

Artur Grzesiek
Vorstandsvorsitzender
der Sparkasse KölnBonn
Hahnenstraße 57
50667 Köln
0221 226 52200
artur.grzesiek@sparkasse-koelnbonn.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE
STELLUNGNAHME
16/895
Alle Abg

Die Präsidentin des Landtags Nordrhein-Westfalen
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf

Gesetz zur Änderung sparkassenrechtlicher Vorschriften
Gesetzesentwurf der Landesregierung – Drucksache 16/2652 –
hier: Schriftliche Stellungnahme von Artur Grzesiek

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit der Stellungnahme in o.a. Verfahren.

Ich bitte dabei um Verständnis, dass ich als Mitglied des Vorstandes des RSGV in wesentlichen Punkten auf die gemeinsame Stellungnahme der fünf Spitzenverbände verweise, da ich in dieser Eigenschaft an dem Willensbildungsprozess beteiligt war.

1. Sehen Sie Veränderungsbedarf hinsichtlich der Unvereinbarkeitsregeln in § 13 Absatz 1 SpkG NRW a.F.?

Sparkassen sind daran interessiert, hochqualifizierte Mitglieder in ihren Willensbildungsorganen zu haben. Zudem müssen auch weiterhin Mitarbeiter von Wettbewerbern von einer Tätigkeit in den Organen ausgeschlossen sein.

Zugleich formuliert das Merkblatt der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zur Kontrolle der Mitglieder von Verwaltungs- und Aufsichtsorganen vom 3. Dezember 2012 noch einmal die gestiegenen

Anforderungen an die Tätigkeit in Aufsichtsorganen von Kreditinstituten.

Neben der eingangs erwähnten Beschränkung sollte daher der Kreis der wählbaren Personen möglichst groß sein, um eine breite Auswahl sicher zu stellen.

Eine gute Möglichkeit wäre hier, auch die Wahl besonders qualifizierter Mitarbeiter der Verwaltung (exemplarisch Stadtdirektor, Kämmerer, Leiter Beteiligungsmanagement oder Steuern) als Option für die kommunalen

Entscheidungsträger zu eröffnen. Der jetzige Ausschluss von Dienstkräften des Trägers bzw. der Städte ist meines Erachtens sachlich nicht mehr gerechtfertigt und schließt geeignete Personen aus. Der Ausschluss dieses Personenkreises im Sparkassengesetz stellt eine Ausnahme zu der Regelung des § 15 des Gesetzes über kommunale Gemeinschaftsarbeit NRW dar. Gründe für diese Ausnahme sind meines Erachtens nicht mehr ersichtlich.

2. Sehen Sie Flexibilisierungsbedarf hinsichtlich der festen Bestelldauer in § 19 Absatz 2 Satz 1 SpkG NRW a.F. ?

Das bisherige System der Bestellung von Vorstandsmitgliedern hat sich bewährt. Ziel muss es auch weiterhin bleiben, qualitativ gute Vorstandsmitglieder zu bekommen.

Aktuelle Tendenzen bei Aktiengesellschaften und Genossenschaften weisen allerdings einen Trend auf, teilweise lediglich für drei Jahre statt fünf Jahre zu bestellen. Hiermit entstünde beispielsweise die Möglichkeit, die erste Bestellung aus Erprobungszwecken zu verkürzen oder spätere Bestellungsphasen den betrieblichen Erfordernissen anzupassen. Zudem gewinnt der Verwaltungsrat die Möglichkeit, je nach Zweckmäßigkeit durch eine Staffelung oder einen Schnitt eine Nachfolgeplanung zu betreiben oder im Falle von Fusionen eine aktive Personalplanung zu betreiben.

Daher sollte ein Verwaltungsrat neben der weiterhin vorrangigen Regelbestellung auf fünf Jahre auch die Möglichkeit einer Bestellung auf drei Jahre haben. Dies könnte gegebenenfalls auch auf spezielle Bestellungssituationen beschränkt werden.

3. Sehen Sie weiteren Änderungsbedarf im SpkG NRW ?

Die nachfolgenden Aspekte rege ich an, im Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen:

a) Altersgrenze für Vorstandsmitglieder

Die Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre finde ich grundsätzlich konsequent, weil sie der allgemeinen Entwicklung im öffentlichen Dienst entspricht. Anstatt der starren Anhebung um zwei Jahre wäre hier jedoch gerade unter diesem Gesichtspunkt die vollständige Übernahme der Regelung für den öffentlichen Dienst konsequent. Um Missverständnisse zu vermeiden sollte zumindest in der Gesetzgebungsbegründung klargestellt werden, ob bei Wiederbestellungen die alte oder die neue Regelung gilt.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf § 19 Abs. 3 Satz 2 SpkG NRW, nachdem der Verwaltungsrat spätestens neun Monate vor Ablauf der bisherigen Bestellung eines Vorstandsmitgliedes darüber zu beschließen hat, ob eine wiederholte Bestellung erfolgen soll.

Daher erscheint mir eine klare Festlegung, ab wann die Neuregelung in Kraft treten soll, sinnvoll.

Berücksichtigt man diese Fristen und die notwendige Zeit für ein Auswahlverfahren im Rahmen einer Neueinstellung, erscheint z.B. der Termin 01.07.2014 zweckmäßig.

b) Klarstellung der ehrenamtlichen Tätigkeit

Hierzu verweise ich auf den gemeinsamen Vorschlag der fünf Spitzenverbände.

4. Hat sich die Fusion zweier Verbände (bei Sparkassen in anderen Bundesländern und/oder den Genossenschaften in Rheinland/Westfalen) als sinnvoll erwiesen?

Hierzu verweise ich auf den gemeinsamen Vorschlag der fünf Spitzenverbände.

5. Ist im Falle einer Fusion der nordrhein-westfälischen Sparkassenverbände mit Nachteilen für den fusionierten Verband auf DSGVO-Ebene zu rechnen?

Hierzu verweise ich auf den gemeinsamen Vorschlag der fünf Spitzenverbände.

6. Wie bewerten Sie die Situation und Zukunftsfähigkeit der Sparkassenlandschaft in Nordrhein-Westfalen sowie bundesweit aktuell und in der weiteren Entwicklung? Können sich die Sparkassen einen Verzicht auf Konsolidierung auf der Ausgabenseite leisten?

Hierzu verweise ich auf den gemeinsamen Vorschlag der fünf Spitzenverbände.

7. Wer profitiert von geringeren Kosten und damit niedrigeren Umlagen für die Sparkassenverbände – beispielsweise durch eine Fusion der beiden Verbände in Nordrhein-Westfalen – direkt und indirekt?

Die deutschen Sparkassen stehen in einem intensiven Wettbewerb mit den privatrechtlich organisierten Instituten und den Genossenschaftsbanken. Auch die zunehmenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen sind mit zusätzlichen Kosten verbunden. Insofern ist eine intensive Kontrolle der Ausgabenseite bereits heute gängige Praxis der Sparkassen und Sparkassenverbände.

Die Sparkassen und Sparkassenverbände unternehmen intensive Anstrengungen, um Kosten zu reduzieren und Umlagen zu senken. Davon profitieren direkt die Mitgliedssparkassen und indirekt die Kunden und Träger.

Kostenreduzierungen bei Sparkassen bedeuten aber auch, dass darunter Qualitätsstandards und Arbeitsqualität nicht leiden dürfen und keine Risiken eingegangen werden, die später zu höheren Folgekosten führen. Insbesondere die höheren Folgekosten einer Vollfusion durch einen geringeren Einfluss auf Bundesebene, der spätere Eintritt des Bundesverbundes bei Haftungsfällen in NRW und die mögliche Eingruppierung eines NRW-Verbundes als Finanzinstitut überwiegen deutlich die Einsparungspotentiale einer Vollfusion.

Im Übrigen verweise ich auf die gemeinsame Stellungnahme der fünf Spitzenverbände.

8. Aus Sicht einzelner Fusionskritiker wird die Befürchtung geäußert, eine Fusion könnte möglicherweise die Begleiterscheinung mit sich bringen, als zu große Einheit von Rheinland und Westfalen seitens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) als Finanzunternehmen eingestuft zu werden. Sind hier im Fusionsfalle also tatsächlich gravierende Verschlechterungen für die Kreditvergabemöglichkeiten der Sparkassen zu erwarten? Welche Kategorisierung nimmt die BaFin für andere große Sparkassenverbände vor?

Hierzu verweise ich auf den gemeinsamen Vorschlag der fünf Spitzenverbände.

9. Welche Vor- oder Nachteile birgt die Rechtsform einer rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts, wie sie bei der fusionierenden Sparkassenakademie angewandt werden soll?

Hierzu verweise ich auf den gemeinsamen Vorschlag der fünf Spitzenverbände.

10. In den Begründungen zu den Änderungen des Sparkassengesetzes heißt es: „Insbesondere sollen Frauen in die Lage versetzt werden, die bankrechtlichen fachlichen Voraussetzungen nach dem Kreditwesengesetz zur Übernahme einer Leitungsfunktion zu erlangen. Hierzu können beispielsweise Frauenförderpläne, Bündnisse für Chancengleichheit oder Mentoringprogramme zählen.“

Begrüßenswert ist, dass der Landesgesetzgeber die Notwendigkeit konzentrierter Aktionen zur Qualifikation des notwendigen Führungsnachwuchses hinsichtlich der Geschäftsleitereignung sieht.

Die Forderung muss heißen: „Bei hinreichender/gleicher Qualifikation der Kandidaten/innen ist auf eine gleichmäßigere Besetzung hinzuwirken.“ Natürlich haben alle Beteiligten die Verantwortung, auf das Vorhandensein der notwendigen Qualifikation zu achten. Fachkompetenz und die persönliche Eignung der Kandidaten für die Funktion sind primäres Entscheidungskriterium bei allen personellen Auswahlprozessen. Bei gleicher Eignung sollten die Frauen aber den Vorzug erhalten, damit der Anteil kontinuierlich erhöht werden kann.

Meines Erachtens ist eine Quotenlösung nicht der richtige Weg.

Sollte der Landesgesetzgeber in diesem Bereich sich dennoch für die Festlegung fester Quoten entscheiden, sollten diese so festgelegt werden, dass bei Neubesetzungen sowohl qualifizierte Frauen und Männer eine Chance haben, Berücksichtigung zu finden.

Eine Quote sollte nicht dazu führen, dass qualifizierte Männer erst dann wieder eine Chance auf Karriere haben, wenn alle Positionen quotaal besetzt sind.

a) Welche konkreten Fehler wurden in der Vergangenheit in Bezug auf die Förderung von Frauen im System der Sparkassen gemacht?

Rückblickend bleibt festzustellen, dass viele der nunmehr etablierten und geplanten Maßnahmen auch bei den Sparkassen erst spät aufgegriffen und umgesetzt worden sind. Aktuell wird aber an vielen Stellen daran gearbeitet, diese

Nachteile konsequent abzarbeiten. So schafft das sparkasseneigene transparente und durchlässige Aus- und Weiterbildungssystem die wesentlichen Voraussetzungen für Chancengleichheit. Die Qualifizierung des Lehrinstituts der Sparkassen in Bonn als Einrichtung zur Erlangung der formalen Qualifikation zur Geschäftsleitereignung gemäß § 33 KWG ist hier ein wichtiger Meilenstein. Viele weibliche Mitarbeiter absolvieren diesen Lehrgang erfolgreich. Viele Sparkassen arbeiten außerdem intensiv an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Untersuchungen der Sparkasse KölnBonn zeigen auf, dass die Familienphase, die in der Regel von Frauen genommen wird, (noch) bestimmend ist für (weniger steile) Karriereverläufe. Deshalb ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch unser zentrales Handlungsfeld im Rahmen unseres Familienförderprogramms, das im Übrigen nicht nur Frauen zu Gute kommt. Wesentlich wird der Ausbau von qualifizierten Stellen/Tätigkeiten in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen bzw. Teilzeit sein. Auch Führen in Teilzeit gehört zu den aktuellen wichtigen Themen. Ziel ist es, Frauen so verstärkt für Führungsaufgaben zu gewinnen und diese auch in Familienphasen auszubauen.

Ein Erfahrungsaustausch mit jungen Frauen zeigt zudem, dass Rollenvorbilder wichtig sind, die ganz konkret Lösungen aufzeigen können, wie es gelingt Familie und Karriere unter einen Hut zu bringen.

b) Wurden Frauen bei der Vergabe von Leitungs- und Vorstandspositionen bislang benachteiligt? Wenn ja: Wodurch konkret?

Leistungs- und Vorstandspositionen in Sparkassen werden aufgrund der bestehenden formalen Anforderungen nach der fachlichen und persönlichen Qualifikation der zur Verfügung stehenden Bewerber besetzt.

Je anspruchsvoller die Führungsaufgabe ist, desto höher auch die Erwartung an die schon gesammelten Erfahrungen. Hier verringert sich das Potential der zur Verfügung stehenden Frauen, je höher die Position in der Führungshierarchie angesiedelt ist. Dies wirkt sich schon bei der Anzahl der Bewerbungen aus, aber auch bei Qualifikation im Vergleich zu den männlichen Bewerbern.

Eine bewusste Benachteiligung von Frauen können wir in der Sparkasse Köln-Bonn nicht erkennen.

Im Übrigen verweise ich auf die gemeinsame Stellungnahme der kommunalen Spitzenverbände.

c) Mangelt es im Status Quo weiblichen Kandidaten für Leitungspositionen an den bankrechtlichen fachlichen Voraussetzungen nach dem Kreditwesengesetz?

Grundsätzlich haben Frauen die gleichen Möglichkeiten wie ihre männlichen Kollegen, das erforderliche know-how durch Weiterbildungsmöglichkeiten zu erwerben. Aufgrund der persönlichen und beruflichen Lebensplanung nutzen Frauen jedoch verstärkt die Möglichkeiten der Elternzeit und nach Rückkehr ins Unternehmen die Möglichkeit der Teilzeittätigkeit und stehen damit nicht als Vollzeitkraft für die nächste Hierarchiestufe zur Verfügung. Diese Tatsache mindert den Kreis der weiblichen Bewerberinnen erheblich und führt letztlich dazu, dass z.B. für Vorstandspositionen im Verhältnis nur wenige Frauen neben den erforderlichen Fachkenntnissen auch über die notwendige Führungserfahrung bzw. Ausgangsposition in der Hierarchie verfügen. Diese Nachteile sollen insbesondere durch die Maßnahmen wie unter Textziffer 10a) dargestellt beseitigt werden. Wenn sie sich bewerben, haben sie die gleichen Chancen wie Män-

ner.

d) Welche Unterschiede bestehen zwischen der Frauenförderung bei Sparkassen einerseits und Privatbanken sowie Genossenschaftsbanken andererseits?

Hierzu verweise ich auf den gemeinsamen Vorschlag der fünf Spitzenverbände.

e) Welchen Einfluss soll der Gesetzesentwurf auf demokratische Wahlentscheidungen kommunaler Vertretungen für die Entsendung geschlechterquotierter Personalvorschläge nehmen? Welche Auswirkungen hat es für die qualifizierte Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen, wenn nicht mehr Fachkompetenz im Vordergrund steht, sondern geschlechterquotierte Besetzungsverfahren?

Die Anforderungen der Aufsichtsbehörden an die Kompetenz der Mitglieder von Aufsichtsorganen von Kreditinstituten sind in den letzten Jahren gestiegen.

Wenn diese nicht erfüllt werden, ist eine Wahrnehmung der Aufsichtsfunktion nicht möglich (die Eignung wird von der BaFin versagt). Weitere Faktoren sind das bei Entsendungen zu berücksichtigende Regionalprinzip und das relativ geringe Vergütungsniveau für Aufsichtsorganmitglieder verglichen mit privaten Kreditinstituten. Bei geeigneten Kandidaten aus wirtschaftsprüfenden Berufen führt der damit verbundene Ausschluss der Gesellschaft von Prüfungen des Unternehmens zu einem oftmaligen Veto des Arbeitgebers. Insofern ist hier eine Doppelstrategie erforderlich, die sowohl die Qualifikation gerade auch von Frauen in diesem Bereich fördert als auch den prozentualen Anteil der Geschlechter angleicht. Die Sparkassenverbände in NRW bieten hier ein breitgefächertes Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für Verwaltungsratsmitglieder an, um die notwendigen Kenntnisse für die Aufsichtsorgantätigkeit zu erlangen.

Zu berücksichtigen ist zudem, dass insbesondere bei Zweckverbandssparkassen aufgrund der zwingend vorgegebenen Verhältnismäßigkeitswahl große Herausforderungen bestehen, kommunen- als auch parteiübergreifende Vorschläge für die geschlechterproportionale Besetzung des Aufsichtsgremiums zu unterbreiten. Wenn z.B. eine Kommune bei einer Zweckverbandssparkasse nur drei Mitglieder in den Verwaltungsrat entsendet, ist fraglich, wie eine gesetzlich normierte und zugleich verfassungskonforme Quotierung aussehen soll, da zugleich aus dem Grundsatz des Verhältnismäßigkeitswahlrechtes drei Wahlvorschläge von verschiedenen Fraktionen zu berücksichtigen sein könnten.

Fraglich ist, ob man einer Fraktion vorschreiben kann, nur Kandidaten eines bestimmten Geschlechtes vorzuschlagen.

Die Umsetzung eines konkreten Quotenverfahrens erscheint aus den vorgenannten Gründen meines Erachtens kaum praktikabel.

Gerne stehe ich Ihnen bei Rückfragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Artur Grzesiek