

An den Schleswig-Holsteinischen Landtag
Herr Lars Harms, Vorsitzender des Finanzausschusses

Stellungnahme zu dem Entwurf eines 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 (Drucksache 20/677)

Sehr geehrter Herr Landtagsabgeordneter Harms,

zu dem Gesetzentwurf nimmt die Landesfachgruppe der Sparkassen in Ver.di wie folgt Stellung. Bitte beachten Sie, dass wir in dieser Stellungnahme besonders auf die Situation der Verwaltungsräte der öffentlich-rechtlichen Sparkassen in Schleswig-Holstein eingehen.

Zu dieser Stellungnahme ist eine Abstimmung mit der Arbeitsgemeinschaft der Schleswig-Holsteinischen Sparkassen (ARGE) erfolgt, sowie mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (DGB Nord) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di Nord). Die Stellungnahme der ARGE und die gemeinsame Stellungnahme des DGB Nord und Ver.di Nord unterstützen wir ausdrücklich.

In der Drucksache wird auf die aktuell niedrige Frauenquote bei den 143 Verwaltungsratsmitgliedern der acht öffentlich-rechtlichen Sparkassen in Schleswig-Holstein eingegangen. Der Anteil von nur 22% Frauen zeigt einen deutlichen Handlungsbedarf auf. Die Tatsache, dass in Sparkassen mehr Frauen als Männer beschäftigt werden, zeigt einen weiteren Handlungsbedarf. Laut dem Geschäftsbericht des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands (DSGV) für das Jahr 2020 betrug der Frauenanteil bei den Beschäftigten in Sparkassen 62,1%. In höheren Führungspositionen, wie beispielsweise im Vorstand, herrscht immer noch eine Unterrepräsentation von Frauen. Laut einer Untersuchung des DSGV von 2021 beträgt der Frauenanteil in den Vorständen der Sparkassen im Durchschnitt 13,2 Prozent. Hierauf gilt es weiter Einfluss zu nehmen, um die Situation zu verbessern.

Die durch den Gesetzentwurf vorgesehene Erhöhung der Frauenquote in den Verwaltungsräten der Schleswig-Holsteinischen Sparkassen wird, der Meinung der Landesfachgruppe nach, zu einer Verbesserung der Entscheidungsfindung der Gremien beitragen. Frauen haben oft eine andere Sichtweise als Männer und können daher abweichende Perspektiven in die Entscheidungsfindung einbringen. Eine hohe Frauenquote im Verwaltungsrat kann dazu beitragen, dass ein breiteres Spektrum von Erfahrungen und Perspektiven in Entscheidungen einfließt – dies kann zu einer höheren Qualität bei der Entscheidungsfindung führen.

Ein Hinweis sei an dieser Stelle erlaubt: Der Gesetzentwurf weist einen logischen Bruch auf. Bei den politischen Vertretern soll lediglich eine paritätische Besetzung in den Verwaltungsräten erreicht werden. Bei den Mitarbeitervertretern soll dagegen eine Quote erreicht werden, die der aktuellen Frauenquote in der jeweiligen Sparkasse entspricht, diese Quote ist jedoch wie vorgenannt höher.

Hier wäre, auf der politischen Seite, mehr Mut zu wünschen gewesen: Auch in den Aufsichtsgremien konsequent, mindestens die im Unternehmen vorhandene Quote an Frauen umzusetzen. Umgekehrt erschließen sich die abweichenden Frauenquoten zwischen politischen Vertretern im Verwaltungsrat auf der einen und Mitarbeitervertretern im Verwaltungsrat auf der anderen Seite nicht.

Unabhängig von diesem nicht wirklich nachvollziehbaren Bruch ist die Besetzung der Mitarbeitervertreter in Abhängigkeit von der aktuellen Frauenquote im Unternehmen ausdrücklich zu begrüßen.

Bei der Wahl der Personalräte von Sparkassen in Schleswig-Holstein kommt ein vergleichbares Verfahren zum Einsatz. Dieses ist bewährt und innerhalb der Mitarbeiterschaft akzeptiert. In diesem Zusammenhang bittet die Landesfachgruppe ausdrücklich darum, bei der Neufassung der Wahlordnung für die Mitarbeitervertreter die Regelungen analog der Wahl für die Personalräte zu übernehmen.

Aus Gründen der besseren Nachvollziehbarkeit haben wir dazu ein (fiktives) Beispiel zur Veranschaulichung der Auswirkungen des dort gebräuchlichen Wahlsystemes beigefügt. Sie können den Wahlgang anhand des Beispiels in der Anlage nachvollziehen.

Die Wahlordnung muss separat angepasst werden – unseres Wissens nach gibt es dafür ein separates Anhörungsverfahren. Das Wahlsystem ist seit Jahren vor allem deswegen akzeptiert, weil es eine deutliche Lenkungswirkung in Richtung einer „richtigen“ Frauenquote bietet, gleichzeitig aber den Wählerwillen in Fällen von Kandidatinnen oder Kandidaten mit sehr wenigen oder sehr vielen Stimmen nicht ignoriert.

Eine aktuelle Schnellerhebung der Sitzverteilung in den Personalräten unter 7 Sparkassen in Schleswig-Holstein hat Folgendes ergeben: Von insgesamt 69 Sitzen im Personalrat sind aktuell 35 mit Männern und 34 mit Frauen besetzt. Erwähnenswert ist dabei, dass es sich hierbei um den Stand am Ende einer Wahlperiode handelt, es sind also schon Veränderungen durch erforderliche Nachbesetzungen in den Personalräten erfolgt. Dies führt erfahrungsgemäß zu moderaten Verschiebungen der Frauen- bzw. Männerquoten. In Summe ist aber erkennbar, dass die Lenkungswirkung aufgeht und bereits eine mindestens paritätische Besetzung erfolgt. Dies ist erfreulich und der Willensbildung in den Personalräten zuträglich.

In der beruflichen Praxis der Personalräte in Sparkassen gibt es in diesem Kontext keine negativen Formulierungen wie z.B. „Quotenfrau“. Ein solches bewährtes System sollte daher auch Anwendung für die Wahl der Mitarbeitervertreter in die Verwaltungsräte der Sparkassen finden.

Mit freundlichen Grüßen,

Guido Marquardt

Anlage (Seite 1 von 3) zum Schreiben vom 31.03.2023 an den Schleswig-Holsteinischen Landtag:

Um den derzeitigen Wahlablauf besser verstehen zu können, erhalten Sie exemplarisch einen Wahlverlauf. Als ersten Schritt wird im D'Hondtschen Verfahren die Anzahl der Stimmen, die auf die männlichen oder weiblichen Kandidaten entfallen ermittelt.

Im folgenden Beispiel gehen wir von einer typischen Sparkasse in Schleswig-Holstein aus, mit insgesamt 858 Mitarbeitenden, davon 513 Frauen und 345 Männer. Benötigt werden 7 Mitarbeitervertreter für den Verwaltungsrat.

Die möglichen Frauen- und Männerstimmen ergeben sich aus dem Verfahren nach D'Hondt, hierüber erfolgt der Steuerungsansatz. Von 7 zu vergebenden Stimmen können bei der obigen Unternehmens-Frauenquote **maximal 3 für Männer und maximal 4 für Frauen vergeben werden.**

In dem gewählten Beispiel kandidieren 7 weibliche Kandidaten und 6 männliche Kandidaten. Folgenden Stimmzettel (mit fiktiven Namen) erhalten die Mitarbeiter:

STIMMZETTEL zur Wahl des Verwaltungsrates der Sparkasse Musterstadt am 05.07.2023

**Jede/Jeder Wahlberechtigte kann bis zu 7 Stimmen abgeben:
davon max. 4 weibliche und max. 3 männliche Angestellte**

Weibliche Bewerber:

- ☐ Brett, Anna *1979
- ☐ Gau, Vera *1985
- ☐ Knopf, Susanne *1963
- ☐ Lustig, Rebecca *1987
- ☐ Müller, Carola *1989
- ☐ Schneier, Sabine *1979
- ☐ Schwan, Sandra *1969

Männliche Bewerber:

- ☐ Grossmann, Holger *1993
- ☐ Harz, Ralf *1984
- ☐ Lustig, Thomas *1963
- ☐ Rüstig, Timm *1971
- ☐ Schreiber, Peter *1961
- ☐ Tube, Holger *1977

Zusätze machen den Wahlzettel ungültig!

Anlage (Seite 2 von 3) zum Schreiben vom 31.03.2023 an den Schleswig-Holsteinischen Landtag:

Nach Stimmauszählung entfallen die Stimmen – wie folgt – auf die Kandidaten:

Beispiel 1: Würden jetzt getrennte Listen (nach Männern und Frauen) geführt sind die rot markierten Personen gewählt.

Abgegebene Stimmen, die auf die einzelnen Bewerber entfielen:		
„Frauenliste“		
Schneier, Sabine *1979	504	1
Brett, Anna *1979	486	2
Gau, Vera *1985	382	3
Lustig, Rebecca *1987	176	4
Müller, Carola *1989	173	5
Knopf, Susanne *1963	23	6
Schwan, Sandra *1969	17	7
„Männerliste“		
Lustig, Thomas *1963	507	1
Harz, Ralf *1984	402	2
Rüstig, Timm *1971	89	3
Tube, Holger *1977	75	4
Schreiber, Peter *1961	56	5
Grossmann, Holger *1993	17	6

Fazit zu Beispiel 1: Getrennte Listen führen in diesem Fall dazu, dass ein Mann (Timm Rüstig) mit relativ gesehen wenig Stimmen (89) aufgrund seines Geschlechtes trotzdem in den Verwaltungsrat gewählt ist. Die vorhandene weibliche Bewerberin (Carola Müller) mit deutlich mehr Stimmen (173) geht leer aus. Dem Wählerwillen wird hier nicht Rechnung getragen.

Anlage (Seite 3 von 3) zum Schreiben vom 31.03.2023 an den Schleswig-Holsteinischen Landtag:

Beispiel 2: Wird bei der Stimmauszählung eine gemeinsame Liste geführt (lediglich sortiert nach der Anzahl der erhaltenen Stimmen) sind die folgenden rot markierten Personen gewählt.

1	Herr Thomas Lustig	507
2	Frau Sabine Schneier	504
3	Frau Anna Brett	486
4	Herr Ralf Harz	402
5	Frau Vera Gau	382
6	Frau Rebecca Lustig	176
7	Frau Carola Müller	173
8	Herr Timm Rüstig	89
9	Herr Holger Tube	75
10	Herr Peter Schreiber	56
11	Frau Susanne Knopf	23
12	Frau Sandra Schwan	17
12	Herr Holger Grossmann	17

Fazit zu Beispiel 2: Eine gemeinsame Ergebnisliste führt hier dazu, dass der demokratische Willen der Wähler besser respektiert wird. Carola Müller würde hier als 5. Frau in den Verwaltungsrat einziehen. Herr Timm Rüstig aus Beispiel 1 würde hier nicht gewählt werden.

Wichtig: Die Steuerungswirkung aus der ganz am Anfang stehenden Ermittlung der Frauen und Männerstimmen bleibt voll erhalten (es gibt insgesamt mehr Stimmen, die auf Frauen vergeben werden können) und führt in der Praxis dazu, dass die kandidierenden Frauen eine höhere Chance haben, gewählt zu werden.