



Bericht

der Landesregierung – Finanzministerin

Bericht der Landesregierung nach § 8 Abs. 2 Landesorganbesetzungsgesetz (LOrgBG)

Inhalt

1. Zusammenfassung.....	3
2. Berichtspflicht aus § 8 Abs. 2 LOrgBG.....	4
3. Hintergrund und Zielsetzung des Gesetzes.....	5
4. Wesentliche Neuerungen der Gesetzeslage.....	5
4.1 Wesentliche Neuerungen des LOrgBG.....	6
4.2 Wesentliche Änderungen des Sparkassengesetzes.....	6
5. Vergleich der Besetzungssituationen vor und nach Inkrafttreten des LOrgBG.....	7
5.1 Landesunternehmen.....	7
5.1.1 Aufsichtsorgane.....	7
5.1.2 Geschäftsleitungen.....	7
5.2 Sparkassen.....	8
6. Bewertung.....	8
6.1 Landesunternehmen.....	8
6.1.1 Aufsichtsorgane.....	8
6.1.2 Geschäftsleitungen.....	12
6.2 Sparkassen.....	14
7. Verwaltungsseitige Erfahrungen hinsichtlich der Besetzungsprozesse.....	15
8. Zulässigkeit des Abstellens auf das Gesamtgremium als Bezugsmaßstab.....	17
9. Fazit, Aktuelle Entwicklungen und Ausblick.....	18
9.1 Fazit.....	18
9.2 Prüfung weitere Änderungsbedarfe LOrgBG.....	19
9.3 Zukünftige Form der Berichterstattung nach § 8 Abs. 2 LOrgBG.....	19

1. Zusammenfassung

Zielsetzung des Landesorganbesetzungsgesetzes (LOrgBG) ist die Förderung der geschlechterparitätischen Vertretung von Frauen und Männern in Geschäftsführungs- und Aufsichtsorganen der Landesunternehmen und -beteiligungen.

Das Gesetz unterscheidet dabei jeweils abgestufte Verpflichtungen entsprechend den jeweiligen Einflussnahmemöglichkeiten des Landes.

Das LOrgBG ist seit dem 01.06.2023 in Kraft und wurde seitdem bei der Auswahl der Geschäftsleitungen und Mitglieder der Aufsichtsorgane entsprechend berücksichtigt.

Das LOrgBG gilt für die Besetzung von Geschäftsführungs- und Aufsichtsorganen von Landesunternehmen. Diese definiert das LOrgBG als Anstalten des öffentlichen Rechts, die über einen wesentlichen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb verfügen und für die das Land als Gewährträger haftet, sowie juristische Personen des Privatrechts, an denen das Land unmittelbar beteiligt ist. Das Land Schleswig-Holstein war zum Stichtag 31.12.2023 an 31 Landesunternehmen unmittelbar beteiligt.¹ Bei elf dieser Unternehmen hat das Land einen gesellschaftsrechtlichen Anteil von mehr als 50 % und damit einen bestimmenden Einfluss i.S. des LOrgBG².

Ferner kann das LOrgBG darüber hinaus auch Geltung für die Besetzung von Geschäftsleitungs- und Aufsichtsorganen der mittelbare Beteiligungen erlangen, soweit das Land hierauf Einfluss hat. Mittelbare Beteiligungen sind juristische Personen des Privatrechts, an denen ein Landesunternehmen oder eine mittelbare Landesbeteiligung beteiligt ist.

Im Ergebnis haben die Regelungen zu der Besetzung von Aufsichtsorganen die Zielsetzung erreicht bzw. nahezu erreicht. Sie haben dazu geführt, dass die dem Land zustehenden Mandate in Aufsichtsorganen von Landesunternehmen und die Aufsichtsorgane bei den öffentlich-rechtlichen Sparkassen nahezu paritätisch besetzt sind.

¹ Vgl. Beteiligungsbestand des Landes unter Nennung der jeweiligen Firma, Beteiligungsbericht Schleswig-Holstein 2024, S. 12.

² Vgl. Anlage 1 Darstellung der Landesunternehmen mit Mehrheitsanteil des Landes.

Auch bei den Geschäftsleitungen ist in der Tendenz eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Ein Vergleich zu anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts und der freien Wirtschaft zeigt ebenfalls auf, dass die Zahlen in Schleswig-Holstein eher im vergleichsweise oberen Bereich liegen. Diese gesamtgesellschaftliche Entwicklung ist erfreulich. Dennoch sind Frauen in den Geschäftsleitungsorganen nach wie vor unterrepräsentiert.

Der Bericht zeigt auch auf, dass die Entwicklung in den Bereichen, in denen das Land keinen bestimmenden Einfluss hat, bedauerlicherweise nicht im gleichen Umfang verläuft. So ist bei den Aufsichtsorganen, auf die das Land keinen Einfluss hat, deutlich noch keine Parität erreicht und bei den Geschäftsleitungen ist die Entwicklung sogar rückläufig. Dies ist u.a. dem Umstand geschuldet, dass die Einflussnahmemöglichkeiten des Landes hier allein auf die Hinwirkungspflicht begrenzt sind.

Eine Änderung des LOrgBG dahingehend, dass nicht mehr auf die paritätische Besetzung der eigenen Entsendungsentscheidungen, sondern auf die Parität des Gesamtremiums abgestellt wird, um ggf. unparitätische Besetzungsentscheidungen anderer Gesellschafter auszugleichen, ist geprüft worden, aber rechtlich nicht möglich.

Bei dem LOrgBG wird im Anschluss an die Novellierung des Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein untersucht werden, ob ein Anpassungsbedarf aufgrund dortiger Regelungen erforderlich ist. Auch die ersten verwaltungsseitigen Erfahrungen bei der Besetzung anhand der Regularien des LOrgBG haben ergeben, dass für den Fall einer etwaigen zukünftigen Gesetzesanpassung einige Formulierungen im Gesetz klarer gefasst werden könnten und Regelungen angepasst werden sollten.

2. Berichtspflicht aus § 8 Abs. 2 LOrgBG

Das Landesorganbesetzungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein ist am 01.06.2023 in Kraft getreten. Nach § 8 Abs. 2 LOrgBG berichtet die Landesregierung dem Landtag alle zwei Jahre über die Durchführung dieses Gesetzes.

Das LOrgBG ist als Artikel 1 Teil des Artikelgesetzes „*Gesetz zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Geschäftsführungs-*

und Aufsichtsorganen der Landesunternehmen und -beteiligungen sowie von Verwaltungsräten der öffentlich-rechtlichen Sparkassen“ in Kraft getreten, das neben dem LOrgBG in Artikel 2 zusätzlich Änderungen am Sparkassengesetz beinhaltete.

Die Berichtspflicht aus § 8 Abs. 2 LOrgBG umfasst nur die Durchführung des Landesorganbesetzungsgesetzes und nicht die Auswirkungen der Änderungen des Sparkassengesetzes. Gleichwohl wird wegen des bestehenden Sachzusammenhangs in dem diesjährigen Bericht auch über die Entwicklungen bei den Sparkassen berichtet.

3. Hintergrund und Zielsetzung des Gesetzes

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Verfassungsauftrag gemäß Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie Artikel 9 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein. Teil dieses Verfassungsauftrages ist die Beseitigung bestehender Nachteile hinsichtlich der Führungspositionen in Unternehmen. Aufgrund der Vorbildfunktion des Landes kommt hierbei den Landesunternehmen und -beteiligungen eine erhebliche Bedeutung zu. Das Land war diesem Verfassungsauftrag vor der Schaffung des LOrgBG im Wesentlichen durch die allgemeine gesetzliche Bestimmung in § 15 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG) nachgekommen. Hiernach sollen Frauen und Männer bei der Besetzung von Gremien, wozu unter anderem Aufsichtsräte, Verwaltungsräte, Vorstände und ähnliche Gremien gehören, hälftig berücksichtigt werden. Andere geschäftsführende Organe neben den Vorständen wurden, bzw. werden in der beispielhaften Aufzählung nicht ausdrücklich genannt. Ausweislich des Gesetzentwurfs zum LOrgBG bestand das Ziel des Gesetzes darin, die das Land in seiner Funktion als Gesellschafter beziehungsweise Gewährträger treffenden Pflichten bei der Ausübung seines Einflusses im Rahmen der Organbesetzung bei Landesunternehmen gegenüber den allgemeinen Vorgaben zur Gremienbesetzung gemäß § 15 Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein mit Blick auf eine paritätische Besetzung der Geschäftsleitungs- und Aufsichtsorgane bei Landesunternehmen zu verschärfen und im Anwendungsbereich zu erweitern.

4. Wesentliche Neuerungen der Gesetzeslage

4.1 Wesentliche Neuerungen des LOrgBG

Mit dem LOrgBG wurden verbindliche Vorgaben im Bereich der Geschäftsführungsorgane von Landesunternehmen aufgenommen. Im Gegensatz zur Sollvorschrift des § 15 GstG wurden außerdem die ergänzenden Regelungen für die Landesunternehmen und -beteiligungen zur gleichteiligen Besetzung der Organe mit Frauen und Männern als Mussvorschrift formuliert. Eine Abweichung davon ist nur noch bei der Besetzung von Geschäftsführungsorganen und nur aus wichtigem Grund unter Darlegung desselben möglich. Ergänzt wurden ferner Vorgaben für die Ausgestaltung des Auswahlverfahrens sowie für Geschäftsführungsorgane, denen nur eine Person angehört (alternierende Neubesetzung). Daneben ist eine Hinwirkungspflicht des Landes eingeführt worden, die auf die gleichteilige Vertretung von Frauen und Männern in Geschäftsführungs- und Aufsichtsorganen gerichtet ist. Das zuvor nur durch Erlass vorgesehene Erfordernis der Zustimmung des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums zur Organbesetzung wurde überdies als Verfahrensregelung in das Gesetz übernommen. Letztlich wurden Berichtspflichten in § 8 des Gesetzes aufgenommen zur Schaffung einer dem Gesetzesziel dienenden Öffentlichkeit.

4.2 Wesentliche Änderungen des Sparkassengesetzes

Das Sparkassengesetz für das Land Schleswig-Holstein (Sparkassengesetz – SpkG) traf vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Geschäftsführungs- und Aufsichtsorganen der Landesunternehmen und -beteiligungen sowie von Verwaltungsräten der öffentlich-rechtlichen Sparkassen keine Regelungen in Bezug auf die geschlechterspezifische Zusammensetzung der Verwaltungsräte als Aufsichtsorgane der acht als Anstalten geführten öffentlich-rechtlichen Sparkassen. Frauen waren bis dahin deutlich unterrepräsentiert. Das Sparkassengesetz enthält seit der Rechtsänderung im Jahr 2023 im Wesentlichen Regelungen für die Verwaltungsräte der öffentlich-rechtlichen Sparkassen, nach denen bei der Wahl der weiteren sachkundigen Mitglieder durch die Vertretung des Trägers und bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern etwaiger neben dem Träger am Stammkapital Beteiligter Frauen und Männer jeweils zu gleichen Teilen zu berücksichtigen sind. Bei der Wahl der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten im Verwaltungsrat sollen die Geschlechter entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Sparkasse berücksichtigt

werden. Auch eine Hinwirkungspflicht auf eine angemessene Berücksichtigung der Geschlechter bei der Zusammensetzung der Verbandsorgane des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein ist verankert worden.

5. Vergleich der Besetzungssituationen vor und nach Inkrafttreten des LOrgBG

5.1 Landesunternehmen

Um die Entwicklung seit dem Inkrafttreten des LOrgBG nachvollziehen zu können, wird der Frauenanteil an den Unternehmensorganen der Landesunternehmen einer vergleichenden Betrachtung anhand der Daten der Beteiligungsberichte des Landes aus den Jahren 2022 (Stichtag 01.10.2022) und 2024 (Stichtag 01.10.2024) unterzogen.

5.1.1 Aufsichtsorgane

Demnach betrug der Frauenanteil unter den unmittelbaren Landesmandaten in Aufsichts- und Verwaltungsräten bei Landesunternehmen vor dem Inkrafttreten des LOrgBG 57,7 %³ und zum Stichtag 01.10.2024 betrug er **53,9 %**⁴.

Unter Einbeziehung auch der nicht unmittelbar dem Land zustehenden Mandate in die Betrachtung, lag der Frauenanteil vor Inkrafttreten des LOrgBG bei 38,5 %⁵ und zum 01.10.2024 bei **37,2 %**⁶.

5.1.2 Geschäftsleitungen

Bei den Geschäftsleitungen bedeutender Landesunternehmen mit Mehrheitsanteil des Landes (mehr als 50 %) betrug der Frauenanteil zum 01.10.2022 18,75 % (bzw. 23,53 %) ⁷ und zum 01.10.2024 betrug er **26,67 %**⁸.

³ Beteiligungsbericht Schleswig-Holstein 2022, S.14;

https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/B/beteiligungendeslandes/Downloads/beteiligungsbericht2022.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

⁴ Beteiligungsbericht Schleswig-Holstein 2024, S.13;

https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/B/beteiligungendeslandes/Downloads/beteiligungsbericht2024.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

⁵ Beteiligungsbericht Schleswig-Holstein 2022, S. 15.

⁶ Beteiligungsbericht Schleswig-Holstein 2024, S. 13.

⁷ vgl. Tabelle auf Anlage 1; 18,75 % unter Außerachtlassung des Statistikamtes, bzw. 23,53 % bei Mitzählung des Statistikamtes (Außerachtlassung zur besseren Vergleichbarkeit, da es mangels wesentlichen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes nicht mehr als Landesunternehmen i.S. des § 2 Abs. 1 Nr. 1 LOrgBG gilt).

⁸ Vgl. Anlage 1, Tabelle Landesunternehmen mit Mehrheitsanteil des Landes.

Unter Einbeziehung auch der Landesunternehmen ohne Mehrheitsanteil des Landes (50 % oder weniger) lag der Frauenanteil zum 01.10.2022 bei 20,5 %⁹ und zum Stichtag 01.10.2024 bei **17,7 %**¹⁰.

5.2 Sparkassen

Von den 143 Verwaltungsratsmitgliedern der acht öffentlich-rechtlichen Sparkassen in Schleswig-Holstein waren vor dem Inkrafttreten der Änderungen 31 weiblich (Stand: 31.12.2021). Das entsprach einem Anteil von 22 %. Die Anteile bei den einzelnen Sparkassen lagen zwischen 8 % und 40 %. Es gab keine Sparkasse, bei der der Verwaltungsrat in der Mehrzahl weiblich oder jedenfalls geschlechterparitatisch zusammengesetzt war.

Im Anschluss an die Kommunalwahl im Mai 2023 haben die acht öffentlich-rechtlichen Sparkassen in Schleswig-Holstein ihre Verwaltungsräte für die neue turnusmäßig anstehende, fünfjährige Amtsperiode geschlechterparitatisch im Sinne des durch das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Geschäftsführungs- und Aufsichtsorganen der Landesunternehmen und -beteiligungen sowie von Verwaltungsräten der öffentlich-rechtlichen Sparkassen novellierten Sparkassengesetzes besetzt. Der Anteil von Frauen hat sich dadurch mit 68 weiblichen Verwaltungsratsmitgliedern auf **48 %** (Stand 31.12.2023) erhöht.¹¹

6. Bewertung

6.1 Landesunternehmen

Ziel des LOrgBG ist die Förderung der geschlechterparitätischen Vertretung von Frauen und Männern in Geschäftsführungs- und Aufsichtsorganen der Landesunternehmen und -beteiligungen. Das Gesetz unterscheidet dabei abgestufte Verpflichtungen entsprechend den jeweiligen Einflussnahmemöglichkeiten des Landes.

6.1.1 Aufsichtsorgane

Hinsichtlich der Entwicklung der geschlechterparitätischen Besetzung der Aufsichtsorgane in Landesunternehmen ist festzustellen, dass sich die Zahlen bei den

⁹ Beteiligungsbericht SH 2022, S. 15.

¹⁰ Beteiligungsbericht SH 2024, S. 14.

¹¹ Die Zahlen zu den Besetzungsquoten der öff.--rechtl. Sparkassen wurden aus dem Bereich der Sparkassenaufsicht des MIKWS bereitgestellt.

Landesmandaten, also den Mandaten, auf deren Besetzung das Land bestimmenden Einfluss hat, einer paritätischen Besetzung weiter angenähert haben. Zuvor waren hinsichtlich der unmittelbaren Landesmandate Frauen mit 57,7 % überproportional vertreten. Die Quote zum Stichtag 01.10.2024 i.H.v. 53,9 % bei der Entsendung für Mandate, auf die das Land einen bestimmenden Einfluss hat, ist mittlerweile nahezu paritätisch.

Im Vergleich mit den Besetzungsquoten in der freien Wirtschaft und auch bei einem Vergleich mit entsprechenden öffentlich zugänglichen Quoten einiger anderer Bundesländer (soweit verfügbar) und dem Bund bewegt sich die Frauenquote der unmittelbaren Landesmandate in Schleswig-Holstein, gemeinsam mit den Werten aus Bremen, Hamburg, Berlin und dem Bund nah am Wert einer paritätische Besetzung i.H.v. 50 % (Darstellung aufsteigend nach dem Prozentwert).

Hessen	31,1 % ¹²
200 umsatzstärkste Unternehmen in Deutschland (ohne Finanzsektor)	33,7 % ¹³
Bayern	35,6 % ¹⁴
DAX-Unternehmen	36,3 % ¹⁵
Niedersachsen	36,8 % ¹⁶
Bremen	49,2 % ¹⁷
Hamburg	50,3 % ¹⁸
Berlin	51,2 % ¹⁹

¹² Beteiligungsbericht Hessen 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 15.

¹³ s. Wochenbericht 03/2025 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. DIW (Stichtag 10.12.2024); https://www.diw.de/de/diw_01.c.932134.de/publikationen/wochenberichte/2025_03_2/immer_mehr_vorstaendinnen_und_aufsichtsratsfrauen_aber_nach_wie_vor_ein_weiter_weg_bis_zur_geschlechterparitaet.html#table1

¹⁴ Beteiligungsbericht Bayern 2024 (Stichtag 31.12.2023), S. 31.

¹⁵ s. Wochenbericht 03/2025 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. DIW (Stichtag 10.12.2024); https://www.diw.de/de/diw_01.c.932134.de/publikationen/wochenberichte/2025_03_2/immer_mehr_vorstaendinnen_und_aufsichtsratsfrauen_aber_nach_wie_vor_ein_weiter_weg_bis_zur_geschlechterparitaet.html#table1

¹⁶ Beteiligungsbericht Niedersachsen 2023 (Stichtag 01.10.2023), S. 10.

¹⁷ Beteiligungsbericht Bremen 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 12.

¹⁸ Beteiligungsbericht Hamburg 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 32.

¹⁹ Beteiligungsbericht Berlin 2024 (Stichtag 30.06.2024), S. 20.

Bund	51,3 % ²⁰
Schleswig-Holstein	53,9 % ²¹
Mecklenburg-Vorpommern	59,0 % ²²
Nordrhein-Westfalen	(keine isolierte Angabe zu eigenen Entsendungsberechtigungen, nur Prozentsatz über alle unmittelbaren Landesbeteiligungen) ²³
Baden-Württemberg	(keine isolierte Angabe zu eigenen Entsendungsentscheidungen, nur Prozentsatz über alle im Beteiligungsbericht enthaltenen Landesbeteiligungen) ²⁴
Thüringen	(keine isolierte Angabe zu eigenen Entsendungsentscheidungen, nur Prozentsatz über alle unmittelbaren Landesbeteiligungen inkl. Kuratorien) ²⁵

Im Ergebnis erfolgt die Besetzung von Mandaten, auf die das Land unmittelbaren Einfluss hat, nahezu paritätisch, so dass das LOrgBG hier seine Zielsetzung erreicht hat.

Unter Einbeziehung auch der nicht unmittelbar dem Land zustehenden Mandate in die Betrachtung ist das Bild bei den Aufsichtsorganen über alle Landesunternehmen mit einem Absinken der Quote von 38,5 % auf 37,2 % leicht rückläufig.

Hinsichtlich der Mandate von Landesunternehmen, auf die das Land keinen bestimmenden Einfluss hat, weil z.B. die Beteiligungsquote des Landes nur sehr gering ist, ist die Einflussnahmemöglichkeit des Landes im Rahmen der Hinwirkungspflicht nach § 6 LOrgBG begrenzt.

Aufgrund der Hinwirkungspflicht nach § 6 LOrgBG müssen die nach den gesetzlichen Regelungen zur Hinwirkung verpflichteten Stellen die Ihnen zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen, um das vorgegebene Ziel zu erreichen²⁶. Die konkreten Anforderungen an die Umsetzung der Hinwirkungspflicht korrespondieren dabei mit den tatsächlichen Einflussmöglichkeiten im Einzelfall. Je kleiner die Beteiligungsquote

²⁰ Beteiligungsbericht des Bundes 2024 (Stichtag 31.12.2023), S. 2 und 22.

²¹ Beteiligungsbericht Schleswig-Holstein 2024 (Stichtag 31.12.2023), S. 13.

²² Beteiligungsbericht Mecklenburg-Vorpommern 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 24.

²³ Beteiligungsbericht Nordrhein-Westfalen 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 13.

²⁴ Beteiligungsbericht Baden-Württemberg 2023 (Stichtag 31.12.2023).

²⁵ Beteiligungsbericht Thüringen 2023 (Stichtag 31.12.2023).

²⁶ Umdruck 18/3775 des Landtags Schleswig-Holstein, S. 3 - Prüfung der Reichweite einer landesgesetzlichen Hinwirkungspflicht durch den wissenschaftlichen Dienst des Landtags (hier zum Vergütungs-offenlegungsgesetz).

in einem Landesunternehmen (z.B. durch einen nur geringen Anteil am Stammkapital der Gesellschaft) ist, desto geringer ist spiegelbildlich die Einflussnahmemöglichkeit des Landes. Dennoch wird auch in solchen Fällen z.B. in den Aufsichtsrats- oder Gesellschafterversammlungen für eine Besetzung nach den Regularien des LOrgBG seitens der das Land vertretenden Mitglieder plädiert.

Die Aussagekraft für Besetzungsentscheidungen des Landes – bezogen auf alle Landesunternehmen unabhängig vom Landeseinfluss – ist daher limitiert. Gleichwohl soll der Vollständigkeit halber, soweit Zahlen veröffentlicht werden, auch hier ein vergleichendes Bild gegeben werden.

Hessen	27,9 % ²⁷
Bayern	28,4 % ²⁸
Niedersachsen	30,6 % ²⁹
Schleswig-Holstein	37,2 % ³⁰
Nordrhein-Westfalen	38,0 % ³¹
Bremen	39,2 % ³²
Thüringen	40,6 % (inkl. Kuratorien) ³³
Mecklenburg-Vorpommern	42,0 % ³⁴
Bund	42,0 % ³⁵
Hamburg	43,1 % ³⁶
Baden-Württemberg	45,0 % ³⁷
Berlin	k.A. im Beteiligungsbericht 2024

²⁷ Beteiligungsbericht Hessen 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 15.

²⁸ Beteiligungsbericht Bayern 2024 (Stichtag 31.12.2023), S. 31.

²⁹ Beteiligungsbericht Niedersachsen 2023 (Stichtag 01.10.2023), S. 10.

³⁰ Beteiligungsbericht Schleswig-Holstein 2024 (Stichtag 31.12.2023), S. 13.

³¹ Beteiligungsbericht Nordrhein-Westfalen 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 13.

³² Beteiligungsbericht Bremen 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 12.

³³ Beteiligungsbericht Thüringen 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 7.

³⁴ Beteiligungsbericht Mecklenburg-Vorpommern 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 24.

³⁵ Beteiligungsbericht des Bundes 2024 (Stichtag 31.12.2023), S. 21 Grafik 4.

³⁶ Beteiligungsbericht Hamburg 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 32.

³⁷ Beteiligungsbericht Baden-Württemberg 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 12.

Im Rahmen dieser Betrachtung liegt die Prozentangabe für Schleswig-Holstein im Mittelfeld. Dies korreliert zum einen mit dem leichten Absinken bei der darin enthaltenen Teilmenge der weiblichen Entsendungen bei den unmittelbaren Landesmandaten. Da bei den in der Gesamtzahl enthaltenen Mandaten auch die Mandate enthalten sind, auf die das Land bestimmenden Einfluss hat und diese mit 53,9 % weiblicher Besetzung einen begrüßenswerten Wert enthalten, lässt sich aus der Gesamtprozentzahl i.H.v. 37,2 % schlussfolgern, dass die übrigen Mitgesellschafter (oder anderweitig Entsendeberechtigte) in Landesunternehmen in Schleswig-Holstein deutlich noch nicht paritätisch entsenden. In den anderen Ländern scheint ein ähnliches Phänomen zu bestehen, da auch dort die Gesamtprozentzahlen z.T. deutlich von den Werten der eigenen Entsendungsentscheidungen abweichen.

6.1.2 Geschäftsleitungen

Hinsichtlich der Geschäftsleitungen (Geschäftsführungen, Vorstände) in den Landesunternehmen, an denen das Land einen Mehrheitsanteil (über 50 %) und damit einen bestimmenden Einfluss hat, ist die Entwicklung in der Tendenz positiv zu bewerten. Hier ist die Quote weiblicher Geschäftsleitungen von 18,75 %, bzw. 23,53 %, auf 26,67 % gestiegen.

Die Zielvorstellung von annähernd 50 % ist allerdings bei weitem noch nicht erreicht und Frauen sind hier nach wie vor erheblich unterrepräsentiert. Im Vergleich mit den Besetzungsquoten in der freien Wirtschaft und auch bei einem Vergleich mit entsprechenden öffentlich zugänglichen Quoten einiger anderer Bundesländer (soweit verfügbar) und dem Bund bewegt sich die Frauenquote in Schleswig-Holstein dennoch im Vergleich sogar eher im oberen Bereich (Darstellung aufsteigend nach dem Prozentwert):

Thüringen	17,2 % ³⁸
200 umsatzstärkste Unternehmen in Deutschland (ohne Finanzsektor)	19,1 % ³⁹

³⁸ Beteiligungsbericht Thüringen 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 7.

³⁹ s. Wochenbericht 03/2025 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. DIW (Stichtag 10.12.2024); https://www.diw.de/de/diw_01.c.932134.de/publikationen/wochenberichte/2025_03_2/immer_mehr_vorstaendinnen_und_aufsichtsratsfrauen_aber_nach_wie_vor_ein_weiter_weg_bis_zur_geschlechterparitaet.html#table1

Bayern	19,1 % ⁴⁰
Hessen	20,0 % ⁴¹
Nordrhein-Westfalen	20,0 % ⁴²
Hamburg	22,6 % ⁴³
Niedersachsen	22,7 % ⁴⁴
Mecklenburg-Vorpommern	24,0 % ⁴⁵
DAX-Unternehmen	25,9 % ⁴⁶
Schleswig-Holstein	26,67 % ⁴⁷
Bund	31,9 % ⁴⁸
Bremen	34,9 % ⁴⁹
Berlin	36,4 % ⁵⁰
Baden-Württemberg	k.A. ⁵¹

Bei der Bewertung der Zahlen ist zusätzlich der Umstand zu berücksichtigen, dass Amtsperioden z.T. mehrere Jahre betragen und das LOrgBG z.B. eine alternierende Berücksichtigung der Geschlechter bei Einpersonengeschäftsleitungen nur bei Neubesetzungen und nicht bei Wiederbesetzungen vorsieht. Der Grund dafür besteht darin, dass das Land als Gesellschafter ein berechtigtes Interesse daran hat, qualifizierte Geschäftsleitungen zu gewinnen und zu halten. Mithin erfolgten noch nicht alle aktuellen Besetzungen in den Aufsichts- und Geschäftsleitungsorganen bereits nach den Vorschriften des LOrgBG. Das LOrgBG wird daher bereits aus diesem Grund erst im Laufe der nächsten Jahre seine volle Wirkung entfalten.

⁴⁰ Beteiligungsbericht Bayern 2024 (Stichtag 31.12.2023), S. 31.

⁴¹ Beteiligungsbericht Hessen 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 15.

⁴² Beteiligungsbericht Nordrhein-Westfalen 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 13.

⁴³ Beteiligungsbericht Hamburg 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 33.

⁴⁴ Beteiligungsbericht Niedersachsen 2023 (Stichtag 01.10.2023), S. 11.

⁴⁵ Beteiligungsbericht Mecklenburg-Vorpommern 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 24.

⁴⁶ Vorstände und Geschäftsführungen in den 40 größten börsennotierten Unternehmen nach Auswertung des Statista Research Departments für das Geschäftsjahr 2023,
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/409010/umfrage/frauenanteil-in-dax-vorstaenden/>

⁴⁷ vgl. Anlage 1 zum Bericht; Tabelle Landesunternehmen mit Mehrheitsanteil des Landes.

⁴⁸ Beteiligungsbericht des Bundes 2024 (Stichtag 31.12.2023), S. 22.

⁴⁹ Beteiligungsbericht Bremen 2023 (Stichtag 31.12.2023), S. 2 (Vorwort).

⁵⁰ Beteiligungsbericht Berlin 2024 (Stichtag 30.06.2024) S. 20.

⁵¹ Beteiligungsbericht Baden-Württemberg 2023 (Stichtag 31.12.2023).

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass es sich um eine jeweilige Stichtagsbetrachtung handelt. Soweit z.B. bei Neubesetzungen von Einpersonengeschäftsleitungen alternierend besetzt wird oder bei einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern der Geschäftsleitung ein vorübergehendes Ungleichgewicht zu Lasten eines Geschlechtes besteht, wird erst in einem Zeitreihenvergleich mehrerer Stichtagsbetrachtungen das statistisch repräsentative Mittel erhoben werden können.

Weiterhin gilt es zu berücksichtigen, dass die Vorgaben zur Besetzung von Geschäftsleitungen das Prinzip der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie zwingende gesetzliche Vorgaben unberührt lassen.

Hinsichtlich des Absinkens des Frauenanteils bei den Landesunternehmen unter Einbeziehung auch derjenigen Unternehmen ohne Mehrheitsanteil des Landes von 20,5 % auf 17,7 % ist festzustellen, dass dies zwar nahezu dem in Höhe von 17,5 % vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) ermittelten Frauenanteil in Geschäftsleitungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen in 2023 (ohne Finanzsektor) entspricht⁵². Es korreliert aber ersichtlich nicht mit dem Anstieg der weiblichen Geschäftsleitungen der in dieser Zahl enthaltenen Teilmenge der Mehrheitsbeteiligungen des Landes. Es bedeutet vielmehr, dass bei den Unternehmen, bei denen das Land keinen bestimmenden Einfluss auf die Besetzungsentscheidung hat, der Frauenanteil rückläufig ist. Wenngleich diese Entwicklung als äußerst deplorabel zu bewerten ist, ist die Einflussnahmemöglichkeit des Landes hierbei letztlich auf die Hinwirkungspflicht aus § 6 LOrgBG begrenzt.

6.2 Sparkassen

Die Entwicklung in den Aufsichtsgremien der von der Gesetzesänderung ebenfalls betroffenen acht öffentlich-rechtlichen Sparkassen mit einem Anstieg der Frauenquote von 22 % auf 48 % ist als nahezu paritätisch und damit als äußerst positiv zu bewerten. Diese Zahlen sind im Vergleich mit anderen verfügbaren Zahlen aus dem Bereich von Kreditinstituten herausragend. Nach dem aktuellsten Diversitätsreport der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (European Banking

⁵² Tabelle 1 des DIW Wochenbericht 03/2025 für den Vergleichszeitraum 2023, https://www.diw.de/de/diw_01.c.932134.de/publikationen/wochenberichte/2025_03_2/immer_mehr_vorstaendinnen_und_aufsichtsratsfrauen_aber_nach_wie_vor_ein_weiter_weg_bis_zur_geschlechterparitaet.html#table1

Authority – EBA)⁵³ waren zum Erhebungszeitpunkt Ende 2021 in den deutschen Instituten 21 % der Sitze im Aufsichtsorgan weiblich besetzt, wohingegen der gesamteuropäische Durchschnitt 26 % betrug. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW) hat auf den Stichtag 27.11.2023 einen Frauenanteil in den 100 größten Banken i.H.v. 26,5 % ermittelt.⁵⁴

7. Verwaltungsseitige Erfahrungen hinsichtlich der Besetzungsprozesse

Bei der Besetzung von Aufsichtsmandaten kann es herausfordernd sein, dass die Ressorts z.T. Mandate nach Verwaltungshierarchien besetzen, z.B. mit Abteilungsleitungen oder auf Staatssekretärsebene. Zusätzlich müssen ergänzend z.T. nach speziellen gesetzlichen Regelungen, wie z.B. nach dem Kreditwesengesetz, besondere fachliche Qualifikationen und überdies natürlich die Bereitschaft zur Mandatsübernahme vorliegen. Dazu kommt, dass dabei gleichzeitig die zusätzlichen Anforderungen des LOrgBG zu erfüllen sind.

Die Beteiligungsverwaltung hat darauf hingewiesen, dass für den Fall einer etwaigen zukünftigen Gesetzesanpassung einige Formulierungen im Gesetz klarer gefasst werden könnten. So sollten z.B. in § 4 des Gesetzes die Regelungen zu Auswahlverfahren zwecks Sachzusammenhangs und besserer Lesbarkeit strukturell zusammengefasst werden.

Bei den Regelungen zum Aufsichtsrat sollte klargestellt werden, ob ein Wechsel während der laufenden Amtsperiode eine Besetzung darstellt oder nicht, da von den Ressorts z.T. unterschiedliche Lesarten dazu vorlagen und nicht deutlich genug werde, ob § 5 gelte oder nicht.

Überdies sei es sinnvoll, dass auch bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten eine Öffnungsklausel vorhanden wäre, einerseits um Besetzungsschwierigkeiten besser begegnen zu können, andererseits aber auch, um dadurch klarzustellen, dass

⁵³ EBA - report on the benchmarking of diversity practices and the gender pay v. 07.03.2023 (zum Erhebungszeitpunkt 2021) , Tabelle auf S. 32;

https://www.eba.europa.eu/sites/default/files/document_library/Publications/Reports/2023/Diversity%20benchmarking/1052569/Report%20on%20the%20benchmarking%20of%20diversity%20practices.pdf

⁵⁴ vgl. Tabelle 5 im DIW Wochenbericht 03/2024;

https://www.diw.de/de/diw_01.c.889931.de/publikationen/wochenberichte/2024_03_2/frauenanteil_in_vorstaenden_grosser_unternehmen_gestiegen_meist_bleibt_es_aber_bei_hochstens_einer_frau.html#section4

bundesgesetzliche Regelungen, z.B. aus dem Kreditwesengesetz, entsprechend der Vorrangregelung des Art. 31 Grundgesetz, vorgehen.

Hinsichtlich des Maßstabs für die Parität solle geprüft werden, inwieweit auf die Parität im Gesamtgremium statt auf die Parität der eigenen Entsendungsentscheidungen abgestellt werden könne, um den Gesetzeszweck bestmöglich zu erreichen.

Zum Verfahren in § 7 solle besser herausgearbeitet werden, worin die unterschiedlichen Kompetenzen des für Gleichstellung zuständigen Ressorts bei der Stellungnahme in Abgrenzung zum Verfahren beim Zustimmungserfordernis liegen.

In § 8 solle außerdem eine Zuständigkeit für die Berichterstattung in Abs. 2 ergänzt werden, diese fehle bisher.

Aus der Sicht des für Gleichstellung zuständigen Ressorts wurde ergänzt, dass die Wiederbesetzung von Geschäftsleitungen im Gegensatz zur erstmaligen Besetzung (Neubesetzung) nicht der Zustimmung des für Gleichstellung zuständigen Ressorts unterliege; es müsse in diesen Fällen vielmehr eine (unverbindliche) Stellungnahme abgeben. Auch diese Regelung solle im Rahmen einer künftigen Evaluierung überprüft werden.

Infolge des Gesetzes wurden bisher weiblich besetzte Mandate im Einzelfall männlich nachbesetzt (so z.B. bei der Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein GmbH und der AKN Eisenbahn GmbH). Dafür ist zu beachten, dass das LOrgBG als Gesetz zur paritätischen Besetzung der vom Land beeinflussbaren Mandate stets zugunsten des aktuell bei den jeweiligen beeinflussbaren Mandaten unterrepräsentierten Geschlechts wirkt. Da – bezogen auf die unmittelbaren Landesmandate mit Einflussnahmemöglichkeit des Landes in Aufsichtsorganen – Frauen bisher überrepräsentiert waren, ist dies daher nach den Regelungen des LOrgBG folgerichtig.

Das für Gleichstellung verantwortliche Ressort und das Finanzministerium sind diesbezüglich übereingekommen, dass im Rahmen einer Evaluierung des Gesetzes untersucht werden sollte, inwieweit es rechtlich möglich wäre, von der Paritätsregelung der Landesmandate zugunsten einer Parität des Gesamtgremiums Ausnahmen vorzusehen. Zu bewerten wäre dabei, inwieweit das Land seine Besetzungsentscheidungen in Abhängigkeit zu Besetzungsentscheidungen Dritter

fällen darf und wie sich dies rechtlich zu der Gleichbehandlungspflicht des Landes als Arbeitgeber hinsichtlich der Betrauung des eigenen Personalkörpers mit diesen Sonderaufgaben als Mitglied in einem Aufsichtsorgan verhält. In vereinzelt Situationen bestünde dann – soweit rechtlich zulässig – ggf. theoretisch die Möglichkeit, durch entsprechende individuelle Zusammensetzung der Landesmandate einen ausgleichenden Einfluss auf die Gesamtzusammensetzung des Gremiums zu nehmen.

8. Zulässigkeit des Abstellens auf das Gesamtgremium als Bezugsmaßstab

Der Rechtsfrage, inwieweit es rechtlich zulässig ist, dass das Land bei Entsendungsentscheidungen als Bezugspunkt nicht auf die Parität der eigenen Entsendungen, sondern auf die Parität des Gesamtgremiums eines Landesunternehmens selbst und damit als Bezugspunkt indirekt auch auf die Entsendungen der anderen Mitgesellschafter*innen abstellen kann, ist das Finanzministerium wegen der Reichweite ihrer Bedeutung bereits parallel zur Berichterstellung nachgegangen.

Im Ergebnis ist dabei festzuhalten, dass ein Abstellen auf das Gesamtgremium rechtlich nicht zulässig ist.

Es widerspräche bereits auf landesgesetzlicher Ebene dem § 15 Abs. 1 GstG und damit dem Sinn und Zweck des LOrgBG, das den § 15 Abs. 1 GstG nur konkretisieren und verschärfen, diesem aber nicht entgegenstehen sollte.

Diese Widersprüchlichkeit könnte der Landesgesetzgeber zwar grundsätzlich heilen. Es würde aber zu einer Ungleichbehandlung von AöRn kommen, weil eine Orientierung an der Parität des Gesamtgremiums oder an der Parität der eigenen Entsendungen als Bezugspunkt allein davon abhängig wäre, ob die Anstalt über einen wesentlichen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb verfügt, da nur für diese Anstalten das LOrgBG anwendbar ist.

Eine solche Ungleichbehandlung wäre für bezahlte Mandate im Aufsichtsorgan außerdem auch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht gerechtfertigt, weil man sich nach der Rechtsprechung des EuGH eines falschen Vergleichsmaßstabs und Bezugsrahmens bedienen würde. Der EuGH hat im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 234 EG (heute Art. 267 AEUV) in der

Rechtssache „Lommers“ im Zuge der Verhältnismäßigkeitsprüfung einer Maßnahme und der Frage eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG (heute Richtlinie 2006/54/EG) als Grundsatz festgelegt, dass Gleichbehandlung zwangsläufig *„nur zwischen den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern Anwendung findet und diese Bestimmung nicht so ausgelegt werden kann, dass sie einen Arbeitgeber, der eine Maßnahme trifft, mit der einer für sein Personal typischen Unterrepräsentation von Frauen entgegengewirkt werden soll, zur Berücksichtigung von Erwägungen verpflichtet, die mit nicht zu seinem Personal gehörenden weiblichen Arbeitnehmern zusammenhängen“*.⁵⁵ Diese Auffassung wird in der Literatur z.T. kritisiert. Es sei hiernach zulässig, wenn eine positive Maßnahme i.S. des AGG im öffentlichen Dienst erlassen werde, um einen Ausgleich für die Schwierigkeiten im Privatsektor zu schaffen⁵⁶. Dies findet bisher in der Rechtsprechung aber keinen Widerhall. Obwohl unmittelbare Adressaten von Vorabentscheidungen zunächst nur die jeweils vorlegenden Gerichte sind, entfalten Entscheidungen des EuGH auch in anderen Verfahren und Sachverhalten präjudizielle Bindungswirkung und sind von den mitgliedstaatlichen Verwaltungen zu beachten.⁵⁷

Bei unbezahlten Mandaten ist für die rechtliche Bewertung in erster Linie Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes maßgeblich. Die dabei vorzunehmende Interessenabwägung entspricht im Grundsatz derjenigen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Aufgrund des falschen Bezugsrahmens (außerhalb der Sphäre der Verwaltung) würde es aber auch hiernach an der Verhältnismäßigkeit der Entscheidung fehlen.

Das Sozialministerium hat sich nach der Zurverfügungstellung der gutachterlichen Prüfung der Rechtsauffassung des Finanzministeriums angeschlossen.

9. Fazit, Aktuelle Entwicklungen und Ausblick

9.1 Fazit

Die Landesverwaltung hat die bestehenden Regelungen des LOrgBG bestmöglich umgesetzt. Sie führen dazu, dass die unmittelbar dem Land zustehenden Mandate in Aufsichtsorganen von Landesunternehmen und die Aufsichtsorgane bei den öffentlich-

⁵⁵ EuGH, Urteil v. 19.03.2002, Rs. C-476/99 H.Lommers/Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij; NJW 2022, 1859; Rn. 49.

⁵⁶ MÜKoBGB/Thüsing, 10. Aufl. 2025, AGG § 5 Rn. 15.

⁵⁷ Schoch/Schneider/Marsch, 46. EL August 2024, AEUV Art. 267 Rn. 61,65.

rechtlichen Sparkassen paritätisch oder nahezu paritätisch besetzt sind. So ist bei den Geschäftsleitungen in den Landesunternehmen mit Mehrheitsanteil des Landes trotz der erst sehr kurzen Wirkungskdauer des LOrgBG ein Anstieg zu verzeichnen, so dass der Frauenanteil im Vergleich zu anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts und der freien Wirtschaft bereits im oberen Bereich zu verorten ist. Dennoch sind Frauen in Geschäftsführungsorganen auch bei den Mehrheitsbeteiligungen des Landes nach wie vor unterrepräsentiert. Das LOrgBG wird wg. der z.T. längeren Amtszeiten seine volle Wirkung und Zielerreichung erst im Laufe der Zeit voll entfalten können.

Bedauerlich ist, dass die Entwicklung in den Bereichen, in denen das Land keinen bestimmenden Einfluss hat, nicht im gleichen Umfang verläuft. So ist bei den Aufsichtsorganen bei weitem noch keine Parität erreicht, bei den Geschäftsleitungen ist die Entwicklung sogar rückläufig. Die Einflussnahmemöglichkeiten des Landes sind hier allein auf die Hinwirkungspflicht begrenzt. Eine Änderung des LOrgBG dahingehend, dass auf die Parität des Gesamtremiums abgestellt wird, ist aus o. g. Gründen rechtlich nicht möglich.

9.2 Prüfung weitere Änderungsbedarfe LOrgBG

Derzeit wird unter Federführung des Ministeriums für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung (MSJFSIG) eine Novellierung des Gleichstellungsgesetzes des Landes erarbeitet. Die Ergebnisse sollen zeitnah in ein Gesetzgebungsverfahren eingebracht werden. Da u. a. auch der § 15 GStG geändert werden soll, welcher durch das LOrgBG konkretisiert wird, und darüber hinaus auch im Änderungsentwurf Regelungen z.B. zu Auswahlverfahren enthalten sind, soll im Anschluss an das Gesetzgebungsverfahren zur Änderung des GStG das LOrgBG auf etwaige Anpassungsbedarfe untersucht werden. In diese Überprüfung würden auch die weiteren, in Ziff. 7 des Berichts genannten Anregungen aufgenommen.

9.3 Zukünftige Form der Berichterstattung nach § 8 Abs. 2 LOrgBG

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung, des Bürokratieabbaus und des Sachzusammenhangs ist beabsichtigt und mit dem für Gleichstellung zuständigen Sozialministerium (MSJFSIG) abgestimmt, zu prüfen, ob und inwieweit die aus § 8 Abs. 2 LOrgBG resultierende Pflicht zur Berichterstattung zukünftig beim MSJFSIG mit dem Bericht über die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien zusammengeführt werden kann.

Anlage 1
Geschäftsleitungen Landesunternehmen mit Mehrheitsanteil des Landes SH

Unternehmen	Anteil SH	GF/Vorstand 01.10.2022	GF/Vorstand 01.10.2024	Geschlecht 01.10.2022	Geschlecht 01.10.2024
GMSH AöR	100,00 %	Frank Eisoldt	Volker Rommel*	M	M
GVB mbH	100,00 %	Mathias Sonnenberg	./.	M	./.
		Dr. Andreas Krause	Dr. Andreas Krause	M	M
IB.SH AöR	100,00 %	Erk Westermann-Lammers	Erk Westermann-Lammers	M	M
		Dr. Michael Adamska	Dr. Michael Adamska	M	M
NAH.SH GmbH	50 % (plus 1 Stimme)	Dr. Arne Beck	Dr. Arne Beck	M	M
NpS gGmbH	55,00 %	Dr. Gerd Meurs-Scher	Marén Bökamp-Hamkens	M	W
SHLF AöR	100,00 %	Tim Scherer	Dr. Chris Freise	M	M
Seehundstation gGmbH	51,00 %	Tanja Rosenberger	Tanja Rosenberger	W	W
Statistikamt HH/SH AöR	52,50 %	Renate Cohrs	./.	W	./.
TA.SH GmbH	100,00 %	Dr. Bettina Bunge	Dr. Bettina Bunge	W	W
UKSH AöR	100,00 %	Prof. Dr. Dr. h.c. Jens Scholz	Prof. Dr. Dr. h.c. Jens Scholz	M	M
		Peter Pansegrau	Peter Pansegrau	M	M
		Corinna Jendges	Monika Alke	W	W
		Prof. Dr. Joachim Thiery	Prof. Dr. Joachim Thiery	M	M
		Prof. Dr. Thomas Münte	Prof. Dr. Thomas Münte	M	M
WTSH GmbH	51,00 %	Dr. Hinrich Habeck	Dr. Hinrich Habeck	M	M

* nachrichtlich: ab 15.01.25 Susanne Kirchmann

Gesamtzahl Mandate	17	15
Summe W	13	11
M in Prozent	76,47	73,33
Summe W	4	4
W in Prozent	23,53	26,67

ohne Statistikamt (wg. besserer Vergleichbarkeit)

Gesamtzahl	16
Summe M	13
M in Prozent	81,25
Summe W	3
W in Prozent	18,75