

vdw · Postfach 61 20 · 30061 Hannover

Niedersächsischer Landtag
Landtagsverwaltung
-Referat 7-
z.H. Frau Heike Triefenbach
Hannah-Arendt-Platz 1
30159 Hannover

Dr. Susanne Schmitt
Verbandsdirektorin

Telefon +49 511 1265-01
Telefax +49 511 1265-111
E-Mail s.schmitt@vdw-online.de

Hannover, den 21. Oktober 2025

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung (Drucksache 19/7500) im Ausschuss für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung des Niedersächsischen Landtages

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit uns zum Entwurf eines Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in Niedersachsen zu äußern.

Der Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Niedersachsen Bremen (vdw) vertritt als Interessenverband 180 kommunale, genossenschaftliche und private Wohnungsunternehmen. Unsere Mitglieder bewirtschaften insgesamt rund 400.000 Wohnungen in Niedersachsen und Bremen und tragen dementsprechend zu einer sicheren, bezahlbaren und nachhaltigen Wohnungsversorgung bei. In dieser Funktion unterstützen wir gesetzgeberische Maßnahmen, die den sozial orientierten Wohnungsbau befördern, Planungs- und Investitionssicherheit schaffen und die Klimaziele durch praktikable Vorgaben unterstützen.

1. § 1 Zielsetzung des Gesetzes

Der vdw Niedersachsen und Bremen als Vertreter der sozial orientierte Wohnungswirtschaft unterstützt das Ziel der Landesregierung, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu fördern. Im vdw sind neben den Wohnungsbaugenossenschaften die kommunalen Wohnungsbaugesellschaften vertreten, die von dieser Regelung betroffen sind. Wir sehen leider tatsächlich, dass Frauen in der ersten Führungsebene (Geschäftsführung) nicht in gleichem Maße vertreten sind wie Männer. Dies liegt nach unserer Erfahrung aber nicht in

Seite 1 von 4

einer strukturellen Benachteiligung von Frauen. Wir müssen vielmehr feststellen, dass sich auf ausgeschriebene Geschäftsführungspositionen nur sehr wenige Frauen bewerben.

Aus diesem Grund haben wir als Verband eine Initiative zur Förderung der Gleichstellung in unseren Mitgliedsunternehmen ins Leben gerufen und werden in Kürze gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen anbieten.

2. § 2 Abs. 3 Ziffer 3 Satz 1

Die vorgesehene Regelung, nach der auch juristische Personen des Privatrechts unter den genannten Voraussetzungen Gleichstellungsmaßnahmen entwickeln sollen, die geeignet sind, struktureller Benachteiligung entgegenzuwirken, können wir mittragen. Diese Verpflichtung werden unsere Mitgliedsunternehmen annehmen.

3. § 2 Abs. 3 Ziffer 3 Satz 2

3.1. Die im vorliegenden Gesetzesentwurf enthaltenen Regelung zur Verankerung von „Einzelheiten“ dieser Gleichstellungsmaßnahmen „in der jeweiligen Rechtsgrundlage, durch die die juristische Person des Privatrechts oder die Personengesellschaft gegründet wurde“, lehnen wir hingegen ab.

Diese Regelung beinhaltet nämlich im Klartext, dass im Gesellschaftsvertrag (Satzung) einer GmbH **Einzelheiten** zur Förderung von Gleichstellung geregelt und niedergeschrieben sein sollen.

3.2. Der Grundsatz zum Bekenntnis von Gleichstellungsförderung dürfte zunächst eine strategische Aufgabe der jeweiligen Wohnungsgesellschaft sein. Die an die strategische Aufgabe anknüpfende Frage, mit welchen konkreten Maßnahmen das Ziel erreicht wird und welche Einzelheiten dazu geregelt werden müssen, ist im grundlegenden Gesellschaftsvertrag fehl am Platz.

3.3. Regelung von Einzelheiten sind gem. § 3 GmbHG grundsätzlich nicht als Inhalt eines Gesellschaftsvertrages vorgesehen. Dort sollen vielmehr nur die **grundlegenden** Voraussetzungen und Bestimmungen der Gesellschaft wie Name und Sitz der Firma, Gegenstand des Unternehmens, Stammkapital und Zahl und Nennbeträge der Geschäftsanteile der Gesellschafter genannt werden.

Eine Regelung von Einzelheiten zur Förderung der Gleichstellung ist keine grundlegende Voraussetzung und Bestimmung eines Unternehmens.

- 3.4. Eine Festschreibung von Einzelheiten im Gesellschaftsvertrag wäre aus folgenden Gründen auch nicht zweckdienlich:

Jede Änderung des Gesellschaftsvertrages bedarf gem. § 53 GmbH-Gesetz eines Beschlusses aller Gesellschafter. Dieser Beschluss ist mit einer Mehrheit von dreiviertel aller Gesellschafter zu fassen und die Beschlussfassung muss notariell beurkundet werden.

Jede Änderung des Gesellschaftsvertrages muss sodann gem. § 54 GmbH Gesetz zum Handelsregister angemeldet und eingetragen werden.

Die Vertreter in der Gesellschafterversammlung einer kommunalen WohnungsbauGmbH sind ihrerseits gem. § 138 Abs. 1 Satz 2 NKomVG an die Beschlüsse von Vertretung (Rat) oder Hauptausschuss (Verwaltungsausschuss) gebunden und dürfen nicht frei entscheiden. Vor **jeder Änderung des Gesellschaftsvertrages müssten also auch alle Vertretungen oder Hauptausschüsse der Gesellschafter entsprechende Beschlüsse fassen.**

Als Folge dieser klaren Formalia dürfte also die Änderung jeder Einzelmaßnahme, die im Gesellschaftsvertrag niedergelegt ist, nur durch eine entsprechende Kaskade an Beschlüssen erfolgen. Man stelle sich vor: im Gesellschaftsvertrag sind Workshops, Mentorin, Coaching und ähnliche Dinge niedergelegt – wollte man neue Einzelheiten einführen oder bereits festgeschriebenen Einzelheiten ändern, bedürfte es jeweils einer solchen Reihe von Beschlüssen.

Zudem bedarf es bei der Entwicklung von Einzelheiten einer operativen Kenntnis des Unternehmens, die nur die Geschäftsführung hat. Welche Kompetenzen müssen konkret in der Belegschaft geschult werden, damit das Ziel der Gleichstellung besser erreicht werden kann? Da alle Unternehmen aus verschiedenen und unterschiedlichen Menschen bestehen und deswegen eine unterschiedliche Unternehmenskultur mit unterschiedlichen Voraussetzungen haben, kann dies nicht pauschal, sondern nur individuell beantwortet werden. Hinzu kommt, dass sich diese Rahmenbedingungen bei Wechseln im Personal eines Unternehmens auch schnell ändern können.

Unter unseren Mitgliedsunternehmen befinden sich Wohnungsbauunternehmen, die im Eigentum von Landkreisen und kreiseigenen Kommunen stehen und zum Teil **mehr als 20 Gesellschafter** haben. Der mit einer Veränderung des Gesellschaftsvertrages verbundene Aufwand ist dort entsprechend sehr hoch.

Wir schlagen vor, den § 2 Abs.3.Ziffer 3 Satz 2 ersatzlos zu streichen. Aus unserer Sicht führt die darin enthaltene Verpflichtung zu einem **hohen bürokratischen Aufwand, der völlig unnötig ist.**

- 3.5. Denn der mit der in § 2 Abs.3 Ziffer 3 Satz 2 verfolgte Zweck einer „**Absicherung**“ von **Gleichstellungsmaßnahmen wird in der Praxis auf wesentlich pragmatischerem und einfacherem Wege gelöst werden.**

Durch die Vorschrift in Satz 1 wären die kommunalen Unternehmen gehalten, Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln. Diese Pflicht trifft eine kommunale Wohnungsbaugesellschaft in Gänze, das heißt sowohl die Geschäftsführung als auch der Aufsichtsrat wären hieraus verpflichtet. Gerade **im Aufsichtsrat werden solche strategischen Ziele mit der Geschäftsführung erörtert und entsprechende Maßnahmen beschlossen.** Die Vertreter der Kommune im Aufsichtsrat sind gem. § 138 Abs. 1 Satz 2 NKomVG auch verpflichtet, die Interessen der Kommune zu verfolgen. Da die Kommunen insgesamt durch das neue niedersächsische Gleichstellungsgesetz verpflichtet wäre, wären auch die Vertreter im Aufsichtsrat einer kommunalen Gesellschaft verpflichtet, dieses Ziel dort zu verfolgen und erforderliche Einzelheiten mit der Geschäftsführung abzustimmen.

Eine zusätzliche Verpflichtung zur Aufnahme von Einzelheiten in den Gesellschaftsvertrag wäre daher überflüssig und würde lediglich unnötige Bürokratie schaffen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Susanne Schmitt
Verbandsdirektorin