

Licht und Schatten bei gleichberechtigter Teilhabe in Niedersachsen

Landesbeteiligungen haben Aufholbedarf beim Frauenanteil in Führungspositionen



Prof. Dr. Anja Seng, Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin, Monika Schulz-Strelow, Projektleitung Studien, Gründungspräsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin, Prof. Dr. Michèle Morner, Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften, Speyer

Im Mai 2022 hat FidAR mit dem Women-on-Board-Index Niedersachsen erstmals eine umfassende Studie zum Status quo der gleichberechtigten Teilhabe in einem Bundesland veröffentlicht. Nach einem Jahr kann nun erstmals die Entwicklung aufgezeigt werden. Das Ergebnis ist ernüchternd. Die niedersächsischen Unternehmen treten bei der gleichberechtigten Teilhabe nahezu auf der Stelle. Im Vergleich zum Vorjahr haben die 103 größten öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen Niedersachsens den Frauenanteil in Führungsgremien im Durchschnitt nur wenig verbessert. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsgremien stieg auf 27,5 % (2022: 26,7 %). Etwas höher liegt die prozentuale Veränderung in den Top-Managementorganen der untersuchten Unternehmen (von 18,6 % in 2022 auf 20,3 % in 2023). Doch Frauen sind in Niedersachsens Führungsebenen immer noch deutlich unterrepräsentiert.

I. Minimale Fortschritte

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

Während der Frauenanteil der 44 untersuchten Landesbeteiligungen in den Aufsichtsgremien bei 26,8 % stagnierte (2022: 26,9 %) und in den Top-Managementorganen auf 25,6 % zurückging (2022: 27 %), stiegen die Anteile bei den 25 untersuchten kommunalen Beteiligungen in den Aufsichtsgremien leicht auf

27,7 % (2022: 27,1 %) und in den Top-Managementorganen deutlich auf 27,3 % (2022: 23,4 %). Die 34 untersuchten Unternehmen der Privatwirtschaft verzeichnen dagegen deutlichere Zuwächse in den Aufsichtsgremien auf 28,2 % (2022: 25,9 %) und in den Top-Managementorganen auf 15,4 % (2022: 12,4 %).

II. Spitzenreiter ist eine Landesbeteiligung

An der Spitze des Rankings nach dem Frauenanteil im Aufsichtsgremium und Top-Management stehen auch im zweiten Jahr der Untersuchung die Landesbeteiligung Tourismus-Marketing Niedersachsen (TMN), gefolgt von ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe, einer kommunalen Beteiligung der Stadt Hannover, und dem Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik (InphA), einer Beteiligung des Landes Niedersach-

INHALT

- I. Minimale Fortschritte
- II. Spitzenreiter ist eine Landesbeteiligung
- III. In den Aufsichtsräten nur wenig Bewegung
- IV. Druck auf Top-Managementorgane nimmt zu
- V. Bei den Zielgrößen mangelt es an Transparenz
- VI. Handlungsempfehlungen
- VII. Fazit

sen gemeinsam mit Bremen, Hamburg, Hessen, Saarland und Schleswig-Holstein. Auf den vierten Platz geklettert ist das Niedersächsische Staatstheater Hannover, gefolgt von der Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg, die ihren Frauenanteil kräftig gesteigert hat. Das höchstgerankte Unternehmen der Privatwirtschaft ist auf Platz 14 CEWE mit einem Frauenanteil im

Aufsichtsrat von 66,7 und im Top-Managementorgan von 28,6 %. Auf den Plätzen 19 und 20 folgen das im DAX notierte Versicherungsunternehmen Hannover Rück und der Helmstedter Energieversorger Avaccon. Sechs Unternehmen haben zum Stichtag weder im Aufsichtsratsgremium noch im Top-Managementorgan eine Frau und bilden das Schlusslicht des Rankings.

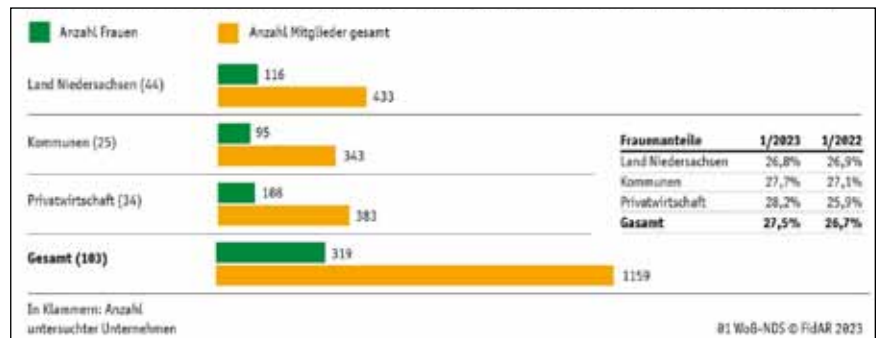


Abb. 1: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 103 größten niedersächsischen Unternehmen (Stand 01/2023)

III. In den Aufsichtsräten nur wenig Bewegung

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

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

stieg der Frauenanteil um 2,3 Prozentpunkte.

Bei 16 von 103 untersuchten niedersächsischen Unternehmen sitzt eine Frau dem Aufsichtsgremium vor – davon bei neun Landesbeteiligungen, sechs kommunalen und bei einem privatwirtschaftlichen Unternehmen.

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

Künftig sind in diesen Bereichen durchaus Änderungen zu erwarten. Die neue Landesregierung von Niedersachsen hat mit dem Koalitionsvertrag „Sicher in Zeiten des Wandels“ explizit gleichstellungspolitische Ziele für die Legislaturperiode 2022-

2027 auf ihre Agenda gesetzt. Ziel ist unter anderem, dass Gremien in landeseigenen Behörden paritätisch besetzt werden sollen. Außerdem sollen Frauennetzwerke, Mentoringprogramme sowie Fort- und Weiterbildungsangebote für mehr Frauen in Führungspositionen initiiert und gefördert werden, die dann auch für mehr Sichtbarkeit in Bezug auf die Besetzung Aufsichtsratspositionen erhalten.

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

Für eine nachhaltige Entwicklung auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe – sowohl in privaten als auch in öffentlichen Unternehmen in Niedersachsen und auch bundesweit

– ist neben gesetzlichen Vorgaben auch gesellschaftliches Umdenken und eine grundlegende Veränderung der Unternehmenskultur notwendig. Aber auch mehr Transparenz in den Auswahlprozessen für die Besetzung von Leitungsfunktionen und ein dezidiertes Empowerment von Frauen tragen zu Geschlechtergerechtigkeit in Aufsichtsgremien und Führungsetagen der Unternehmen bei.

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

IV. Druck auf Top-Managementorgane nimmt zu

Insgesamt ist der Frauenanteil in den Top-Managementorganen, die die oberste Führungsebene der Unternehmen, meist Geschäftsführungen oder Vorstände, umfassen, immer noch zu gering – sowohl bei den bundesweiten öffentlichen Beteiligungen als auch bei den Unternehmen der Privatwirtschaft. Das gilt auch für die 103 größten Unternehmen in Niedersachsen. 61 und damit deutlich über 50 % der hier untersuchten niedersächsischen Unternehmen haben keine Frau im Vorstand. Und ihren Frauenanteil konnten sie im

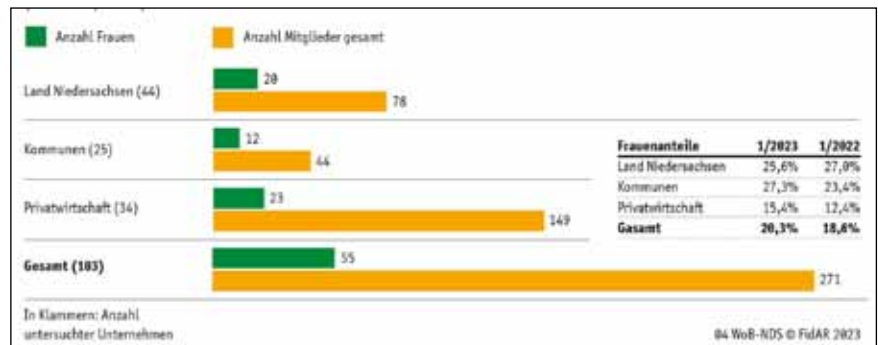


Abb. 2: Frauenanteil in den Top-Managementorganen der 103 größten niedersächsischen Unternehmen (Stand 01/2023)

Top-Management im Verlauf des letzten Jahres nur um 1,7 Prozentpunkte steigern.

Spitzenreiter sind in diesem Bereich die kommunalen Unternehmen, die einen Frauenanteil im Top-Management von 27,3 % aufweisen. Sie liegen damit knapp zwei Prozentpunkte vor den Landesbeteiligungen, in denen der durchschnittliche Frauenanteil 25,6 % beträgt. Mit über zehn Prozentpunkten Abstand ist der Anteil von Frauen in privatwirtschaftlichen Unternehmen mit nur 15,4 % deutlich geringer. Damit liegen sie fast auf dem niedrigen Niveau aller im Women-on-Board-Index 185 vertretenen börsennotierten Unternehmen (2022: 14,7 %). Dagegen schneiden die Landesbeteiligungen in Niedersachsen hinsichtlich ihres Frauenanteils im Top-Managementorgan mit 25,6 % deutlich besser ab als der Unternehmensdurchschnitt im Public Women-on-Board-Index (2022: 23,2 %).

V. Bei den Zielgrößen mangelt es an Transparenz

Seit dem Inkrafttreten des FÜPoG I am 1. Mai 2015 sind börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsräten, Vorständen und den zwei darunter befindlichen Managementebenen festzulegen und zu veröffentlichen. Die hiervon tangierten Unternehmen sollen die erho-

benen Zielgrößen in der Erklärung zur Unternehmensführung offenlegen, um einen Nachweis zu erbringen, ob sie ihre individuell gewählten Zielgrößen erreichen konnten. Mit dem FÜPoG II kamen die Begründungspflicht für die Zielgröße Null sowie verschärfte Sanktionen bei Verstoß gegen die Regelung hinzu. Tatsächlich wurde das Nichterreichen der selbst gesetzten Zielgrößen bisher nicht sanktioniert. Auch die Zielgröße Null wird von den Unternehmen häufig angegeben und als „erreicht“ bezeichnet.

Insgesamt 44 (42,7 %) der hier untersuchten 103 niedersächsischen Unternehmen sind börsennotiert oder mitbestimmt und unterliegen damit der Pflicht, Zielgrößen zu veröffentlichen. Von diesen 44 Unternehmen haben 34 und damit 77,3 % mindestens eine Zielgröße definiert. Für das Aufsichtsgremium liegen Angaben von 21 (47,7 %) Unternehmen vor. Für das Top-Managementorgan haben nur 17 (38,6 %) Unternehmen Angaben zu Zielgrößen gemacht, für die erste und zweite Managementebene jeweils 29 (65,9 %). Diese Zahlen, insbesondere zu der ersten und zweiten Managementebene, sind jedoch nur bedingt aussagekräftig. Es liegen für die beiden Managementebenen zwar bei 29 Unternehmen Angaben darüber vor, ob Zielgrößen festgelegt wurden. Aber nicht in allen Fällen wurden auch Angaben über den aktuellen Ist-Zustand des Frauenanteils in diesen Ebenen gemacht, so

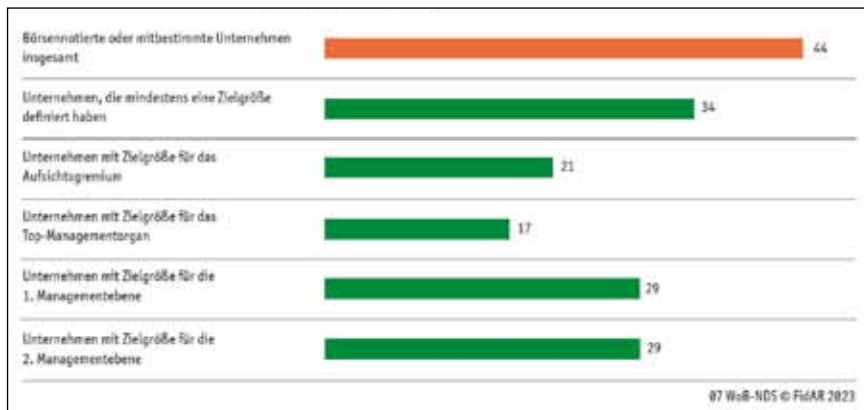


Abb. 3: Anzahl der von den 44 zielgrößenpflichten, börsennotierten oder mitbestimmten niedersächsischen Unternehmen definierten Zielgrößen (Stand 01/2023)

dass sich anhand dieser Zahlen keine Aussagen über die Ambitionen der Unternehmen treffen lassen, ob die festgelegten Zielgrößen über oder unter dem aktuellen Frauenanteil liegen.

Das hier festgestellte Transparenzdefizit zeigte sich bereits im vergangenen Jahr und wurde auch für die im Public Women-on-Board-Index 2022 bundesweit untersuchten Unternehmen konstatiert. Wenn Unternehmen nicht durch das Handelsgesetzbuch zur Veröffentlichung eines Lageberichtes verpflichtet sind oder bislang keine aktuellen Geschäftsberichte veröffentlicht haben, ist die vorliegende Studie auf die freiwilligen Rückmeldungen mit den Angaben der Unternehmen angewiesen, um deren Zielgrößen erfassen zu können.

VI. Handlungsempfehlungen

Insgesamt besteht in Niedersachsen noch deutliches Verbesserungspotenzial bei der gleichberechtigten Teilhabe. Mögliche Maßnahmen, um die Geschlechtergerechtigkeit in Führungs- und Aufsichtsp Positionen zu verbessern, könnten folgende sein:

- Erhöhung des gesetzlichen Drucks und konsequente Sanktionierung: Es sollten Regelungen eingeführt werden, die eine pa-

ritätische Besetzung für die vom Land zu besetzenden Sitze im Aufsichtsgremium vorschreiben, wie dies auf Bundesebene schon mit guten Resultaten geschieht. Das Niedersächsische Gleichstellungsgesetz sollte möglichst bald weiterentwickelt und auf alle bei den Landesbeteiligungen vertretenen Rechtsformen ausgeweitet werden. Auch muss die Zielgrößenpflicht auf Landesebene noch nachdrücklicher eingefordert und transparent gemacht werden. All das hilft freilich kaum etwas, wenn die Einhaltung der Regelungen weder adäquat überwacht noch sanktioniert wird. Entsprechend sind mögliche Formen der Überwachung und entsprechende Sanktionen von Anfang an mitzudenken.

- Etablierung eines Public Corporate Governance Kodex: Durch einen PCGK könnte in den niedersächsischen öffentlichen Unternehmen das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit geschärft werden. Auch wenn es mit dem Beteiligungshandbuch ein Regelwerk für das Beteiligungsmanagement auf Landesebene gibt, in dem einige Aussagen zur gleichberechtigten Teilhabe vorhanden

sind, kann es – den Ergebnissen nach zu urteilen – keinen PCGK ersetzen, der sich direkt an die Landesbeteiligungen richtet. Auch die niedersächsischen Kommunen sollten verstärkte Anstrengungen für die Etablierung von PCGKs unternehmen.

- Rekrutierungen von Frauen: Vor allem in Landesunternehmen sollte die Rekrutierung von Frauen spezifischer erfolgen. Die Arbeitgeber werden sich um die besten Köpfe bemühen müssen. Talentierte Frauen werden sich künftige Arbeitgeber für ihre Karriereentwicklung genauer ansehen. Dabei spielen Diversität und gleichberechtigte Karrierechancen eine zunehmend bedeutendere Rolle.
- Führen in Teilzeit: Eine wichtige Maßnahme, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen weiter zu fördern, kann auch das Führen in Teilzeit sein. Wenn mehr Unternehmen das Führen in Teilzeit in Führungspositionen ermöglichen, müssen sich viele Frauen und Männer in Führungspositionen nicht zwischen den familiären Bedürfnissen und der wöchentlichen Stundenanzahl entscheiden. Hier sollten sich besonders die Unternehmen des Landes Niedersachsen als Vorbild mehr mit dem Thema befassen.
- Gezieltes Empowerment von Frauen: Die Ergebnisse des von FidAR erstellten Praxisleitfadens zur Bedarfsermittlung von Instrumenten zur Förderung gleichberechtigter Führung in öffentlichen Unternehmen (2023) zeigen die große Bedeutung, die ein strategisches Empowerment von Frauen haben kann. Projekte hierzu könnten für Beteiligungen des Landes, der Kommunen und auch für die privatwirtschaftlichen Unterneh-

men gezielt umgesetzt werden. Frauen in den Spitzenpositionen des Top-Managements könnten hier eine besondere Funktion als „Role-Models“ für weibliche Nachwuchskräfte einnehmen und auch für die Umsetzung einer frauen- und diversitätsfreundlichen Unternehmenskultur sorgen. Das Potenzial des höheren Frauenanteils im Top-Management bei den Landesbeteiligungen sollte hierzu gezielt genutzt werden.

Die Entwicklung zu paritätischer Teilhabe kann langfristig nur gelingen, wenn – jenseits aller genannten Maßnahmen – auch das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft gestärkt und dadurch ein entsprechender öffentlicher Druck auf die Unternehmen ausgeübt wird, sich in Bezug auf Aufstiegs- und Karrierechancen für Frauen klarer zu positionieren. Voraussetzung dafür ist wiederum eine entsprechende Sichtbarmachung des Status quo

und der vorhandenen Defizite. Die dafür notwendige Schaffung von Transparenz ist Ziel der vorliegenden Studie. Auch künftig wird FidAR hier aktiv bleiben und mit den WoB-Indizes für öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen weiterhin einen Beitrag für Transparenz bezüglich der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern leisten, auch um zur sachlichen, datenbasierten Standortbestimmung in Niedersachsen beizutragen.

VII. Fazit

Mit dem Women-on-Board-Index Niedersachsen präsentiert FidAR zum zweiten Mal in Folge eine Studie auf Länderebene, in welcher der Frauenanteil ausgewählter öffentlicher Landes- und kommunaler Unternehmen wie auch dem privatwirtschaftlicher Unternehmen sowohl für die Aufsichtsgremien als auch für die Top-

Managementorgane zusammenfassend erhoben und transparent dargestellt wird.

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

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



Zertifiziert durch



DEUTSCHE BÖRSE

Der führende Kurs!

Sattelfest im Aufsichtsrat

Mit unserem Fachlehrgang sind Sie allen Anforderungen gewachsen!

18. und 19. Zertifikatslehrgang 2024 zum Erwerb des Titels

Zertifizierter Aufsichtsrat m/w (School GRC)

5 Unterrichtsmodule, maximal 15 Teilnehmer:Innen

Februar bis Juli 2024 sowie Juni bis Oktober 2024, Schloss Montabaur

Die School of Governance, Risk & Compliance, gemeinsam mit der Steinbeis+Akademie, verleiht die Berechtigung, den Titel „Zertifizierte Aufsichtsrätin / Zertifizierter Aufsichtsrat (School GRC)“ zu führen. Die Absolventen sind zudem berechtigt, die Prüfung „Qualifizierter Aufsichtsrat“ der Deutschen Börse abzulegen.

von Fürstenberg BOARD Services ist Kooperationspartner der Deutsche Börse AG

von Fürstenberg BOARD Services • Garmischer Straße 35 • 81373 München • 089 462 253 26 • www.vf-boardservices.de