

# PUBLIC WOMEN-ON- BOARD-INDEX

## NORDRHEIN-WESTFALEN

Analyse und Ranking zum Anteil von Frauen in Aufsichtsgremien  
und Top-Managementorganen einer repräsentativen Auswahl von  
106 öffentlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen

### 2023/2024



Gefördert durch:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,  
Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen



#### 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 e. V. 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.

Office K61

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, Berlin

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

© FidAR, Berlin, Februar 2024

**Public Women-on-Board-Index  
Nordrhein-Westfalen  
2023/2024**

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

<b>Grußwort</b>	<b>3</b>
<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1. Wichtigste Ergebnisse / Executive Summary</b>	<b>6</b>
<b>2. Erläuterungen zu den Rankings des Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen</b>	<b>8</b>
Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I	10
Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen II	13
<b>3. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der untersuchten öffentlichen Unternehmen und Sparkassen in Nordrhein-Westfalen</b>	<b>16</b>
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien	18
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Anteilseignerseite	19
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite	19
Übersicht der 19 Unternehmen mit Frauen im Vorsitz des Aufsichtsgremiums	21
Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsgremien	22
Frauenanteil in den Top-Managementorganen	23
Übersicht der 19 Unternehmen mit einer Frau im Vorsitz des Top-Managementorgans	24
Mindestbeteiligungsgebot	25
<b>4. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 46 Landesbeteiligungen</b>	<b>26</b>
Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I – Landesbeteiligungen	26
Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen II – Landesbeteiligungen	29
<b>5. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der kommunalen Beteiligungen</b>	<b>32</b>
Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I – Kommunen Rankings der kommunalen Beteiligungen je Stadt und Kreis	32
<b>6. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 10 Sparkassen</b>	<b>38</b>
Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I – Sparkassen	38
Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen II – Sparkassen	39
<b>7. Zielgrößen für den Frauenanteil der 106 nordrhein-westfälischen Unternehmen</b>	<b>41</b>
Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium der 50 zielgrößenpflichtigen öffentlichen nordrhein-westfälischen Unternehmen	42
Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 50 zielgrößenpflichtigen öffentlichen nordrhein-westfälischen Unternehmen	44
Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. und 2. Managementebene der 50 zielgrößenpflichtigen nordrhein-westfälischen öffentlichen Unternehmen	45
<b>8. Landesgleichstellungsgesetz</b>	<b>47</b>
<b>9. (Public) Corporate Governance Kodizes und Gleichstellung</b>	<b>52</b>
<b>10. Fazit &amp; Handlungsempfehlungen</b>	<b>55</b>
<b>Methodik</b>	<b>57</b>
<b>Quellenverzeichnis</b>	<b>60</b>
<b>Rechtliche Grundlagen</b>	<b>62</b>
<b>FidAR im Profil / Kontakt</b>	<b>62</b>



## Grußwort

In einer Gesellschaft, in der Frauen und Männer schon lange rechtlich gleichgestellt sind, sollte auch die gleichberechtigte Teilhabe an Führungs- und Aufsichtspositionen die Regel sein. Jedoch bilden Unternehmen mit gleichen Anteilen an Frauen und Männern in den Führungs- und Aufsichtsgremien noch immer die Ausnahme. Auch die öffentlichen Unternehmen sind von der gleichberechtigten Teilhabe in den Aufsichtsgremien oder Top-Managementpositionen noch weit entfernt. Es ist nicht die Qualifikation, die Frauen den Weg in die Führungsetagen erschwert. Vielmehr sind es veraltete Strukturen und Rollenbilder, die fehlende Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben und zu zaghafte Impulse der Veränderung innerhalb der Unternehmen, die eine Gleichstellung der Geschlechter verzögern. Doch gerade öffentlichen Unternehmen kann hier eine besondere Vorbildfunktion zukommen.

Um den Status quo der gleichberechtigten Teilhabe in Führung und Aufsicht der nordrhein-westfälischen öffentlichen Unternehmen zu ermitteln, haben wir diese Studie gefördert. Im ersten Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen wird der aktuelle Frauenanteil in den Führungs- und Aufsichtsebenen für eine repräsentative Auswahl an nordrhein-westfälischen Landes- und Kommunalbeteiligungen sowie Sparkassen bestimmt. Mit diesem Public WoB-Index sind wir erst das zweite Bundesland, dass die Gleichstellung in Führungs- und Aufsichtspositionen gesondert für die jeweiligen Unternehmen untersucht. Damit zeigen wir, dass wir die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen in den öffentlichen Unternehmen Nordrhein-Westfalens sehr ernst nehmen. Um im Sinne der Vorbildfunktion von Verwaltung und öffentlicher Unternehmen weitere Impulse setzen zu können, ist es wichtig, eine transparente Datengrundlage zu schaffen.

Im Ländervergleich des bundesweiten Public Women-on-Board-Index schneidet Nordrhein-Westfalen bei der Gleichstellung gut ab. Dennoch sind wir von einer paritätischen Besetzung von Aufsichtsräten, Vorständen oder Geschäftsführungen bei Beteiligungen des Landes und der Kommunen sowie den Sparkassen noch weit entfernt. Wir brauchen mehr gelebte Gleichstellung in den Unternehmen, mehr Transparenz bei der Besetzung von Führungspositionen und rechtlich wirksame Vorgaben, um unsere Ziele zu erreichen. Als Landesregierung sind wir insbesondere für die gesetzlichen Regelungen mitverantwortlich. Deshalb ermitteln wir mit dem Public WoB-Index Nordrhein-Westfalen auch die Bedarfe für weitere Maßnahmen und lassen diese dann in die Weiterentwicklung unseres Landesgleichstellungsgesetzes einfließen.

Die gleichberechtigte Repräsentation aller Geschlechter in den Führungsetagen ist im Interesse der nordrhein-westfälischen Unternehmen, insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung und des damit einhergehenden Arbeitskräftemangels. Geschlechtergerechtigkeit bedeutet aber auch Vielfalt von Perspektiven und Meinungen. Sie trägt zu einer ausgewogenen Entscheidungsfindung bei und kann in vielerlei Hinsicht die Governance und den Geschäftserfolg positiv beeinflussen. Es gibt genügend hervorragend qualifizierte Frauen und Männer, die Führungsverantwortung anstreben. Die Zukunft gehört einer vielfältigen Unternehmensstruktur und gleichen Chancen, unabhängig vom Geschlecht!

Josefine Paul

Ministerin für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes  
Nordrhein-Westfalen

# Vorwort

Erstmalig legt FidAR einen eigenständigen Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen vor. In diesem Rahmen wird die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den nordrhein-westfälischen Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen mit den Instrumenten erfasst, analysiert und öffentlich zugänglich gemacht werden, die in den anderen FidAR-Indizes bereits langjährig eingesetzt worden sind.

Im Public WoB-Index Nordrhein-Westfalen werden die Frauenanteile im Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan von 106 ausgewählten Unternehmen analysiert. Hierfür wurden von 46 Landesbeteiligungen, den jeweils fünf nach Beschäftigtenzahl größten Beteiligungen der fünf einwohnerstärksten Städte Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Essen und Köln sowie den jeweils fünf größten Beteiligungen der fünf einwohnerstärksten Kreise Mettmann, Recklinghausen, Rhein-Erft-Kreis, Rhein-Sieg-Kreis und der StädteRegion Aachen und – erstmals in einer FidAR-Studie – auch die Frauenanteile von zehn nordrhein-westfälischen Sparkassen ermittelt. Für Unternehmen, die nicht an der Befragung teilgenommen haben, haben wir die Daten nach Möglichkeit aus öffentlichen Quellen erhoben. Gleiches gilt für relevante Informationen zu Gleichstellungsplänen oder Gleichstellungsbeauftragten, die häufig nicht veröffentlicht werden. Teilweise sind die Unternehmen auch intern gegenüber ihren Beschäftigten relativ intransparent.

Auch wenn Nordrhein-Westfalen im Ländervergleich im Rahmen des bundesweiten Public WoB-Index 2023 einen guten siebten Platz belegt, identifiziert der Public WoB-Index NRW noch Potenzial für die gleichberechtigte Teilhabe in Aufsichtsgremien und Führungspositionen. Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der untersuchten nordrhein-westfälischen öffentlichen Unternehmen beträgt insgesamt 30,2 Prozent und liegt deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt der im aktuellen Public WoB-Index untersuchten 262 Unternehmen (2023: 37,1 %). Die Aufsichtsgremien der Landesbeteiligungen sind mit einem Frauenanteil von 37,8 Prozent jedoch weit besser aufgestellt als die der untersuchten, kommunalen Unternehmen (26,2 %) und der Sparkassen (24,9 %) und haben den vom Landesgleichstellungsgesetz vorgegebenen Mindestanteil von 40 Prozent (§ 12 Abs. 1 LGG) beinahe erreicht. Denn das Landesgleichstellungsgesetz schreibt vor, dass in Aufsichtsgremien der Unternehmen, die darunterfallen, Frauen mit einem Frauenanteil von mindestens 40 Prozent vertreten sein müssen (§ 12 Abs. 1 LGG). Es gibt sogar einige öffentliche Unternehmen, die ohne gesetzlich dazu verpflichtet zu sein, freiwillig die Vorgaben des LGG umsetzen und sich entsprechende Ziele setzen.<sup>1</sup> Offensichtlich geht vom Gesetz eine Signalwirkung aus, die für manche öffentliche Unternehmen in Nordrhein-Westfalen eine Handlungsorientierung bietet.

Auch im Top-Management der nordrhein-westfälischen öffentlichen Unternehmen schneiden die Landesunternehmen am besten ab. Während der durchschnittliche Frauenanteil in den Top-Managementorganen der 106 untersuchten Unternehmen mit 20,3 Prozent weit unter dem im Public WoB-Index 2023 ermittelten Bundesdurchschnitt von 25,7 Prozent liegt, erreichen die nordrhein-westfälischen Landesunternehmen mit 27,4 Prozent einen deutlich höheren Frauenanteil als die im Public WoB-Index 2023 untersuchten Landesbeteiligungen der 16 Bundesländer (2023: 23,6 %). Die kommunalen Unternehmen kommen lediglich auf einen Frauenanteil von 16,8 Prozent, die Sparkassen sogar nur auf einen noch unbefriedigenderen Wert von 11,4 Prozent. Bis zur paritätischen Teilhabe von Frauen und Männern ist es somit für viele Unternehmen noch ein weiter Weg.

---

<sup>1</sup> In Unternehmen, die vor Inkrafttreten bereits (allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften) mehrheitlich dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband gehörten, besteht für die Vertreterinnen und Vertreter lediglich die Pflicht, darauf hinzuwirken, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden (vgl. § 2 LGG des Landes Nordrhein-Westfalen).

Mit der Standortbestimmung durch den Public WoB-Index NRW macht die Landesregierung in Nordrhein-Westfalen klar, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungs- und Aufsichtspositionen ein zentrales Thema für Nordrhein-Westfalen bleibt. Mit dem Public WoB-Index NRW 2023/2024 gewinnen Politik und Unternehmen einen Überblick über die aktuellen Zahlen zur Gleichstellung und über den Handlungsbedarf. Denn auch Nordrhein-Westfalen hat in puncto gleichberechtigte Teilhabe an Führungs- und Aufsichtspositionen noch reichlich Potenzial.



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

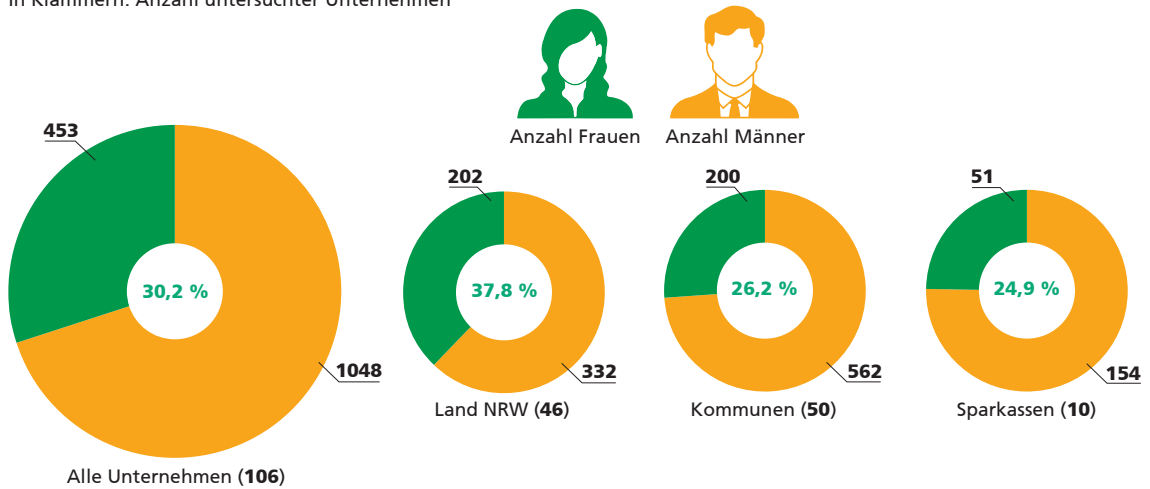


Monika Schulz-Strelow  
Projektleitung Studien, Gründungspräsidentin  
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

# 1. Wichtigste Ergebnisse / Executive Summary

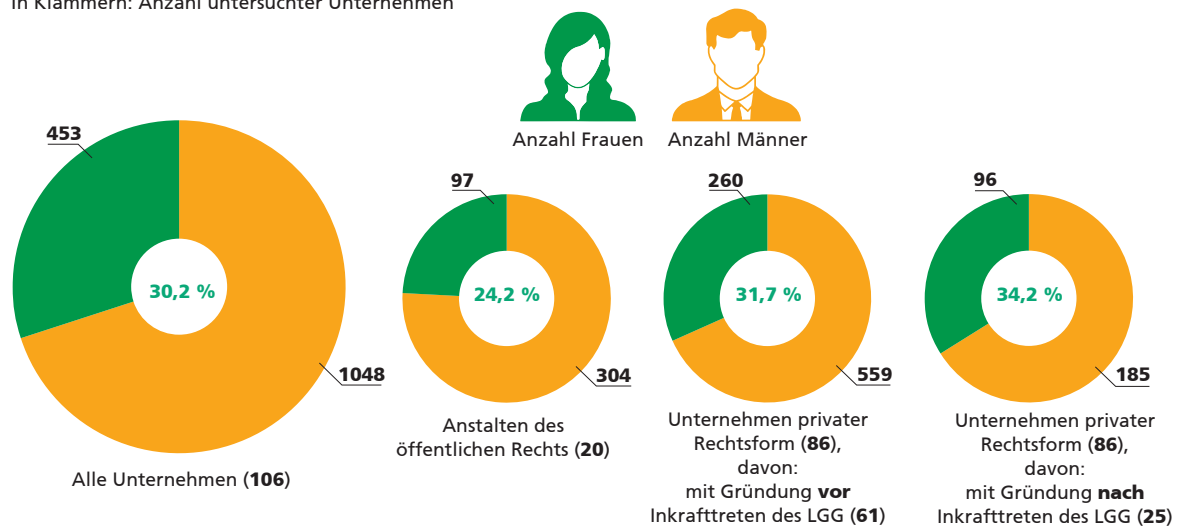
## Frauenanteil in Aufsichtsgremien von 106 öffentlichen Unternehmen in NRW

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen



## Frauenanteil in Aufsichtsgremien von 106 öffentlichen Unternehmen in NRW nach Geltung des LGG

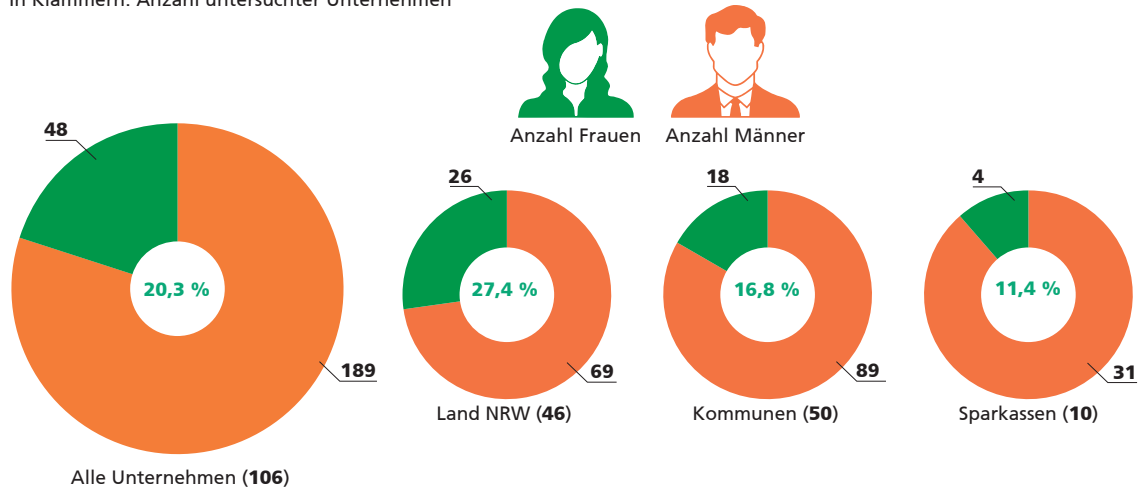
In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen



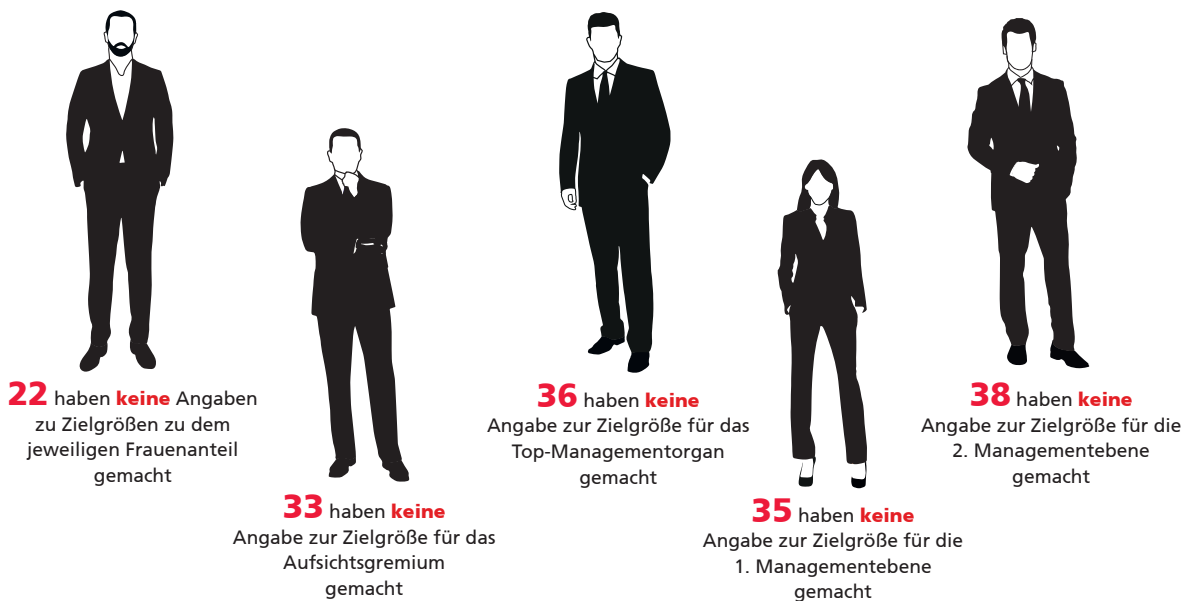


## Frauenanteil in Top-Managementorganen von 106 öffentlichen Unternehmen in NRW

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen



## Anzahl der 50 börsennotierten oder mitbestimmten öffentlichen Unternehmen von den 106 untersuchten in NRW, die zielgrößenpflichtig sind, aber **keine Angaben zu den Zielgrößen für den jeweiligen Frauenanteil gemacht haben**



## 2. Erläuterungen zu den Rankings des Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen

Die Rankings des hier vorliegenden Public WoB-Index NRW basieren auf dem prozentualen Anteil der Frauen in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der ausgewählten nordrhein-westfälischen Unternehmen.

- ▶ Auf Landesebene wurden 46 Beteiligungsunternehmen des Landes Nordrhein-Westfalen untersucht, die über ein Aufsichtsgremium, eine Homepage und einen eigenen Geschäftsbetrieb verfügen.<sup>2</sup>
- ▶ Auf kommunaler Ebene wurden 50 nach Beschäftigtenzahl bedeutende kommunale Unternehmen der zehn einwohnerstärksten nordrhein-westfälischen Kommunen für das Ranking ausgewählt. Diese setzten sich aus den jeweils fünf größten öffentlichen Unternehmen der fünf einwohnerstärksten nordrhein-westfälischen Städte Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Essen und Köln und den jeweils fünf größten öffentlichen Unternehmen der Kreise Kreis Mettmann, Kreis Recklinghausen, Rhein-Erft-Kreis, Rhein-Sieg-Kreis und der StädteRegion Aachen zusammen.
- ▶ Für die Sparkassen wurden mithilfe einer repräsentativen Stichprobe von zehn Sparkassen in Nordrhein-Westfalen ebenfalls die Frauenanteile in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen ermittelt.

### Gesamtrankings für alle 106 nordrhein-westfälischen Unternehmen

Der Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen enthält jeweils die Gesamtrankings einer repräsentativen Auswahl von 106 öffentlichen Unternehmen des Landes Nordrhein-Westfalen sowie jeweils die Einzelrankings der untersuchten 46 Unternehmen mit Beteiligung des Landes Nordrhein-Westfalen, der 50 kommunalen Unternehmen und der 10 ausgewählten Sparkassen. Die Gesamtrankings werden wie folgt gebildet:

■ Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I: Landesbeteiligungen, kommunale Beteiligungen und Sparkassen (Frauenanteil Aufsichtsgremien)

Dieses Ranking setzt sich aus dem prozentualen Anteil der Frauen in den Aufsichtsgremien, gemessen an der Gesamtzahl der Gremienmitglieder, zusammen.

■ Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen II: Landesbeteiligungen, kommunale Beteiligungen und Sparkassen (Frauenanteil Aufsichtsgremien und Top-Managementorgane)

Dieses Ranking wird gebildet aus dem kumulierten Wert des Frauenanteils im Aufsichtsgremium und im Top-Managementorgan.

Um eine lineare Auflistung der Unternehmen zu ermöglichen, wurden die Unternehmen nach der Höhe des Frauenanteils im Aufsichtsgremium bzw. Top-Managementorgan sortiert dargestellt. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass einige Unternehmen einen Frauenanteil von über 50 Prozent erreichen und damit das Ziel der Parität übertreffen.

<sup>2</sup> Siehe zum Begriff Landesbeteiligung § 65 LHO.

Um genauer zwischen den einzelnen untersuchten Ebenen zu differenzieren, beinhaltet diese Studie analog zum Gesamtranking auch Einzelrankings für die Unternehmen mit Landesbeteiligung, ausgewählte kommunale Unternehmen und Sparkassen<sup>3</sup>:

## Einzelrankings für 46 nordrhein-westfälische Unternehmen mit Landesbeteiligung

Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I Landesbeteiligungen: 46 nordrhein-westfälische Landesbeteiligungen (Frauenanteil Aufsichtsgremien)

Der Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I Landesbeteiligungen bildet sich aus dem prozentualen Anteil der Frauen im Aufsichtsgremium der Unternehmen mit Beteiligung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen II Landesbeteiligungen: 46 nordrhein-westfälische Landesbeteiligungen (Frauenanteil Aufsichtsgremien und Top-Managementorgane)

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

## Einzelrankings für 50 nordrhein-westfälische Unternehmen mit kommunaler Beteiligung

Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I Kommunen: Rankings der kommunalen Beteiligungen je Stadt und Kreis (Frauenanteil Aufsichtsgremium)

Der Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I Kommunen bildet sich aus dem prozentualen Anteil der Frauen im Aufsichtsgremium der Unternehmen mit kommunaler Beteiligung. Für die untersuchten Städte und Kreise wurden jeweils Einzelrankings je Stadt bzw. Kreis gebildet.

## Einzelrankings für 10 nordrhein-westfälische Sparkassen

Auch zur untersuchten repräsentativen Auswahl von zehn Sparkassen in Nordrhein-Westfalen wurden Einzelrankings aufgenommen:

Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I Sparkassen: 10 nordrhein-westfälische Sparkassen (Frauenanteil Aufsichtsgremien)

Der Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I Sparkassen bildet sich aus dem prozentualen Anteil der Frauen im Aufsichtsgremium der 10 untersuchten nordrhein-westfälischen Sparkassen.

Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen II Sparkassen: 10 nordrhein-westfälische Sparkassen (Frauenanteil Aufsichtsgremien und Top-Managementorgane)

Der Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen II Sparkassen ist ein Ranking aus dem kumulierten Wert des Frauenanteils im Aufsichtsgremium und im Top-Managementorgan der 10 untersuchten nordrhein-westfälischen Sparkassen.

<sup>3</sup> Der Erhebungszeitraum lief von September bis Oktober 2023. Die dargestellten Zahlen stammen zum einen aus den Antworten der Unternehmen, zum anderen aus eigener Nachrecherche, wobei sich die recherchierten Zahlen teilweise auf Geschäftsberichte beziehen.

# Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I

## Landesbeteiligungen / Kommunale Beteiligungen / Sparkassen

### (Frauenanteil in den Aufsichtsgremien)

Position	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
1	Nordrhein-Westfalen	NRW.URBAN Service GmbH	6	5	83,33
2	Nordrhein-Westfalen	Grimme-Institut Gesellschaft für Medien, Bildung und Kultur mbH	11	9	81,82
3	Dortmund	Städt. Seniorenheime Dortmund gGmbH	12	8	66,67
4	Nordrhein-Westfalen	DEG Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH, Köln	15	9	60,00
4	Dortmund	Klinikum Dortmund gGmbH	20	12	60,00
6	Düsseldorf	Werkstadt für angepasste Arbeit GmbH	9	5	55,56
6	Nordrhein-Westfalen	ZENIT GmbH	9	5	55,56
8	Nordrhein-Westfalen	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	17	9	52,94
9	Nordrhein-Westfalen	Aufbaugemeinschaft Espelkamp GmbH	6	3	50,00
9	Nordrhein-Westfalen	Film- und Medienstiftung NRW GmbH	10	5	50,00
9	Nordrhein-Westfalen	G.I.B. – Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung mbH	6	3	50,00
9	Köln	Kliniken der Stadt Köln gGmbH	12	6	50,00
9	Nordrhein-Westfalen	PRG Propylenpipeline Ruhr GmbH & Co. KG	2	1	50,00
9	Köln	SBK Sozial-Betriebe-Köln gemeinnützige GmbH	12	6	50,00
9	Sparkassen	Sparkasse Bottrop	12	6	50,00
9	Rhein-Sieg-Kreis	Stadtwerke Bonn Verkehrs GmbH (SWBV)	6	3	50,00
17	Köln	AWB Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH	15	7	46,67
17	Nordrhein-Westfalen	German Institute of Development and Sustainability (IDOS) - Deutsches Institut für Entwicklung und Nachhaltigkeit gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung	15	7	46,67
17	Nordrhein-Westfalen	Grimme-Forschungskolleg gGmbH	15	7	46,67
20	Rhein-Erft-Kreis	Gasversorgungsgesellschaft mbH Rhein-Erft (GVG)	13	6	46,15
21	Nordrhein-Westfalen	Forschungszentrum Jülich GmbH	11	5	45,45
22	Nordrhein-Westfalen	Entwicklungsgesellschaft Zollverein mbH – EGZ	20	9	45,00
22	Düsseldorf	Stadtwerke Düsseldorf AG	20	9	45,00
24	Nordrhein-Westfalen	Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH (DAKKS)	9	4	44,44
24	Nordrhein-Westfalen	NRW.BANK	18	8	44,44
26	Nordrhein-Westfalen	Kultur Ruhr GmbH	16	7	43,75
27	Nordrhein-Westfalen	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	7	3	42,86
27	Nordrhein-Westfalen	HIS Hochschul-Informationssystem eG	7	3	42,86
29	StädteRegion Aachen	Aachener Straßenbahn und Energieversorgungs-AG - ASEAG	12	5	41,67
29	Nordrhein-Westfalen	NRW.Energy4Climate GmbH	12	5	41,67
31	Kreis Recklinghausen	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt Münsterland-Emscher-Lippe	10	4	40,00
31	Nordrhein-Westfalen	Gollwitzer-Meier-Klinik GmbH	5	2	40,00
31	Nordrhein-Westfalen	Klinik am Rosengarten im Staatsbad Oeynhausen GmbH	5	2	40,00
31	Nordrhein-Westfalen	PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00
31	Kreis Mettmann	WFB Werkstätten des Kreises Mettmann GmbH	15	6	40,00
31	Nordrhein-Westfalen	Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH	10	4	40,00
37	Sparkassen	Sparkasse Dortmund	18	7	38,89
38	Nordrhein-Westfalen	Duisburger Hafen AG	13	5	38,46
39	Nordrhein-Westfalen	Koelnmesse GmbH	21	8	38,10

Position	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
39	Nordrhein-Westfalen	Messe Düsseldorf GmbH	21	8	38,10
41	Nordrhein-Westfalen	d-NRW AöR Anstalt öffentlichen Rechts	11	4	36,36
42	Kreis Mettmann	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt Rhein-Ruhr-Wupper	17	6	35,29
42	Nordrhein-Westfalen	DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	17	6	35,29
42	Sparkassen	Sparkasse Aachen	17	6	35,29
45	Dortmund	Gelsenwasser AG	12	4	33,33
45	Nordrhein-Westfalen	BICC - Bonn International Centre for Conflict Studies gGmbH	6	2	33,33
45	Nordrhein-Westfalen	Kompetenzzentrum Digitale Wasserwirtschaft gGmbH	6	2	33,33
45	Düsseldorf	Netzgesellschaft Düsseldorf	6	2	33,33
45	Nordrhein-Westfalen	Neue Schauspiel GmbH	12	4	33,33
45	Duisburg	octeo MULTISERVICES GmbH	15	5	33,33
45	Essen	RGE Servicegesellschaft Essen mbH	15	5	33,33
45	Sparkassen	Sparkasse Bielefeld	15	5	33,33
45	Nordrhein-Westfalen	START NRW GmbH	12	4	33,33
45	Nordrhein-Westfalen	Westdeutsche Lotterie GmbH & Co. OHG	6	2	33,33
55	Düsseldorf	Flughafen Düsseldorf GmbH	19	6	31,58
56	Düsseldorf	Rheinbahn AG	16	5	31,25
56	StädteRegion Aachen	Rhein-Maas Klinikum GmbH	16	5	31,25
58	Duisburg	Deutsche Oper am Rhein Theatergemeinschaft Düsseldorf-Duisburg gGmbH	23	7	30,43
59	Nordrhein-Westfalen	BEW – Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH	10	3	30,00
59	Duisburg	Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH	20	6	30,00
61	Nordrhein-Westfalen	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH	7	2	28,57
61	Nordrhein-Westfalen	Krankenhausbetriebsgesellschaft Bad Oeynhausen mbH	7	2	28,57
63	Nordrhein-Westfalen	Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH	11	3	27,27
64	Rhein-Erft-Kreis	Häfen und Güterverkehr Köln AG (HGK)	15	4	26,67
65	Nordrhein-Westfalen	Koelncongress GmbH	12	3	25,00
65	Nordrhein-Westfalen	Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)	36	9	25,00
65	Sparkassen	Sparkasse Wuppertal	16	4	25,00
65	Köln	Stadtwerke Köln GmbH	20	5	25,00
65	Duisburg	Wirtschaftsbetriebe Duisburg AöR	12	3	25,00
70	Sparkassen	Kreissparkasse Köln	47	11	23,40
71	StädteRegion Aachen	Enwor GmbH	22	5	22,73
72	Kreis Mettmann	Regiobahn Fahrbetriebsgesellschaft mbH	9	2	22,22
72	Rhein-Erft-Kreis	RheinCargo GmbH & Co. KG	18	4	22,22
72	Sparkassen	Sparkasse Duisburg	18	4	22,22
72	Sparkassen	Sparkasse UnnaKamen	18	4	22,22
72	Kreis Recklinghausen	WiN Emscher-Lippe Gesellschaft zur Strukturverbesserung mbH	9	2	22,22
77	Nordrhein-Westfalen	NRW.Global Business GmbH	14	3	21,43
78	Kreis Mettmann	KRZN - Kommunales Rechenzentrum Niederrhein	24	5	20,83
79	Rhein-Sieg-Kreis	Energie- und Wasserversorgung Bonn/Rhein-Sieg GmbH	15	3	20,00

Position	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
79	Nordrhein-Westfalen	Flughafen Köln/Bonn GmbH	15	3	20,00
79	Köln	Kölner Verkehrs-Betriebe AG	20	4	20,00
79	Nordrhein-Westfalen	Nordrhein-Westfälische Akademie für Internationale Politik gGmbH	5	1	20,00
79	Essen	Ruhrbahn GmbH	20	4	20,00
79	Nordrhein-Westfalen	ZESAR – Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00
85	Nordrhein-Westfalen	Düsseldorf Congress GmbH	16	3	18,75
86	Dortmund	EDG Entsorgung Dortmund GmbH	18	3	16,67
86	Kreis Recklinghausen	newPark Planungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH	6	1	16,67
86	Rhein-Erft-Kreis	Regionalverkehr Köln GmbH (RVK)	12	2	16,67
86	StädteRegion Aachen	Regionetz GmbH	6	1	16,67
86	Rhein-Sieg-Kreis	Rhein-Sieg-Verkehrsgesellschaft mbH	12	2	16,67
91	Essen	GSE gGmbH	13	2	15,38
92	Dortmund	STEAG GmbH	20	3	15,00
93	Nordrhein-Westfalen	Portigon AG	7	1	14,29
94	Sparkassen	Sparkasse Münsterland Ost	15	2	13,33
94	Essen	Stadtwerke Essen AG	15	2	13,33
94	Kreis Recklinghausen	Vestische Straßenbahnen GmbH	15	2	13,33
97	Rhein-Erft-Kreis	Rhein-Erft-Verkehrsgesellschaft mbH (REVG)	8	1	12,50
98	Rhein-Sieg-Kreis	Verkehrsverbund Rhein-Sieg GmbH	25	3	12,00
99	Essen	Entsorgungsbetriebe Essen GmbH	17	2	11,76
100	Kreis Mettmann	Verkehrsverbund Rhein-Ruhr AöR (VRR)	43	5	11,63
101	Nordrhein-Westfalen	Erste Abwicklungsanstalt (EAA)	12	1	8,33
102	Rhein-Sieg-Kreis	Rhein-Sieg Abfallwirtschaftsgesellschaft AöR	13	1	7,69
103	Sparkassen	Kreissparkasse Euskirchen	29	2	6,90
104	Duisburg	Duisburger Verkehrsgesellschaft AG	15	1	6,67
105	StädteRegion Aachen	<b>regio iT gesellschaft für informationstechnologie mbh</b>	15	0	<b>0,00</b>
105	Kreis Recklinghausen	<b>RWW Rheinisch-Westfälische Wasserwerksgesellschaft mbH</b>	10	0	<b>0,00</b>
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 106 Unternehmen):</b>			<b>1501</b>	<b>453</b>	<b>30,18</b>

# Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen II

Landesbeteiligungen / Kommunale Beteiligungen / Sparkassen  
(Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen)

Position	Hauptanteilsigner	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 %	Public WoB-Index NRW in %
1	Nordrhein-Westfalen	Grimme-Institut Gesellschaft für Medien, Bildung und Kultur mbH	11	9	81,82	1	1	100,00	90,91
2	Dortmund	Städt. Seniorenheime Dortmund gGmbH	12	8	66,67	1	1	100,00	83,33
3	Nordrhein-Westfalen	Film- und Medienstiftung NRW GmbH	10	5	50,00	1	1	100,00	75,00
3	Köln	SBK Sozial-Betriebe-Köln gemeinnützige GmbH	12	6	50,00	1	1	100,00	75,00
5	Nordrhein-Westfalen	German Institute of Development and Sustainability (IDOS) – Deutsches Institut für Entwicklung und Nachhaltigkeit gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung	15	7	46,67	1	1	100,00	73,33
6	Nordrhein-Westfalen	Kultur Ruhr GmbH	16	7	43,75	2	2	100,00	71,88
7	Kreis Mettmann	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt Rhein-Ruhr-Wupper	17	6	35,29	1	1	100,00	67,65
8	Nordrhein-Westfalen	BEW – Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH	10	3	30,00	1	1	100,00	65,00
9	Nordrhein-Westfalen	NRW.Global Business GmbH	14	3	21,43	1	1	100,00	60,71
10	Nordrhein-Westfalen	Nordrhein-Westfälische Akademie für Internationale Politik gGmbH	5	1	20,00	1	1	100,00	60,00
11	Nordrhein-Westfalen	Düsseldorf Congress GmbH	16	3	18,75	1	1	100,00	59,38
12	Kreis Mettmann	WFB Werkstätten des Kreises Mettmann GmbH	15	6	40,00	3	2	66,67	53,33
13	Nordrhein-Westfalen	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	17	9	52,94	2	1	50,00	51,47
14	Köln	Kliniken der Stadt Köln gGmbH	12	6	50,00	2	1	50,00	50,00
14	Sparkassen	Sparkasse Bottrop	12	6	50,00	2	1	50,00	50,00
14	Rhein-Sieg-Kreis	Stadtwerke Bonn Verkehrs GmbH (SWBV)	6	3	50,00	2	1	50,00	50,00
17	Nordrhein-Westfalen	Grimme-Forschungskolleg gGmbH	15	7	46,67	2	1	50,00	48,33
18	Nordrhein-Westfalen	NRW.BANK	18	8	44,44	4	2	50,00	47,22
19	Nordrhein-Westfalen	DEG Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH, Köln	15	9	60,00	3	1	33,33	46,67
20	Kreis Recklinghausen	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt Münsterland-Emscher-Lippe	10	4	40,00	2	1	50,00	45,00
20	Nordrhein-Westfalen	Gollwitzer-Meier-Klinik GmbH	5	2	40,00	2	1	50,00	45,00
22	Nordrhein-Westfalen	NRW.URBAN Service GmbH	6	5	83,33	2	0	0,00	41,67
23	Nordrhein-Westfalen	Aufbaugemeinschaft Espelkamp GmbH	6	3	50,00	3	1	33,33	41,67
23	Nordrhein-Westfalen	Westdeutsche Lotterie GmbH & Co. OHG	6	2	33,33	2	1	50,00	41,67
25	Düsseldorf	Rheinbahn AG	16	5	31,25	2	1	50,00	40,63
26	Duisburg	Deutsche Oper am Rhein Theatergemeinschaft Düsseldorf-Duisburg gGmbH	23	7	30,43	2	1	50,00	40,22
27	Nordrhein-Westfalen	Forschungszentrum Jülich GmbH	11	5	45,45	3	1	33,33	39,39
28	Nordrhein-Westfalen	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH	7	2	28,57	2	1	50,00	39,29
28	Nordrhein-Westfalen	Krankenhausbetriebsgesellschaft Bad Oeynhausen mbH	7	2	28,57	2	1	50,00	39,29
30	Düsseldorf	Stadtwerke Düsseldorf AG	20	9	45,00	3	1	33,33	39,17
31	Nordrhein-Westfalen	Koelncongress GmbH	12	3	25,00	2	1	50,00	37,50
31	Nordrhein-Westfalen	Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)	36	9	25,00	6	3	50,00	37,50
33	Nordrhein-Westfalen	d-NRW AöR Anstalt öffentlichen Rechts	11	4	36,36	3	1	33,33	34,85
34	Sparkassen	Sparkasse Bielefeld	15	5	33,33	3	1	33,33	33,33
35	Kreis Mettmann	Verkehrsverbund Rhein-Ruhr AöR (VRR)	43	5	11,63	2	1	50,00	30,81
36	Dortmund	Klinikum Dortmund gGmbH	20	12	60,00	1	0	0,00	30,00
37	Rhein-Sieg-Kreis	Rhein-Sieg Abfallwirtschaftsgesellschaft AöR	13	1	7,69	2	1	50,00	28,85
38	Düsseldorf	Werkstadt für angepasste Arbeit GmbH	9	5	55,56	1	0	0,00	27,78
38	Nordrhein-Westfalen	ZENIT GmbH	9	5	55,56	2	0	0,00	27,78

Position	Hauptanteilsgeber	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 %	Public WoB-Index NRW in %
40	Nordrhein-Westfalen	Messe Düsseldorf GmbH	21	8	38,10	8	1	12,50	25,30
41	Nordrhein-Westfalen	G.I.B. – Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung mbH	6	3	50,00	1	0	0,00	25,00
41	Nordrhein-Westfalen	PRG Propylenpipeline Ruhr GmbH & Co. KG	2	1	50,00	1	0	0,00	25,00
41	Kreis Recklinghausen	RWW Rheinisch-Westfälische Wasserwerksgesellschaft mbH	10	0	0,00	2	1	50,00	25,00
41	Köln	Stadtwerke Köln GmbH	20	5	25,00	4	1	25,00	25,00
45	Rhein-Erft-Kreis	Regionalverkehr Köln GmbH (RVK)	12	2	16,67	3	1	33,33	25,00
46	Köln	AWB Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH	15	7	46,67	2	0	0,00	23,33
47	Rhein-Erft-Kreis	Gasversorgungsgesellschaft mbH Rhein-Erft (GVG)	13	6	46,15	2	0	0,00	23,08
48	Nordrhein-Westfalen	Entwicklungsgesellschaft Zollverein mbH – EGZ	20	9	45,00	2	0	0,00	22,50
48	Köln	Kölner Verkehrs-Betriebe AG	20	4	20,00	4	1	25,00	22,50
50	Nordrhein-Westfalen	Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH (DAKKS)	9	4	44,44	1	0	0,00	22,22
51	Nordrhein-Westfalen	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	7	3	42,86	2	0	0,00	21,43
51	Nordrhein-Westfalen	HIS Hochschul-Informationen-System eG	7	3	42,86	2	0	0,00	21,43
53	StädteRegion Aachen	Aachener Straßenbahn und Energieversorgungs-AG – ASEAG	12	5	41,67	1	0	0,00	20,83
53	Nordrhein-Westfalen	NRW.Energy4Climate GmbH	12	5	41,67	2	0	0,00	20,83
55	Sparkassen	Kreissparkasse Köln	47	11	23,40	6	1	16,67	20,04
56	Nordrhein-Westfalen	Klinik am Rosengarten im Staatsbad Oeynhausen GmbH	5	2	40,00	1	0	0,00	20,00
56	Nordrhein-Westfalen	PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	2	0	0,00	20,00
56	Nordrhein-Westfalen	Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH	10	4	40,00	2	0	0,00	20,00
59	Sparkassen	Sparkasse Dortmund	18	7	38,89	3	0	0,00	19,44
60	Nordrhein-Westfalen	Duisburger Hafen AG	13	5	38,46	2	0	0,00	19,23
61	Sparkassen	Sparkasse Münsterland Ost	15	2	13,33	4	1	25,00	19,17
62	Nordrhein-Westfalen	Koelnmesse GmbH	21	8	38,10	2	0	0,00	19,05
63	Nordrhein-Westfalen	DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und –bau GmbH	17	6	35,29	2	0	0,00	17,65
63	Sparkassen	Sparkasse Aachen	17	6	35,29	5	0	0,00	17,65
65	Dortmund	Gelsenwasser AG	12	4	33,33	2	0	0,00	16,67
65	Nordrhein-Westfalen	BICC - Bonn International Centre for Conflict Studies gGmbH	6	2	33,33	1	0	0,00	16,67
65	Nordrhein-Westfalen	Kompetenzzentrum Digitale Wasserwirtschaft gGmbH	6	2	33,33	1	0	0,00	16,67
65	Düsseldorf	Netzgesellschaft Düsseldorf	6	2	33,33	3	0	0,00	16,67
65	Nordrhein-Westfalen	Neue Schauspiel GmbH	12	4	33,33	2	0	0,00	16,67
65	Duisburg	octeo MULTISERVICES GmbH	15	5	33,33	1	0	0,00	16,67
65	Essen	RGE Servicegesellschaft Essen mbH	15	5	33,33	1	0	0,00	16,67
65	Nordrhein-Westfalen	START NRW GmbH	12	4	33,33	1	0	0,00	16,67
73	Düsseldorf	Flughafen Düsseldorf GmbH	19	6	31,58	2	0	0,00	15,79
74	StädteRegion Aachen	Rhein-Maas Klinikum GmbH	16	5	31,25	1	0	0,00	15,63
75	Essen	Ruhrbahn GmbH	20	4	20,00	9	1	11,11	15,56
76	Duisburg	Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH	20	6	30,00	3	0	0,00	15,00
77	Nordrhein-Westfalen	Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH	11	3	27,27	2	0	0,00	13,64
78	Rhein-Erft-Kreis	Häfen und Güterverkehr Köln AG (HGK)	15	4	26,67	2	0	0,00	13,33
79	Sparkassen	Sparkasse Wuppertal	16	4	25,00	3	0	0,00	12,50
79	Duisburg	Wirtschaftsbetriebe Duisburg AöR	12	3	25,00	2	0	0,00	12,50



Position	Hauptanteilsseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Top-Managementorgan	Anzahl Frauen im Top-Managementorgan	Frauenanteil im Top-Managementorgan in %	Public WoB-Index NRW in %
81	StädteRegion Aachen	Enwor GmbH	22	5	22,73	2	0	0,00	11,36
82	Kreis Mettmann	Regiobahn Fahrbetriebsgesellschaft mbH	9	2	22,22	2	0	0,00	11,11
82	Rhein-Erft-Kreis	RheinCargo GmbH & Co. KG	18	4	22,22	2	0	0,00	11,11
82	Sparkassen	Sparkasse Duisburg	18	4	22,22	3	0	0,00	11,11
82	Sparkassen	Sparkasse UnnaKamen	18	4	22,22	3	0	0,00	11,11
82	Kreis Recklinghausen	WiN Emscher-Lippe Gesellschaft zur Strukturverbesserung mbH	9	2	22,22	1	0	0,00	11,11
87	Kreis Mettmann	KRZN - Kommunales Rechenzentrum Niederrhein	24	5	20,83	2	0	0,00	10,42
88	Rhein-Sieg-Kreis	Energie- und Wasserversorgung Bonn/Rhein-Sieg GmbH	15	3	20,00	2	0	0,00	10,00
88	Nordrhein-Westfalen	Flughafen Köln/Bonn GmbH	15	3	20,00	2	0	0,00	10,00
88	Nordrhein-Westfalen	ZESAR – Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	2	0	0,00	10,00
91	Dortmund	EDG Entsorgung Dortmund GmbH	18	3	16,67	3	0	0,00	8,33
91	Kreis Recklinghausen	newPark Planungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH	6	1	16,67	1	0	0,00	8,33
91	StädteRegion Aachen	Regionetz GmbH	6	1	16,67	2	0	0,00	8,33
91	Rhein-Sieg-Kreis	Rhein-Sieg-Verkehrsgesellschaft mbH	12	2	16,67	1	0	0,00	8,33
95	Essen	GSE gGmbH	13	2	15,38	1	0	0,00	7,69
96	Dortmund	STEAG GmbH	20	3	15,00	3	0	0,00	7,50
97	Nordrhein-Westfalen	Portigon AG	7	1	14,29	3	0	0,00	7,14
98	Essen	Stadtwerke Essen AG	15	2	13,33	2	0	0,00	6,67
98	Kreis Recklinghausen	Vestische Straßenbahnen GmbH	15	2	13,33	2	0	0,00	6,67
100	Rhein-Erft-Kreis	Rhein-Erft-Verkehrsgesellschaft mbH (REVG)	8	1	12,50	3	0	0,00	6,25
101	Rhein-Sieg-Kreis	Verkehrsverbund Rhein-Sieg GmbH	25	3	12,00	2	0	0,00	6,00
102	Essen	Entsorgungsbetriebe Essen GmbH	17	2	11,76	2	0	0,00	5,88
103	Nordrhein-Westfalen	Erste Abwicklungsanstalt (EAA)	12	1	8,33	2	0	0,00	4,17
104	Sparkassen	Kreissparkasse Euskirchen	29	2	6,90	3	0	0,00	3,45
105	Duisburg	Duisburger Verkehrsgesellschaft AG	15	1	6,67	3	0	0,00	3,33
106	StädteRegion Aachen	<b>regio iT gesellschaft für informationstechnologie mbh</b>	15	0	<b>0,00</b>	2	0	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
		<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 106 Unternehmen):</b>	<b>1501</b>	<b>453</b>	<b>30,18</b>	<b>237</b>	<b>48</b>	<b>20,25</b>	<b>25,22</b>

# 3. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der untersuchten öffentlichen Unternehmen und Sparkassen in Nordrhein-Westfalen

Die vorliegende Studie analysiert 106 öffentliche Unternehmen und Sparkassen des Landes Nordrhein-Westfalen und deren Status quo bei der unternehmensinternen Gleichstellung. Hierbei werden 46 nordrhein-westfälische Landesbeteiligungen, eine Auswahl der nach Beschäftigtenzahl größten 50 kommunalen Unternehmen aus den fünf einwohnerstärksten Städten Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Essen und Köln und den fünf Kreisen Kreis Mettmann, Kreis Recklinghausen, Rhein-Erft-Kreis, Rhein-Sieg-Kreis und der StädteRegion Aachen sowie zehn repräsentative Sparkassen mit Sitz in Nordrhein-Westfalen erfasst und analysiert.

Bei der Betrachtung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien wird häufig der Effekt der „Gläsernen Decke“ festgestellt. Dieser bedeutet, dass es für Frauen oft schwer ist, die Barriere zu Führungspositionen, wie den Aufsichtsgremien, zu durchbrechen. Unter diesem Gesichtspunkt fallen in dieser Studie 16 Unternehmen (15,1 %) besonders positiv auf, bei denen das Aufsichtsgremium zu über 50 Prozent aus Frauen besteht – hiervon sind mehr als die Hälfte Landesbeteiligungen. Vier Unternehmen – darunter zwei Landesbeteiligungen und zwei kommunale Unternehmen – haben einen rein mit Frauen besetzten Vorstand. Hervorzuheben ist der Frauenanteil in den Führungsebenen des **Grimme-Institut Gesellschaft für Medien, Bildung und Kultur mbH**. Die Unternehmensführung liegt komplett in Frauenhänden und der Aufsichtsrat kommt auf einen beeindruckenden Frauenanteil von 81,8 Prozent. Jedoch gibt es weiterhin auch Unternehmen ohne eine einzige Frau im Aufsichtsgremium wie die **Rheinisch-Westfälische Wasserwerksgesellschaft mbH**. Auch die **regio iT gesellschaft für informationstechnologie mbH** hat weder eine Frau im Aufsichtsgremium noch im Top-Managementorgan.

Die aufgezeigten Ergebnisse für Nordrhein-Westfalen sind eine Abbildung des Status quo. Der Public WoB-Index NRW wurde mit dieser Studie erstmals erhoben, weshalb keine Vorjahresvergleiche möglich sind. Doch der Public WoB-Index 2023 der größten öffentlichen Unternehmen in Deutschland ermöglicht einen Vergleich mit dem bundesweiten Gesamtdurchschnitt. Dabei wird deutlich: In Nordrhein-Westfalen bleibt noch viel für die Gleichstellung von Männern und Frauen in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen zu tun. Die Frauenanteile in den öffentlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen wachsen zwar, aber sie sind noch weit von einer echten Gleichstellung der Geschlechter entfernt. 2014, also vor fast zehn Jahren, lag der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der bundesweit untersuchten öffentlichen Unternehmen bei 21,1 Prozent.<sup>4</sup> 2020 lag der Wert bei 32,2 Prozent und damit bereits über dem heutigen Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen. Denn der beträgt 2023 in den Aufsichtsgremien durchschnittlich nur 30,2 Prozent. Damit liegt Nordrhein-Westfalen knapp sieben Prozentpunkte unter dem bundesweiten Durchschnitt (2023: 37,1 %).

<sup>4</sup> Zu berücksichtigen ist, dass sich die Unternehmenszusammensetzung 2014, 2020 und 2023 unterscheidet. Deshalb sind die Werte nur bedingt vergleichbar.

Auffallend sind auch die großen Unterschiede innerhalb der Stichprobe. Die Aufsichtsgremien der Landesbeteiligungen sind mit einem Frauenanteil von 37,8 Prozent deutlich besser aufgestellt als die der kommunalen Unternehmen (26,2 %) oder der Sparkassen (24,9 %). Dort wird nur jeder vierte Sitz im Aufsichtsgremium von einer Frau besetzt. Anhand des Beteiligungsberichts 2021 und 2022 des Landes Nordrhein-Westfalen lässt sich für die Landesbeteiligungen eine Fortführung des positiven Wachstumstrends in den Aufsichtsgremien konstatieren.<sup>5</sup> Auch die vorliegende Erhebung zeigt auf, dass sich der Aufwärtstrend verstetigt hat. So ist der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien seit 2021 von 32 Prozent um fast sechs Prozentpunkte gestiegen und der Anstieg liegt deutlich höher als in der Periode von 2016 bis 2021, wie aus den Beteiligungsberichten zu entnehmen ist (Anstieg von 27 % auf 32 %).<sup>6</sup>

Die geringeren Frauenanteile bei den Sparkassen und kommunalen Unternehmen in den nordrhein-westfälischen Aufsichtsgremien könnten unter anderem in dem begrenzten Geltungsbereich der Gesetze und in fehlenden Sanktionen begründet sein. Denn die Pflicht zur Festlegung von individuellen Zielgrößen für das Top-Managementorgan, das Aufsichtsgremium sowie die erste und zweite Managementebene nach dem bundesweit geltenden FÜPo-Gesetz I aus dem Jahr 2015 beschränkt sich auf insgesamt 50 der 106 hier untersuchten Unternehmen. Die freiwillige Selbstverpflichtung gilt für alle Unternehmen, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen und hat bisher auch auf Bundesebene sowohl bei den öffentlichen Unternehmen als auch in der Privatwirtschaft nicht die erwünschten Ergebnisse gebracht.

Explizite gesetzliche Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung in Nordrhein-Westfalen sind zwar vorhanden, aber durch ihre limitierten Geltungsbereiche in ihrer Wirkung eingeschränkt. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) von 1999 sieht beispielsweise Gleichstellungspläne mit Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter vor. Für den Bereich der öffentlichen Beteiligungsunternehmen gilt das Gesetz unmittelbar jedoch nur für Unternehmen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform, also für Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes Nordrhein-Westfalen unterstehen, sowie für die Sparkassen.

Bei privatrechtlichen Unternehmen unterscheidet das LGG zwischen Gründungs- und Bestandsunternehmen: In Unternehmen, die nach Inkrafttreten des Gesetzes (am 20. November 1999) gegründet wurden bzw. werden, müssen die Vertreterinnen und Vertreter des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände dafür Sorge tragen, dass die entsprechende Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung verankert ist. In Unternehmen, die vor Inkrafttreten bereits (allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften) mehrheitlich dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband gehörten, besteht für die Vertreterinnen und Vertreter lediglich die Pflicht, darauf hinzuwirken, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden.<sup>7</sup> Konkrete Vorgaben sind mit dieser „Hinwirkungspflicht“ nicht verbunden.

Somit gelten für ältere Unternehmen keine konkreten gleichstellungsrechtlichen Vorgaben. Ihre wesentlichen Gremien müssen u. a. nicht mit einem Frauenanteil von mindestens 40 Prozent besetzt werden. Beschäftigte dieser Unternehmen können sich zudem nicht auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit mit im LGG verankerten Teilzeitregelungen berufen. Aber auch bei den Gründungsunternehmen muss die entsprechende Geltung des LGG in der Unternehmenssatzung, dem Gesellschaftervertrag o. ä. verankert werden, damit die Regelungen im Unternehmen Verbindlichkeit erlangen.

<sup>5</sup> Beteiligungsbericht des Landes NRW, <https://www.finanzverwaltung.nrw.de/beteiligungsbericht-des-landes-nordrhein-westfalen>, (abgerufen am 28.11.2023 und am 29.2.2024).

<sup>6</sup> Die Stichprobe im Beteiligungsbericht ist nicht vollständig deckungsgleich mit der vorliegenden Erhebung (siehe Methodik).

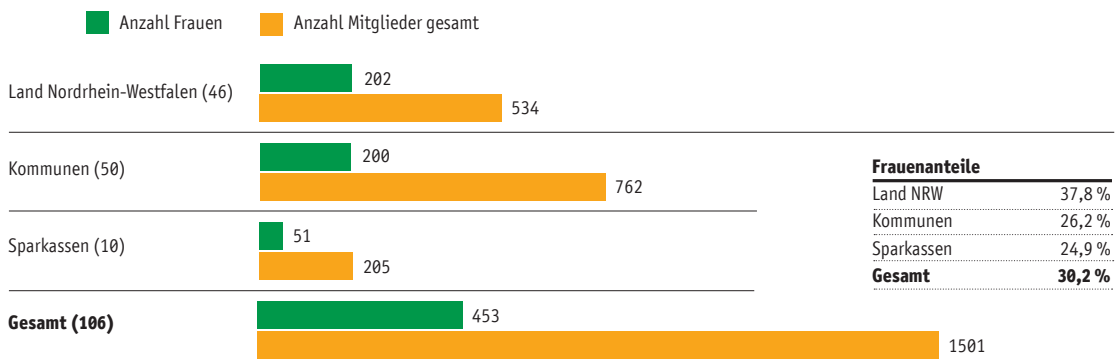
<sup>7</sup> Vgl. § 2 LGG des Landes Nordrhein-Westfalen.

Für eine nachhaltige Entwicklung auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe ist neben gesetzlichen Vorgaben auch gesellschaftliches Umdenken und eine grundlegende Veränderung der Unternehmenskultur notwendig. Aber auch mehr Transparenz in den Auswahlprozessen für die Besetzung von Leitungsfunktionen und ein dezidiertes Empowerment von Frauen tragen zu Geschlechtergerechtigkeit in Aufsichtsgremien und Führungsetagen der Unternehmen bei. Auch die Empfehlungen der Public Corporate Governance Kodizes sensibilisieren für mehr gleichberechtigte Teilhabe. Im Bundesländervergleich des Public Women-on-Board-Index 2023 liegt Nordrhein-Westfalen auf dem siebten Platz.<sup>8</sup> Dies dürfte unter anderem mit dem landeseigenen Public Corporate Governance Kodex (PCGK) zusammenhängen, der eine explizite Diversity-Aussage beinhaltet.<sup>9</sup>

## Frauenanteil in den Aufsichtsgremien

In den 106 nordrhein-westfälischen Unternehmen beträgt der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsgremien 30,2 Prozent und liegt damit im Vergleich zu den 37,1 Prozent von den 262 Unternehmen des Public Women-on-Board-Index 2023 deutlich niedriger. Zwei der 106 untersuchten Unternehmen haben ein komplett frauenfreies Aufsichtsgremium; dabei handelt es sich um die kommunalen Beteiligungen **regio iT gesellschaft für informationstechnologie mbH** und **RWW Rheinisch-Westfälische Wasserwerks-gesellschaft mbH**.

### 01 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von 106 öffentlichen Unternehmen in NRW



In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

01 PWoB-NRW © FidAR 2024

Innerhalb Nordrhein-Westfalens unterscheiden sich die Landesunternehmen in puncto Frauenanteil in den Aufsichtsgremien (37,8 %) deutlich von den kommunalen Unternehmen (26,2 %) und den Sparkassen (24,9 %) – die Spannweite liegt bei 12,9 Prozentpunkten. Das deutet darauf hin, dass in Nordrhein-Westfalen bei Kommunen und Sparkassen eine Unternehmenskultur vorherrscht, die den Aufstieg von Frauen in Aufsichts- und Führungsfunktionen bisher noch nicht nachhaltig genug fördert.

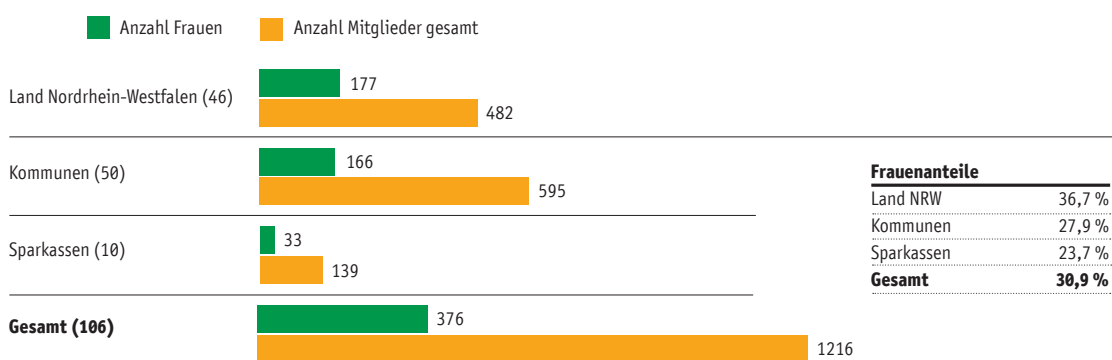
<sup>8</sup> Public Women-on-Board-Index 2023, S. 53.

<sup>9</sup> Siehe „Rechtliche Grundlagen“. FidAR stellte beispielsweise im Public-Women-on-Board-Index 2023 fest, dass Bundesländer mit expliziter Diversity-Aussage im Public Corporate Governance Kodex häufig höhere Frauenanteile aufweisen.

## Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Anteilseignerseite

Einen entscheidenden Anteil an den Sitzen in den Aufsichtsgremien hat die Anteilseignerseite. Hier liegen die Landesunternehmen mit 36,7 Prozent deutlich über dem Frauenanteil des Gesamtdurchschnitts (30,9 %). Danach reihen sich die kommunalen Unternehmen mit einem Wert von 27,9 Prozent ein. Abgeschlagen sind erneut die Sparkassen. Nur knapp jeder vierte Sitz in den Aufsichtsgremien der Sparkassen auf der Anteilseignerseite wird von Frauen eingenommen (23,7 %).

### 02 Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien von 106 öffentlichen Unternehmen in NRW zur Gesamtanteilseignerseite



In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

02 PWoB-NRW © FidAR 2024

Verglichen mit den im Public Women-on-Board-Index 2023 vertretenen Landesunternehmen der anderen Bundesländer stehen die nordrhein-westfälischen Landesbeteiligungen auf der Anteilseignerseite gut da. Mit einem Frauenanteil von 83,33 Prozent ist mit der **NRW.URBAN Service GmbH** sogar ein Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen an der bundesweiten Spitze des Rankings nach dem Frauenanteil im Aufsichtsgremium.<sup>10</sup> Trotzdem gibt es auch einige öffentliche Unternehmen, in denen der Frauenanteil im Vergleich zu den Vorjahren sogar gesunken ist. Das legt nahe, dass die Anstrengungen für höhere Frauenanteile in den Unternehmen beibehalten und intensiviert werden müssen. Auch die gesetzlichen Regelungen des LGG, respektive die Unterscheidung zwischen Bestands- und Gründungsunternehmen, sollten kritisch in den Blick genommen werden.

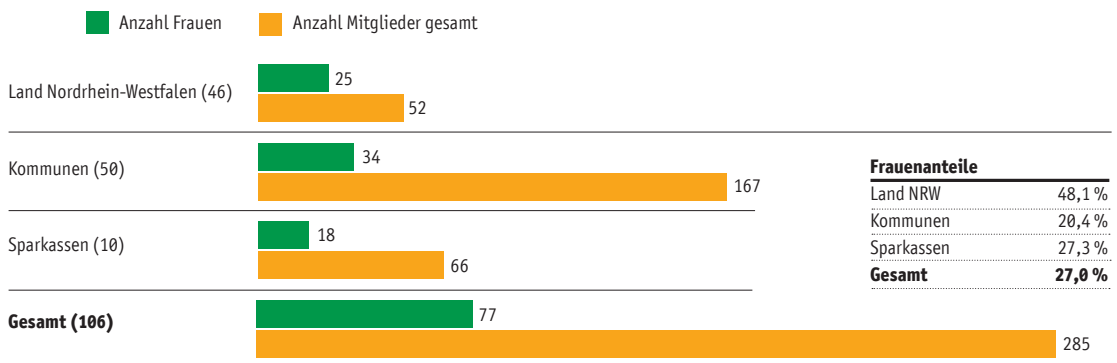
## Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite

Auf Arbeitnehmerseite beeinflussen maßgeblich Betriebsräte und – wenn vorhanden – Gewerkschaften die Besetzung der Aufsichtsgremien. Bei den Landesbeteiligungen liegt der Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite um 11,4 Prozentpunkte über dem Frauenanteil auf Anteilseignerseite. Mit einem Wert von 48,1 Prozent ist bei den Landesbeteiligungen fast die Hälfte der Arbeitnehmersitze von Frauen besetzt.

<sup>10</sup> Public Women-on-Board-Index 2023, S. 55.

Die kommunalen Unternehmen schneiden auf der Arbeitnehmerseite mit 20,4 Prozent etwas schwächer als die Anteilseignerseite ab (27,9 %). Deutlich besser stehen die Sparkassen auf der Arbeitnehmerseite da. Mit einem Frauenanteil von 27,3 Prozent erzielen sie ihren besten Wert und haben höhere Frauenanteile auf der Arbeitnehmerseite als bei den Anteilseignern. Auf der Arbeitnehmerseite übersteigt der Frauenanteil sogar den durchschnittlichen Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Sparkassen. Die Landesunternehmen sind mit ihrem Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite von 48,1 Prozent fast paritätisch aufgestellt und lassen die Sparkassen und besonders die kommunalen Unternehmen weit hinter sich.

### 03 Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite der Aufsichtsgremien von 106 öffentlichen Unternehmen in NRW zur Gesamtarbeitnehmerseite



In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

03 PWoB-NRW © FidAR 2024

## Übersicht der 19 Unternehmen mit Frauen im Vorsitz des Aufsichtsgremiums

Unternehmen	Gebietskörperschaft	Namen der weiblichen Vorsitzenden
AWB Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH	Köln	Christiane Martin
Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt Rhein-Ruhr-Wupper	Kreis Mettmann	Dr. Christiane Krüger
DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	Nordrhein-Westfalen	Tatjana Tegtbauer
Entwicklungsgesellschaft Zollverein mbH – EGZ	Nordrhein-Westfalen	Ina Scharrenbach
Häfen und Güterverkehr Köln AG (HGK)	Rhein-Erft-Kreis	Susana dos Santos Hermann
Koelnmesse GmbH	Nordrhein-Westfalen	Henriette Reker
Kultur Ruhr GmbH	Nordrhein-Westfalen	Ina Brandes
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	Nordrhein-Westfalen	Dr. Nicole Zeddies
Neue Schauspiel GmbH	Nordrhein-Westfalen	Ina Brandes
NRW.BANK	Nordrhein-Westfalen	Mona Neubaur
NRW.Energy4Climate GmbH	Nordrhein-Westfalen	Silke Krebs
NRW.Global Business GmbH	Nordrhein-Westfalen	Silke Krebs
RGE Servicegesellschaft Essen mbH	Essen	Agnes Tepperis
Städt. Seniorenheime Dortmund gGmbH	Dortmund	Dr. Heidemarie Lyding-Lichterfeld
Stadtwerke Bonn Verkehrs GmbH (SWBV)	Rhein-Sieg-Kreis	Katja Dörner
Stadtwerke Düsseldorf AG	Düsseldorf	Colette Rückert-Hennen
Stadtwerke Köln GmbH	Köln	Anne Lütkes
Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH	Nordrhein-Westfalen	Silke Krebs
ZESAR – Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	Nordrhein-Westfalen	Annabritta Biederbick

Besonders die Vorsitzenden der Aufsichtsgremien stehen verstärkt in der öffentlichen Wahrnehmung. Ihnen kommt eine herausgehobene Stellung im Aufsichtsgremium und viel Verantwortung für die langfristige Ausrichtung des Unternehmens als „Primus inter Pares“ zu. Bei 19 von 106 untersuchten nordrhein-westfälischen Unternehmen sitzt eine Frau dem Aufsichtsgremium vor – davon bei elf Landesbeteiligungen und acht kommunalen Unternehmen. Besonders fällt auf, dass keine Frau den Vorsitz eines Aufsichtsgremiums bei einer der untersuchten Sparkassen einnimmt.

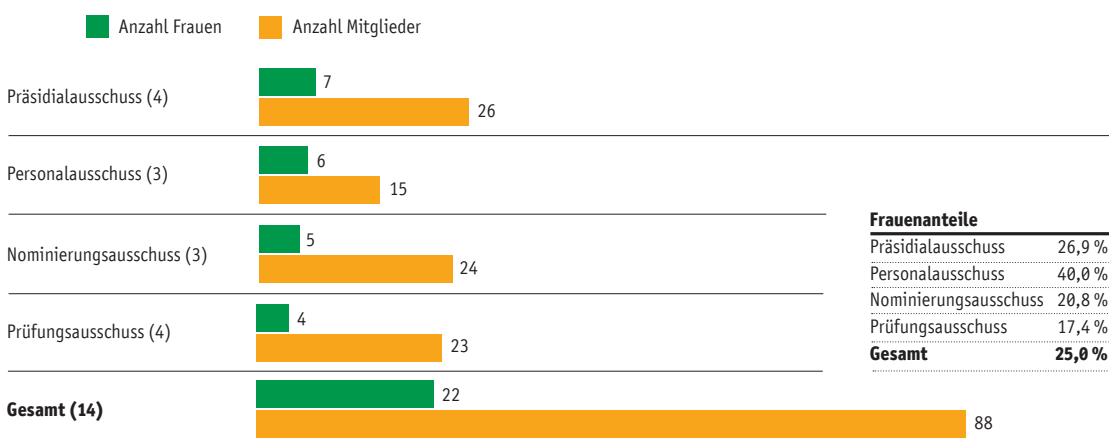
Die Unternehmen mit weiblichem Aufsichtsratsvorsitz sind im Gesamtranking unterschiedlich positioniert. So finden sich darunter etwa Landesbeteiligungen wie die hoch platzierte **Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH** (Position 8) sowie Unternehmen aus dem vorderen Drittel des Rankings wie das **Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH** (Position 31). Mit der **NRW.Global Business GmbH** (Position 77) und der **ZESAR GmbH** (Position 79) sind aber auch zwei Unternehmen mit einem Frauenanteil im unteren Drittel des Gesamtrankings vertreten. Im Durchschnitt schneiden die Unternehmen mit weiblichem Vorsitz in den Rankings allerdings nicht besser ab als die Gesamtheit der Unternehmen im Public WoB-Index NRW, das heißt, Frauen im Vorsitz führen nicht automatisch zu einem höheren Gesamtfrauenanteil.

## Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsgremien

Die Aufsichtsgremien tragen nicht nur unterschiedliche Namen, wie Verwaltungsrat, Aufsichtsrat, Beirat oder Kuratorium, sondern sie setzen sich auch unterschiedlich zusammen. Auch die Arbeitsweise der Aufsichtsgremien unterscheidet sich von Unternehmen zu Unternehmen erheblich. Einige Unternehmen richten Ausschüsse ein, um Aufgaben zu verteilen und klare Zuständigkeiten zuzuweisen. Die Entscheidungen der Ausschüsse können die Unternehmensentwicklung maßgeblich mitgestalten. Auch bei der Besetzung von Positionen im Top-Managementorgan und bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahlen der Aufsichtsgremien sind die Ausschüsse beteiligt. Sie haben Mitspracherechte und können eine Vorauswahl treffen. Somit sollte man den Einfluss der Ausschussarbeit nicht unterschätzen. Es ist essenziell, dass Frauen auch in den Ausschüssen möglichst paritätisch mitwirken und Einfluss nehmen, damit auch auf diesem Wege zu mehr gleichberechtigter Teilhabe auf Unternehmensebene beigetragen werden kann.

In den besonders bedeutenden Ausschüssen – Präsidial-, Personal-, Nominierungs- sowie Prüfungsausschuss – liegt der durchschnittliche Frauenanteil deutlich unter dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien insgesamt. Denn mit einem Gesamtanteil von 25 Prozent ist nur jedes vierte Mitglied in den wichtigsten, hier untersuchten Ausschüssen der nordrhein-westfälischen Aufsichtsgremien weiblich.

### 04 Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsgremien von 106 öffentlichen Unternehmen in NRW



In Klammern: Anzahl der Ausschüsse

04 PWoB-NRW © FidAR 2024

Aufgrund der evidenten Bedeutung der gleichberechtigten Teilhabe für die Unternehmen sind weitere Anstrengungen nötig, um den Gesamtfrauenanteil in den Aufsichtsgremien und den Ausschüssen weiter zu steigern. Auf den bisher erreichten Ergebnissen sollten sich die Unternehmen nicht ausruhen, denn von den angestrebten 40 Prozent, die das LGG vorschreibt, sind die Unternehmen noch weit entfernt. Auch die Transparenz der Unternehmen ist deutlich ausbaufähig. Lediglich vier der untersuchten 106 Unternehmen machen Angaben zum Präsidialausschuss und nur drei von den 106 Unternehmen veröffentlichen die Ausschusszusammensetzung für den Personal- oder Nominierungsausschuss oder machten hierzu Angaben in der Befragung. Acht Unternehmen gaben bei der Befragung an, dass keine Ausschüsse vorhanden seien, bzw. der Aufsichtsrat keine Ausschüsse gebildet hat. Somit konnten in Nordrhein-Westfalen für diese Studie insgesamt 14 Ausschüsse ermittelt werden. Um Aussagen über die Frauenanteile in den Ausschüssen öffentlicher Unternehmen treffen zu können, Vergleiche herzustellen und die Gesellschaft für die Gleichstellung der Geschlechter zu

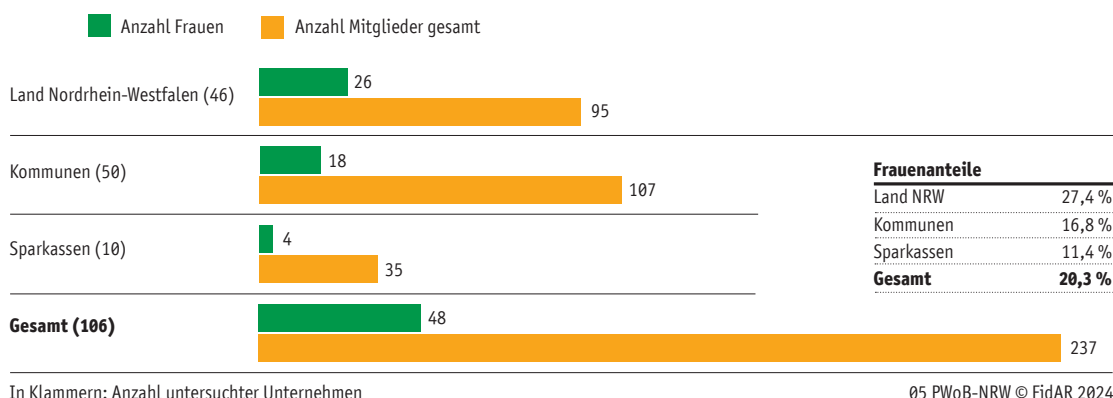


sensibilisieren, sind allerdings verfügbare Daten unabdingbar. Wenn Unternehmen ihre Zusammensetzungen nicht offenlegen, könnte dies auch an den niedrigen Frauenanteilen in den jeweiligen Unternehmen liegen. Hier müssten auch die Gesellschafter auf mehr Transparenz bestehen, um eine ausreichende Datengrundlage zu erhalten.

## Frauenanteil in den Top-Managementorganen

Das Top-Managementorgan repräsentiert die oberste Führungsebene der Unternehmen, etwa in Form der Geschäftsführung oder des Vorstands. Ihre Besetzung wirkt sich in der Regel erheblich auf die Art der Unternehmensführung und auf die Unternehmenskultur aus. Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern öffentlicher Unternehmen in den vergangenen Public WoB-Indizes zeigen deutlich, dass Frauen in der Geschäftsführung – insbesondere im Vorsitz – einen erheblichen Einfluss auf die jeweilige Unternehmenskultur haben können. So fördern Frauen im Top-Management Gleichberechtigung in der Regel nachhaltiger und setzen meist weniger auf autoritäre Führungsstrukturen. Es werden dadurch tendenziell häufiger Maßnahmen angestoßen, die ein gezieltes Empowerment weiblicher Nachwuchskräfte ermöglichen.

### 05 Frauenanteil in Top-Managementorganen von 106 öffentlichen Unternehmen in NRW



Insgesamt ist der Frauenanteil in den Top-Managementorganen immer noch zu gering – sowohl bei den bundesweiten öffentlichen Beteiligungen<sup>11</sup>, als auch bei den Unternehmen der Privatwirtschaft.<sup>12</sup> Nordrhein-Westfalen unterscheidet sich in diesem Punkt nicht von der generellen Entwicklung. 83 der hier untersuchten nordrhein-westfälischen Unternehmen haben keine Frau im Vorstand.

Überraschend gut schneiden in diesem Bereich die nordrhein-westfälischen Landesbeteiligungen ab, die einen Frauenanteil in den Top-Managementorganen von 27,4 Prozent aufweisen. Mit diesem Wert liegen die nordrhein-westfälischen Landesunternehmen sogar über dem Unternehmensdurchschnitt aus den Bundesländern im Public WoB-Index 2023 (23,6 %).<sup>13</sup> Außerdem liegen die Landesbeteiligungen gut zehn Prozentpunkte vor den kommunalen Unternehmen, in denen der durchschnittliche Frauenanteil nur 16,8 Prozent beträgt. Weit abgeschlagen sind die Sparkassen, die mit einem Frauenanteil von 11,4 Prozent in den Top-Managementorganen das Schlusslicht bilden. Bei den Werten im Beteiligungsbericht 2022, die auf einer anderen Grundgesamtheit basieren, ist dagegen eine Stagnation beim Frauenanteil in den Top-Managementorganen der Landesbeteiligungen

<sup>11</sup> Public Women-on-Board-Index 2023, S. 30.

<sup>12</sup> Women-on-Board-Index 185 2023, S. 5.

<sup>13</sup> Public Women-on-Board-Index 2023, S. 28.

festzustellen (2022: 23 %).<sup>14</sup> Hier hat die zuvor deutlich erkennbare dynamische Entwicklung des Frauenanteils (2016: 15 %) nachgelassen. Obschon die Landesbeteiligungen in der vorliegenden Studie einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aufweisen, ist die Entwicklung seitwärts und es bedarf weiterer Anstrengung, auch hier die geschlechtergerechte Teilhabe voranzutreiben.

## Übersicht der 19 Unternehmen mit einer Frau im Vorsitz des Top-Managementorgans<sup>15</sup>

Unternehmen	Gebietskörperschaft	Namen der weiblichen Vorstände
BEW – Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH	Nordrhein-Westfalen	Dr. Nicole Hagemann-Marré
Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt Rhein-Ruhr-Wupper	Kreis Mettmann	Dr. Martha Stappen
Deutsche Oper am Rhein Theatergemeinschaft Düsseldorf-Duisburg gGmbH	Duisburg	Alexandra Stampler-Brown
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH	Nordrhein-Westfalen	Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans
Düsseldorf Congress GmbH	Nordrhein-Westfalen	Maria Kofidou
Forschungszentrum Jülich GmbH	Nordrhein-Westfalen	Prof. Dr. Astrid Lambrecht
Grimme-Forschungskolleg gGmbH	Nordrhein-Westfalen	Dr. Frauke Gerlach
Grimme-Institut Gesellschaft für Medien, Bildung und Kultur mbH	Nordrhein-Westfalen	Dr. Frauke Gerlach
Kölner Verkehrs-Betriebe AG	Köln	Stefanie Haaks
Krankenhausbetriebsgesellschaft Bad Oeynhausen mbH	Nordrhein-Westfalen	Dr. Karin Overlack
Kultur Ruhr GmbH	Nordrhein-Westfalen	Barbara Frey, Dr. Vera Battis-Reese
Nordrhein-Westfälische Akademie für Internationale Politik gGmbH	Nordrhein-Westfalen	Dr. Maysoun Zein Al Din
Rheinbahn AG	Düsseldorf	Annette Grabbe
Rhein-Sieg Abfallwirtschaftsgesellschaft AöR	Rhein-Sieg-Kreis	Ludgera Decking
SBK Sozial-Betriebe-Köln gemeinnützige GmbH	Köln	Gabriele Patzke
Sparkasse Bottrop	Sparkassen	Bärbel Doberg
Städt. Seniorenheime Dortmund gGmbH	Dortmund	Elisabeth Disteldorf
Stadtwerke Bonn Verkehrs GmbH (SWBV)	Rhein-Sieg-Kreis	Anja Wenmakers
Verkehrsverbund Rhein-Ruhr AöR (VRR)	Kreis Mettmann	Gabriele Matz

Genau wie im Aufsichtsrat nimmt auch im Topmanagement-Organ der Vorsitz eine Schlüsselrolle ein und verfügt über weitreichende Entscheidungsbefugnis. Wirklich gleichberechtigte Führung würde bedeuten, dass gerade hier genauso viele Frauen vertreten wären wie Männer. Von den untersuchten 106 nordrhein-westfälischen Unternehmen und Sparkassen werden aber nur 19 Unternehmen von weiblichen Vorstandsvorsitzenden geführt, davon neun Landesbeteiligungen und neun kommunale Unternehmen. Bei den Sparkassen gibt es nur eine weibliche Vorsitzende. Damit fehlen für weibliche Führungskräfte in Nordrhein-Westfalen vor allem bei den Sparkassen entsprechend positive Vorbilder („Role-Models“) in den Führungsetagen. Aber der Handlungsbedarf besteht auf allen Ebenen. Da nur 19 von 106 Vorständen weiblich geführt werden, entspricht das einem Anteil von 17,9 Prozent. Damit ist nicht einmal in jedem fünften Vorstand der untersuchten 106 Unternehmen in Nordrhein-Westfalen eine Frau an der Spitze.

<sup>14</sup> Beteiligungsbericht des Landes NRW, <https://www.finanzenverwaltung.nrw.de/beteiligungsbericht-des-landes-nordrhein-westfalen>, (abgerufen am 29.2.2024), S. 13.

<sup>15</sup> Die Namen stammen aus den Antworten der befragten Unternehmen. Für die Unternehmen, die den Fragebogen nicht beantwortet haben, wurden die Namen der Vorsitzenden aus öffentlichen Quellen (Unternehmens-Homepage, Handelsregister, Bundesanzeiger) nachrecherchiert.

## Mindestbeteiligungsgebot

Innerhalb des Zweiten Führungspositionengesetzes (FüPoG II)<sup>16</sup> ist das seit August 2022 geltende Mindestbeteiligungsgebot eine wichtige Maßnahme zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe in den Top-Managementorganen. Die Regelung sieht vor, dass Vorstände von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die mehr als drei Mitglieder haben, mit mindestens einer Frau und einem Mann besetzt sein müssen. Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligungen des Bundes gelten aufgrund ihrer Vorbildfunktion unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung noch strengere Vorgaben: Hier greift das Mindestbeteiligungsgebot schon für Top-Managementorgane, die aus mehr als zwei Mitgliedern bestehen (bei Beteiligungen in Form einer AG, SE oder GmbH). Auf Landesebene gilt diese Regelung nur selten; die wenigsten Beteiligungen der Bundesländer erfüllen gleichzeitig die Kriterien einer Börsennotierung und einer paritätischen Mitbestimmung.

Die in dieser Studie untersuchten Sparkassen sind nicht vom Mindestbeteiligungsgebot betroffen. Bei den Beteiligungen des Landes gilt das Mindestbeteiligungsgebot für drei Unternehmen: Die **Kreditanstalt für Wiederaufbau**, die **Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft (DEG) mbH** und die **Forschungszentrum Jülich GmbH**, da diese Unternehmen auch unmittelbare Mehrheitsbeteiligungen des Bundes sind. Spezifische gesetzliche Regelungen wie ein Mindestbeteiligungsgebot auf Landesebene erscheinen daher sinnvoll, da die Landesbeteiligungen momentan von verpflichtenden gesetzlichen Regelungen für die Geschäftsführungsebene weitestgehend ausgenommen sind. Solch eine spezifische gesetzliche Regelung zum Mindestbeteiligungsgebot könnte in das Landesgleichstellungsgesetz aufgenommen werden und somit die Signalwirkung öffentlicher Unternehmen verstärken, sich für geschlechtergerechte Teilhabe einzusetzen.

Alle vom Mindestbeteiligungsgebot betroffenen Unternehmen halten, wie das Ranking zeigt, die damit einhergehende Regelung ein und haben mindestens eine Frau im Top-Managementorgan.

---

<sup>16</sup> Das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) wird unter „Rechtliche Grundlagen“ erklärt.

# 4. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 46 Landesbeteiligungen

## Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I – Landesbeteiligungen

### Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 46 Landesbeteiligungen

Position	Fachressort 0=unmittelbar beherrscht 1=mittelbar beherrscht	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
1	Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung (0)	NRW.URBAN Service GmbH	6	5	83,33
2	Staatskanzlei (0)	Grimme-Institut Gesellschaft für Medien, Bildung und Kultur mbH	11	9	81,82
3	Ministerium der Finanzen (1)	DEG Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH, Köln	15	9	60,00
4	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	ZENIT GmbH	9	5	55,56
5	Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	17	9	52,94
6	Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung (0)	Aufbaugemeinschaft Espelkamp GmbH	6	3	50,00
6	Staatskanzlei (0)	Film- und Medienstiftung NRW GmbH	10	5	50,00
6	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (0)	G.I.B. – Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung mbH	6	3	50,00
6	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	PRG Propylenpipeline Ruhr GmbH & Co. KG	2	1	50,00
10	Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	German Institute of Development and Sustainability (IDOS) - Deutsches Institut für Entwicklung und Nachhaltigkeit gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung	15	7	46,67
10	Staatskanzlei (1)	Grimme-Forschungskolleg gGmbH	15	7	46,67
12	Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	Forschungszentrum Jülich GmbH	11	5	45,45
13	Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung (0)	Entwicklungsgesellschaft Zollverein mbH – EGZ	20	9	45,00
14	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (0)	Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH (DAKKS)	9	4	44,44
14	Ministerium der Finanzen (0)	NRW.BANK	18	8	44,44
16	Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	Kultur Ruhr GmbH	16	7	43,75
17	Ministerium für Schule und Bildung (0)	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	7	3	42,86
17	Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	HIS Hochschul-Informationen-System eG	7	3	42,86
19	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	NRW.Energy4Climate GmbH	12	5	41,67
20	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (0)	Gollwitzer-Meier-Klinik GmbH	5	2	40,00
20	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (0)	Klinik am Rosengarten im Staatsbad Oeynhausen GmbH	5	2	40,00
20	Ministerium der Finanzen (0)	PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00

Position	Fachressort 0=unmittelbar beherrscht 1=mittelbar beherrscht	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
20	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH	10	4	40,00
24	Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (0)	Duisburger Hafen AG	13	5	38,46
25	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	Koelnmesse GmbH	21	8	38,10
25	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	Messe Düsseldorf GmbH	21	8	38,10
27	Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung (0)	d-NRW AöR Anstalt öffentlichen Rechts	11	4	36,36
28	Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (0)	DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	17	6	35,29
29	Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	BICC - Bonn International Centre for Conflict Studies gGmbH	6	2	33,33
29	Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (0)	Kompetenzzentrum Digitale Wasserwirtschaft gGmbH	6	2	33,33
29	Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	Neue Schauspiel GmbH	12	4	33,33
29	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (0)	START NRW GmbH	12	4	33,33
29	Ministerium der Finanzen (1)	Westdeutsche Lotterie GmbH & Co. OHG	6	2	33,33
34	Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (0)	BEW – Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH	10	3	30,00
35	Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH	7	2	28,57
35	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (0)	Krankenhausbetriebsgesellschaft Bad Oeynhausen mbH	7	2	28,57
37	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH	11	3	27,27
38	Ministerium der Finanzen (1)	Koelncongress GmbH	12	3	25,00
38	Ministerium der Finanzen (0)	Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)	36	9	25,00
40	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	NRW.Global Business GmbH	14	3	21,43
41	Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (0)	Flughafen Köln/Bonn GmbH	15	3	20,00
41	Staatskanzlei (0)	Nordrhein-Westfälische Akademie für Internationale Politik gGmbH	5	1	20,00
41	Ministerium der Finanzen (0)	ZESAR – Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00
44	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (1)	Düsseldorf Congress GmbH	16	3	18,75
45	Ministerium der Finanzen (0)	Portigon AG	7	1	14,29
46	Ministerium der Finanzen (0)	Erste Abwicklungsanstalt (EAA)	12	1	8,33
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 46 Landesbeteiligungen):</b>			<b>534</b>	<b>202</b>	<b>37,83</b>

Die Rankings werden nicht nur erstellt, um die Frauenanteile für die Öffentlichkeit transparent zu machen. Vielmehr sollen sie auch in den Unternehmen für mehr Transparenz sorgen und dazu beitragen, dass sich die Beschäftigten mit Geschlechtergerechtigkeit befassen, sich dafür einsetzen und Missstände ansprechen. Zudem lassen sich anhand der Rankings auch Rückschlüsse zwischen den Unternehmen ziehen. Diese Rückschlüsse können auch den Austausch zwischen diesen Unternehmen begünstigen und ermöglichen, dass erfolgreiche Maßnahmen zur Frauenförderung auch von weiteren Unternehmen übernommen werden.

Dieses Ranking stellt den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der 46 Landesbeteiligungen Nordrhein-Westfalens dar. Dabei wird deutlich, dass die Gesellschafter der Unternehmen nur im beschränkten Maße den 40-prozentigen Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Landesbeteiligungen umsetzen. So gibt es beispielsweise Landesbeteiligungen des Ministeriums für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie, die in den Top Ten der Frauenanteile landen ebenso wie Beteiligungen des gleichen Ministeriums auf den letzten Rängen. Trotzdem sind auf den ersten beiden Plätzen Landesbeteiligungen des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung und der Staatskanzlei vertreten. Dies sind die **NRW.URBAN Service GmbH** und dem dazugehörigen Frauenanteil von 83,33 Prozent sowie die **Grimme-Institut Gesellschaft für Medien, Bildung und Kultur mbh** mit 81,82 Prozent Frauen im Aufsichtsgremium. Auch das Ministerium der Finanzen hat mit der **DEG Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH**, Köln, eine **mittelbare Landesbeteiligung** mit einem Frauenanteil im Aufsichtsgremium von 60 Prozent.

Trotz dieser Unternehmen mit weit überdurchschnittlichen Frauenanteilen ist noch viel zu tun. Bei den Landesbeteiligungen sollte man erwarten, dass sie sich besonders für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen und ihre Unternehmen hinsichtlich der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben kontrollieren. Trotzdem erreichen zwölf Landesbeteiligungen in ihren Aufsichtsgremien nur Frauenanteile unterhalb der nach dem FÜPoG vorgegebenen 30-Prozent-Schwelle. Diese zwölf Landesbeteiligungen schneiden beim Frauenanteil im Aufsichtsgremium auch deutlich schlechter als der Gesamtschnitt der nordrhein-westfälischen Beteiligungen (37,8 Prozent) ab. Sehr niedrig ist die Bilanz der **Ersten Abwicklungsanstalt (EAA)**, die vom Ministerium der Finanzen beherrscht wird. Von den zwölf Sitzen im Aufsichtsgremium ist nur einer mit einer Frau besetzt. Dies entspricht einem einstelligen Frauenanteil von 8,33 Prozent. Die EAA ist zwar vom Geltungsbereich des LGG ausgeschlossen<sup>17</sup>, steht aber als Landesbeteiligung dennoch in der öffentlichen Aufmerksamkeit.

Somit wird deutlich, dass nicht alle Landesbeteiligungen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden. Insbesondere bei den Unternehmen mit Frauenanteilen in Aufsichtsgremien unterhalb der nach dem FÜPoG vorgegebenen 30 Prozent muss die Politik auf Verbesserungen hinwirken. Nur wenn die Unternehmen des Landes gemeinsam zeigen, dass die Gleichstellung der Geschlechter in allen Gremien gelebt wird, sind politische Vorgaben und Quoten weiter glaubwürdig. Dann könnten die Landesbeteiligungen auch Unternehmen der Privatwirtschaft, der Kommunen oder die Sparkassen dazu inspirieren, paritätische Gremien zu etablieren.

---

17 Vgl. § 2 Absatz 2 Satz 3 LGG.

# Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen II – Landesbeteiligungen

## Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 46 Landesbeteiligungen

Position 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 %	Public WoB-Index NRW in %
1 Staatskanzlei (0)	Grimme-Institut Gesellschaft für Medien, Bildung und Kultur mbH	11	9	81,82	1	1	100,00	90,91
2 Staatskanzlei (0)	Film- und Medienstiftung NRW GmbH	10	5	50,00	1	1	100,00	75,00
3 Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	German Institute of Development and Sustainability (IDOS) - Deutsches Institut für Entwicklung und Nachhaltigkeit gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung	15	7	46,67	1	1	100,00	73,33
4 Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	Kultur Ruhr GmbH	16	7	43,75	2	2	100,00	71,88
5 Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (0)	BEW – Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH	10	3	30,00	1	1	100,00	65,00
6 Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	NRW.Global Business GmbH	14	3	21,43	1	1	100,00	60,71
7 Staatskanzlei (0)	Nordrhein-Westfälische Akademie für Internationale Politik gGmbH	5	1	20,00	1	1	100,00	60,00
8 Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (1)	Düsseldorf Congress GmbH	16	3	18,75	1	1	100,00	59,38
9 Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	17	9	52,94	2	1	50,00	51,47
10 Staatskanzlei (1)	Grimme-Forschungskolleg gGmbH	15	7	46,67	2	1	50,00	48,33
11 Ministerium der Finanzen (0)	NRW.BANK	18	8	44,44	4	2	50,00	47,22
12 Ministerium der Finanzen (1)	DEG Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH, Köln	15	9	60,00	3	1	33,33	46,67
13 Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (0)	Gollwitzer-Meier-Klinik GmbH	5	2	40,00	2	1	50,00	45,00
14 Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung (0)	NRW.URBAN Service GmbH	6	5	83,33	2	0	0,00	41,67
15 Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung (0)	Aufbaugemeinschaft Espelkamp GmbH	6	3	50,00	3	1	33,33	41,67
15 Ministerium der Finanzen (1)	Westdeutsche Lotterie GmbH & Co. OHG	6	2	33,33	2	1	50,00	41,67
17 Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	Forschungszentrum Jülich GmbH	11	5	45,45	3	1	33,33	39,39
18 Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH	7	2	28,57	2	1	50,00	39,29
18 Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (0)	Krankenhausbetriebsgesellschaft Bad Oeynhausen mbH	7	2	28,57	2	1	50,00	39,29
20 Ministerium der Finanzen (1)	Koelncongress GmbH	12	3	25,00	2	1	50,00	37,50
20 Ministerium der Finanzen (0)	Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)	36	9	25,00	6	3	50,00	37,50
22 Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung (0)	d-NRW AöR Anstalt öffentlichen Rechts	11	4	36,36	3	1	33,33	34,85
23 Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	ZENIT GmbH	9	5	55,56	2	0	0,00	27,78
24 Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	Messe Düsseldorf GmbH	21	8	38,10	8	1	12,50	25,30
25 Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (0)	G.I.B. – Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung mbH	6	3	50,00	1	0	0,00	25,00
25 Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	PRG Propylenpipeline Ruhr GmbH & Co. KG	2	1	50,00	1	0	0,00	25,00

→ Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 46 Landesbeteiligungen in Nordrhein-Westfalen

Position 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 %	Public WoB-Index NRW in %	
27	Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung (0)	Entwicklungsgesellschaft Zollverein mbH – EGZ	20	9	45,00	2	0	0,00	22,50
28	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (0)	Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH (DAkKS)	9	4	44,44	1	0	0,00	22,22
29	Ministerium für Schule und Bildung (0)	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	7	3	42,86	2	0	0,00	21,43
29	Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	HIS Hochschul-Informationssystem eG	7	3	42,86	2	0	0,00	21,43
31	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	NRW.Energy4Climate GmbH	12	5	41,67	2	0	0,00	20,83
32	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (0)	Klinik am Rosengarten im Staatsbad Oeynhausen GmbH	5	2	40,00	1	0	0,00	20,00
32	Ministerium der Finanzen (0)	PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	2	0	0,00	20,00
32	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH	10	4	40,00	2	0	0,00	20,00
35	Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (0)	Duisburger Hafen AG	13	5	38,46	2	0	0,00	19,23
36	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	Koelnmesse GmbH	21	8	38,10	2	0	0,00	19,05
37	Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (0)	DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	17	6	35,29	2	0	0,00	17,65
38	Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	BICC – Bonn International Centre for Conflict Studies gGmbH	6	2	33,33	1	0	0,00	16,67
38	Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (0)	Kompetenzzentrum Digitale Wasserwirtschaft gGmbH	6	2	33,33	1	0	0,00	16,67
38	Ministerium für Kultur und Wissenschaft (0)	Neue Schauspiel GmbH	12	4	33,33	2	0	0,00	16,67
38	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (0)	START NRW GmbH	12	4	33,33	1	0	0,00	16,67
42	Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (0)	Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH	11	3	27,27	2	0	0,00	13,64
43	Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (0)	Flughafen Köln/Bonn GmbH	15	3	20,00	2	0	0,00	10,00
43	Ministerium der Finanzen (0)	ZESAR – Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	2	0	0,00	10,00
45	Ministerium der Finanzen (0)	Portigon AG	7	1	14,29	3	0	0,00	7,14
46	Ministerium der Finanzen (0)	Erste Abwicklungsanstalt (EAA)	12	1	8,33	2	0	0,00	4,17
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 46 Landesbeteiligungen):</b>			<b>534</b>	<b>202</b>	<b>37,83</b>	<b>95</b>	<b>26</b>	<b>27,37</b>	<b>32,60</b>



Das Ranking über den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der 46 Landesbeteiligungen vermittelte einen ersten Überblick über die Gleichstellung innerhalb der Landesunternehmen. Das oben abgebildete Ranking greift zusätzlich die Frauenanteile in den Top-Managementorganen auf. Somit kann die Gleichstellung in den zentralen Gremien und Managementorganen der Unternehmen auf einen Blick erfasst werden. Unternehmen, bei denen zuvor nur der Frauenanteil im Aufsichtsgremium berücksichtigt wurde, schneiden nun in der Gesamtwertung teilweise deutlich besser ab. Dies illustriert das **BEW - Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH**, das dem Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen unterstellt ist. Mit einem Frauenanteil von 30 Prozent im Aufsichtsrat war das BEW zuvor auf dem 34. Platz und damit im hinteren Mittelfeld. Mit dem Einbezug des Top-Managementorgans landet es aber in den Spitzenplätzen auf Platz fünf. Dieses Beispiel veranschaulicht eindrücklich, dass man immer alle Ebenen eines Unternehmens erfassen muss, um aussagekräftige Urteile zu fällen. Denn nur die Gesamtsicht legt offen, wie es um die Gleichstellung in den Unternehmen bestellt ist.

Die Zahlen des zweiten Rankings für die Aufsichtsgremien und das Top-Managementorgan bestätigen den Eindruck des ersten Rankings für die Aufsichtsräte der Landesbeteiligungen. Denn die Unternehmen, die beim Aufsichtsrat schon sehr gut oder sehr schlecht platziert waren, finden sich nun oft an vergleichbaren Stellen wieder. Auf Platz 1 landet das **Grimme-Institut** unter der Aufsicht der Staatskanzlei und das Schlusslicht bildet erneut die **EAA** des Finanzministeriums.

Beachtenswert ist, dass acht Landesbeteiligungen die Leitung der Unternehmen gänzlich in die Verantwortung von Frauen gelegt haben. Damit erzielen sie in den Top-Managementorganen Frauenanteile von 100 Prozent. Neun weitere Beteiligungen des Landes Nordrhein-Westfalen gestalten die Unternehmensführung paritätisch und kommen auf geschlechtergerechte Frauenanteile von 50 Prozent im Top-Management.

Das Ranking zeigt auch auf, wie weit die paritätische Besetzung von Top-Managementorganen erfolgt ist. Bei den Aufsichtsgremien waren es nur zwölf Unternehmen mit einem Frauenanteil unter 30 Prozent. Diese Zahl hat sich bei den Top-Management-positionen verdoppelt. Hier schaffen es 25 der 46 Landesbeteiligungen (54,3 %) nicht, einen Frauenanteil von 30 Prozent zu erreichen.

# 5. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der kommunalen Beteiligungen

Den Städten und Kreisen kommt eine große Bedeutung bei der Realisierung der gleichberechtigten Teilhabe in den Führungspositionen ihrer Beteiligungen zu. Denn die kommunalen Unternehmen – insbesondere die Gesellschaften der täglichen Grundversorgung, spielen in den Kommunen eine wichtige Rolle in der Daseinsfürsorge und stehen im öffentlichen Fokus. Die Rankings der in dieser Studie untersuchten kommunalen Beteiligungen zeigen, inwieweit die Unternehmen der einzelnen Kommunen, die teils auch direkt unter das Landesgleichstellungsgesetz fallen, die gleichberechtigte Teilhabe umsetzen. Zur detaillierten Untersuchung wurden Einzelrankings für die kommunalen Unternehmen je Stadt bzw. Kreis gebildet. Dieser Ansatz ermöglicht eine genaue Betrachtung der Geschlechtergerechtigkeit im Aufsichtsgremium und liefert den aktuellen Stand der Geschlechterparität in diesen Unternehmen.

## Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I – Kommunen Rankings der kommunalen Beteiligungen je Stadt und Kreis

### Dortmund: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position Hauptanteilsigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
1 Dortmund	Städt. Seniorenheime Dortmund gGmbH	12	8	66,67
2 Dortmund	Klinikum Dortmund gGmbH	20	12	60,00
14 Dortmund	Gelsenwasser AG	12	4	33,33
34 Dortmund	EDG Entsorgung Dortmund GmbH	18	3	16,67
40 Dortmund	STEAG GmbH	20	3	15,00
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 5 kommunalen Beteiligungen):</b>		<b>82</b>	<b>30</b>	<b>36,59</b>

## Duisburg: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
14	Duisburg	oceo MULTISERVICES GmbH	15	5	33,33
21	Duisburg	Deutsche Oper am Rhein Theatergemeinschaft Düsseldorf-Duisburg GmbH	23	7	30,43
22	Duisburg	Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH	20	6	30,00
24	Duisburg	Wirtschaftsbetriebe Duisburg AöR	12	3	25,00
48	Duisburg	Duisburger Verkehrsgesellschaft AG	15	1	6,67
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 5 kommunalen Beteiligungen):</b>			<b>85</b>	<b>22</b>	<b>25,88</b>

## Düsseldorf: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
3	Düsseldorf	Werkstadt für angepasste Arbeit GmbH	9	5	55,56
9	Düsseldorf	Stadtwerke Düsseldorf AG	20	9	45,00
14	Düsseldorf	Netzgesellschaft Düsseldorf	6	2	33,33
18	Düsseldorf	Flughafen Düsseldorf GmbH	19	6	31,58
19	Düsseldorf	Rheinbahn AG	16	5	31,25
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 5 kommunalen Beteiligungen):</b>			<b>70</b>	<b>27</b>	<b>38,57</b>

## Essen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
14	Essen	RGE Servicegesellschaft Essen mbH	15	5	33,33
31	Essen	Ruhrbahn GmbH	20	4	20,00
39	Essen	GSE gGmbH	13	2	15,38
41	Essen	Stadtwerke Essen AG	15	2	13,33
45	Essen	Entsorgungsbetriebe Essen GmbH	17	2	11,76
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 5 kommunalen Beteiligungen):</b>			<b>80</b>	<b>15</b>	<b>18,75</b>

## Köln: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
4	Köln	Kliniken der Stadt Köln gGmbH	12	6	50,00
4	Köln	SBK Sozial-Betriebe-Köln gemeinnützige GmbH	12	6	50,00
7	Köln	AWB Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH	15	7	46,67
24	Köln	Stadtwerke Köln GmbH	20	5	25,00
31	Köln	Kölner Verkehrs-Betriebe AG	20	4	20,00
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 5 kommunalen Beteiligungen):</b>			<b>79</b>	<b>28</b>	<b>35,44</b>

### Kreis Mettmann: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
11	Kreis Mettmann	WFB Werkstätten des Kreises Mettmann GmbH	15	6	40,00
13	Kreis Mettmann	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt Rhein-Ruhr-Wupper	17	6	35,29
27	Kreis Mettmann	Regiobahn Fahrbetriebsgesellschaft mbH	9	2	22,22
30	Kreis Mettmann	KRZN - Kommunales Rechenzentrum Niederrhein	24	5	20,83
46	Kreis Mettmann	Verkehrsverbund Rhein-Ruhr AöR (VRR)	43	5	11,63
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 5 kommunalen Beteiligungen):</b>			<b>108</b>	<b>24</b>	<b>22,22</b>

### Kreis Recklinghausen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
11	Kreis Recklinghausen	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt Münsterland-Emscher-Lippe	10	4	40,00
27	Kreis Recklinghausen	WiN Emscher-Lippe Gesellschaft zur Strukturverbesserung mbH	9	2	22,22
34	Kreis Recklinghausen	newPark Planungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH	6	1	16,67
41	Kreis Recklinghausen	Vestische Straßenbahnen GmbH	15	2	13,33
49	Kreis Recklinghausen	<b>RWW Rheinisch-Westfälische Wasserwerksgesellschaft mbH</b>	10	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 5 kommunalen Beteiligungen):</b>			<b>50</b>	<b>9</b>	<b>18,00</b>

### Rhein-Erft-Kreis: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
8	Rhein-Erft-Kreis	Gasversorgungsgesellschaft mbH Rhein-Erft (GVG)	13	6	46,15
23	Rhein-Erft-Kreis	Häfen und Güterverkehr Köln AG (HGK)	15	4	26,67
27	Rhein-Erft-Kreis	RheinCargo GmbH & Co. KG	18	4	22,22
34	Rhein-Erft-Kreis	Regionalverkehr Köln GmbH (RVK)	12	2	16,67
43	Rhein-Erft-Kreis	Rhein-Erft-Verkehrsgesellschaft mbH (REVG)	8	1	12,50
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 5 kommunalen Beteiligungen):</b>			<b>66</b>	<b>17</b>	<b>25,76</b>

### Rhein-Sieg-Kreis: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
4	Rhein-Sieg-Kreis	Stadtwerke Bonn Verkehrs GmbH (SWBV)	6	3	50,00
31	Rhein-Sieg-Kreis	Energie- und Wasserversorgung Bonn/Rhein-Sieg GmbH	15	3	20,00
34	Rhein-Sieg-Kreis	Rhein-Sieg-Verkehrsgesellschaft mbH	12	2	16,67
44	Rhein-Sieg-Kreis	Verkehrsverbund Rhein-Sieg GmbH	25	3	12,00
47	Rhein-Sieg-Kreis	Rhein-Sieg Abfallwirtschaftsgesellschaft AöR	13	1	7,69
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 5 kommunalen Beteiligungen):</b>			<b>71</b>	<b>12</b>	<b>16,90</b>

## StädteRegion Aachen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position	Hauptanteilsseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
10	StädteRegion Aachen	Aachener Straßenbahn und Energieversorgungs-AG - ASEAG	12	5	41,67
19	StädteRegion Aachen	Rhein-Maas Klinikum GmbH	16	5	31,25
26	StädteRegion Aachen	Enwor GmbH	22	5	22,73
34	StädteRegion Aachen	Regionetz GmbH	6	1	16,67
49	StädteRegion Aachen	<b>regio iT gesellschaft für informationstechnologie mbh</b>	15	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 5 kommunalen Beteiligungen):</b>			<b>71</b>	<b>16</b>	<b>22,54</b>

Die Einzelrankings verdeutlichen die Unterschiede hinsichtlich der Geschlechterparität der kommunalen Beteiligungen. Bei den Städten beträgt die Spannweite zwischen den Frauenanteilen in den Aufsichtsgremien der kommunalen Beteiligungen fast zwanzig Prozentpunkte. Den höchsten Frauenanteil erzielen die Beteiligungen der Stadt Düsseldorf. Sie kommen auf einen durchschnittlichen Frauenanteil von 38,6 Prozent in den Aufsichtsgremien. Doch auch die kommunalen Beteiligungen der Stadt Dortmund sind mit einem Frauenanteil von 36,6 Prozent in den Aufsichtsgremien ähnlich aufgestellt. Deutlich geringere Frauenanteile verzeichnen die Beteiligungen der Stadt Essen, die mit einem Durchschnittswert von 18,8 Prozent als einzige Stadt nicht die 20-Prozentschwelle erreichen.

Auch die Beteiligungen der Kreise zeigen eine große Varianz bei der geschlechtergerechten Besetzung der Aufsichtsgremien. Im Vergleich zu den Städten fällt die Spannweite mit 8,8 Prozentpunkten zwar geringer aus, doch die Frauenanteile der kommunalen Beteiligungen in den Kreisen Nordrhein-Westfalens sind deutlich niedriger als die der Städte. Den durchschnittlich höchsten Frauenanteil in den Aufsichtsgremien weisen mit 25,8 Prozent die Beteiligungen des Rhein-Erft-Kreises auf, wohingegen die Beteiligungen im Rhein-Sieg-Kreis mit 16,9 Prozent bei den Kreisen auf die niedrigsten Frauenanteile kommen.

Allerdings lassen sich hier nur die durchschnittlichen Frauenanteile der ausgewählten kommunalen Beteiligungsführungen vergleichen. Die durchschnittlichen Frauenanteile je Stadt und Kreis werden auch von der Zusammensetzung der jeweils untersuchten fünf Unternehmen beeinflusst, so dass Städte mit sehr hohen Frauenanteilen in einem Beteiligungsunternehmen geringere Werte in einem anderen gegebenenfalls ausgleichen können.

## 6. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 10 Sparkassen

Die Sparkassen stehen als öffentlich-rechtliche Anstalten unter Trägerschaft der Städte und Gemeinden besonders in der Verantwortung, die gleichberechtigte Teilhabe in ihren Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen zu steigern. Dabei ist zu beachten, dass die Städte und Gemeinden als Träger nicht nur über die Ziele und Satzung der Institute entscheiden, sondern auch über die Bestellung der Verwaltungsratsmitglieder. So kann von öffentlicher Seite Druck ausgeübt werden, auch wenn die Sparkassen nicht in den Geltungsbereich der FüPo-Gesetze fallen.

„Die Sparkassen sehen insbesondere in leistungsbereiten und -starken Frauen einen wesentlichen Erfolgsfaktor für die Zukunft. Durch entsprechende Personalgewinnung, Ausbildung und Fortbildung sollen spätestens bis 2035 gruppenweit mindestens 30 Prozent der obersten Managementebene aus Frauen bestehen“, erklärte der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV) im Dezember 2023.<sup>18</sup> Dies ist die Reaktion auf den seit Jahren extrem langsamen Anstieg des Frauenanteils in den Führungsgremien und vor allem an deren Spitze. Entsprechend schneiden auch die Sparkassen in Nordrhein-Westfalen beim Thema Frauen in Aufsicht und Führung insgesamt schlecht ab.

### Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen I – Sparkassen

#### Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 10 Sparkassen

Position	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
1 Sparkassen	Sparkasse Bottrop	12	6	50,00
2 Sparkassen	Sparkasse Dortmund	18	7	38,89
3 Sparkassen	Sparkasse Aachen	17	6	35,29
4 Sparkassen	Sparkasse Bielefeld	15	5	33,33
5 Sparkassen	Sparkasse Wuppertal	16	4	25,00
6 Sparkassen	Kreissparkasse Köln	47	11	23,40
7 Sparkassen	Sparkasse Duisburg	18	4	22,22
7 Sparkassen	Sparkasse UnnaKamen	18	4	22,22
9 Sparkassen	Sparkasse Münsterland Ost	15	2	13,33
10 Sparkassen	Kreissparkasse Euskirchen	29	2	6,90
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Sparkassen):</b>		<b>205</b>	<b>51</b>	<b>24,88</b>

<sup>18</sup> Vgl. Handelsblatt, 4. Dezember 2023, NR. 234.



Im Vergleich zu den Landesbeteiligungen in Nordrhein-Westfalen fällt auf, dass bei der repräsentativen Stichprobe der zehn ausgewählten Sparkassen der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nur einen Durchschnitt von 24,9 Prozent erreicht, wohingegen die Landesbeteiligungen auf einen Frauenanteil von 37,8 Prozent kommen. Aber es gibt auch positive Beispiele: Angeführt wird das Ranking von der **Sparkasse Bottrop**, die mit einem Frauenanteil von 50 Prozent im Aufsichtsgremium Parität erreicht hat. Auch die **Sparkassen Dortmund, Aachen** und **Bielefeld** liegen bei den Frauenanteilen oberhalb der 30-Prozent-Schwelle.

Doch zwei Drittel der Sparkassen erreichen nur Frauenanteile unterhalb dieser Marke. Einen besonders niedrigen Wert erzielt die **Kreissparkasse Euskirchen**. Mit einem einstelligen Frauenanteil von 6,9 Prozent im Aufsichtsgremium bildet sie das Schlusslicht des Rankings. Das Institut hat auch insgesamt in dieser Studie den niedrigsten Frauenanteil im Aufsichtsgremium.

Der Vergleich zwischen den Sparkassen und den Landesbeteiligungen legt nahe, dass die Landesbeteiligungen weit stärker auf eine geschlechtergerechte Besetzung der Kontrollgremien achten. Dies könnte darin begründet sein, dass sie direkt von den Ministerien beaufsichtigt werden. Die Sparkassen haben dagegen heterogene Gesellschafterstrukturen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen, die derzeit noch weniger dem öffentlichen Druck ausgesetzt sind. Der bisher eher geringe öffentliche Druck trägt auch dazu bei, dass bisherige Strukturen beibehalten werden und Veränderungen, wie der Weg zu einer geschlechtergerechten Besetzung von Führungspositionen, länger brauchen.

## Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen II – Sparkassen

### Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 10 Sparkassen

Position	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 %	Public WoB-Index NRW in %
1	Sparkassen Sparkasse Bottrop	12	6	50,00	2	1	50,00	50,00
2	Sparkassen Sparkasse Bielefeld	15	5	33,33	3	1	33,33	33,33
3	Sparkassen Kreissparkasse Köln	47	11	23,40	6	1	16,67	20,04
4	Sparkassen Sparkasse Dortmund	18	7	38,89	3	0	0,00	19,44
5	Sparkassen Sparkasse Münsterland Ost	15	2	13,33	4	1	25,00	19,17
6	Sparkassen Sparkasse Aachen	17	6	35,29	5	0	0,00	17,65
7	Sparkassen Sparkasse Wuppertal	16	4	25,00	3	0	0,00	12,50
8	Sparkassen Sparkasse Duisburg	18	4	22,22	3	0	0,00	11,11
8	Sparkassen Sparkasse Unna/Kamen	18	4	22,22	3	0	0,00	11,11
10	Sparkassen Kreissparkasse Euskirchen	29	2	6,90	3	0	0,00	3,45
<b>Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Sparkassen):</b>		<b>205</b>	<b>51</b>	<b>24,88</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>11,43</b>	<b>18,15</b>

Analog zu den Landesbeteiligungen wurden auch die Frauenanteile in der obersten Leitungsebene bei den Sparkassen in ein zweites Ranking aufgenommen. Hier gibt es im Vergleich zum Ranking der Aufsichtsgremien keine wesentlichen Abweichungen bei der Platzierung. Das Ranking wird auch hier von der **Sparkasse Bottrop** angeführt, die **Kreissparkasse Euskirchen** bildet das Schlusslicht.

Die Frauenanteile sind erneut deutlich geringer als bei den Landesbeteiligungen. Mit der **Sparkasse Bottrop** erreicht nur eine Sparkasse im Top-Managementorgan einen Frauenanteil von 50 Prozent. Nur eine zweite Sparkasse, die **Sparkasse Bielefeld**, erzielt mit einem Frauenanteil von 33,3 Prozent eine Platzierung über der 30-Prozent-Marke. Alle anderen Sparkassen dieser Studie erreichen im Top-Managementorgan nur Frauenanteile von 20 Prozent oder sogar darunterliegend.

## 7. Zielgrößen für den Frauenanteil der 106 nordrhein-westfälischen Unternehmen

Neben der gesetzlichen Geschlechterquote für die Aufsichtsräte gibt es weitere Maßnahmen, um die gleichberechtigte Teilhabe in den Unternehmen zu erhöhen. So wurde mit der Verpflichtung zur Festlegung von individuellen Zielgrößen ein Instrument eingeführt, das seit dem Inkrafttreten des FÜPoG im Jahr 2015 börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsräten, Vorständen und den zwei darunter befindlichen Managementebenen festzulegen und zu veröffentlichen. Die hiervon tangierten Unternehmen sollen die erhobenen Zielgrößen in der Erklärung zur Unternehmensführung oder im Geschäftsbericht offenlegen. Mit dem FÜPoG II kamen die Begründungspflicht für die Zielgröße Null sowie verschärfte Sanktionen bei Verstoß gegen die Regelung hinzu. Dennoch wurde das Nichterreichen eigener Zielgrößen bisher nicht sanktioniert. Auch die Zielgröße Null wird von den Unternehmen häufig als vermeintliches Ziel angegeben und bei Beibehaltung eines frauenfreien Gremiums als „erreicht“ bezeichnet. Zielgröße Null wird zwar mittlerweile seltener festgelegt, ist aber dennoch – auch in Nordrhein-Westfalen – weiter vorhanden.

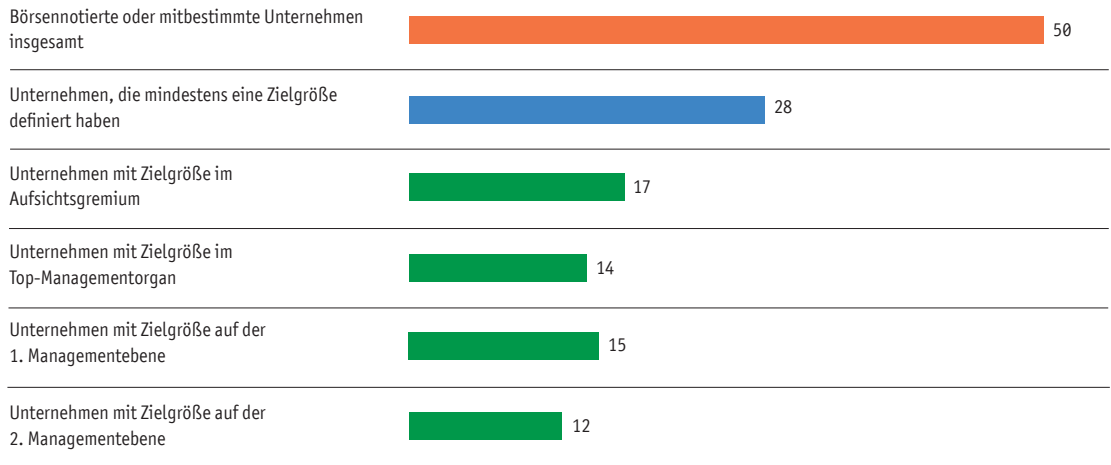
Insgesamt 50 (47,2 %) der hier untersuchten 106 nordrhein-westfälischen Unternehmen sind börsennotiert oder mitbestimmt und unterliegen damit der Pflicht, Zielgrößen zu veröffentlichen. Von diesen 50 Unternehmen haben 28 und damit 56 Prozent mindestens eine Zielgröße definiert. Für das Aufsichtsgremium liegen Angaben von 17 (34,0 %) Unternehmen vor. Für das Top-Managementorgan haben 14 (28 %) Unternehmen Angaben zu Zielgrößen gemacht, für die erste Managementebene veröffentlichten 15 (30 %) und für die zweite Managementebene zwölf (24 %) Unternehmen eine Zielgröße. Diese Zahlen, insbesondere zu der ersten und zweiten Managementebene, sind jedoch nur bedingt aussagekräftig. Es liegen für die beiden Managementebenen zwar Angaben darüber vor, ob Zielgrößen festgelegt wurden. Aber nicht in allen Fällen wurden auch Angaben über den Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung gemacht, so dass sich anhand dieser Zahlen keine Aussagen über die Ambitionen der Unternehmen treffen lassen. Auch die Überprüfung, ob die festgelegten Zielgrößen über oder unter dem aktuellen Frauenanteil liegen, ist durch die fehlenden Angaben nicht möglich.

Diese fehlende Transparenz wurde auch für die im Public Women-on-Board-Index 2023 vertretenen bundesweiten Unternehmen konstatiert.<sup>19</sup> Wenn Unternehmen nicht durch das Handelsgesetzbuch zur Veröffentlichung eines Lageberichtes verpflichtet sind oder bislang keine aktuellen Geschäftsberichte veröffentlicht haben, ist die Studie auf die freiwilligen Rückmeldungen mit den Angaben der Unternehmen angewiesen, um deren Zielgrößen erfassen zu können.

---

<sup>19</sup> Public Women-on-Board-Index 2023, S. 59ff.

## 06 Anzahl der 106 untersuchten öffentlichen nordrhein-westfälischen Unternehmen, die konkrete Zielgrößen benannt haben



06 PWoB-NRW © FidAR 2024

## Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium der 50 zielgrößenpflichtigen öffentlichen nordrhein-westfälischen Unternehmen<sup>20</sup>

Mit 17 (34 %) hat nur ein Drittel der hier untersuchten 50 öffentlichen nordrhein-westfälischen Unternehmen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen, Zielgrößen für das Aufsichtsgremium festgelegt. Um in Erfahrung zu bringen, ob das Unternehmen einen Zuwachs oder einen theoretischen Rückgang geplant hat, ist die festgelegte Zielgröße mit dem Frauenanteil im Gremium zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung zu vergleichen.

<sup>20</sup> In den Grafiken ist verzeichnet, bei welcher Anzahl von Unternehmen der „Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt“ ist. Um einen Schluss darüber zu ermöglichen, wie viele Unternehmen einen Zuwachs oder einen Rückgang im Frauenanteil geplant haben, ist sowohl die geplante Zielgröße als auch der konkrete Stand des Frauenanteils zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung notwendig. Der Zeitpunkt, zu dem die Zielgröße festgelegt worden ist, kann dabei je nach Unternehmen bis zu fünf Jahre zurückliegen. Wir sind bei der Erhebung darauf angewiesen, dass die Unternehmen sowohl ihre Zielgrößen mitteilen oder öffentlich verfügbar machen, als auch, dass sie uns den Zeitpunkt, an dem die Zielgröße festgelegt worden ist bzw. welcher Frauenanteil zu dem Zeitpunkt existierte, mitteilen oder veröffentlichen. Im Beispiel der Aufsichtsgremien haben zwar 17 Unternehmen eine Zielgröße mitgeteilt oder öffentlich verfügbar gemacht, aber fünf davon haben nicht mitgeteilt bzw. öffentlich verfügbar gemacht, wann diese Zielgröße festgelegt worden ist oder welcher Frauenanteil zu dem Zeitpunkt bestand. Insofern ist lediglich für die zwölf Unternehmen mit vollständigen Angaben ein Schluss über Zuwachs bzw. Rückgang möglich.

### 07 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium der 50 zielgrößenpflichtigen Unternehmen

Landes- und kommunale Beteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	50
Keine Angabe zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar	33
Zielgröße definiert	17
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %	0
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt	12
Zielgröße Zuwachs geplant	10
... davon Zielgröße Zuwachs 0-9 Prozentpunkte	4
... davon Zielgröße Zuwachs 10-19 Prozentpunkte	1
... davon Zielgröße Zuwachs 20-29 Prozentpunkte	3
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	2
Zielgröße Rückgang geplant	2
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent	0

07 PWoB-NRW © FidAR 2024

Zehn Unternehmen planen eine Erhöhung des Frauenanteils. Bei vier von zehn dieser Unternehmen fällt der geplante Zuwachs jedoch verhalten aus, da der aktuelle Frauenanteil nur um weniger als zehn Prozentpunkte gesteigert werden soll. Vier Unternehmen haben eine Zielgröße festgelegt, die zwischen zehn bis 30 Prozentpunkte mehr Frauen im Aufsichtsgremium vorsieht. Zwei Unternehmen haben eine Zielgröße mit mehr als 30 Prozentpunkten Zuwachs. Jedoch planen zwei weitere Unternehmen einen geringeren Frauenanteil als der bisher erreichte Wert.

## Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 50 zielgrößenpflichtigen öffentlichen nordrhein-westfälischen Unternehmen

14 (28 %) der 50 zielgrößenpflichtigen Unternehmen legen Angaben zu Zielgrößen für das Top-Managementorgan fest. Nur von der Hälfte dieser Unternehmen ist der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt.

### 08 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 50 zielgrößenpflichtigen Unternehmen

Landes- und kommunale Beteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	50
Keine Angabe zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar	36
Zielgröße definiert	14
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %	2
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt	7
Zielgröße Zuwachs geplant	7
... davon Zielgröße Zuwachs 0-9 Prozentpunkte	2
... davon Zielgröße Zuwachs 10-19 Prozentpunkte	2
... davon Zielgröße Zuwachs 20-29 Prozentpunkte	1
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	2
Zielgröße Rückgang geplant	0
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent	0

08 PWoB-NRW © FidAR 2024

Insgesamt sind die Unternehmen wenig ambitioniert. Sieben Unternehmen planen zwar mit einer Zielgröße, die einen Zuwachs des Frauenanteils im Top-Managementorgan vorsieht. Doch nur drei Unternehmen geben einen angestrebten Zuwachs von über 20 Prozentpunkten an. Zwei Unternehmen planen eine Erhöhung von bis zu zehn Prozentpunkten, zwei Unternehmen veranschlagen bis zu 20 Prozentpunkte mehr. Zielgrößen, die unter dem derzeitigen Frauenanteil im Top-Managementorgan liegen, wurden von keinem der Unternehmen mit Zielgröße angegeben. Zwei Unternehmen planen mit der begründungspflichtigen Zielgröße Null. In den Recherchen für diese Studie konnten allerdings keine Begründungen für die Zielgröße Null in den öffentlich zugänglichen Dokumenten gefunden werden.

## Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. und 2. Managementebene der 50 zielgrößenpflichtigen nordrhein-westfälischen öffentlichen Unternehmen

15 (30 %) der hier erfassten 50 öffentlichen Unternehmen haben für die erste Managementebene unterhalb des Top-Managementorgans Zielgrößen angegeben. Da jedoch nur für zehn Unternehmen auf der ersten Managementebene der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt ist, können nur für diese Unternehmen Aussagen darüber getroffen werden, ob die geplanten Zielgrößen einen Zuwachs gegenüber dem aktuellen Stand bedeuten oder ob sie darunter liegen.

### 09 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. Managementebene der 50 zielgrößenpflichtigen Unternehmen

Landes- und kommunale Beteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	50
Keine Angabe zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar	35
Zielgröße definiert	15
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %	1
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt	10
Zielgröße Zuwachs geplant	9
... davon Zielgröße Zuwachs 0-9 Prozentpunkte	4
... davon Zielgröße Zuwachs 10-19 Prozentpunkte	4
... davon Zielgröße Zuwachs 20-29 Prozentpunkte	1
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	0
Zielgröße Rückgang geplant	1
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent	0

09 PWoB-NRW © FidAR 2024

Für die erste Managementebene streben neun der zehn Unternehmen einen Zuwachs des Frauenanteils an. Acht von diesen Unternehmen rechnen mit einem Zuwachs von bis zu 20 Prozentpunkten; ein Unternehmen plant mit einem Zuwachs von bis zu 30 Prozentpunkten. Ein Unternehmen hat derzeit keine Frau auf der ersten Managementebene und plant mit Zielgröße Null. Ein weiteres Unternehmen sieht einen Rückgang des Frauenanteils vor.

## 10 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 2. Managementebene der 50 zielgrößenpflichtigen Unternehmen

Landes- und kommunale Beteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	50
Keine Angabe zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar	38
Zielgröße definiert	12
Status quo = 0 % und Zielgröße = 0 %	0
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt	8
Zielgröße Zuwachs geplant	6
... davon Zielgröße Zuwachs 0-9 Prozentpunkte	6
... davon Zielgröße Zuwachs 10-19 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs 20-29 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	0
Zielgröße Rückgang geplant	2
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent	0

10 PWoB-NRW © FidAR 2024

Für die zweite Managementebene haben nur zwölf der 50 Unternehmen Zielgrößen definiert (24 %). Lediglich von acht Unternehmen ist der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt. Sechs dieser acht Unternehmen planen mit einem Zuwachs des Frauenanteils, wobei bei allen sechs Unternehmen der Zuwachs mit unter zehn Prozentpunkten wenig ambitioniert ausfällt. Weitere zwei Unternehmen geben eine Zielgröße an, nach der der Frauenanteil reduziert werden würde.

Insgesamt ergibt sich ein zweifaches Problem, das sich auch schon bei anderen Studien gezeigt hat<sup>21</sup>: Einerseits ist für viele nordrhein-westfälische Unternehmen der Frauenanteil auf diesen beiden Ebenen nicht feststellbar, denn sie veröffentlichen keine Daten dazu. Teilweise geben die Unternehmen in der Befragung auch an, dass sie selbst nicht über die entsprechenden Daten verfügen. Andererseits werden – insbesondere für die beiden Führungsebenen unterhalb des Top-Managementorgans – wenig ambitionierte Zielgrößen festgelegt. Das große Potenzial der Entwicklung dieser Ebenen für die Rekrutierung von Frauen für die Geschäftsführung und die Aufsichtsräte wird von vielen nordrhein-westfälischen Unternehmen offensichtlich noch nicht ausreichend genutzt. Ähnliche Erkenntnisse sind auch in der von FidAR durchgeführten Bedarfsanalyse für Instrumente zur Frauenförderung in öffentlichen Unternehmen festgestellt worden.<sup>22</sup> Auch wenn Nordrhein-Westfalen beim Frauenanteil im Top-Managementorgan gut abschneidet, ist das Ergebnis für die darunterliegenden Führungsebenen nicht befriedigend. Die fehlende Transparenz erschwert aussagekräftige Vergleiche und Rückschlüsse über alle Unternehmen. Zudem scheint es so, als würden die Unternehmen bei der Benennung von Zielgrößen nur geringe Zuwächse planen. Hier könnten die öffentlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen schneller auf den bundesweiten Durchschnitt aufholen, indem sie sich ambitionierte Ziele setzen. Nachdenklich stimmt, dass insgesamt nur wenig befragte Unternehmen überhaupt Angaben zu den Zielgrößen machen.

<sup>21</sup> Vgl. Women-on-Board-Index Niedersachsen 2023.

<sup>22</sup> Vgl. Bedarfsanalyse 2023, diese wurde von FidAR im Rahmen des Projektes „Bedarfsermittlung von Instrumenten zur Förderung gleichberechtigter Führung in öffentlichen Unternehmen“ veröffentlicht. Abrufbar unter <https://wob-index.de/bedarfsanalyse/>.



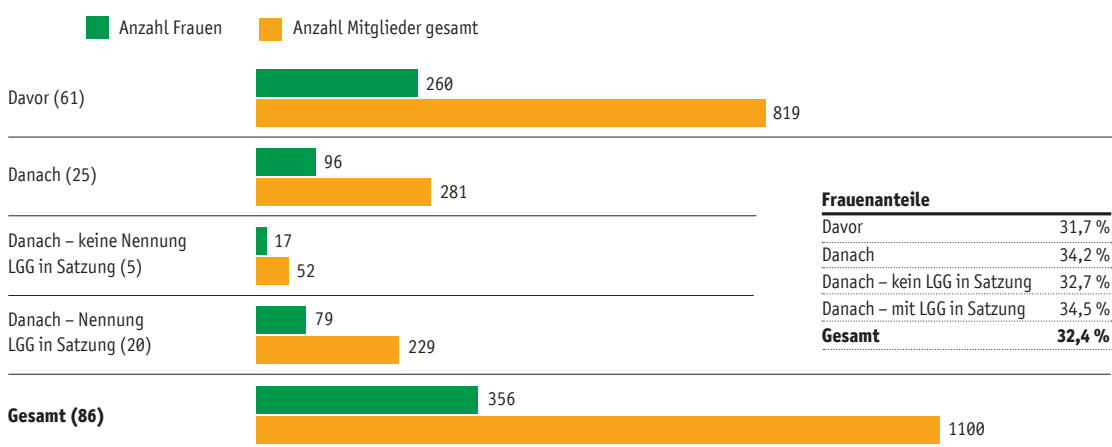
## 8. Landesgleichstellungsgesetz

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) ist am 9. November 1999 in Kraft getreten. Zuletzt wurde es am 1. Februar 2022 geändert. Das LGG zielt darauf ab, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sorgen. Als Maßnahme zur Frauenförderung enthält das Gesetz unter anderem die Pflicht zur Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen.

Wie oben dargelegt beinhaltet das LGG in Bezug auf die Beteiligungen eine abgestufte Geltung: Es unterscheidet zum einen zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Unternehmen, zum anderen nach dem Zeitpunkt der Gründung. Für öffentlich-rechtliche Unternehmen gilt das LGG unmittelbar. Für Unternehmen in privatrechtlicher Rechtsform gilt folgendes: Bei Unternehmensgründungen, die nach dem Inkrafttreten des LGG am 20. November 1999 liegen, trifft die Vertreterinnen und Vertreter der öffentlichen Hand die Pflicht, dafür zu sorgen, dass die entsprechende Geltung des LGG in der Satzung verankert wird. In Unternehmen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes bereits bestanden, ist eine Hinwirkungspflicht der Vertreterinnen und Vertreter des Landes oder der Gemeinde betreffend der Ziele des LGG vorgesehen.

Im Rahmen dieser Studie trifft letztere Variante auf 61 (57,5 %) der 106 untersuchten Unternehmen zu. Denn nur 25 Unternehmen (23,6 %) wurden nach dem 20. November 1999 gegründet. Ausgehend von der Annahme, dass in diesen Unternehmen die entsprechende Geltung des LGG in die Satzung aufgenommen wurde, wäre zu erwarten, dass sie deutlich höhere Frauenanteile aufweisen. Diese Vermutung bestätigt sich nur teilweise, denn der Frauenanteil im Aufsichtsgremium der Unternehmen in privater Rechtsform, die nach Inkrafttreten des LGG gegründet worden sind, liegt mit 34,2 Prozent nur leicht um 2,5 Prozentpunkte höher als bei den Unternehmen in privater Rechtsform, die vor Inkrafttreten gegründet worden sind und einen Frauenanteil von 31,7 Prozent aufweisen. Damit liegen die Unternehmen privater Rechtsform durchweg leicht über dem Gesamtdurchschnitt von 30,2 Prozent.

### 11 Ist das Unternehmen vor oder nach dem 20. November 1999 (Inkrafttreten des LGG) gegründet worden? (o. AöR) Frauenanteile im Aufsichtsgremium

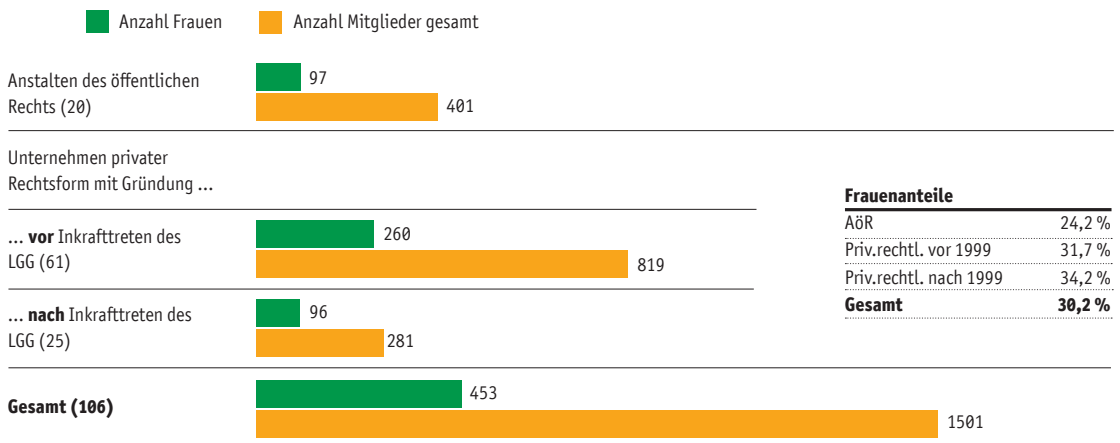


In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

11 PWoB-NRW © FidAR 2024

Werden die Unternehmen in privater Rechtsform, deren Gründungsdatum nach Inkrafttreten des LGG liegt, noch weiter differenziert, zeigt sich, dass Unternehmen, die die entsprechende Geltung des LGG in ihrer Satzung aufgenommen haben, nur einen etwas höheren Frauenanteil in ihren Aufsichtsgremien aufweisen (34,5 %) als die Unternehmen, bei denen dies nicht der Fall ist (32,7 %). So steht etwa in der Satzung der **NRW.URBAN Service GmbH**: „Die Gesellschaft verpflichtet sich, die Vorschriften des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden“. Hinsichtlich der Unternehmen in privater Rechtsform, die nach Inkrafttreten des LGG gegründet wurden und die dennoch die Geltung des Gesetzes nicht in der Satzung festgeschrieben haben, wäre dies schnellstmöglich nachzuholen. Im Übrigen ist dafür Sorge zu tragen, dass bei künftigen Gründungen dem Gesetz entsprochen wird.

## 12 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von 106 öffentlichen Unternehmen in NRW nach Geltung des LGG



In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

12 PWoB-NRW © FidAR 2024

Werden die 106 untersuchten Unternehmen getrennt nach ihrer Rechtsform und dem Zeitpunkt ihrer Gründung in Bezug auf das Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes betrachtet, zeigen sich erhebliche Unterschiede bei der Präsenz von Frauen in diesen Gremien. In Anstalten des öffentlichen Rechts gilt das Landesgleichstellungsgesetz unmittelbar und unabhängig davon, ob diese vor oder nach Inkrafttreten des Gesetzes gegründet wurden. Das heißt, das LGG muss nicht in der Satzung aufgeführt werden. Bei den 20 Anstalten des öffentlichen Rechts, die in dieser Studie untersucht werden, beträgt der durchschnittliche Frauenanteil im Aufsichtsgremium 24,2 Prozent. Bei den 61 Unternehmen privater Rechtsformen, die vor dem Inkrafttreten des LGG gegründet wurden, liegt der Frauenanteil deutlich höher bei 31,7 Prozent. Insgesamt kommen hier 260 Frauen auf 819 Mitglieder. Noch höher liegt der Frauenanteil bei den 25 Unternehmen privater Rechtsformen, die nach Inkrafttreten des LGG gegründet wurden. Hier sind 96 Frauen bei insgesamt 281 Gremiumsmitgliedern vertreten, was 34,2 Prozent entspricht.

Insgesamt zeigt sich ein erhöhter Frauenanteil in Aufsichtsgremien bei Unternehmen privater Rechtsformen, die nach dem Inkrafttreten des LGG gegründet wurden, im Vergleich zu denen, die davor gegründet wurden. Diese Daten legen nahe, dass das LGG positiv auf die gleichberechtigte Teilhabe in Aufsichtsgremien wirkt. Bei den Anstalten des öffentlichen Rechts, für die das LGG unmittelbar gilt, ist der größte Aufholbedarf bei der Beteiligung von Frauen in Aufsichtsgremien zu sehen. Auf der anderen Seite schneiden Unternehmen privater Rechtsformen mit Gründung nach Inkrafttreten des LGG am besten ab, liegen aber auch nur bei 34,2 Prozent. Unsere Studie belegt, dass vor allem die Unternehmen, die das LGG in ihrer Satzung verankert haben, für den hohen Frauenanteil verantwortlich sind.

Ein essentieller Baustein des LGG sind Gleichstellungspläne und Gleichstellungsbeauftragte, die als Ansprechpersonen für Gleichstellungsbelange zur Verfügung stehen. Gemäß § 15 a LGG muss „[...] jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten [...] eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin [bestellen].“ Außerdem sieht das LGG Gleichstellungspläne vor, die für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufgestellt, fortgeschrieben und je nach Zielerreichung angepasst werden sollen.<sup>23</sup>

Die Realität zeichnet jedoch ein ernüchterndes Bild. Denn nur 16 der 106 untersuchten Unternehmen geben an, eine Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt zu haben. Nur 14 Unternehmen haben einen Gleichstellungsplan; dieser wird in 13 Unternehmen den Beschäftigten zugänglich gemacht. Ein Unternehmen verzichtet darauf, den Beschäftigten Zugang zum Gleichstellungsplan zu gewähren. Hier sind die Führungskräfte gefordert, ihre Verantwortung weit stärker wahrzunehmen. Denn die Verantwortung der Führungskräfte für diese Thematik wird sogar ausdrücklich in § 5, Absatz 10 des LGG adressiert. Dort heißt es: „Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.“ Auch mögliche Sanktionen sind klar beschrieben: Für Unternehmen, die unter das Gesetz fallen, sind ohne gültigen Gleichstellungsplan gemäß § 5 Abs. 8 LGG Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen.

Festzustellen ist des Weiteren ein erhebliches Transparenzdefizit der Unternehmen. Denn nur von vier Unternehmen war der Gleichstellungsplan zum Zeitpunkt der Recherche für die Öffentlichkeit zugänglich. **Die Forschungszentrum Jülich GmbH** und das **Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie** nehmen hier eine Vorbildfunktion ein. Sie legen offen, wie ihre Maßnahmen aussehen und machen deutlich, dass es in ihren Unternehmen ein ausgeprägtes Bewusstsein für die gleichberechtigte Teilhabe gibt. Außerdem zeigen sie, dass das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen eine Strahlkraft für Unternehmen außerhalb seines Geltungsbereiches hat. Ein weiteres Unternehmen, das freiwillig einen öffentlichen Gleichstellungsplan vorlegt, ist die **Kreditanstalt für Wiederaufbau**. Außerdem sticht unter den Sparkassen, die alle unmittelbar der Geltung des LGG unterliegen, die **Kreissparkasse Köln** hervor, die als einzige Sparkasse innerhalb der Stichprobe ihren Gleichstellungsplan öffentlich verfügbar gemacht hat.

Insofern lassen sich in dieser Studie lediglich Aussagen zu den Unternehmen treffen, die in der Befragung geantwortet und tatsächlich Auskunft über ihre Gleichstellungsbeauftragte und den Gleichstellungsplan gegeben haben.

*„Geschlechtergerechtigkeit ist erreichbar. Voraussetzung ist, dass sie als Querschnittsthema verankert und nachhaltig durch alle Akteur:innen gelebt wird. Der Gleichstellungsplan setzt den strategischen Rahmen für das Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit am FZJ. Er identifiziert auf Basis des Status Quo den Handlungsbedarf, bündelt Ziele in den genannten Handlungsfeldern, macht Strukturen und Zuständigkeiten transparent und gibt Einblick in bestehende und geplante Maßnahmen. Somit ermöglicht er eine strukturierte und effiziente Umsetzung, die nachhaltig wirkt und Synergieeffekte nutzt. Sowohl der Gleichstellungsplan als auch alle Einzelmaßnahmen werden laufend evaluiert und weiterentwickelt. Der Vorstand erkennt die hohe Relevanz des Themas. Er trägt den Gleichstellungsplan mit und setzt sich für dessen Umsetzung ein.“*

**Kasten 1: Gleichstellungsplan der Forschungszentrum Jülich GmbH**

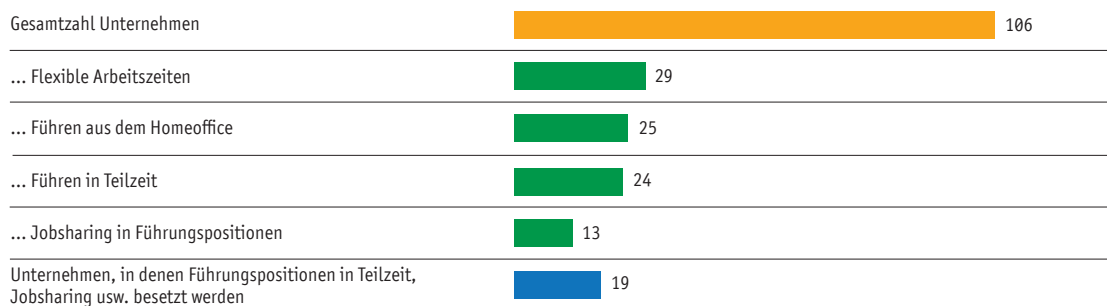
<sup>23</sup> Vgl. § 5 LGG.

Wie bereits dargelegt ist das LGG besonders relevant für Unternehmen unter Beteiligungsführung des Landes Nordrhein-Westfalen, da diese eine besondere Vorbildfunktion haben und auch der Umsetzung des LGGs eine stärkere Beachtung beimessen. Deshalb werden im Folgenden die 46 Landesbeteiligungen gesondert analysiert. Von diesen haben vier in der Befragung angegeben, einen Gleichstellungsplan erstellt zu haben oder dieser konnte aus öffentlich zugänglichen Quellen recherchiert werden. Diese Unternehmen wurden auch befragt, ob sie das vorgeschriebene Controlling des Gleichstellungsplans regelmäßig, d. h. alle zwei Jahre, durchführen. Von diesen vier Unternehmen, die angegeben haben, einen Gleichstellungsplan zu besitzen, bejahte lediglich eines auch das Controlling durchzuführen, die anderen Unternehmen machten hierzu keine Angabe. Betrachtet man alle 106 Unternehmen, die in dieser Studie untersucht wurden, so ist eine ähnlich geringe Transparenz erkennbar. Von allen Unternehmen haben 14 angegeben, einen Gleichstellungsplan zu besitzen und davon wiederum elf bejaht, auch das Controlling des Gleichstellungsplans alle zwei Jahre durchzuführen. Die fehlende Auskunftsbereitschaft der verbleibenden Unternehmen zu diesem Thema sollte weiter untersucht werden. Die fehlenden Antworten sind ein Indiz dafür, dass diese Regelungen entweder nicht ausreichend bekannt sind oder deren Umsetzung vernachlässigt wird.

Die Frage nach der Offenlegung des Berichts über die Personalentwicklung wurde ähnlich beantwortet. Drei Unternehmen bestätigen, dass ihre Beschäftigten den Bericht über die Personalentwicklung einsehen können. Sechs Unternehmen verneinen eine Offenlegung. Die restlichen 37 Unternehmen haben dagegen zu dem Punkt nicht geantwortet.

Bei den 106 in dieser Studie untersuchten Unternehmen ist die Belegschaft zumeist geschlechterparitätisch aufgeteilt (mittlerer Frauenanteil unter der Belegschaft insgesamt von 47,6 Prozent). Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit trägt maßgeblich zu einem relativ hohen Frauenanteil bei. Oftmals muss mindestens ein Elternteil die Arbeitszeit reduzieren, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten, angesichts der langen Wartelisten bei Kita-Plätzen und dem fehlenden Betreuungspersonal. Entsprechend kann die Einführung von Teilzeitarbeit dem Zweck dienen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit besser an ihre familiären Bedürfnisse anpassen können. Geregelt wird die Teilzeitarbeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das die Teilzeitarbeit fördern und die Diskriminierung von in Teilzeit oder befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verhindern soll. Im öffentlichen Dienst sowie in der Privatwirtschaft hat sich die Teilzeitarbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung mittlerweile fest etabliert. Führungskräfte jedoch arbeiten meistens in Vollzeit. Das führt vielfach dazu, dass Frauen auf Führungspositionen und damit auf eine Karriere nach ganz oben verzichten, um weiter in Teilzeit die Doppelverpflichtung von beruflichen Anforderungen und Familie vereinbaren zu können.

### 13 In meinem Unternehmen bestehen folgende Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ...



13 PWoB-NRW © FidAR 2024

Dabei soll unter anderem das Landesgleichstellungsgesetz dazu beitragen, dass Frauen und Männer beruflich gleiche Chancen haben. Gleiche Chancen sind dann möglich, wenn sich die Erwerbstätigkeit dank flexibler Arbeitszeitmodelle besser mit familiären Verpflichtungen verbinden lässt. Eine Möglichkeit, die die Chancengleichheit der Geschlechter fördert, sind flexible Arbeitszeiten. Doch von den 106 befragten Unternehmen haben nur 29 (27,4 %) bestätigt, dass in ihrem Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle angeboten werden.

## 9. (Public) Corporate Governance Kodizes und Gleichstellung

Bisher hat überwiegend gesetzlicher Druck – in Form der beiden Führungspositionengesetze – dazu beigetragen, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen der Wirtschaft zu verbessern. Damit Gleichberechtigung aber auch tatsächlich gelebt wird, ist ein Umdenken aller beteiligten Akteurinnen und Akteure erforderlich. Ein Instrument, das diesen Prozess unterstützen kann, sind Corporate Governance Kodizes (CGKs). Sie enthalten Empfehlungen zu verantwortungsvollem Verhalten. Die Unternehmen werden aber nicht zu deren Einhaltung verpflichtet, sondern müssen lediglich in der zu veröffentlichenden Entsprechenserklärung darstellen, dass und warum sie welche Empfehlungen nicht einhalten („Comply or Explain“). Auch wenn nicht allen Empfehlungen gefolgt wird, erzeugen die Begründungs- und Offenlegungspflichten jedoch öffentlichen Druck, der zu Änderungen der Unternehmenskultur beitragen kann.

In der Studie zum bundesweiten Public Women-on-Board-Index werden die zentralen Formulierungen aus dem Public Corporate Governance Kodex (PCGK) des Bundes und die PCGKs der Länder hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit in Aufsichtsgremien und Geschäftsführungen verglichen. Dabei lässt sich feststellen, dass Bundesländer, deren PCGKs Empfehlungen für eine gleichberechtigte Teilhabe enthalten, auch einen höheren Frauenanteil in den Aufsichtsgremien aufweisen.<sup>24</sup>

Die Etablierung der PCGKs liegt in der Hoheit der Länder. In Nordrhein-Westfalen gibt es seit einem Jahrzehnt schon den Public Corporate Governance Kodex des Landes NRW für die Landesunternehmen. Dieser „wird als Maßstab guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung und Kontrolle verstanden“ und baut auf dem Deutschen Corporate Governance Kodex auf, der für die börsennotierten Unternehmen gilt und seit 2010, also weit vor den gesetzlichen Vorgaben der Geschlechterquote und der Zielgrößen aus dem FüPoG aus dem Jahr 2015, Empfehlungen für mehr Vielfalt in den Aufsichtsräten enthält, die seitdem weiter ergänzt wurden. Somit enthält der PCGK des Landes Nordrhein-Westfalen seit über einer Dekade auch Regelungen zur Besetzung von Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen. So heißt es zur Zusammensetzung der Aufsichtsgremien:

*„Bei der Zusammensetzung des Überwachungsorgans soll auch auf Vielfalt (Diversity) geachtet werden. Angehörige beider Geschlechter sollten, vorbehaltlich weitergehender Regelungen des LGG, zu jeweils mindestens 40 Prozent, sollen aber zu jeweils mindestens 30 Prozent im Überwachungsorgan vertreten sein. Ab dem 01.01.2016 soll sich das Überwachungsorgan, vorbehaltlich weitergehender Regelungen des LGG, zu jeweils mindestens 40 Prozent aus Angehörigen beider Geschlechter zusammensetzen“.*<sup>25</sup>

Auch für das Top-Managementorgan enthält der PCGK des Landes Nordrhein-Westfalen Vorgaben bzw. Empfehlungen. So soll laut Kodex „[die] Geschäftsleitung [...] aus mindestens zwei Personen bestehen“. Außerdem wird die Chancengleichheit der Geschlechter bei der Besetzung angemahnt. Denn „[bei] der Zusammensetzung soll auf Vielfalt (Diversity) geachtet und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung Angehöriger beider Geschlechter angestrebt werden“.

Beim Vergleich der Vorgaben fällt auf, dass die Regelungen für die Aufsichtsgremien durch die konkreten Quoten präziser ausfallen als die eher allgemein gehaltenen Empfehlungen für das Top-Managementorgan. Dies könnte erklären, warum die Frauenanteile in den Aufsichtsgremien deutlich hö-

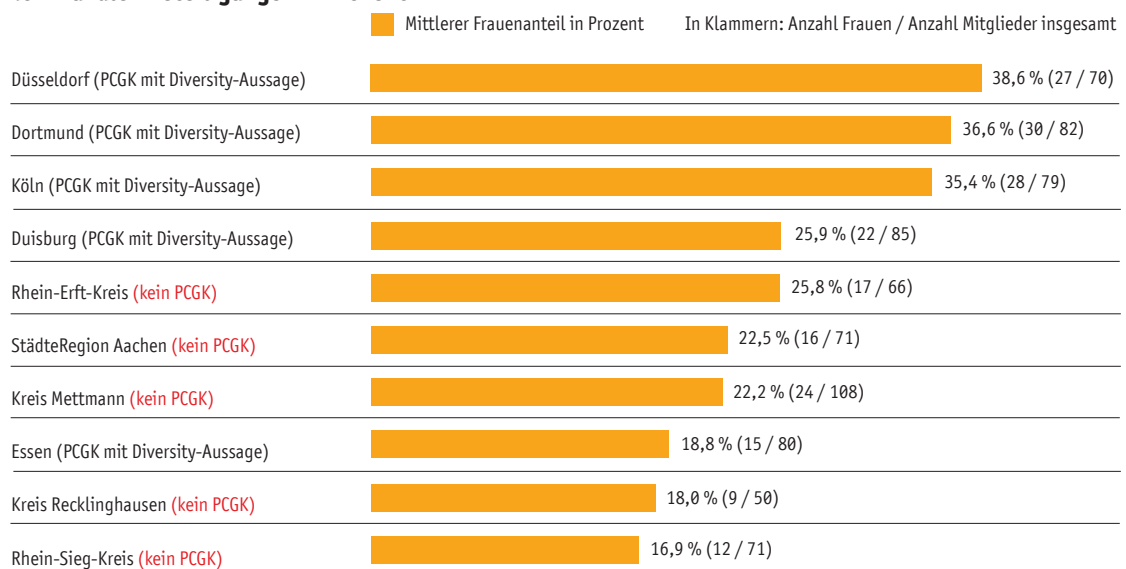
<sup>24</sup> Public Women-on-Board-Index 2023, S. 50ff.

<sup>25</sup> Public Corporate Governance Kodex des Landes Nordrhein-Westfalen, S. 15.

her sind als in den Vorständen. Durch die präzise Formulierung im PCGK erhalten die Unternehmen eine Handlungsorientierung für die Besetzung, die eine Gleichstellung der Geschlechter vorsieht.<sup>26</sup>

Für die **kommunale Ebene** sind in dieser Studie insgesamt 25 Unternehmen der größten Kommunen **Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Essen** und **Köln** sowie 25 Unternehmen der Kreise **Kreis Mettmann, Kreis Recklinghausen, Rhein-Erft-Kreis, Rhein-Sieg-Kreis** und der **StädteRegion Aachen** abgebildet.

#### 14 Ranking der 10 Kommunen nach dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der je 5 größten kommunalen Beteiligungen in Prozent



14 PWoB-NRW © FidAR 2024

Alle fünf untersuchten Städte haben einen eigenen PCGK, der eine Diversity-Aussage enthält. Abgesehen von der Stadt Essen spiegelt sich das auch deutlich in den Frauenanteilen in den Aufsichtsgremien wider. Die Kreise hingegen haben keine eigenen Kodizes aufgestellt. Kommunen mit einem PCGK haben deutlich höhere Frauenanteile als die Kreise ohne eigenen PCGK. Warum die Stadt Essen bei den Frauenanteilen trotz PCGK zurückfällt, lässt sich mit dem Einführungsdatum der Kodizes erklären. Der Essener Kodex für gute Unternehmensführung wurde erst 2016 etabliert.<sup>27</sup> Der Kodex von Dortmund existiert schon deutlich länger. Dieser wurde 2010 eingeführt<sup>28</sup>, was darauf hindeutet, dass in Dortmund schon früher die Grundsätze guter Unternehmensführung relevante Kriterien waren.

Für die Sparkassen in Nordrhein-Westfalen existiert ein spezieller „Corporate Governance Kodex für Sparkassen in NRW“.<sup>29</sup> Dieser sieht in Ziff. 4.5 im Kontext mit der Anstellung und Bestellung der Vorstandsmitglieder vor, dass deren Verwaltungsrat „[b]ei der Bestellung und Anstellung [...] die grundlegenden Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes“ beachtet.

<sup>26</sup> Im Rahmen der Befragung zu dieser Studie wurden die Unternehmen allgemein befragt, ob ihr Gesellschafter einen Corporate Governance Kodex aufweist. Eine Differenzierung, für welche Unternehmen mehrere (P)CGK gelten, ist aus den Antworten nicht abzuleiten. Für eine detaillierte Aufschlüsselung der Landesbeteiligungen und ihrer Anwendung von Kodizes vgl. Beteiligungsbericht des Landes Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2022, S.10.

<sup>27</sup> Essener Kodex für gute Unternehmensführung, abrufbar unter: [https://pcg-musterkodex.de/wp-content/uploads/2018/01/2016-04\\_Essen\\_Stadt\\_PCGK-1.pdf](https://pcg-musterkodex.de/wp-content/uploads/2018/01/2016-04_Essen_Stadt_PCGK-1.pdf). Zuletzt abgerufen am 14.11.2023.

<sup>28</sup> Public Corporate Governance Kodex für die Stadt Dortmund, abrufbar unter: [https://pcg-musterkodex.de/wp-content/uploads/2018/01/2010-12\\_Dortmund\\_Stadt\\_PCGK-1.pdf](https://pcg-musterkodex.de/wp-content/uploads/2018/01/2010-12_Dortmund_Stadt_PCGK-1.pdf). Zuletzt abgerufen am 14.11.2023.

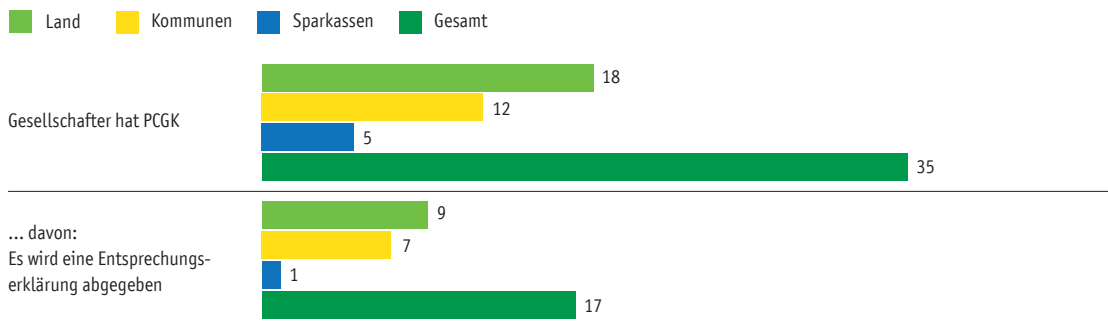
<sup>29</sup> Vgl. <https://www.sparkasse-muensterland-ost.de/content/dam/myif/sk-muensterland-ost/work/dokumente/pdf/allgemein/Corporate%20Governance%20Kodex.pdf?stref=textbox> (abgerufen am 4.4.2024)

Corporate Governance Kodizes können nur eine Wirkung entfalten, sofern sie von den Unternehmen auch wahrgenommen und umgesetzt werden. Doch auch bei den Fragen zu den Kodizes halten sich die Unternehmen zurück. Nur 42 der 106 Unternehmen haben hierzu, teils auf Nachfrage, überhaupt eine Rückmeldung erteilt. 35 Unternehmen antworten, dass ihre Gesellschafter einen PCGK haben, das sind 18 der 46 Landesbeteiligungen, zwölf kommunale Unternehmen und fünf Sparkassen. Über die genauen Inhalte der jeweiligen Public Corporate Governance Kodizes herrscht Unsicherheit bei den untersuchten öffentlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen. Denn nur 23 der 35 Unternehmen mit einem PCGK des Gesellschafters wissen, dass der Kodex eine Regelung zur Repräsentation von Frauen im Aufsichtsgremium beinhaltet. 13 Landesbeteiligungen und zehn kommunale Unternehmen geben an, dass der Kodex ihres Gesellschafters eine solche Regelung aufweist. Von den Sparkassen gab es keine Rückmeldungen dazu.

Auf die Frage nach der Regelung zur Repräsentation von Frauen im Vorstand war nur zwölf Unternehmen diese Regelung bekannt – davon zehn Landesbeteiligungen und zwei kommunalen Unternehmen.

Auch beim Thema Entsprechenserklärung waren die Unternehmen zurückhaltend. Nur 17 Unternehmen geben an, dass sie eine Entsprechenserklärung abgeben. Elf Unternehmen geben keine ab und weitere sieben machten keine Angabe.

### 15 Angaben von 106 öffentlichen Unternehmen in NRW zur Abgabe einer Entsprechenserklärung zum PCGK



15 PWoB-NRW © FidAR 2024

Immerhin neun Landesunternehmen und sieben kommunale positionieren sich mit der Abgabe einer Entsprechenserklärung. Die **Sparkasse Münsterland-Ost**, einzige der zehn befragten Sparkassen, hat ebenfalls eine Entsprechenserklärung abgegeben.

Die geringe Rücklaufquote aller befragten öffentlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen zu diesem Thema macht deutlich, dass diese von den Kodizes nur unzureichend Kenntnis nehmen, oder aber die Regelungen und der Anwendungskreis nicht ausreichend bekannt sind. Die fehlende Transparenz unterstreicht, dass hier noch viel zu tun bleibt, um den Einfluss der Kodizes auf die Gleichstellung in den Unternehmen zu nutzen. Auch sollten die Regelungen der Kodizes regelmäßig angepasst werden. Die Kommunen, die bisher noch keinen eigenen Public Corporate Governance Kodex aufgestellt haben, könnten auf die vorhandenen Kodizes aufbauen. Durch die Aufstellung eines Kodex würden sie die Wichtigkeit des Themas betonen und den Unternehmen eine einheitliche Handlungsorientierung bieten.



# 10. Fazit & Handlungsempfehlungen

Der erste Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen zeigt auf, dass viele der untersuchten nordrhein-westfälischen öffentlichen Unternehmen Frauen noch keine gleichberechtigte Teilhabe in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen ermöglichen. Obwohl die Landesbeteiligungen Nordrhein-Westfalens beim Frauenanteil in den Aufsichtsgremien besser dastehen als die kommunalen Unternehmen und die Sparkassen und auch über dem Bundesdurchschnitt liegen, ist ein Frauenanteil von rund 38 Prozent nicht ausreichend. Damit wird nur jede dritte Aufsichtsposition bei den Landesbeteiligungen mit einer Frau besetzt. Bis zur Parität in der Besetzung besteht noch umfassender Handlungsbedarf.

Viel Handlungsbedarf gibt es auch für die Erhöhung des Frauenanteils in den Top-Managementorganen. Hier liegen die Landesbeteiligungen ebenfalls über den kommunalen Unternehmen und Sparkassen. Die höheren Frauenanteile bei den Landesunternehmen lassen darauf schließen, dass das Land Nordrhein-Westfalen sich in seiner Vorbildfunktion strengere Regeln setzt, mehr Maßnahmen zur Frauenförderung ergreift und diese auch konsequenter umsetzt.

Um die Geschlechtergerechtigkeit in Führungs- und Aufsichtspositionen in allen nordrhein-westfälischen öffentlichen Unternehmen zu verbessern, ist die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben durch die Bundesgesetze zu den Zielgrößen und durch das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen erforderlich. Ferner sind weitere Fördermaßnahmen notwendig. Folgende Schritte könnten dazu beitragen:

## ► Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes forcieren, gesetzlichen Druck erhöhen:

Der Geltungsbereich des LGG scheint nicht unbedingt maßgeblich für dessen Anwendung, sondern vielmehr die Verankerung des LGGs in der Satzung der Unternehmen. Es geht also nicht vornehmlich darum, den Geltungsbereich des Gesetzes auszuweiten, sondern mehr Bewusstsein dafür zu schaffen, das Gesetz auch anzuwenden und zu leben. Das Landesgleichstellungsgesetz sollte weiterentwickelt werden, indem es die Unternehmen dazu auffordert, ihre Frauenanteile, Zielgrößen und Gleichstellungspläne transparent zu machen. Wenn zwischen den Unternehmen eine Vergleichbarkeit herrscht, bestehen mehr Anreize, sich zu verbessern. Zudem können die Beschäftigten, insbesondere die Frauen, sich dann gezielt bei den Unternehmen bewerben, die ihnen bessere Aufstiegschancen bieten. Damit diese Erweiterungen zum Tragen kommen, müsste eine konsequente Einhaltung der Regelungen auch an eine adäquate Kontrolle und Sanktionsoptionen geknüpft werden. Auch eine Übertragung der schärferen Regelungen, die im Mindestbeteiligungsgebot<sup>30</sup> für öffentliche Beteiligungen des Bundes gelten, wäre zu prüfen.

## ► Sanktionen einführen und Transparenz bei den Zielgrößen verbessern:

Eine Möglichkeit zur Verbesserung der Lage wäre, die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen auch auf die nicht börsennotierten bzw. die nicht mitbestimmten Unternehmen zu erweitern und in das LGG aufzunehmen. Allerdings zeigt die Studie, dass gerade auch die Unternehmen und insbesondere die Anstalten, die unter das LGG fallen, dem hier nicht entsprechen und ihre Zielgrößen auch nicht öffentlich zugänglich machen. Erst durch eine entsprechende Kommunikation der Zielgrößen nach außen werden sie überprüfbar. So würde auch mehr Transparenz hergestellt. Wichtig wird sein, dass mehr Sanktionsmechanismen geschaffen werden. Auch die jeweiligen Gesellschafter müssen mehr darauf achten.

<sup>30</sup> Das nach dem FÜPoG II seit dem 1.8.2022 geltende Mindestbeteiligungsgebot verpflichtet Mehrheitsbeteiligungen des Bundes mit mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan, mindestens eine Frau bzw. einen Mann aufzuweisen.

► **Bewusstsein für Public Corporate Governance Kodizes schärfen:** Durch ein größeres Bewusstsein für die vorhandenen PCGKs könnten sich die nordrhein-westfälischen öffentlichen Unternehmen stärker an den Empfehlungen der Kodizes orientieren. Hier sind die Beteiligungsführungen in der Pflicht, auf ihre Kodizes hinzuweisen und diese ggf. anzupassen und die Einhaltung der Umsetzung zu überprüfen. Die Erfahrung zeigt, dass Kodizes mit konkreten Frauenanteilen mehr Beachtung erhalten als frei interpretierbare Empfehlungen. Besonders die nordrhein-westfälischen Kommunen, die noch keine Kodizes entwickelt haben, könnten ihren Unternehmen mit der Aufstellung von Kodizes eine Handlungsorientierung bieten.

► **Mehr Frauen rekrutieren:** Vor allem die Sparkassen haben bei der Rekrutierung von Frauen in Führungspositionen noch Nachholbedarf. Doch auch die anderen Unternehmen sollten ihre Anstrengungen intensivieren, um für die Frauen attraktive Arbeitgebende zu bleiben oder zu werden. Angesichts des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung werden sich die bestens qualifizierten Frauen ihre Arbeitgebenden aussuchen können und auch anhand der gebotenen Karriereoptionen auswählen. Dabei spielen Diversität und gleichberechtigte Karrierechancen eine immer bedeutendere Rolle.

► **Führen in Teilzeit, Jobsharing und Führen aus dem Home-Office:** Zunehmend wichtiger wird es für Beschäftigte, ihre Erwerbstätigkeit mit den familiären Verpflichtungen und der Care-Arbeit verbinden zu können. Wichtige Maßnahmen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen weiter zu fördern, können Führen in Teilzeit, Jobsharing und Führen aus dem Home-Office sein. Wenn mehr Unternehmen diese flexibleren Arbeitsmodelle ermöglichen, müssen sich Beschäftigte in Führungspositionen nicht zwischen den familiären Anforderungen und beruflicher Entwicklung entscheiden. Über die unterschiedlichen Arbeitsmodelle sollten die Unternehmen auch transparent informieren und dafür werben. Denn häufig wissen Beschäftigte nicht, ob in ihrem Unternehmen solche Modelle möglich sind.

► **Role Models von Frauen für Frauen:** Weibliche Vorbilder sind für Nachwuchskräfte sehr wichtig. Frauen in Spitzenpositionen können als „Role Models“ junge Frauen inspirieren, eine frauen- und diversitätsfreundliche Unternehmenskultur etablieren und als Mentorinnen auf den Einstieg in Führungspositionen vorbereiten. Dieses Potenzial sollte genutzt werden, damit aus den Unternehmen selbst nachhaltige Impulse für eine Gleichstellung der Geschlechter kommen.

Geschlechtergerechtigkeit kann langfristig nur erreicht werden, wenn die Unternehmen selbst das Potenzial von gemischten Teams erkennen, in denen Frauen und Männer ihre Stärken einbringen. Erst wenn Frauen und Männer zu gleichen Teilen in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen vertreten sind, haben wir eine geschlechtergerechte Unternehmensführung. Diese kann nur realisiert werden, wenn genügend gesellschaftlicher und politischer Druck auf die Unternehmen ausgeübt wird. Besonders die Vergleiche zwischen den Unternehmen, das Aufzeigen von Nachholbedarfen sowie Vorzeigebispiele spornen die Unternehmen an. Doch nur wer den aktuellen Status quo kennt, kann sich auch verbessern. Die dafür notwendige Transparenz zu schaffen, ist Ziel der vorliegenden Studie. Auch künftig wird FidAR sich hierfür weiter einsetzen und mit den WoB-Indizes für öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen weiterhin einen Beitrag für Transparenz bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern leisten. Damit trägt FidAR auch zur sachlichen, datenbasierten Standortbestimmung in Nordrhein-Westfalen bei.

# Methodik

Das methodische Vorgehen im Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen fußt auf der bewährten Methodik des bundesweiten Public Women-on-Board-Index und des Women-on-Board-Index Niedersachsen. Sie wurde hier als Grundlage verwendet und entsprechend angepasst. Ziel war es, die Situation hinsichtlich des Frauenanteils in öffentlichen Unternehmen Nordrhein-Westfalens möglichst repräsentativ und in der nötigen Breite darzustellen. Es wurde deswegen eine Auswahl aus den wichtigsten öffentlichen Beteiligungen des Landes sowie der Kommunen mit Sitz in Nordrhein-Westfalen getroffen.

In Bezug auf die öffentlichen Beteiligungen wurden auf Landesebene alle Beteiligungen von Nordrhein-Westfalen aufgenommen, die über ein Aufsichtsgremium, einen eigenen Internetauftritt sowie einen eigenen Geschäftsbetrieb verfügen. Hier wurden insgesamt 46 Unternehmen identifiziert.

Um auch die kommunale Ebene einzubeziehen, wurden bedeutende öffentliche Beteiligungen der fünf nach Einwohnerzahl größten nordrhein-westfälischen Städte und Kreise ausgewählt: Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Essen und Köln auf Seiten der Städte sowie auf Seiten der Kreise Kreis Mettmann, Kreis Recklinghausen, der Rhein-Erft-Kreis, der Rhein-Sieg-Kreis und die StädteRegion Aachen, ohne Sparkassen einzubeziehen. Hier wurden jeweils die fünf größten Unternehmen nach der Zahl der Beschäftigten ausgewählt. Daraus ergibt sich eine Gesamtzahl von 50 Unternehmen.

Ferner wurde die Stichprobe um eine repräsentative Auswahl von zehn Sparkassen in Nordrhein-Westfalen ergänzt. Hierbei standen der Rheinische Sparkassen- und Giroverband sowie der Sparkassenverband Westfalen-Lippe unterstützend zur Seite und wählten aus ihren Verbandsmitgliedern je fünf Sparkassen, die die Breite und Vielfalt nordrhein-westfälischer Sparkassen repräsentieren.

## Datenbasis

- Definition der zu untersuchenden Unternehmen anhand transparenter und nachvollziehbarer methodischer Kriterien.
- Einbezug aller öffentlichen Unternehmen, an denen das Land Nordrhein-Westfalen eine Beteiligung hält, ausgewählter kommunaler Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen sowie eine repräsentative Stichprobe von Sparkassen.
- Identifizierung der Unternehmen anhand des Beteiligungsberichtes des Landes Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2021<sup>31</sup> sowie der Beteiligungsberichte der ausgewählten Kommunen. Auswahl der zu untersuchenden Sparkassen mit Hilfe des Rheinischen Sparkassen- und Giroverband sowie des Sparkassenverbandes Westfalen-Lippe.
- Parallele Überprüfung der Angaben auf den Homepages der Unternehmen sowie in den Jahresabschlüssen aus dem Bundesanzeiger und den Eintragungen im jeweiligen Unternehmensregister.

---

<sup>31</sup> Beteiligungsbericht des Landes NRW, <https://www.finanzeverwaltung.nrw.de/beteiligungsbericht-des-landes-nordrhein-westfalen>, (abgerufen am 28.11.2023).

## Unternehmensauswahl im Überblick

- ▶ **Land Nordrhein-Westfalen (46 Unternehmen):** Alle Unternehmen mit Beteiligung des Landes Nordrhein-Westfalen mit eigenem Aufsichtsgremium, Internetauftritt und Geschäftsbetrieb.
- ▶ **Kommunale Unternehmen (50 Unternehmen):** Die Unternehmen wurden anhand von Größe (Beschäftigtenzahl) aus den zehn größten kommunalen Gebietskörperschaften (fünf Städte und fünf Kreise) von Nordrhein-Westfalen ausgewählt.
- ▶ **Sparkassen (10 Unternehmen):** Eine repräsentative Unternehmensauswahl wurde mit Hilfe des Rheinischen Sparkassen- und Giroverband sowie des Sparkassenverbandes Westfalen-Lippe getroffen.

## Unternehmen auf Landesebene (46)

- ▶ Basis: Alle unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen laut Beteiligungsbericht des Landes Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2021.
- ▶ Es wurden alle inländischen Rechtsformen einbezogen.
- ▶ Einbezogen wurden nur Unternehmen mit eigenem Aufsichtsgremium (sofern recherchierbar), eigenem Internetauftritt und eigenem Geschäftsbetrieb. Als Aufsichtsgremium werden auch Verwaltungsräte, Kuratorien oder Beiräte gewertet, wenn diese die Aufgaben eines Aufsichtsgremiums erfüllen.

## Unternehmen der Kommunen (50)

- ▶ Jeweils die fünf größten Unternehmen der fünf einwohnerstärksten Städte in Nordrhein-Westfalen (Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Essen und Köln) sowie der fünf einwohnerstärksten Kreise in Nordrhein-Westfalen (Kreis Mettmann, Kreis Recklinghausen, der Rhein-Erft-Kreis, der Rhein-Sieg-Kreis und die StädteRegion Aachen), die über einen eigenen Geschäftsbetrieb (mehr als zwei hauptamtliche Mitarbeitende), ein Aufsichtsgremium sowie eine eigene Unternehmens-Homepage verfügen.
- ▶ Die Unternehmensgröße wurde anhand der Zahl der Beschäftigten gemessen.
- ▶ Beschränkung auf die Rechtsformen AG, GmbH, gGmbH, GmbH & Co. KG, eG und Anstalt des öffentlichen Rechts.
- ▶ Nicht aufgenommen wurden (Ausschlusskriterien): Sparkassen (gesonderte Untersuchung), Stiftungen, Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen sowie Unternehmen, welche sich in Gründung oder in Liquidation befinden. Damit ist die Vergleichbarkeit zum bundesweiten Public WoB-Index gewährleistet.

## Sparkassen (10)

- ▶ Jeweils fünf Sparkassen ausgewählt durch den Rheinischen Sparkassen- und Giroverband und den Sparkassenverband Westfalen-Lippe. Es wurde bei der Auswahl auf eine möglichst breite Repräsentativität geachtet, so dass Sparkassen unterschiedlicher Größe über die gesamte Fläche Nordrhein-Westfalens ausgewählt wurden.
- ▶ Die ausgewählten Sparkassen erfüllen auch die in den anderen Kategorien üblichen Voraussetzungen eines eigenen Aufsichtsgremiums, eigenen Internetauftritts und eigenen Geschäftsbetriebes.

## 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.
- Insgesamt haben sich **39** Unternehmen (36,8 Prozent) an der Studie beteiligt. Es zeigt sich hier eine breite Streuung: Während sich **34,8 Prozent** der **Unternehmen mit Beteiligung des Landes** an der Studie beteiligt haben, waren es bei den **kommunalen Unternehmen** nur **26 Prozent**. Bei den Sparkassen konnte eine Rücklaufquote von **100 Prozent** erreicht werden, wofür ein ausgeweiteter Beantwortungszeitraum sowie die mehrmalige persönliche Ansprache über Multiplikatoren verantwortlich war.
- Einreichungsfrist für die Rückmeldungen war der **25. September 2023**. Für die Sparkassen gab es eine späterliegende Rückmeldungsfrist bis zum **30. Oktober 2023**. Auch von anderen Unternehmen konnten noch letzte Rückmeldungen bis zum **30. Oktober 2023** angenommen werden.
- Recherche über die Zusammensetzung der Unternehmensorgane parallel zur Abfrage anhand aktueller, öffentlich verfügbarer Daten (Internetseiten der Unternehmen, Jahresabschlüsse, Beteiligungsberichte).

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

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

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

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

# Quellenverzeichnis

Aktiengesetz (AktG) vom 06.09.1965, zuletzt geändert am 19.06.2023.

Bedarfsanalyse im Rahmen des Projektes Bedarfsermittlung von Instrumenten zur Förderung gleichberechtigter Führung in öffentlichen Unternehmen 2023, ein Praxisleitfaden von FidAR, <https://wob-index.de/bedarfsanalyse/> (abgerufen am 18.11.2023).

Beteiligungsbericht des Landes Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2021, <https://www.finanzverwaltung.nrw.de/beteiligungsbericht-des-landes-nordrhein-westfalen> (abgerufen am 28.11.2023).

Beteiligungsbericht des Landes Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2022, <https://www.finanzverwaltung.nrw.de/beteiligungsbericht-des-landes-nordrhein-westfalen> (abgerufen am 5.02.2024 und 29.02.2024).

Deutscher Corporate Governance Kodex, Fassung vom 28. April 2022, [https://dcgk.de/files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/220517\\_Deutscher\\_Corporate\\_Governance\\_Kodex\\_2022.pdf](https://dcgk.de/files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/220517_Deutscher_Corporate_Governance_Kodex_2022.pdf) (abgerufen am 30.06.2023).

Essener Kodex für gute Unternehmensführung, Fassung vom 27.04.2016, [https://pcg-musterkodex.de/wp-content/uploads/2018/01/2016-04\\_Essen\\_Stadt\\_PCGK-1.pdf](https://pcg-musterkodex.de/wp-content/uploads/2018/01/2016-04_Essen_Stadt_PCGK-1.pdf) (abgerufen am 14.11.2023).

Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) vom 20.04.1892, zuletzt geändert am 22.02.2023.

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) vom 24.04.2015, in: BGBl. Teil I Gliederungsnummer 17, S. 642-662, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 11.08.2021 (BGBl. I Nr. 51).

Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG) vom 24.04.2015, zuletzt geändert am 22.01.2024.

Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz - BGremBG) vom 24.04.2015, zuletzt geändert am 07.08.2015.

Gesetz zur Ausführung der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE), zuletzt geändert am 19.06.2023, SE-Ausführungsgesetz (SEAG).

Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II), in: BGBl. Teil 1 Nr. 51, S. 3311-3335, keine Änderung seit der Verabschiedung des Gesetzes (BGBl. I Nr. 51).

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG) vom 09.11.1999, in: GV. NRW. S. 590, zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 01.02.2022 (GV. NRW. S. 122).

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.05.1959, Artikel 3 Absatz 2, in: BGBl. Teil III Gliederungsnummer 100-1, S. 2, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19.12.2022 (BGBl. I S. 2478).

Handelsblatt vom 04.12.2023, Nr. 234, S. 1, <https://epaper.handelsblatt.com/epaper/handelsblatt-2023-12-04-epa-814/detail/> (abgerufen am 28.11.2023).

Public Corporate Governance Kodex des Bundes, Fassung vom 16.09.2020, [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Bundesvermoegen/grundsaeetze-beteiligungsfuehrung-2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Bundesvermoegen/grundsaeetze-beteiligungsfuehrung-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (abgerufen am 18.11.2023).

Public Corporate Governance Kodex des Bundes, Fassung vom 13.12.2023, [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren\\_Bestellservice/grundsaeetze-beteiligungsfuehrung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/grundsaeetze-beteiligungsfuehrung.pdf?__blob=publicationFile&v=10) (abgerufen am 14.02.2024).

Public Corporate Governance Kodex des Landes Nordrhein-Westfalen, Fassung vom 19.03.2013, [https://dckg.de/files/dckg/usercontent/de/download/kodex/220517\\_Deutscher\\_Corporate\\_Governance\\_Kodex\\_2022.pdf](https://dckg.de/files/dckg/usercontent/de/download/kodex/220517_Deutscher_Corporate_Governance_Kodex_2022.pdf) (abgerufen am 18.11.2023).

Public Corporate Governance Kodex für die Stadt Dortmund - Standards für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, Fassung vom 03.12.2010, [https://pcg-musterkodex.de/wp-content/uploads/2018/01/2010-12\\_Dortmund\\_Stadt\\_PCGK-1.pdf](https://pcg-musterkodex.de/wp-content/uploads/2018/01/2010-12_Dortmund_Stadt_PCGK-1.pdf) (abgerufen am 14.11.2023).

Public-Women-on-Board-Index 2023, eine Studie von FidAR, <https://wob-index.de/pwob.html> (abgerufen am 18.11.2023).

Women-on-Board-Index 185 2023, eine Studie von FidAR, <https://www.wob-index.de/wob185.html> (abgerufen am 18.11.2023).

Women-on-Board-Index Niedersachsen 2023, eine Studie von FidAR, <https://wob-index.de/niedersachsen/> (abgerufen am 18.11.2023).

# 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 (FüPoG)

### Geschlechterquote von 30 Prozent

Bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. Der Mindestanteil ist vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen. Widerspricht die Seite der Anteilseigner- oder Arbeitnehmervertreter auf Grund eines mit Mehrheit gefassten Beschlusses vor der Wahl der Gesamterfüllung gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden, so ist der Mindestanteil für diese Wahl von der Seite der Anteilseigner und der Seite der Arbeitnehmer getrennt zu erfüllen. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden. Verringert sich bei Gesamterfüllung der höhere Frauenanteil einer Seite nachträglich und widerspricht sie nun der Gesamterfüllung, so wird dadurch die Besetzung auf der anderen Seite nicht unwirksam. Eine Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung und eine Entsendung in den Aufsichtsrat unter Verstoß gegen das Mindestanteilsgebot ist nichtig. Ist eine Wahl aus anderen Gründen für nichtig erklärt, so verstoßen zwischenzeitlich erfolgte Wahlen insoweit nicht gegen das Mindestanteilsgebot. Auf die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer sind die in Satz 1 genannten Gesetze zur Mitbestimmung anzuwenden. (Gem. FüPoG im Aktiengesetz eingefügt: § 96 Abs. 2 AktG)

### Zielgrößen

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. (Gem. FüPoG im Aktiengesetz eingefügt: § 111, Abs. 5 AktG)

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. (Gem. FüPoG im Aktiengesetz eingefügt: § 76, Abs. 4 AktG)

§ 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes gelten entsprechend für Europäische Gesellschaften (SE). (Gem. FüPoG im SE-Ausführungsgesetz eingefügt: § 24 Abs. 3 Satz 5 SEAG)  
Die Geschäftsführer einer Gesellschaft, die der Mitbestimmung unterliegt, legen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer Zielgrößen fest. Die Zielgrößen müssen den angestrebten Frauenanteil an der jeweiligen Führungsebene beschreiben und bei An-



gaben in Prozent vollen Personenzahlen entsprechen. Legen die Geschäftsführer für den Frauenanteil auf einer der Führungsebenen die Zielgröße Null fest, so haben sie diesen Beschluss klar und verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen. 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. (Gem. FÜPoG im Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung eingefügt: § 36 GmbHG)

Ist nach dem Drittelbeteiligungsgesetz ein Aufsichtsrat zu bestellen, so legt die Gesellschafterversammlung für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführern Zielgrößen fest, es sei denn, sie hat dem Aufsichtsrat diese Aufgabe übertragen. Ist nach dem Mitbestimmungsgesetz, dem Montan-Mitbestimmungsgesetz oder dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz ein Aufsichtsrat zu bestellen, so legt der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführern Zielgrößen fest. Die Zielgrößen müssen den angestrebten Frauenanteil am jeweiligen Gesamtgremium beschreiben und bei Angaben in Prozent vollen Personenzahlen entsprechen. Wird für den Aufsichtsrat oder unter den Geschäftsführern die Zielgröße Null festgelegt, so ist dieser Beschluss klar und verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen. 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. (Gem. FÜPoG im Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung eingefügt: § 52 Abs. 2 GmbHG)

## **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**

### **Mindestbeteiligungsgebot**

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. (Gem. FÜPoG II im Aktiengesetz eingefügt: s. AktG § 76 Abs. 3a)

Sind in einer börsennotierten Gesellschaft, deren Verwaltungsrat aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht, mehr als drei geschäftsführende Direktoren bestellt, so muss mindestens eine Frau und mindestens ein Mann geschäftsführender Direktor sein. [...] Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. (Gem. FÜPoG II im SE-Ausführungsgesetz eingefügt: § 40 Abs. 1a (bei monistischem System: Verwaltungsrat).

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. (Gem. FÜPoG II im Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung eingefügt: s. GmbHG § 77a)

## Aktiengesetz (AktG)

Auszug zur Festlegung der Zielgrößen und Besetzung von Organen bei Bundesunternehmen.

### **§ 111 Aufgaben und Rechte des Aufsichtsrats**

(5) Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Die Zielgrößen müssen den angestrebten Frauenanteil am jeweiligen Gesamtgremium beschreiben und bei Angaben in Prozent vollen Personenzahlen entsprechen. Legt der Aufsichtsrat für den Aufsichtsrat oder den Vorstand die Zielgröße Null fest, so hat er diesen Beschluss klar und verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen. 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. Wenn für den Aufsichtsrat bereits das Mindestanteilsgebot nach § 96 Absatz 2 oder 3 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen. Gilt für den Vorstand das Beteiligungsgebot nach § 76 Absatz 3a, entfällt auch die Pflicht zur Zielgrößensetzung für den Vorstand.

### **§ 393a Besetzung von Organen bei Aktiengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes**

(2) Für Aktiengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gelten 1. § 76 Absatz 3a unabhängig von einer Börsennotierung und einer Geltung des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes oder des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes, wenn der Vorstand aus mehr als zwei Personen besteht [...].

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

### **Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann. (§ 1, BGremBG)

### **Besetzung der Aufsichtsgremien und der wesentlichen Gremien**

In jedem Aufsichtsgremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern sollen unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sein. Steht dem Bund eine ungerade Anzahl an Sitzen zu, so darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen. Bei jedem wesentlichen Gremium haben die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern nach den Sätzen 1 und 2 geschaffen oder erhalten wird. (§ 4, BGremBG)

### **Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)**

### **Ziel des Gesetzes**

Nach Maßgabe dieses Gesetzes wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sind durch deren gezielte Förderung zu beheben. Ziel ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen. (§1, Abs. 2, BGleiG)

### **Gleichstellungsplan**

Jede Dienststelle hat einen Gleichstellungsplan für jeweils vier Jahre zu erstellen, der nach zwei Jahren den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden kann. Die Rechte der Personalvertretung und die der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt. (§ 12, BGleiG)

### **Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen. Dies umfasst auch den Schutz von Frauen mit einer Behinderung oder von Frauen, die von einer Behinderung bedroht sind, sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. (§ 25, Abs. 1, BGleiG)

## **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG) vom 9. November 1999**

Am 9. November 1999 ist das nordrhein-westfälische Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in Kraft getreten und wurde zuletzt am 19. Februar 2022 angepasst.

Das LGG dient der Umsetzung der im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Es sieht vor, Frauen zu fördern, Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben für Frauen und Männer voranzutreiben (§ 1 Abs. 1 LGG).

Das Gesetz gilt für die nordrhein-westfälischen Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, für Landes- und Eigenbetriebe, für die öffentlichen Schulen und Hochschulen des Landes, für die Sparkassen und weitere Institutionen des Landes (§ 2 Abs. 1 LGG).

Zur Durchsetzung der Ziele haben diese Dienststellen, wenn sie mindestens 20 Beschäftigte haben, Gleichstellungspläne für drei bis fünf Jahre zu erstellen. Nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu prüfen und der Plan ggf. anzupassen. Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen vorzulegen. Zudem sind die Gleichstellungspläne und die Berichte dem Personal der betroffenen Dienststellen, Hochschulen und Schulen bekanntzumachen.

Die Umsetzung des LGG ist Aufgabe der Dienststellen und dort Aufgabe der Führungskräfte. Über die Umsetzung wachen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin(nen). Sie unterstützen und beraten die Dienststellen, wirken bei der Ausführung aller gleichstellungsrelevanten Vorschriften mit, insbesondere der Implementation von Gleichstellungsmaßnahmen, und sind auch für die Beschäftigten als Ansprechpersonen tätig (§ 17 LGG).

Zudem schreibt das LGG vor, dass in den wesentlichen Gremien wie den Aufsichtsräten Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein müssen (§ 12 Abs. 1 LGG) und dass alle Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden sollen (§ 12 Abs. 7 LGG).

Auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie trifft das LGG Regelungen. Für Leitungsfunktionen sind Teilzeit, Home-Office, Jobsharing etc. zu fördern (§ 13, Abs. 8 LGG).

## Public Corporate Governance Kodex des Bundes vom 13. Dezember 2023

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.

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.

## Public Corporate Governance des Landes Nordrhein-Westfalen vom 19. März 2013

Der Public Corporate Governance Kodex des Landes Nordrhein-Westfalen wird als Maßstab guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung und Kontrolle verstanden und orientiert sich, auch in den Formulierungen, stark am Public Corporate Governance Kodex des Bundes. Zudem greift er Regelungen des LGG auf.

3.1.3 Bei der Zusammensetzung [der Geschäftsführung] soll auf Vielfalt (Diversity) geachtet und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung Angehöriger beider Geschlechter angestrebt werden.

3.3.4 Die Geschäftsleitung soll unbeschadet der unmittelbaren Geltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) nach § 2 LGG bei der Unternehmensführung die Ziele des LGG beachten. Sie soll insbesondere bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und eine angemessene Berücksichtigung Angehöriger beider Geschlechter anstreben.

4.5.1 Bei der Zusammensetzung des Überwachungsorgans soll auch auf Vielfalt (Diversity) geachtet werden. Angehörige beider Geschlechter sollten, vorbehaltlich weitergehender Regelungen des LGG, zu jeweils mindestens 40 Prozent, sollen aber zu jeweils mindestens 30 Prozent im Überwachungsorgan vertreten sein. Ab dem 01.01.2016 soll sich das Überwachungsorgan, vorbehaltlich weitergehender Regelungen des LGG, zu jeweils mindestens 40 Prozent aus Angehörigen beider Geschlechter zusammensetzen.

5.2. Geschäftsleitung und Überwachungsorgan sollen jährlich über die Corporate Governance des Unternehmens berichten (Corporate Governance Bericht). Bestandteil des Berichts ist insbesondere die Erklärung, es wurde und werde den Empfehlungen des Kodex entsprochen. Der Bericht umfasst auch eine Darstellung zu den jeweiligen Anteilen beider Geschlechter an der Gesamtzahl der Mitglieder des Überwachungsorgans und der Geschäftsleitung sowie der Personen mit Führungsfunktionen. Wenn von den Empfehlungen abgewichen wird, ist dies nachvollziehbar zu begründen. Dabei kann auch zu Kodexanregungen Stellung genommen werden. Der Bericht ist dauerhaft öffentlich zugänglich zu machen, z. B. auf der Internetseite des Unternehmens oder im elektronischen Bundesanzeiger.

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

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

## Kontakt

Prof. Dr. Anja Seng  
Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.  
Tel.: +49 (30) 887 14 47 16  
E-Mail: [anja.seng@fidar.de](mailto:anja.seng@fidar.de)

Monika Schulz-Strelow  
Projektleitung Studien, Gründungspräsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.  
Tel.: +49 (30) 887 14 47 13  
E-Mail: [monika.schulz-strelow@fidar.de](mailto:monika.schulz-strelow@fidar.de)

Prof. Dr. Michèle Morner  
Wissenschaftliches Institut für Unternehmensführung und Corporate Governance [wifucg]  
Tel.: +49 (62 32) 6 54-276  
E-Mail: [morner@wifucg.de](mailto:morner@wifucg.de)

Elisabeth Kern  
Geschäftsführerin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.  
Tel.: +49 (30) 887 14 47 16  
E-Mail: [elisabeth.kern@fidar.de](mailto:elisabeth.kern@fidar.de)

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin  
Office K61  
Kurfürstendamm 61  
10707 Berlin  
Tel.: +49 (30) 887 14 47 0  
E-Mail: [geschaeftsstelle@fidar.de](mailto:geschaeftsstelle@fidar.de)



