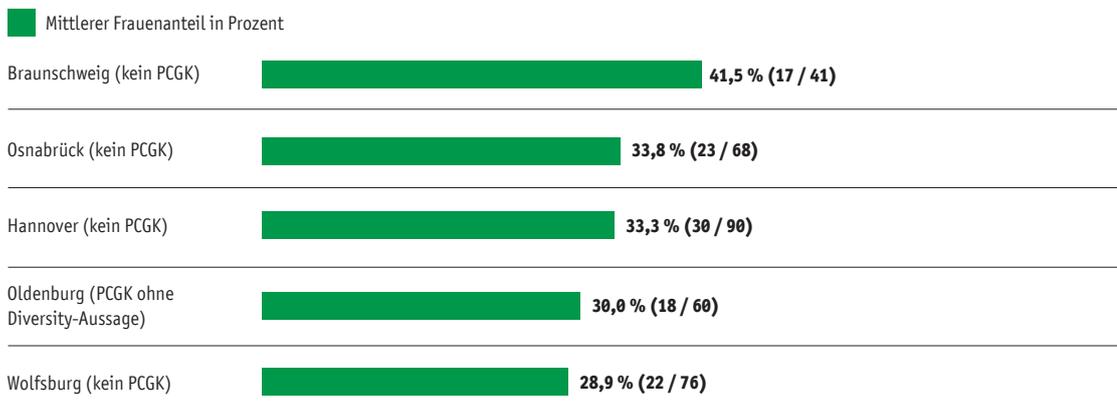
²¹ Das Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen ist hier abrufbar: https://www.mf.niedersachsen.de/download/206298/Beteiligungsbericht_2023.pdf (abgerufen am: 09.05.2024).

²² Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen 2021, S. 12, Rz. 42.

Bei den obersten Managementorganen wurden im Vergleich zu den Aufsichtsorganen weitergehende Formulierungen gewählt. Hier heißt es, dass „[bei] der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen Landesvertreterinnen und -vertreter darauf hinwirken [sollen], dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern angestrebt wird und somit die Ziele des NGG unterstützt werden.“²³ Das primäre Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist es, Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu ermöglichen.²⁴ Dies schließt sämtliche Führungsebenen, auch bei öffentlichen Unternehmen, mit ein. Doch in der Praxis ist eine paritätische Besetzung der obersten Führungsetage bei Unternehmen mit nur einem Geschäftsführungsmitglied nicht möglich. Daher wäre es wünschenswert, wenn für Top-Managementorgane mit mindestens zwei Positionen präzisere Vorgaben formuliert und diese im Beteiligungshandbuch und im Rahmen der NGG-Novellierung festgeschrieben werden. Der aktuelle Gesetzesentwurf sieht eine entsprechende Regelung vor. Deutlichere und praxiserprobte Vorgaben, beispielsweise durch Mindestbeteiligungen von je einer Frau und einem Mann, herrschen auf der Bundesebene bereits vor und könnten von Niedersachsen für Top-Managementorgane ab einer Größe von zwei übernommen werden.

Neben den Landesbeteiligungen sind in dieser Studie insgesamt 25 Unternehmen der größten Kommunen Hannover, Braunschweig, Osnabrück, Oldenburg und Wolfsburg vertreten, die die kommunale Ebene repräsentieren. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich hinsichtlich der PCGKs nichts verändert. Hannover und Braunschweig haben weder einen PCGK noch ein Beteiligungshandbuch bzw. eine Richtlinie. Oldenburg ist seit 2016 immer noch die einzige der hier untersuchten Kommunen mit PCGK.²⁵ Osnabrück nutzt weiterhin eine entsprechende Richtlinie für die kommunalen Beteiligungen, die 2012 verabschiedet wurde. Leider enthält die Osnabrücker Richtlinie jedoch keine Aussagen zu gleichberechtigter Teilhabe für das Aufsichtsgremium oder die Geschäftsführung.²⁶

21 Ranking der 5 untersuchten Kommunen nach dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der 5 größten kommunalen Beteiligungen in Prozent (Stand 01/2024)



In Klammern: Anzahl Frauen / Anzahl Mitglieder insgesamt

21 WoB-NDS © FidAR 2024

²³ Ebd., S. 14, Rz. 53.

²⁴ Vgl. NGG § 1, Abs. 1. 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 09.05.2024).

²⁵ Handbuch Beteiligungen für die Stadt Oldenburg und ihre Beteiligungen, abrufbar unter https://publicgovernance.de/media/Oldenburg_PCGK_2016.pdf (abgerufen am 09.05.2024).

²⁶ Beteiligungsrichtlinie der Stadt Osnabrück, abrufbar unter <https://ris.osnabrueck.de/bi/vo020.asp?VOLFDNR=1000262&options=4> (abgerufen am 16.05.2024).

Außer in Wolfsburg sind die Frauenanteile in den Aufsichtsgremien insgesamt gestiegen. In Braunschweig war dieser Anstieg besonders hoch – und das obwohl hier kein PCGK vorliegt.

Ein Vorbild ist die Hansestadt Lüneburg, die nicht in dieser Studie untersucht wird. Sie hat sich trotz ihrer geringeren Größe von rund 70.000 Einwohnern – die Landeshauptstadt Hannover hat ca. 500.000 Einwohner (!) –, einen Kodex verordnet. Im Lüneburger Kodex wird zumindest für den Aufsichtsrat festgelegt, dass Frauen „angemessen“ berücksichtigt werden sollen.²⁷ Die Region Hannover weist in ihrem Beteiligungsbericht auf das Thema Geschlechterquote hin und nennt diejenigen Unternehmen, die vom FÜPoG betroffen sind. Damit müssen sie entweder die feste Geschlechterquote von 30 Prozent Frauen oder Männern im Aufsichtsgremium erfüllen oder Zielgrößen für Aufsichtsgremium und Vorstand bzw. Geschäftsführung festlegen. Dies zeigt, dass die Verantwortlichen der Region Hannover das Thema gleichberechtigte Teilhabe im Blick haben und die vom FÜPoG tangierten Unternehmen erfasst sind.²⁸ Im Beteiligungsbericht wird sogar transparent gemacht, ob die Unternehmen ihre Zielvorgaben für Aufsichtsrat und Vorstand schon einhalten, denn Zielvorgaben und Status quo werden veröffentlicht. Insgesamt ist hier aber darauf hinzuweisen, dass die kommunalen Unternehmen wenig Motivation zeigen, an der Befragung für diese Studie aktiv teilzunehmen. Im letzten Jahr haben vier Unternehmen den Fragebogen beantwortet (16 %), in diesem Jahr war nur eines bereit, uns direkt Auskunft zu geben (4 %). Es handelt sich dabei um die **Klinikum Region Hannover GmbH**. Bei den kommunalen Unternehmen scheint wohl immer noch kein großes Interesse an der Thematik der gleichberechtigten Teilhabe zu bestehen und an dieser Studie mitzuwirken.

Für die hier untersuchten **34 Unternehmen der niedersächsischen Privatwirtschaft** gilt der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK). Dieser spricht Empfehlungen für börsennotierte Gesellschaften und Gesellschaften mit Kapitalmarktzugang aus, wohingegen die Empfehlungen und Anregungen des Kodex nicht-kapitalmarktorientierten Gesellschaften lediglich als Orientierung dienen sollen.²⁹

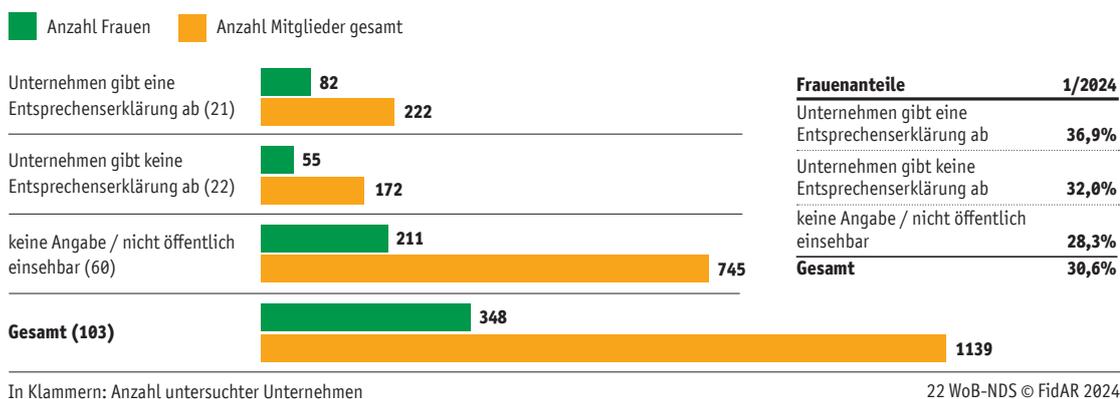
Hinsichtlich der Zusammensetzung des Aufsichtsrates sieht der DCGK in Grundsatz 11 vor, dass neben der erforderlichen Expertise auch die gesetzliche Geschlechterquote einzuhalten ist. Grundsatz C.1 mahnt an, dass der Aufsichtsrat bei seiner Zusammensetzung auf Diversität achten soll (S. 8). Für die Besetzung des Vorstands empfiehlt Grundsatz 9, dass der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Vorstand Zielgrößen festlegen soll. Außerdem gilt auch hier die Empfehlung, dass auf Diversität zu achten ist (B.1, S. 7). Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes sind laut Grundsatz 3 durch den Vorstand außerdem Zielgrößen festzulegen (S. 4).

27 Public Corporate Governance Kodex und Beteiligungsrichtlinie für die Hansestadt Lüneburg, S. 15, Abschnitt 3.4.1, abrufbar unter https://www.lueneburg.de/Portaldata/1/Resources/stlg_dateien/stlg_dokumente/22/PCGK_beteiligungsrichtlinie.pdf (abgerufen am 09.05.2024).

28 Beteiligungsbericht der Region Hannover 2023, S. 16 ff.; abrufbar unter: <https://www.hannover.de/Wirtschaft-Wissenschaft/Regions-Stadtfinanzen/Beteiligungen/Beteiligungsgesellschaften-und-Kooperationen-der-Region-Hannover> (abgerufen am 09.05.2024).

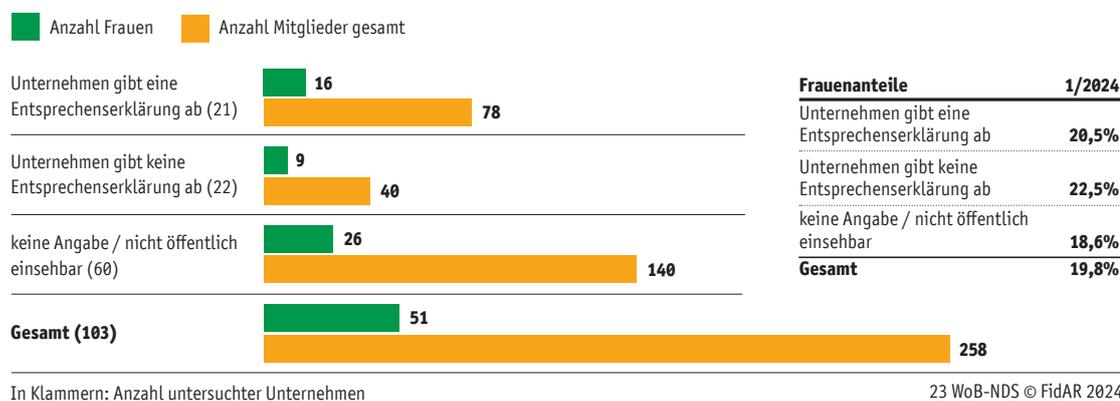
29 Deutscher Corporate Governance Kodex, PDF-Version, S. 3. Abrufbar unter: https://dcgk.de/files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/220517_Deutscher_Corporate_Governance_Kodex_2022.pdf (abgerufen am 09.05.2024).

22 Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach Abgabe einer Entsprechenserklärung (Stand 01/2024)



Bei der Befragung sollten die Unternehmen auch zurückmelden, ob sie eine Entsprechenserklärung zu einem Public Corporate Governance Kodex abgeben. 43 (41,7 %) Unternehmen haben auf diese Frage geantwortet. Von diesen geben gleich viele Unternehmen eine Erklärung ab wie darauf verzichten. Entscheidend ist aber, dass die 21 Unternehmen mit einer Entsprechenserklärung höhere Frauenanteile (36,9 %) in den Aufsichtsgremien ausweisen. Ihre Frauenanteile liegen im Mittel fast fünf Prozentpunkte höher. Dies verdeutlicht, dass die Effekte der Kodizes auf die Unternehmenskultur nicht unterschätzt werden sollten. Aber auch die 22 Unternehmen ohne Entsprechenserklärung weisen mit 32 Prozent Frauenanteil im Aufsichtsrat immerhin noch deutlich höhere Frauenanteile auf als Unternehmen, die keine Angabe gemacht haben (28,3 %).

23 Frauenanteil in den Top-Managementorganen nach Abgabe einer Entsprechenserklärung (Stand 01/2024)



Auffallend ist, dass sich dieser Effekt nicht gleichermaßen auch bei den Frauenanteilen der Top-Managementorgane findet. Hier liegen die Frauenanteile alle auf einem deutlich niedrigeren Niveau als auf der Aufsichtsratsebene. Die Unternehmen mit Entsprechenserklärung haben einen geringeren Frauenanteil von 20,5 Prozent als die Unternehmen ohne Entsprechenserklärung mit 22,5 Prozent. Dies könnte auf fehlende Diversity-Aussagen in den Kodizes zurückzuführen sein. Denn bei den Aufsichtsgremien wird meistens von gleichen Frauen- und Männeranteilen gesprochen. Für das Top-Managementorgan sind dagegen in der Regel weniger konkrete Empfehlungen formuliert. Die Ergebnisse illustrieren aber, dass präzise Formulierungen notwendig sind, um die Ernsthaftigkeit dieser Maßnahme zu verdeutlichen und die Frauenanteile in den Top-Managementorganen nachhaltig zu steigern.

Corporate Governance Kodizes wirken folglich nur, wenn sie von den Unternehmen ernstgenommen werden. Entscheidend ist eine Überführung der Empfehlungen in die unternehmerische Praxis. Um die Unternehmen bei der Umsetzung der Kodizes zu begleiten, sind Politik und zuständige Ministerien gefordert. Auch die niedersächsische Landesregierung setzt sich im Koalitionsvertrag dafür ein, dass sich der Frauenanteil in Politik, Parlament und Führungspositionen erhöht, und sieht Fördermaßnahmen für Frauen sowie regelmäßiges Monitoring der eingesetzten Instrumente vor. Dies lässt darauf schließen, dass die Entwicklungen in Führungsebenen der Landesgesellschaften und der Privatwirtschaft aufmerksam beobachtet werden.

9. Fazit & Handlungsempfehlungen

Mit dem Women-on-Board-Index Niedersachsen 2024 präsentiert FidAR bereits zum dritten Mal in Folge eine Studie auf Bundesländerebene, die den Frauenanteil in einer Auswahl an öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen sowohl für die Aufsichtsgremien als auch die Top-Managementorgane analysiert und somit eine aussagekräftige Standortbestimmung ermöglicht.

Insgesamt ist Niedersachsen bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in den wichtigen Schaltstellen der Unternehmenssteuerung zwar auf Kurs, aber noch lange nicht am Ziel. Die niedersächsischen Unternehmen kommen noch nicht an den bundesweiten Durchschnitt des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien heran: Die Landesbeteiligungen und die kommunalen Unternehmen liegen unterhalb der 37,1 Prozent des Public WoB-Index 2023, wie auch die niedersächsischen Unternehmen der Privatwirtschaft unter den 37,3 Prozent des aktuellen WoB-Index 185 bleiben.

Auch beim Frauenanteil in den Top-Managementorganen Niedersachsens besteht weiterer Handlungsbedarf. Denn nur die niedersächsischen Landesbeteiligungen liegen knapp oberhalb des Bundesschnitts, wohingegen sich die Privatwirtschaft und die kommunalen Unternehmen wieder hinter der bundesweiten Vergleichsgruppe einreihen. Somit steht fest: Niedersachsen kann sich in puncto Chancengleichheit bei Führungspositionen noch deutlich steigern.

Erschwerend kommt hinzu, dass das Verschlechterungsverbot auf Top-Managementebene rein rechtlich nicht mehr greift, sobald das Mindestbeteiligungsgebot gilt.³⁰ Wenngleich die betroffenen Unternehmen sich eigentlich **zusätzlich** an das Verschlechterungsverbot halten sollten. Die Gesetzgebung hat sich zwar für eine alternative Geltung entschieden: Zielgrößenfestlegung nur, wenn die Mindestbeteiligung nicht gilt. Aber es wird angenommen, dass es letztlich dem gesetzgeberischen Willen entspricht, dass das neue Mindestbeteiligungsgebot das Verschlechterungsverbot nur ergänzen, nicht ersetzen soll. Hier muss an die Gesetzgebung appelliert werden, die Regelung klarstellend zu fassen.

Bei den Zielgrößen können die Unternehmen in Niedersachsen ebenfalls noch deutlich nachsteuern. Dieses Jahr legen zwar mehr Unternehmen ihre Zielgrößen für den Frauenanteil offen, trotzdem fehlen noch zu viele Angaben für eine valide Bewertung. Besonders intransparent sind die Unternehmen in Bezug auf die Managementebenen unterhalb des Top-Managementorgans. Hier werden oft gar keine Zielgrößen verabschiedet und/oder die Unternehmen legen keine Daten zu den Frauenanteilen in diesen Bereichen vor bzw. haben keine definiert. Außerdem wird noch sehr häufig Zielgröße Null festgelegt und teilweise nicht einmal begründet. Zudem fällt auf, dass vereinzelt Unternehmen der Privatwirtschaft das Verschlechterungsverbot missachten und Zielgrößen angeben, die unter dem erreichten Frauenanteil liegen, soweit dieser sich auf unter 30 Prozent beläuft. Denn das Verschlechterungsverbot gilt auch hier und wird nicht vom Mindestbeteiligungsgebot tangiert.³¹

Deutliche Unterschiede zwischen den privatwirtschaftlichen und öffentlichen Unternehmen bestehen beim Thema Führen in Teilzeit. Denn in der Privatwirtschaft können Führungskräfte seltener als in öffentlichen Unternehmen in Teilzeit arbeiten. Im Vergleich zum Vorjahr haben auch nicht mehr privatwirtschaftliche Unternehmen Führen in Teilzeit eingeführt bzw. angeboten. Die Landesbeteiligungen hingegen bieten mittlerweile häufiger die Möglichkeit, dass Führungskräfte auch in Teilzeit arbeiten können. Damit ergeben sich für die Erziehungsverantwortlichen, die in der Regel immer noch meistens Frauen sind, bessere Rahmenbedingungen, ihre Karriere mit Kindern fortzusetzen.

³⁰ Siehe §111 Abs. 5 Satz 9 AktG.

³¹ Siehe § 76 Abs. 4 AktG.

Vor diesem Hintergrund erscheint es irritierend, dass sich immer noch zu viele Unternehmen nicht mit der Thematik auseinandergesetzt haben und nicht einmal auf die entsprechenden Fragen dieser Studie geantwortet haben.

Die nachfolgenden Maßnahmen könnten Niedersachsen dabei helfen, sich dem Ziel der Parität in den Führungs- und Aufsichtsgremien schneller zu nähern:

» **Gesetzliche Regelungen ausweiten und Regelungsverstöße sanktionieren:** Der aktuelle Gesetzentwurf zum Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz enthält eine Regelung, die auf eine paritätische Besetzung der vom Land entsandten Aufsichtsratsmitglieder abzielt. Damit orientiert sich Niedersachsen an der Bundesgesetzgebung und signalisiert, dass eine ernsthafte Auseinandersetzung mit Geschlechtergerechtigkeit gewollt ist und gefördert wird. Im selben Zug müssten die verabschiedeten Regelungen auf ihre Einhaltung überprüft werden. Eine Nichtbeachtung und fehlende Begründungen für die Nichteinhaltung sollten dann auch konsequent sanktioniert werden.

» **Public Corporate Governance Kodex aufstellen:** Ein landeseigener PCGK könnte in den niedersächsischen öffentlichen Unternehmen das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit schärfen und den Unternehmen wertvolle Impulse und Handlungsorientierungen geben. Auch wenn es mit dem Beteiligungshandbuch ein Regelungswerk für das Teilnehmungsmanagement auf Landesebene gibt, kann es keinen PCGK ersetzen, der sich direkt an die Landesbeteiligungen adressiert. Dies ist zum einen in der fehlenden Vergleichbarkeit mit anderen Beteiligungshandbüchern bzw. Kodizes begründet, zum anderen liegt es an den vagen Formulierungen. Insbesondere beim Top-Managementorgan sollten präzisere Empfehlungen formuliert werden. Auch die niedersächsischen Kommunen sollten verstärkte Anstrengungen für die Etablierung von PCGKs unternehmen und in bereits vorhandene PCGKS explizite Diversity-Aussagen aufnehmen. Dabei könnte ein Blick zu benachbarten Bundesländern helfen, in denen viele Städte und Landkreise eigene Kodizes haben. Diese sind häufig sehr stolz auf ihre Kodizes, was ganz nebenbei zu einer stärkeren Identifikation mit den Teilnehmungsführungen und den darin vermittelten Werten beiträgt.

» **Führen in Teilzeit ermöglichen und offen diskutieren:** Eine wichtige Maßnahme, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen weiter zu fördern, kann auch das Führen in Teilzeit sein. Diese Maßnahme trägt erheblich zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben bei. Zudem können durch Führen in Teilzeit qualifizierte Führungskräfte im Job gehalten werden, da sie ihre Stundenzahl reduzieren können, anstatt sich ganz gegen die Führungsposition zu entscheiden. Insbesondere die Unternehmen des Landes Niedersachsen sollten sich als Vorbild mehr mit dem Thema befassen und die Chancen dieses Arbeitsmodells offen diskutieren. Damit könnten sie auch den anderen niedersächsischen Unternehmen vorleben, wie man in Zeiten von Fach- und Arbeitskräftemangel attraktiv bleibt.

» **Gezieltes Empowerment und Rekrutierung von Frauen:** Strategisches Empowerment von Frauen könnte von Beteiligungen des Landes, der Kommunen und auch von privatwirtschaftlichen Unternehmen gezielt umgesetzt werden. Frauen in den Spitzenpositionen des Top-Managements könnten hier eine besondere Funktion als „Role-Models“ für weibliche Nachwuchskräfte übernehmen, jüngeren Frauen mit Führungsambitionen als Mentorinnen zur Seite stehen und auch die Umsetzung einer frauen- und diversitätsfreundlichen Unternehmenskultur vorantreiben. Insbesondere im Top-Managementorgan gibt es zunehmend weniger Frauen im Vorsitz. Dabei benötigen Frauen erwiesenermaßen Vorbilder, um sich selbst eine ähnliche Position zuzutrauen. Dies könnten die Unternehmen nutzen, indem sie gezielt Frauen für Führungspositionen rekrutieren: aus dem eigenen Talentpool und auch von extern.

Die wohl wichtigste Erfolgsgarantie für paritätische Teilhabe ist die Sensibilisierung der Gesellschaft und der Verantwortlichen in den Unternehmen für Geschlechtergerechtigkeit. Denn neben einem langen Atem und dem konsequenten Aufzeigen des Handlungsbedarfs benötigen die Unternehmen auch öffentlichen Druck, um sich für bessere Aufstiegs- und Karrierechancen für Frauen einzusetzen. Um diesen Druck aufrecht zu erhalten, muss der Status quo regelmäßig sichtbar gemacht werden. An dieser Stelle knüpft die vorliegende Studie an. FidAR wird mit den WoB-Indizes für öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen auch weiterhin einen Beitrag für Transparenz bezüglich der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern leisten und zur sachlichen und datenbasierten Standortbestimmung in Niedersachsens Aufsichts- und Führungsgremien beitragen.

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 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. Die **Deutsche Management-Akademie Niedersachsen gGmbH** hat zum Jahresende 2023 ihren Geschäftsbetrieb eingestellt. Anhand einer Recherche des aktuellen Beteiligungsportfolios des Niedersächsischen Finanzministerium wurden Unternehmen identifiziert, die seit dem letztjährigen Bericht neu gegründet wurden³². Hier wurde die **Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen GmbH** aufgenommen. Eine weitere Neugründung, die **WohnRaum Niedersachsen GmbH** befand sich in Gründung und hatte zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch keine eigene Webseite. Sie wurde in den diesjährigen Bericht noch nicht aufgenommen.

Um auch die lokale Ebene zu berücksichtigen, wurden die größten kommunalen Beteiligungen der fünf größten Städte Niedersachsens nach Einwohnerzahl einbezogen: Hannover, Braunschweig, Oldenburg, Osnabrück und Wolfsburg. Für jede dieser Städte wurden die fünf größten Unternehmen anhand der Mitarbeiterzahl ausgewählt, was zu einer Gesamtauswahl von 25 Unternehmen führt.

Für die Privatwirtschaft wurden die 34 größten Unternehmen in Niedersachsen, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, in die Studie aufgenommen. Diese Unternehmen sind entweder börsennotiert oder unterliegen der Mitbestimmung. Auch die **Volkswagen AG** und die **Salzgitter AG** wurden als privatwirtschaftliche Unternehmen berücksichtigt. Obwohl das Land Niedersachsen Anteile an diesen Unternehmen hält, handelt es sich ihrem Zweck nach eindeutig um privatwirtschaftliche Betriebe.

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 und der online zugänglichen Beteiligungsportfolio des niedersächsischen Finanzministeriums³³ sowie der Beteiligungsberichte der ausgewählten Kommunen.

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

³² Beteiligungsportfolio, <https://www.mf.niedersachsen.de/startseite/themen/beteiligungen/beteiligungsportfolio/beteiligungsportfolio-196603.html>, (abgerufen am 11.03.2024).

³³ Beteiligungsportfolio, <https://www.mf.niedersachsen.de/startseite/themen/beteiligungen/beteiligungsportfolio/beteiligungsportfolio-196603.html>, (abgerufen am 11.03.2024).

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) 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 aktuellen Beteiligungsportfolios des Niedersächsischen Finanzministerium.³⁴
- ▶ 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.

Kommunale Unternehmen (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 Datenzulieferung. Stichtag für die Zusammensetzung der Organe war **1. Januar 2024**.
- ▶ Insgesamt haben sich **39 Unternehmen (37,9 %)** an der Studie beteiligt (2023: 28). Es zeigt sich

³⁴ Ebd.

hier eine große Streuung: Während sich **63,6 Prozent** der **Unternehmen mit Beteiligung des Landes** an der Studie beteiligt haben (2023: 40,9 %), waren es bei den **kommunalen Unternehmen** nur **4 Prozent** und bei den Unternehmen der **Privatwirtschaft 29,4 Prozent** (2023: 16 %, bzw. 17,6 %).

- ▶ Einreichungsfrist für die Rückmeldungen war der **20. März 2024**.
- ▶ 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 den Meldungen der Unternehmen selbst wurden vor allem deren Internetseiten herangezogen, da diese in der Regel den aktuellen Stand widerspiegeln. Auf Basis dieser Quellen konnte die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsgremiums und des Top-Managementorgans für den Großteil der Unternehmen ermittelt werden.

Von allen in dieser Studie betrachteten Unternehmen gab es entweder eine Rückmeldung oder die relevanten Informationen wurden aus öffentlich zugänglichen Quellen recherchiert. Bei der Nachrecherche kann es vorkommen, dass widersprüchliche Datenquellen zusammengeführt werden müssen, was zu Abweichungen führen kann. Wenn auf Berichte im Bundesanzeiger zurückgegriffen werden musste, konnten die Daten nicht immer vollständig aktuell sein, da keine anderen Quellen verfügbar waren.

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))

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.

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.

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 1.450 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

