

LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten  
Walkerdamm 1 | 24103 Kiel

An den  
Vorsitzenden des  
Finanzausschusses des  
Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Herrn Lars Harms, MdL  
Landeshaus  
24105 Kiel

[www.gleichstellung-sh.de](http://www.gleichstellung-sh.de)

Sprecherinnen:

- Saskia Betke**  
Amt und Gemeinde Trittau  
Europaplatz 5  
22946 Trittau  
Tel.: 0 41 54 80 79 41  
s.betke@trittau.de
- Anna-Theresa Boos**  
Kreis Ostholstein  
Lübecker Str. 41  
22701 Eutin  
Tel.: 04521 788-430  
a.boos@kreis-oh.de
- Ulrike Cinieri**  
Verwaltungsgemeinschaft  
Stadt Barmstedt - Amt Hörnerkirchen  
Am Markt 1  
25355 Barmstedt  
Tel.: 04123 681-275  
u.cinieri@stadt-barmstedt.de
- Gudrun Dietrich**  
Gemeinde Stockelsdorf  
Ahrensböcker Str. 7  
23617 Stockelsdorf  
Tel.: 0451/4901-117  
g.dietrich@stockelsdorf.de
- Magdalena Drexel**  
Stadt Wedel  
Rathausplatz 3-5  
22880 Wedel  
Tel.: 04103/707-277  
gleichstellungsbeauftragte@stadt-wedel.de
- Claudia Meyer**  
Stadt Norderstedt  
Rathausallee 50  
22846 Norderstedt  
Tel.: 040/53595-106  
claudia.meyer@norderstedt.de
- Kerstin Schoneboom**  
Stadt Glinde  
Markt 1  
21509 Glinde  
Tel.: 040/7100-2540  
kerstin.schoneboom@glinde.de
- Geschäftsstelle**
- Birgit Pfenning**  
Geschäftsführerin  
Walkerdamm 1  
24103 Kiel  
Tel.: 0431/30034721  
geschaeftsstelle@gleichstellung-sh.de

Kiel, 07.09.2023

## **Bundratsinitiative zur Änderung des Kreditwesengesetzes** **[Drucksache 20/995](#)**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,  
Sehr geehrte Damen und Herren,

die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte S.-H. (LAG) bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Die LAG begrüßt ausdrücklich die Bundratsinitiative des SSWs zur Aufnahme von Regelungen zur Parität von Frauen und Männern in das Kreditwesengesetz, die darauf abzielt, die Gleichstellung der Geschlechter im Bankensektor (d.h. bei auch bei Privat- und Genossenschaftsbanken sowie sog. Bausparkassen) zu fördern. Eine solche Maßnahme verbessert die Chancengleichheit von Frauen in Führungspositionen und fördert die Vielfalt in der Finanzbranche.

Allein die Tatsache, dass im Durchschnitt bei den deutschen Instituten neun Prozent der Vorstandsposten und 21 Prozent der Sitze im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan mit Frauen besetzt sind, weist auf zwingenden politischen Handlungsbedarf hin, wenn der verfassungsrechtliche Auftrag zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen erfüllt werden soll.

Hier wird deutlich, dass das Prinzip der Bestenauslese nach Art. 33 GG offensichtlich nicht greift; insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Anteil von beschäftigten Frauen im Bankensektor bei über zwei Drittel der Belegschaft liegt. Tatsächlich hat die Anzahl qualifizierter Frauen in Deutschland in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Noch nie war sie so hoch wie heute. Die Unterrepräsentanz von Frauen kann daher nicht mit deren angeblich mangelndem Qualifikationsniveau gerechtfertigt werden, sondern ist auf strukturelle Diskriminierung zurückzuführen. Diese tritt auf, wenn

Entscheidungsträger infolge von Stereotypen handeln, die sich auf das Geschlecht beziehen; nicht aufgrund individueller Fähigkeiten. Oftmals werden Frauen aufgrund von Stereotypen über ihre Verpflichtungen in der Familie als weniger engagiert und flexibel und damit als nicht geeignet für Führungspositionen angesehen, was zu einer Benachteiligung bei der Auswahl und Beförderung führt. Dies führt zu einem Teufelskreis, bei dem Frauen aufgrund der bestehenden Unterrepräsentation weniger Chancen erhalten, sich zu beweisen, was wiederum die Vorurteile bestätigt.

Bedauerlicherweise hat sich gezeigt, dass nur verbindliche Vorgaben ein wirksames Instrument für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen sind.

Ein unabhängiges Evaluationsgutachten im Auftrag der Bundesregierung<sup>1</sup> ergab, dass der Frauenanteil in Führungspositionen seit Inkrafttreten des Führungspositionen-Gesetzes in den betreffenden Unternehmen deutlich zügiger und höher gestiegen ist, als in Unternehmen, die sich nur freiwillige Ziele gesetzt hatten.

Zu der Frage, inwieweit das Ziel der Parität in Führungspositionen der Kreditwirtschaft auch durch andere gesetzliche Regelungen erreicht werden kann (zum Beispiel Führungspositionen-Gesetz, Genossenschaftsgesetz, Aktiengesetz, das GmbH-Gesetz, das Handelsgesetzbuch etc.), empfiehlt die LAG, dass in der Bundesratsinitiative die Forderung nach einer konsequenten Anwendung einer „gleichstellungsorientierten Gesetzesfolgenabschätzung“ gestellt wird.

(siehe „Arbeitshilfe gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung nach § 2 GGO“ vom BMFSFJ<sup>2</sup>)

Eine „Gleichstellungs-Prüfung“ ([Gender Impact Assessment](#)) kann verdeckte Benachteiligungen, Beteiligungsdefizite und die Verfestigung tradiert Rollenmuster ermitteln und auf die Beseitigung bestehender Nachteile mit entsprechenden Maßnahmen hinwirken.

Hilfreiche Maßnahmen können z. B. die Verankerung einer verpflichtenden Frauenquote von mind. 50 % (anstatt bisher 30 %) inkl. entsprechender Sanktionsmaßnahmen sowie die Berücksichtigung der „geborenen Mitglieder“ bei der paritätischen Entsendung sein.<sup>3</sup>

Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag der LAG  
gez.

Birgit Pfennig  
Geschäftsführerin

Saskia Betke  
Sprecherin der LAG

---

<sup>1</sup> <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/162402/86e9ad8f2a0f8a4613719d3a0b4b5d8c/evaluation-fuepog-data.pdf>  
abgerufen am 15.08.2023

<sup>2</sup> <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186980/a10748daf-8d3a4bc5194bc41bd507bc0/arbeitshilfe-gleichstellungsorientierte-gesetzesfolgenabschaetzung-nach-2-ggo-data.pdf>

abgerufen am 0.08.2023

<sup>3</sup> Geborene Mitglieder sind z. B. Landräte, Bürgermeister etc., mehrheitlich Männer, die qua Amt von der Politik in den Verwaltungsrat entsandt werden. Das Geschlecht der „geborenen“ Mitglieder wird bei der Entsendung in die Verwaltungsräte bisher nicht mitgezählt und dadurch die gewollte Parität im Gremium unterlaufen. Dass die sachkundigen Mitglieder des Verwaltungsrats paritätisch entsendet werden, wiegt dieses Manko nicht auf.