

An  
Lars Harms  
Vorsitzender des Finanzausschusses  
Schleswig-Holsteinischer Landtag

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 20/1967

# Stellungnahme zum

**Antrag der Fraktion des SSW vom  
09.05.2023 zum Start einer Bundesrats-  
initiative zur Änderung des Kreditwesen-  
gesetzes  
– Drucksache 20/995 des Schleswig-  
Holsteinischen Landtages –**

*Lobbyregister-Nr. R001459*

*EU-Transparenzregister-Nr. 52646912360-95*

Berlin, 6. September 2023

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion des SSW vom 09.05.2023 zum Start einer Bundesratsinitiative zur Änderung des Kreditwesengesetzes vom 6. September 2023

#### Vorbemerkung:

Die Fraktion des SSW des Schleswig-Holsteinischen Landtages fordert die Landesregierung dazu auf, eine Bundesratsinitiative mit dem Ziel zu starten, „*Regelungen zur Parität von Frauen und Männern in das Kreditwesengesetz aufzunehmen*“. Eine nähere Konkretisierung, welche Regelungen in das Kreditwesengesetz (KWG) aufgenommen werden sollen, erfolgt nicht. Soweit in der Begründung auf eine landesrechtliche Regelung zur Parität Bezug genommen wird, kann hieraus ebenfalls nicht auf konkret angestrebte Regelungen im KWG geschlossen werden. Es ist daher unklar, welche konkreten Anpassungen bzw. Ergänzungen im KWG überhaupt angestrebt werden. Vor diesem Hintergrund muss sich die nachfolgende Stellungnahme auf abstrakte und generelle Ausführungen zur Regelung von Parität von Frauen und Männern im KWG beschränken.

#### Stellungnahme:

Das Bestreben, Regelungen zur Parität von Frauen und Männern im KWG aufzunehmen, mag auf den ersten Blick der unterstützenswerten Zielsetzung dienen, einem größeren Anteil von Frauen den Weg in die Führungsgremien deutscher Kreditinstitute zu ermöglichen. Bei genauerer Betrachtung erachten wir das KWG jedoch nicht als den richtigen Anknüpfungspunkt für Paritätsregelungen.

Gesamtgesellschaftliche Ziele, die die Wirtschaft und die Arbeitgeber betreffen, sollten stets über **branchenübergreifende Regelungen** verfolgt werden. Die Kreditwirtschaft unterliegt im Hinblick auf die Repräsentanz der Geschlechter im Bereich der Aufsichtsräte, Geschäftsleitungen sowie sonstiger Führungskräfte bereits im Verbund mit den anderen Wirtschaftsbranchen dem sogenannten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG). Mit diesem Gesetz wurden Regelungen zu Geschlechterquoten, Zielvorgaben und Zielgrößen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in verschiedenen Einzelgesetzen (u. a. HGB, AktienG, GenG) verankert, um branchen- und rechtsformübergreifend Unternehmen zu erfassen. Erst im Jahr 2021 hat der Bundesgesetzgeber mit dem 2. Führungspositionen-Gesetz (2. FüPoG) die bestehenden Vorgaben weiterentwickelt und dabei noch einmal hervorgehoben, dass sich durch die Instrumente des FüPoG die Bereitschaft der Unternehmen erhöhen lässt, Frauen mit Leitungsfunktionen zu betrauen.

Insoweit wurde in den betroffenen Unternehmen ein Prozess in Gang gesetzt, der im Verlauf der nächsten Jahre die stärkere Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in Führungsgremien verfolgt. Dementsprechend hat der Gesetzgeber eine erste Evaluierung der Wirkungen des 2. FüPoG nach Ablauf eines Fünfjahreszeitraumes für das Jahr 2026 vorgesehen. Soweit nun, nur zwei Jahre nach Inkrafttreten des 2. FüPoG, zusätzliche Spezialregelungen eingeführt werden sollen, die wiederum neue Instrumente zur Gleichstellungsförderung beinhalten, halten wir dies für verfrüht. Diese Regelungen würden in Konflikt mit den erst seit kurzer Zeit geltenden Bestimmungen des 2. FüPoG treten.

Speziell für die **Finanzbranche** ist zu berücksichtigen, dass Kreditinstitute ohnehin bereits überproportional reguliert werden und den betroffenen Unternehmen durch unzählige und kleinteilige aufsichtsrechtliche Vorgaben (u. a. im Bereich der Vergütung) zunehmend Wettbewerbsnachteile im Vergleich zu anderen, weniger regulierten Branchen entstehen. Eine spezialgesetzliche Paritätsregelung, die über die bereits bestehende Regelung des § 25d Abs. 11 Satz 1 Nr. 2 KWG zur Förderung der Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts hinaus ausschließlich die Finanzbranche verpflichtet, würde daher ohne Not noch höheren administrativen Aufwand sowie Wettbewerbsnachteile nach sich ziehen und durch diese Ungleichbehandlung auch im Hinblick auf ihre Verfassungsmäßigkeit Zweifel begründen. Dies gilt umso mehr, als bereits umfassende bankinterne Prozesse zur Förderung der Parität in Führungspositionen in Gang gesetzt wurden. Darüber hinaus wird das Thema auch aktuell schon von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und der Europäischen Zentralbank (EZB), die Diversität zudem als Aufsichtsschwerpunkt für die Jahre 2022 bis 2024 behandelt, in den Fokus genommen.

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion des SSW vom 09.05.2023 zum Start einer Bundesratsinitiative zur Änderung des Kreditwesengesetzes vom 6. September 2023

Dessen ungeachtet sollte das **KWG** als Spezialgesetz nur dann als Regelungsmaterie in Betracht gezogen werden, wenn ein gesetzgeberisches Regelungsanliegen besteht, das ausschließlich Kredit- bzw. Finanzdienstleistungsinstitute betrifft und aufsichtsrechtlich darauf ausgerichtet ist, deren Funktionieren (Liquidität, Stabilität etc.) sicherzustellen. Beides ist im Falle von Paritätsregelungen nicht der Fall. Wir halten eine Regelung im KWG zur Förderung des Frauenanteils in Führungsebenen von Unternehmen daher auch aus diesem Grund für den falschen Ansatz.

\*\*\*