Landtag
Nordrhein-Westfalen
18. Wahlperiode

Ausschussprotokoll
APr 18/758
21.11.2024

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen

26. Sitzung (öffentlich)

21. November 2024

Düsseldorf – Haus des Landtags

15:33 Uhr bis 17:27 Uhr

Vorsitz: Britta Oellers (CDU)

Protokoll: Carolin Rosendahl

Verhandlungspunkte und Ergebnisse:

1 Vorstellung des Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen 2023/2024 *(Präsentation s. Anlage)* **3**

Information 18/136
Information 18/137
Vorlage 18/3307

2 Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2025 (Haushaltsgesetz 2025) **20**

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 18/10300
Drucksache 18/11300 (Ergänzung)

Bericht
der Landesregierung
Einzelplan 07 (Zuständigkeitsbereich des Ausschusses)
Vorlage 18/2840
Vorlage 18/3081
Vorlage 18/3185

– Wortbeiträge

Der Ausschuss stimmt dem Gesetzentwurf mit den Stimmen der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen von SPD, FDP und AfD zu.

3 Alle Hebel in Bewegung setzen – Schwarz-Grün muss bei der Fachkräftesicherung endlich alle Potenziale nutzen **26**

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 18/11337

– Wortbeiträge

Der Ausschuss lehnt den Antrag mit den Stimmen der Fraktionen von CDU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und AfD gegen die Stimmen der SPD-Fraktion bei Enthaltung der FDP-Fraktion ab.

4 Verschiedenes **28**

hier: **Hinweis auf Veranstaltung am 25. November 2024**

* * *

1 Vorstellung des Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen 2023/2024
(Präsentation s. Anlage)

Information 18/136
Information 18/137
Vorlage 18/3307

Vorsitzende Britta Oellers: Unser Ausschuss hat beschlossen, FidAR, also Frauen in die Aufsichtsräte e. V., zur heutigen Sitzung einzuladen.

Ich begrüße herzlich drei Gäste des FidAR e. V., die uns ihre Studie Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen 2023/2024 mithilfe einer Präsentation vorstellen, nämlich Frau Professorin Dr. Seng, Frau Schulz-Strelow und Frau Dr. Rudy. Herzlich willkommen!

(Präsentation s. Anlage)

Ich möchte gar nicht viel reden und erteile Ihnen direkt das Wort. Bitte sehr.

Prof.'in Dr. Anja Seng (Frauen in die Aufsichtsräte [FidAR]): Ganz herzlichen Dank für die Einladung. Wir freuen uns sehr, dass wir heute hier sein und Ihnen die Ergebnisse des Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen vorstellen dürfen.

(Folien 1 und 2 der Präsentation)

Zum Einstieg erzähle ich Ihnen kurz etwas über FidAR. Danach wird Monika Schulz-Strelow, die die Projektleitung für diese Studie hatte, die Ergebnisse präsentieren.

Monika Schulz-Strelow hat 2006 FidAR, Frauen in die Aufsichtsräte e. V., gegründet und den Verein über viele Jahre geführt, entwickelt, groß gemacht. Inzwischen haben wir bundesweit über 1.450 Mitglieder, Frauen und Männer; das ist uns ganz wichtig.

Wir setzen uns für Parität in Führungspositionen ein. Das heißt, dass es ein Gleichverhältnis von Frauen und Männern geben soll. Deswegen braucht es alle Beteiligten am Tisch.

Wir arbeiten überparteilich und überregional. Wir sind also bundesweit aktiv und in verschiedenen Regionen unterwegs. In dieser Rolle ist Martina Rudy heute mit dabei. Sie ist Regionalvorständin hier im Westen. Frau Schulz-Strelow ist aus Berlin angereist. Ich als Präsidentin des Vereins lebe im Moment zufällig in Essen. Mein Weg war also nicht weit.

(Folie 3 der Präsentation)

Wir haben drei grundlegende Säulen, über die wir arbeiten. Wir schaffen Öffentlichkeit für das Thema „gleichberechtigte Teilhabe in Führungspositionen" in den Medien, sowohl Print als auch Social Media. Wir arbeiten aber auch viel innerhalb unseres Netzwerks mit anderen Organisationen zusammen. Wir tun das im Rahmen der Berliner Erklärung. Das ist ein bundesweiter Verbund von Frauenverbänden, die sich in unterschiedlichen Bereichen für Gleichberechtigung einsetzen. Da versuchen wir immer

wieder, das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft“ in die Öffentlichkeit zu tragen.

Das tun wir, indem wir Transparenz schaffen. Wir erheben Zahlen, Daten, Fakten zum Thema „gleichberechtigte Teilhabe in Führung“. Eine beispielhafte Studie ist jene, die wir heute vorstellen. Auf Bundesebene gibt es noch weitere Studien dazu. Sie haben, soweit ich weiß, den Public Women-on-Board World Index bereits zusätzlich als Information zur Verfügung gestellt bekommen. Anhand dessen können Sie das, was wir bundesweit tun, einordnen.

Mit Zahlen können wir bestmöglich überzeugen. Gerade bei Gleichstellungsthemen spielen Emotionen oft eine große Rolle. Aber wem erzähle ich das? Zahlen sind da immer hilfreich. Sie werden das Argument kennen: Es gibt doch Gleichstellung. – Naja, wir wissen, dass dem nicht so ist.

Wir arbeiten sehr intensiv in unserem Netzwerk all unserer Mitglieder, aber natürlich auch darüber hinaus über Veranstaltungen. Wir machen um die 100 Veranstaltungen pro Jahr – in Präsenz und online – und versuchen, dort zu diskutieren und Lösungen zu erarbeiten, um die Parität in Führungspositionen entwickeln zu können.

(Folie 4 der Präsentation)

Auf dieser Folie haben wir beispielhaft einige unserer Studien aufgezeigt. Die beiden bundesweiten Studien und den Women-on-Board-Index für private Unternehmen. Im Public Women-on-Board-Index untersuchen wir öffentliche Unternehmen auf Bundes- und Landesebene. Für Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen haben wir inzwischen zwei landesspezifische Studien durchgeführt, im Rahmen derer Landes- und kommunale und Beteiligungsunternehmen untersucht werden.

Darüber hinaus haben wir zwei Praxisleitfäden entwickelt – für öffentliche und für private Unternehmen. Was kann man auf dem Weg tun? Das führt aber zu weit. Wer sich dafür interessiert, ist herzlich eingeladen, sich direkt bei uns zu melden – bei wem auch immer von uns dreien.

eute wollen wir in den Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen näher einsteigen. Ich möchte mich sehr herzlich bedanken, dass die Studie vom Land unterstützt wurde. Ganz herzlichen Dank für diese Möglichkeit! Dem Fachreferat danke ich herzlich für die fachliche Begleitung, mithilfe derer wir diese Studie haben entwickeln können. Sie liegt Ihnen auch elektronisch vor.

Monika Schulz-Strelow (Frauen in die Aufsichtsräte [FidAR]): Dem Dank kann ich mich anschließen.

Ich steige mit Folgendem ein: Warum machen wir alle gemeinsam diese Arbeit? Sie können sich erinnern, dass 2001 der damalige Bundeskanzler zusammen mit den Wirtschaftsverbänden gesagt hat: Wir bringen mehr Frauen in Führung. – Damals gab es 75 % Männer und 25 % Frauen, die angeblich in Führung waren. Empfangssekretärinnen und Assistentinnen wurden auf der Frauenseite alle mitgezählt.

In den ersten 15 Jahren hat sich nichts verändert. Dann hatten wir es geschafft, ein Führungspositionen-Gesetz mit einer Geschlechterquote von 30 % zu bekommen, das

aber leider nur für 100 Unternehmen galt. Die zweite Säule, also die Zielgrößen, unter die auch viele Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen fallen, war eigentlich eine Fortsetzung, ein Angebot an die Unternehmen, wieder auf freiwilliger Basis etwas zu tun. Die Zielgrößen werden in dem Maß nicht umgesetzt.

Für Nordrhein-Westfalen ist das Landesgleichstellungsgesetz, also das LGG, extrem wichtig, weil die Geschlechterquote die öffentlichen Unternehmen nicht trifft. Da sind viele DAX-Unternehmen aus NRW drin. Im PWoB-Index, also im Public Women-on-Board-Index, kann man sich anschauen, wo sie da angesiedelt sind. Das LGG und gerade die anstehende Novellierung betrachten wir als wichtigen Aspekt.

(Folie 5 der Präsentation)

Wen haben wir untersucht? Wir haben 46 Landesunternehmen herausgegriffen, und zwar die im Beteiligungsbericht 2021 führenden. Außerdem haben wir 50 kommunale Unternehmen aus den fünf größten Städten und den Kommunen untersucht. Ich bin aus Nordrhein-Westfalen; ich komme vom Niederrhein. Es sind die Städte Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Essen und Köln sowie die Kreise Mettmann, Recklinghausen, Rhein-Erft-Kreis, Rhein-Sieg-Kreis und die StädteRegion Aachen.

Ein Novum war – das haben wir noch in keiner Untersuchung gemacht –, dass wir uns zehn Sparkassen angeschaut haben. Es war sehr schwierig. Unsere Kollegen aus dem Referat haben mit den beiden Verbänden der Sparkassen gearbeitet, weil diese sagen sollten, welche Sparkassen sie untersucht wissen möchten. Es sollten nicht nur die Großen sein, sondern auch kleine. Das Ergebnis bei den Sparkassen ist – das nehme ich vorweg – ziemlich traurig, obwohl so viele Frauen in den Sparkassen arbeiten. Da kann noch viel passieren.

(Folie 6 der Präsentation)

Wie ich sagte, gilt die Quote in den Aufsichtsgremien in dem Sinne nicht. Da ist NRW im Vergleich gar nicht so schlecht. In dem Public Women-on-Board-Index, den Anja Seng eben erwähnt hat, haben wir nicht nur Bundesunternehmen, sondern auch Landesunternehmen untersucht. Da liegt NRW auf Platz 7, im guten Mittelfeld. Das ist nicht schlecht. Niedersachsen, das ebenfalls einen eigenen WoB-Index hat, liegt auf Platz 13. Die schlechtesten – nur für uns alle für den Hinterkopf – sind Saarland und Bayern. Beim Thema „Bayern und Frauen“ ist noch viel zu tun. Das wissen wir aber und warten.

Wir haben die Aufsichtsgremien dieser 106 Unternehmen untersucht. Der durchschnittliche Frauenanteil dort liegt bei etwa 30 %. Bei den Unternehmen im Public Women-on-Board-Index, der Ihren Unterlagen beiliegt, liegt der Durchschnitt in den 261 von uns untersuchten Unternehmen bei 38 %. Da gibt es also durchaus noch kleine Abstufungen. Der Durchschnitt beim Public WoB-Index ist bei den Landesunternehmen fast gleich. Die Landesunternehmen in NRW sind hinsichtlich des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien also eigentlich gut aufgestellt. Das sind noch keine 40 %, das ist noch keine Parität, aber der Weg dahin zeichnet sich ab.

In den kommunalen Unternehmen – ich habe die Kommunen und Städte eben genannt – liegt der Frauenteil gerade einmal bei einem guten Viertel, bei den Sparkassen

noch unter einem Viertel. Da gibt es noch eine Menge zu tun. Das gilt besonders vor dem Hintergrund, dass die Sparkassen als Anstalten des öffentlichen Rechts im Grunde eine Aufsicht haben, die viel genauer hinschauen könnte.

(Folie 7 der Präsentation)

Auf dieser Folie sehen wir etwas für Sie extrem Wichtiges, das für uns ein langer Lernprozess war. Das LGG unterscheidet nach der Rechtsform – Anstalten des öffentlichen Rechts und öffentliche Unternehmen der privaten Rechtsform – sowie nach dem Gründungsdatum: vor 1999 und nach 1999. Die Anstalten des öffentlichen Rechts unterliegen eigentlich alle dem LGG, so das Land eine Mehrheitsbeteiligung hat. Wir untersuchen 20 Anstalten des öffentlichen Rechts, und zwar die zehn Sparkassen, acht Unternehmen; zwei fallen nicht darunter. Dazu gehört zum Beispiel die KfW, weil die Beteiligung zu 80 % beim Bund und zu 20 % bei den Ländern liegt. Man kann sich vorstellen, dass NRW mit einer Beteiligung von 1,2 % nicht sagen kann: Ihr wendet unser Landesgleichstellungsgesetz an. – Andere Länder und der Bund haben eigene Gleichstellungsgesetze, die gelten.

Wir haben 46 Unternehmen der privaten Rechtsform mit Gründung vor Inkrafttreten des LGG betrachtet. Davon haben 28 das LGG in ihre Satzung aufgenommen. Im LGG heißt es ja, dass die Vertreter und Vertreterinnen der öffentlichen Hand darauf hinwirken sollen, dass auch diese Unternehmen das LGG in die Satzung aufnehmen. Das heißt noch nicht, dass sie es anwenden. Das Aufnehmen, die schriftliche Form, und die Umsetzung sind immer noch zwei verschiedene Dinge, würde ich sagen.

Außerdem haben wir 25 nach Inkrafttreten des LGG gegründete Unternehmen betrachtet. Davon unterliegen 14 dem LGG. Von den anderen 11 sind 10 nicht im Mehrheitsbesitz des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbundes und ein Unternehmen ist im Grunde in der Auflösung begriffen und fällt nicht darunter.

Bei den Anstalten des öffentlichen Rechts könnte der Durchgriff unmittelbar sein. Da liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bei etwa 25 %. Das LGG schreibt einen Anteil von mindestens 40 % vor. Daher stellt sich die Frage, warum dieser Anteil in den Anstalten des öffentlichen Rechts nicht erreicht ist.

Spannend finde ich, dass es bei den vor 1999 gegründeten Unternehmen keinen Unterschied macht, ob sie das LGG in ihre Satzung aufgenommen haben oder nicht. Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien dort liegt bei fast 29 %. Wo das LGG wirklich greift, ist bei den 14 betrachteten Unternehmen, die nach 1999 gegründet wurden. Dort ist der Anteil von 40 % erreicht.

Der Koalitionsvertrag hier im Land besagt, dass darauf hingewirkt werden soll, dass sogar eine Parität erreicht wird. Da ist angesichts der Zahlen noch einiges zu tun.

Bei den nach 1999 gegründeten Unternehmen, die dem LGG unterliegen, ist dieser Teil des LGG – es gibt noch zahlreiche weitere Aspekte, die wir aber nicht so intensiv betrachten – nicht umgesetzt. Das ist ein ganz wichtiger Aspekt für die weitere Arbeit mit dem Thema.

(Folie 8 der Präsentation)

Die Aufsichtsgremien sind für uns das Wichtigere, weil dazu auch im LGG mehr Aussagen getroffen werden können. Den Unternehmen ist für den Vorstand oder die Geschäftsführungsebene in dem Sinn noch nichts vorgegeben.

Betrachten wir aber die Vorstandsebene der 106 untersuchten Unternehmen, sehen wir, dass der durchschnittliche Frauenanteil im Vorstand bei 20 % liegt. Im Public WoB-Index liegt der Anteil in den 260 Unternehmen, die wir in Gänze untersuchen – bei Bund und Land –, bei 28 %. Der Koalitionsvertrag macht eine sehr klare Vorgabe dazu, worauf hingewirkt werden soll – auch auf Parität. Da ist es schon zwingend, sich das genauer anzuschauen. Der Durchschnitt auf Landesebene liegt höher als jener der Unternehmen im Public WoB-Index Unternehmen. Dort liegt der Durchschnitt nämlich nur bei 25 %. Wie Sie sehen, liegt der durchschnittliche Frauenanteil in den Top-Managementorganen bei den Kommunen bei etwa 16 % und bei den Sparkassen bei mageren 11 %. Bei diesen 11 % gäbe es eigentlich wieder ein direktes Durchgriffsrecht. Warum sind Sparkassen so resistent dabei, Frauen nicht in die Führung zu nehmen?

Es gibt ein Format beim WDR, das sich „Böse Minute“ nennt. Ich bin schon zweimal angefragt worden, weil man gesagt hat, ich hätte sicher den Mut, meine Aussage dort zu wiederholen: Warum gehen nicht alle Frauen zu ihrer Sparkasse, fragen einmal nach, wie der Zuschnitt des Vorstands aussieht und merken dann an, dass sie überlegen, die Konten bei der Sparkasse zu kündigen? – Ein bisschen Druck würde die Männer meines Erachtens schon sehr bewegen. Das ist nur ein Hinweis dazu, wie wir das Ganze ein bisschen verändern können.

(Folie 9 der Präsentation)

Die zweite große Säule sind die Zielgrößen. Sie sind wieder eine Fortsetzung der freiwilligen Selbstverpflichtung und zielen darauf ab, für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die erste und zweite Managementebene unter dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung – ich vereinfache das – Zielgrößen festzulegen –, am besten natürlich immer Zuwachs. Die 30 %, die damals bei der Geschlechterquote festgelegt wurden, sind auch da die Größe, die immer betrachtet wird. Von den 106 Unternehmen unterliegen allerdings nur 50 der Zielgröße, weil sie mehr als 500 Beschäftigte haben. Zielgrößen gelten für Unternehmen, die entweder an der Börse notiert oder mitbestimmt sind, also mehr als 500 Beschäftigte haben. Von diesen 50 Unternehmen haben 22 gar keine Angaben dazu gemacht, ob sie Zielgrößen haben, sie veröffentlichen oder festlegen. Das ist ein Thema, bei dem Sie alle bitte viel genauer hinschauen sollten. Das tun auch wir bei den anderen WoB, auch beim Public WoB intensiv. Es ist nämlich ein Trauerspiel, weil es intransparent aufgebaut ist. Warum verstehen die Unternehmen nicht, dass sie nach innen wie nach außen darstellen können, dass sie gewillt sind, den Frauenanteil auf den vier Ebenen zu erhöhen? Warum ist das so schwierig? Warum fordert die öffentliche Hand, häufig als Hauptgesellschafter, das auf den verschiedenen Ebenen nicht sehr viel mehr ein? Das ist ein uns sehr wichtiges Anliegen.

2015 gab es wieder eine Handreichung an die Unternehmen, etwas auf freiwilliger Basis zu tun, und das funktioniert nicht. Das ist unsere Erkenntnis: Leider passiert in Deutschland nur etwas, wenn Druck ausgeübt wird, wenn der gesetzliche Druck mit Sanktionen verbunden ist.

Bei den Zielgrößen auf Bundesebene gibt es Sanktionen. Diese sind durch das Zweite Führungspositionen-Gesetz verschärft worden. Die Unternehmen müssen nun, wenn sie Null als Zielgröße wählen, begründen, warum sie das tun. Wenn Sie einmal viel Zeit haben, dann schauen Sie doch einmal in den WoB. Die Unternehmen schreiben Begründungen über Seiten, und es steht nichts drin. Die Frage, warum sich Unternehmen immer noch weigern, etwas zu tun, ist spannend. Ebenso spannend ist, dass in den Unternehmen nichts passiert, solange Sanktionen nicht umgesetzt werden.

Nur für den Hinterkopf: Bei der Geschlechterquote gab es die Sanktion „leerer Stuhl“. Wenn in einem Unternehmen auf Anteilseignerseite und Arbeitnehmerseite jeweils diese 30 % nicht erreicht wurden, dann blieb der Platz für den Bereich, in dem die 30 % nicht erreicht wurden, leer. Das ist nur einmal, nämlich bei Villeroy & Boch 2018, und danach nie wieder passiert. Wir garantieren, dass, wenn die Sanktionen bei den Zielgrößen gezogen würden, etwas passieren würde. Das ist aber leider immer noch nicht erfolgt. Unsere Ansprache richtet sich an das Familienministerium und die Wirtschaftsprüfer. Die Wirtschaftsprüfer sind in den Unternehmen eigentlich diejenigen, die danach fragen könnten und damals festgelegt haben, dass sie nur darauf schauen, ob das im Internet veröffentlicht ist, und nicht in die inhaltliche Prüfung gehen. Das ist ein sehr schwieriges Thema.

Bei den Zielgrößen sehen Sie, dass es die meisten Angaben immer zum Aufsichtsrat gibt. Da sind die meisten noch gewillt, zu informieren. Beim Vorstand wird es schon eng, und bei den beiden Ebenen darunter, also bei der ersten und zweiten Managementebene, gibt es noch weitaus weniger Angaben. Dabei sind die Ebenen darunter aus unserer Sicht die wichtigsten, um Frauen intern nach oben zu bringen. Das ist doch der Pool an Frauen, die man fördern könnte.

(Folie 10 der Präsentation)

Sehr spannend ist auch immer der Blick darauf, ob die Kommunen bzw. das Land Kodizes haben, in denen die Forderung nach mehr Frauen in Aufsichtsgremien noch einmal untermauert ist. Daraus haben das Ranking auf dieser Folie erstellt. Wir sind hier in Düsseldorf und können, wie wir anhand der Grafik sehen, relativ stolz sein, dass die Stadt Düsseldorf einen Kodex mit einer Diversity-Aussage hat. Mit 38,6 % liegt Düsseldorf an der Spitze. Hinten liegen mit jeweils unter 20 % der Rhein-Sieg-Kreis und Recklinghausen. Vorgaben machen sich also bemerkbar. Unsere Bitte lautet – nicht nur hier an Sie, Sie sind ja gut aufgestellt –, dass sich auch die Kommunen Kodizes geben, damit es zwingend umgesetzt wird.

Sie sehen, welche Städte keinen PCGK, also keinen Public Corporate Governance Kodex, haben und welche einen haben. Ich denke, es ist spannend zu sehen, welche Wirkung die Kodizes haben.

(Folie 11 der Präsentation)

Nun sind wir beim letzten Aspekt. Damit Sie wie auch wir ein bisschen erschüttert sind, haben wir hier die Sparkassen abgebildet. Ich weiß nicht, wer von Ihnen aus Euskirchen kommt. Aber da sollte man wirklich einmal hinschauen. Das Aufsichtsgremium der dortigen Sparkasse besteht aus immerhin 29 Personen. Sparkassen bündeln dort

ja alle Koryphäen aus der Region. Von den 29 Personen sind gerade einmal zwei Frauen. Euskirchen ist nun nicht so groß. Im Vorstand ist dort keine einzige Frau.

Der durchschnittliche Frauenanteil im Top-Managementorgan liegt bei den Sparkassen bei etwa 11 % und in den Aufsichtsräten bei etwa 20 %.

Lässt man diese Zahlen auf sich wirken, weiß man, dass noch eine Menge passieren muss.

Damit haben wir Ihnen einige Zahlen mit auf den Weg gegeben und stehen für die Diskussion gerne zur Verfügung. – Herzlichen Dank.

(Beifall von allen Fraktionen)

Vorsitzende Britta Oellers: Ich war Sparkassenmitarbeiterin und sage nur, dass unsere Sparkasse eine Frau als Vorstandsvorsitzende hatte. Aktuell ist das aber nicht mehr der Fall. Zumindest in der Hinsicht bin ich aber ja bei der richtigen Sparkasse.

Claudia Schlottmann (CDU): Ich muss jetzt eine Lanze für die Sparkassen brechen. Erstens liegt es auch an uns selbst. Wenn wir in einem Gremium der Sparkasse sind, dann liegt es an uns, Frauen nachzuziehen und zum Beispiel im Auswahlverfahren für den Vorstand dafür zu sorgen, dass eine Frau kommt.

Ich kann jetzt ein bisschen strunzen. Wir haben einen Zweiervorstand – einen Mann und eine Frau –, und ich bin Verwaltungsratsvorsitzende. Ich denke, das ist schon ziemlich gut.

Die Sparkassen haben durchaus ein bisschen etwas verstanden, denke ich. Frau Troles und ich hatten vor vier Wochen das Glück, einen Termin beim Rheinischen Sparkassen- und Giroverband zu haben. Da wurde sehr deutlich auf „#sieistsparkasse“ hingewiesen. Frauen wurden dort im Rahmen eines Mentoring-Programms, auch eines Cross-Mentoring-Programms, sehr intensiv gefördert. Das ist ein äußerst interessantes Programm, bei dem es sich lohnen würde, dass wir uns das einmal näher ansehen.

Der Punkt ist schließlich, dass wir keine Frauen in Vorstände bringen können, wenn sie die Voraussetzungen nicht erfüllen. Wir müssen also dafür sensibilisieren, was man als Frau in der Sparkasse machen kann. „Frau in der Sparkasse“ heißt nicht, dass man im Schalterdienst oder vielleicht in der ersten Beratungsebene bleiben muss. Vielmehr muss man die unterschiedlichen Gremien durchlaufen, die unterschiedlichen Prüfungen ablegen und in der Lage sein, eine Bank zu führen, wenn man Karriere bei der Sparkasse machen möchte. Vor diesem Hintergrund ist dieses Programm interessant.

Ich würde sagen: Sie sind noch nicht gut, aber sie sind zumindest auf dem Weg und haben verstanden.

Anja Butschkau (SPD): Ganz herzlichen Dank für diesen sehr lebendigen und pragmatischen Vortrag – auch angesichts dieses Tipps, einmal zur Sparkasse zu gehen. Ich fand ihn gut. Ich bin da in keinerlei Funktion, lediglich Kundin und würde uns allen davon abraten, das jetzt an den Sparkassen festzumachen. Es hat schließlich immer

etwas mit den Strukturen einer Organisation zu tun, ob es möglich ist, dass Frauen in Führungspositionen kommen oder nicht. Es hat natürlich auch etwas mit den Frauen zu tun, aber ich würde zunächst die Strukturen in den Vordergrund rücken und es nicht an Personen und Geschlechtern festmachen. In den Strukturen sollte sichergestellt sein, dass sich alle gleichmäßig an Führung beteiligen können. Da scheint es an der einen oder anderen Stelle Luft nach oben zu geben – ohne die Sparkasse zu benennen. Das ist in Ihrem Vortrag sehr deutlich geworden.

Meine Frage: Was können wir als Politik tun? Diesen Tipp, zur Sparkasse zu gehen, finde ich wie gesagt spannend und gut, aber vielleicht gibt es darüber hinaus einen Tipp für das politische Agieren. Dafür wäre ich dankbar.

Monika Schulz-Strelow (Frauen in die Aufsichtsräte [FidAR]): Erst einmal ist der Koalitionsvertrag sehr wichtig. Deswegen habe ich das zweimal erwähnt. Was schreibt der Koalitionsvertrag vor?

Man kennt es von der Bundesebene. Es gibt etwa die Berliner Erklärung. Wir treten mit unseren Forderungen an Kandidaten, bevor sie gewählt werden, heran. Dann treten wir an Minister und Ministerinnen heran, wenn sie gewählt wurden, und sagen: Der Koalitionsvertrag schreibt das vor. – Zur Halbzeit fragen wir dann: Was habt ihr schon erledigt, und was kommt noch? – Es ist sehr wichtig, dass Sie die Punkte aus dem Koalitionsvertrag, also die Parität in den Gremien und das Hinwirken auf eine paritätische Besetzung im Vorstand, politisch auf den Ebenen, wo Sie das können, mit voranbringen. Der Koalitionsvertrag ist da sehr dezidiert. Ich finde, dass der Koalitionsvertrag für NRW wirklich gut, sehr präzise und sehr gut ausgeführt ist. Gerade Verbände schauen sehr genau darauf, was die Politik ihnen bietet und was sie umsetzt. Die Glaubwürdigkeit der Politik hängt auch an diesen Aussagen.

Eine Koalition ist im Bund auf vier, im Land auf fünf Jahre angelegt. Uns wäre sehr wichtig, dass Sie sich gemeinsam die Frage stellen, wie die nächsten Schritte aussehen könnten. Wir alle wissen, dass Quoten und Zielgrößen nur ein Instrument sind, um Veränderungen zu bewirken. Was wollen wir erreichen, damit sich in den Unternehmen, in den öffentlichen wie in den privaten, die Kulturveränderung durchsetzt?

Wir als FidAR haben zwei Wirkungsanalysen gemacht, und zwar eine für öffentliche Unternehmen und eine für die Privatwirtschaft. Was waren die zentralen Erkenntnisse? Alle Befragten sagen, dass sowohl in den öffentlichen Unternehmen als auch in der Privatwirtschaft sehr viele Elemente und Maßnahmen umgesetzt werden. Dazu gehören Empowerment von Frauen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In unserer Studie für NRW haben wir geschaut, wie es um Führen in Teilzeit, Jobsharing oder Homeoffice bestellt ist. Da haben nicht allzu viele geantwortet. Diese für die Veränderung der Kultur wichtigen Aspekte sollten betrachtet werden.

Was wurde bei den beiden großen Analysen als die größten Hemmnisse benannt? Es sind hierarchisch geführte, männerdominierten Strukturen. Diese führen auch dazu – das ist der zweite Punkt; wir alle kennen es –, dass ungefähr 40 % der Frauen Selbstzweifel haben; das wurde von Frauen bestätigt. Diese beiden Punkte müssen wir alle genau betrachten, um die Veränderung anzuschieben.

Dr. Martina Rudy (Frauen in die Aufsichtsräte [FidAR]): Als öffentliche Hand haben Sie ein relativ gutes und wirksames Instrument. Eigentlich alle Ministerien haben Beteiligungsgesellschaften. In diesen Ministerien gibt es Beteiligungsmanager, die automatisch entweder selber im Aufsichtsrat sitzen oder mit dem Aufsichtsrat zusammenarbeiten. Das ist aus meiner Sicht eine gute Möglichkeit, auf die Aufsichtsräte, die den Vorstand berufen, einzuwirken. Das muss man sich klar machen. Sie haben gute Möglichkeiten.

Laura Postma (GRÜNE): Vielen Dank, dass Sie die unterschiedlich weiten Reisen auf sich genommen haben, um heute hier zu sein und uns den Index vorzustellen. Sie haben schon viele Einblicke und Antworten gegeben.

Es wird deutlich, dass es ein eindeutig strukturelles Problem ist, das nicht durch eine einzelne Maßnahme behoben werden kann. Das haben Sie beschrieben. In einer idealen Welt bräuchten wir für nichts mehr eine Quote, weil alle die gleichen Voraussetzungen hätten, aber diese ideale Welt haben wir nicht. Solange das noch so ist, sind Instrumente nötig.

Das ist aber nicht das Einzige. Diese Kultur, die Sie beschrieben haben, ist der Faktor, der am Ende dazu führt, dass es umgesetzt wird, und zwar dann, wenn man „Führen in Teilzeit“ nicht nur in eine Stellenausschreibung schreibt, sondern es vorlebt, ernst meint und umsetzt. Ich habe den Eindruck, dass es an der Stelle noch oft scheitert, weil es zwar immer häufiger passiert, dass es einmal so durchsickert, im Employer Branding steht und für die Außensicht darauf geschrieben steht. Das ist immerhin ein Schritt. Wir wären einen sehr großen Schritt weiter, wenn man es jetzt noch schaffte, den letzten Schritt zu machen, es also umgesetzt würde, keine gläsernen Decken und Vorurteile mehr gäbe und man egal welchen Geschlechts vorlebte, dass Führen in Teilzeit und Vereinbarkeit und all das andere möglich ist.

Eine konkrete Frage, auch mit Blick auf den von Ihnen angesprochenen Public Corporate Governance Kodex. Ich habe ein wenig den Eindruck gewonnen, dass auch entscheidend ist, dass nicht nur Sparkassen, sondern generell öffentliche Unternehmen in diese Richtung gehen. Diese sind etwas langsamer als die freie Wirtschaft – sicherlich aus den von Ihnen genannten Gründen, was die Unternehmenskultur angeht. Wie kann dort stärker dafür sensibilisiert werden? Wie können wir unsererseits schauen, dass wir diese Umsetzung positiv begleiten?

Monika Schulz-Strelow (Frauen in die Aufsichtsräte [FidAR]): Da geht um den von Martina Rudy genannten Aspekt. Die Beteiligungsmanager in den Ministerien, in den Kommunen haben ein direktes Durchgriffsrecht, um das zu fördern.

Den anderen von Ihnen thematisierten Aspekt finden Sie auch in unserer Studie und in den Wirkungsanalysen. Alle, Männer und Frauen, sagen, all diese Maßnahmen – Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Empowerment –, seien gut. Wenn dann aber gefragt wird, ob sie in ihrem jeweiligen Unternehmen umgesetzt werden, dann wird deutlich, dass wenig umgesetzt wird. Schauen Sie sich bitte die Wirkungsanalyse an. Wir schicken sie Ihnen gerne auch noch einmal zu; ich habe gerne alles auf Papier, weil ich mich da ein bisschen festhalten kann.

Die Umsetzung ist der Punkt. Wie bekommen wir das hin? Ich argumentiere dann immer: Liebe Unternehmer, schaut mit Blick auf den Fachkräftemangel einmal auf junge Frauen. – Junge Frauen und junge Männer achten viel mehr auf diese Themen: Was bietet mir das Unternehmen – nicht nur hinsichtlich der Optimierung meiner Work-Life-Balance, sondern auch bezogen darauf, ob Frauen an der Spitze stehen, Role Models sind und wie sie überhaupt gefördert werden?

All diese Aspekte zusammengenommen sind extrem wichtig, damit öffentliche Unternehmen interessante Arbeitgeber sind. Wie viele Menschen wollen noch in die öffentlichen Unternehmen, obwohl sie alle so frei sind? Das heißt doch, dass gerade die Vorbildfunktion, die die öffentlichen Unternehmen haben, da noch viel mehr greifen müsste, damit sie sagen: Wir können es uns leisten, das breite Spektrum der Maßnahmen auszuweiten. – Das ist der Shift, den die Unternehmen machen und auf den Sie aus der Politik heraus viel mehr hinwirken können.

Wir schicken die Wirkungsanalysen gerne zu. Ich finde es spannend, die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit zu sehen.

Frank Müller (SPD): Ich habe weniger eine Frage als eine Anmerkung, gerade mit Blick auf die eigenen Verantwortungsbereiche bei kommunalen Beteiligungen. Es ist erschreckend, dass Politik da, wo Politik agieren könnte, nicht so handelt, wie die Erwartung an andere Unternehmen ist.

Wir wollten uns nicht auf die Sparkassen fokussieren, ich will das aber trotzdem tun, weil sie ein sehr gutes Beispiel sind. Frau Kollegin Schlottmann hat darauf hingewiesen, dass es für die Besetzung von Vorstandspositionen bestimmte Voraussetzungen gibt, in Bezug auf die man auch grundsätzlich an der Weiterbildung arbeiten muss.

Diese Voraussetzungen gibt es für die Aufsichtsgremien aber nicht. Ich habe in einem Sparkassenkontrollgremium gesessen und gesehen, welch fachlich nicht geeignete Männer in diesen Aufsichtsgremien sitzen. Sie haben nur durch Nachschulungen und Weiterbildungen innerhalb der Sparkassenkontrollgremien überhaupt Zugang und die Genehmigung durch die BaFin bekommen. Da fehlt mir angesichts der Frage, wie wir es schaffen, solche Gremien zu besetzen, jedes Wort. Das würden wir hinbekommen. Das hätten natürlich die Ratsfraktionen in der Hand.

Damit komme ich zum zweiten Teil. Im Prinzip müssten Sie diesen Vortrag im für Kommunales zuständigen Ausschuss und nicht in diesem Ausschuss halten, weil hier wahrscheinlich nur Menschen sitzen, die Ihnen uneingeschränkt zustimmen.

Der Hinweis an die kommunalen Kolleginnen und Kollegen ist, das auch bei der Besetzung von Gremien zu machen. Da kann man natürlich mit gutem Beispiel vorangehen. Ich habe meinem Kollegen gerade gesagt: Ich hätte im Prinzip ein Besetzungsrecht für das Sparkassenaufsichtsgremium, gebe dieses aber ab, weil ein Mann aus meiner Partei das besetzt – er ist Fraktionsvorsitzender – und uns wichtig war, dass die zweite Person, die wir entsenden, eine Frau ist. Das kann man sehr gut steuern. Da muss man einfach nur bereit sein, zurückzutreten und Platz zu machen. Gerade in diesen Aufsichtsgremien gelten keine bestimmten Zugangsvoraussetzungen; ich habe eingangs darauf hingewiesen, wie die Situation ist. Das ist in vielen kommunalen

Aufsichtsgremien genauso. Da müssen wir gerade in unserem Einflussbereich mit gutem Beispiel vorangehen, bevor wir von anderen Unternehmen erwarten, diese Quoten und Erwartungen zu erfüllen, die wir rechtlich regeln.

Wie sieht es eigentlich bei der NRW.BANK aus?

Inge Blask (SPD): Ich kann mich an der Stelle eigentlich nur anschließen. Auch ich bin Mitglied eines Verwaltungsrats einer Sparkasse und erlebe, dass eine Fraktion, die sieben Mitglieder entsenden darf, sieben Männer schickt und ein paar Frauen Vertretung machen dürfen – was wahrscheinlich nie nötig ist –; das ist so eine Sache. Ich spreche von den Vorschlagslisten, die aus dem Rat kommen. Da muss man aus meiner Sicht Vorgaben machen; solche gibt es im Moment nicht. Da spiegelt sich das gesellschaftliche Denken der jeweiligen Parteien eigentlich nur wider. Wollen sie Frauen entsenden? Wollen sie da Vorreiterpositionen einnehmen? Eigentlich ist das ein Spiegelbild unserer Gesellschaft, das sich natürlich auch in den Aufsichtsräten widerspiegelt.

Auch bei Vorstandsbesetzungen habe ich schon das Prinzip „Männer empfehlen Männer“ erlebt. Man hat wenig Erfahrung mit Frauen in Führungspositionen und häufig ist es dann der Mann, den man auch schon kennt, der empfohlen wird. Man weiß, dass bei der Bewerbung dann auch wieder ein Mann von irgendwoher empfohlen wird. Das wiederholt sich also.

Das ist nur ein Statement. Auch ich bin der Meinung, dass wir da im Kommunalbereich tätig werden müssen.

Prof.’in Dr. Anja Seng (Frauen in die Aufsichtsräte [FidAR]): Ein kurze Anmerkung dazu. Dort, wo die Führungspositionen-Gesetze gelten, funktionieren sie. Das ist traurig genug. Wie Sie schon sagten, braucht es diese Regelungen. Dadurch, dass Sie jetzt die Chance haben, das LGG zu novellieren, heißt das, wenn ich es einmal sehr kurz zusammenfasse, dass dort damit vielleicht für eine gewisse Regulation gesorgt werden sollte. In diesem Ausschuss wird darüber sicher noch einmal verhandelt.

Wir haben über die Zielgrößen gesprochen. Wo es keine Sanktionen gibt, passiert auch wenig.

Angela Freimuth (FDP): Erst einmal herzlichen Dank für Ihren Vortrag und die Impulse.

Ich greife die Frage nach der NRW.BANK auf, weil ich gerade die Gelegenheit hatte, es schnell nachzuschauen. Von fünf Mitgliedern des Vorstands sind zwei weiblich. Die Bewertung stelle ich anheim.

Zu den Sparkassen. Ich wäre dankbar für Hinweise, wohin ich stattdessen gehen sollte, wo die Situation besser ist.

Ähnlich wie die Kollegin hatte auch ich schon einmal die Gelegenheit zum Austausch zu diesem Mentoringprogramm der Sparkassen. Es gibt dort regelmäßig einen Austausch mit Politik. Die Frage nach Role Models wird dort thematisiert, weil die Repräsentanz

von Frauen auch in der Politik sehr unterschiedlich ist, wie ich einmal etwas vorsichtig formuliere. Das wird dort intensiv diskutiert.

Eben wurde die Frage aufgeworfen, welche Ausschüsse sich mit welchen Fragestellungen beschäftigen sollten. In diesem Parlament gibt es Ausschüsse, in denen die Geschlechterrepräsentanz mehr jener des Parlaments insgesamt entspricht als in anderen – auch das eine vorsichtige Anmerkung.

Ich habe zwei Nachfragen. Das Phänomen „bei Frauen oft anzutreffende Selbstzweifel“ diskutieren wir seit vielen Jahren, ja Jahrzehnten. Leider müssen wir immer noch an vielen Stellen beobachten, dass die Fremd- und die Selbstwahrnehmung bei Männern und Frauen sehr oft unterschiedlich ist. Das ist leider ein Teil der Diskussion, die wir immer wieder führen müssen. Deswegen danke ich für Ihre Hinweise auf Role Models, auf aktive Unterstützungsprogramme und auf Rekrutierungs- und Arbeitsmodelle. Aufgrund unterschiedlicher parlamentarischer Initiativen haben wir viele Gelegenheiten, uns damit zu beschäftigen. Ich könnte zur Not noch Lektürehinweise geben.

Daraus ergibt sich trotzdem noch eine Frage, die nicht neu ist. Vielleicht gibt es aber etwas, wie zum Beispiel diese Role Models besser eingesetzt werden könnten, um den Zweck, der mit dieser Vorbildfunktion, mit diesen Role-Model-Projekten verbunden sein sollte, etwas besser zu erreichen – auch mit Blick auf das Thema „Selbstzweifel“.

Sie haben darauf hingewiesen, dass Führen in Teilzeit und Jobsharing wirksamere Hebel wären. Ich frage nach, weil eine Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage vorliegt, die sich mit ebendiesem Thema, flexibles Arbeiten für Frauen im öffentlichen Dienst, befasst. Laut meiner Bewertung – ich glaube, die Landesregierung hat das nicht einmal anders bewertet – liegt da durchaus noch Potenzial, da im Land Nordrhein-Westfalen lediglich 29 Frauen das Jobsharing in Topjobs nutzen. Da bleibt die Frage, wie all diese Projekte und Modelle – es gibt ja durchaus Versuche – besser genutzt werden können, damit diese Zahlen besser werden.

Sie haben das Stichwort „Sanktionen“ genannt. Bisher habe ich noch nicht die Beobachtung machen können – das mag individuell sein –, dass diese Sanktionsmechanismen wirklich dazu führen, dass sich die Kultur verändert. Auch dort, wo Sanktionen greifen, führt das im Grunde nur zu einer minimalen Bewegung, die sich genau im Rahmen dieses Sanktionsrasters bewegt. Was wir seit vielen Jahren alle wollen, dass sich nämlich in den Köpfen der Männer wie der Frauen etwas verändert und wir zu einer anderen, gleichberechtigten partnerschaftlichen Kultur kommen, wird mit den Sanktionen nicht erreicht. Vielleicht haben Sie dazu noch Lösungsvorschläge.

Prof.’in Dr. Anja Seng (Frauen in die Aufsichtsräte [FidAR]): Erst einmal haben wir eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe; das ist, glaube ich, klar. Sanktionen sind ein Teil davon.

Beim Führen in Teilzeit halte ich es für wichtig, dass es nicht Führen in Teilzeit für Frauen ist. Da gilt es weniger, eine Fördermaßnahme für Frauen zu bauen, als eine Kulturveränderung zu erreichen. Auch Männer dürfen in Teilzeit führen. Das klingt sehr revolutionär, aber es müsste als gesamtes Konzept verstanden und angeboten werden. Es geht also nicht darum, ein Vehikel zu schaffen, damit Frauen bestmöglich

Kinder und Arbeiten miteinander verbinden können, sondern darum, Instrumente anzubieten, die der Gesellschaft eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort anbieten. Das gehört zu der von Ihnen angesprochenen Kulturveränderung.

Das muss gewollt sein. Manche Unternehmen schreiben inzwischen jede Position in Teilzeit aus; für Vollzeit braucht es dann eine gesonderte Begründung. Die meisten kennen es immer noch andersherum. Erste, auch große Konzerne wie E.ON und RWE agieren so. Stellen sind also immer als Teilzeitstelle ausgeschrieben. Wenn man sagt, es müsse eine Vollzeitstelle sein, braucht es eine gesonderte Begründung, und der Betriebsrat fordert das genau so ein. Es ist eine Frage der Haltung. Diese Veränderung muss also gewollt sein.

Wenn Role Models vorhanden sind, wenn Frauen in Führungspositionen kommen, dann entsteht dadurch ein Zug im Unternehmen. Das spiegeln uns interessanterweise auch Frauen. Allein dadurch, dass Frauen in einer Vorstandsrolle agieren, verändert sich also häufig die Wahrnehmung.

Wir haben letztes Jahr den Women-on-Board-Award an die ÜSTRA in Hannover vergeben, ein öffentliches Beteiligungsunternehmen. Das Unternehmen hat einen dreiköpfigen Vorstand, bestehend aus drei Frauen. Wenn der Vorstand erweitert würde, müssten sie dafür nun im Sinne des Mindestbeteiligungsgebots einen Mann einstellen. Es funktioniert also auch andersherum. Dort konnte der Anteil von weiblichen technischen Auszubildenden systematisch erhöht werden, und zwar deutlich. Wie auch die Personalvorständin selbst sagt, geht etwa davon, dass sie selbst mit einer Ausbildung im Unternehmen angefangen und es bis nach ganz oben geschafft hat, ein Signal aus. Da sind Role Models vorhanden. Das und die Tatsache, dass sie bereit sind, mit den Menschen ins Gespräch zu treten, wirkt, aber es ist eine große Aufgabe.

Zu den Sanktionen hat meine Kollegin sicher auch eine Meinung, richtig?

Monika Schulz-Strelow (Frauen in die Aufsichtsräte [FidAR]): Ja, wir haben zahlreiche Aspekte. Wenn ich alle durchgehe, dann haben wir 18:00 Uhr und Sie können nicht mehr über den Haushalt reden.

Das Thema „Selbstzweifel“ hängt, wie wir es gesagt haben, mit diesen Strukturen zusammen. Gerade viele Personalberater männlicher Prägung haben begriffen, dass die Ansprache von Frauen eine etwas andere sein muss als die Ansprache von Männern. Einer Frau zu sagen: „Du bist für den Job geeignet, sonst hätte ich dich nicht gefragt“, hilft schon sehr gegen die Zweifel. Frauen wollen 120 % schaffen, Männer sind schon zufrieden, wenn sie 30 % der 100 % schaffen und melden sich dann sofort, dass sie morgen bereit sind. Das ist etwas platt. Hier sind wenige Männer; die haben nicht widersprochen, dann stimmt das also so. Wir müssen schauen, wo wir diese alten Bilder vorfinden.

Ein Aspekt wurde noch nicht erwähnt. Es gab auch Frauen, die es nach oben geschafft hatten und keine Frauen nachgezogen haben. Das hat sich geändert. Frauen wissen nun, dass sie in den Unternehmen Netzwerke brauchen, damit nicht nur die Männerbünde das machen. Männer sind ja manchmal klüger. Die setzen junge Männer in andere Abteilungen und bekommen so immer ein positives Feedback aus einer anderen

Abteilung. Damit müssen wir ganz anders umgehen. Warum sind so viele Frauen, die in den Vorstand gekommen sind, nach kurzer Zeit wieder weg? Was ist da das Thema? Da ist der Onboarding-Prozess nicht wirklich optimal gelaufen. Sie haben keine Vernetzung im Unternehmen, weil sie von außen kommen. Denen fehlt die Nähe zum Betriebsrat. Manchmal lassen auch die Kollegen sie hängen, wenn es schwierig wird.

Für uns Frauen heißt das, dass es extrem wichtig ist, dass wir diese Netzwerke aufbauen und nicht immer nur sagen: Das sind Männerbünde, das wollen wir anders machen. – Wir können es genauso gut.

In Bezug auf die Sanktionen bin ich etwas anderer Meinung. Ich habe es eben hinsichtlich der Sanktion „leerer Stuhl“ bei der Geschlechterquote ausgeführt. Wenn die Sanktionen bei den Zielgrößen einmal durchgreifen würden, folgte Veränderung, wenn es zwei Jahre später wirklich wehgetan hätte. Dann hätten die Unternehmen begriffen, dass sie etwas tun müssen. Da bitte ich Sie alle, dass Sie darauf schauen, dass Sanktionen, wenn sie im LGG vorgesehen werden, machbar sind. Sie alle können sich an 2021 erinnern, als zwei Bundesministerinnen gesagt haben, die Unternehmen müssten 10 Millionen Euro zahlen, wenn sie die Zielgrößen nicht erfüllten. Wenn ein Unternehmen einmal 50.000 Euro zahlen müsste, wäre das schon wunderbar. Ich bin dafür, dass Sanktionen greifen. Der Weg, um die Tür zu öffnen, ist mir manchmal egal. Ich möchte die Veränderungen danach sehen. Dafür sind wir alle zuständig.

Enxhi Seli-Zacharias (AfD): Sehr geehrte Frau Schulz-Strelow, ich finde wirklich sehr überzeugend und authentisch, wie Sie vortragen. Das wollte ich einmal loswerden. Ich gehe bei Weitem nicht mit allen Punkten konform, fand Ihre Vortragsweise aber wirklich sehr überzeugend. Danke dafür!

Eine Ergänzung zu den Sparkassen. Alle Vertreter aller politischen Parteien hier denken auch an die kommende Kommunalwahl. Viele von uns sind – ich selbst bin es auch – Kreissprecher. Man hat dann natürlich ein Eigeninteresse, dass bestimmte Gremien personell fachlich gut besetzt sind. Gerade bei den Aufsichtsgremien der Sparkassen gibt es sogenannte Ausschlusskriterien. Wenn man den Wunsch äußert, jemanden zu entsenden, der eine Bilanz lesen kann und von Berufswegen mit dem Metier zu tun hat, ist derjenige für eine Benennung ausgeschlossen. Ich habe so einen Fall erlebt.

In Gelsenkirchen ist die Aufsichtsratsvorsitzende der Sparkasse beispielsweise weiblich und über alle Parteilinien hinweg geachtet und respektiert. Das ist ein Positivbeispiel.

Fakt ist aber, dass dieses Ausschlusskriterium eine Rolle spielt. Diesen Nachtrag wollte ich mitgeben.

In Ihrer Präsentation recht weit hinten haben Sie dargestellt, dass 43 Unternehmen keine Angabe zur Zielgröße gemacht haben. Das ist in der Präsentation, die uns vorab vorlag, deutlich geworden. Könnten Sie das konkretisieren? Woher rührt diese recht hohe fehlende Bereitschaft, überhaupt Angaben zu machen? Das zu erfahren fände ich spannend.

Außerdem möchte ich noch eine andere Sichtweise einbringen. Sie haben Ihren Forschungsgegenstand anhand der Gesetzeslage sehr eindrucksvoll dargelegt. Ich habe an vielen Stellen punktuell, auch in Vorbereitung auf diese Sitzung, mit weiblichen Führungskräften aus anderen Branchen gesprochen, die gar nicht unter Ihren Forschungsgegenstand fallen, weil ich spannend finde, welche Resonanzen es da gibt. Wir alle kennen wahrscheinlich keinen Handwerksbetrieb, der ohne eine weibliche Führungskraft im Hintergrund läuft. Da sind wir uns wohl einig. Diejenigen, über die wir heute sprechen, sind eine sehr privilegierte Gruppe – sowohl unter Männern als auch unter Frauen. Das ist uns allen bewusst. Diesen Aspekt will ich in die Diskussion einbringen. Die Gespräche mit weiblichen Führungskräften aus anderen Branchen haben mir gezeigt, dass man durchaus auch kritisch auf die Gesetzeslage schaut, weil man sich fragt, wie viele Frauen davon betroffen sind. Gerade die Frauen, die davon betroffen sind, sind so gut ausgebildet und haben eine solch privilegierte Stellung, dass es als ein bisschen unfair empfunden wird, dass gerade für diese privilegierte Gruppe eine solche Gesetzeslage geschaffen wird. Ich bin mir sicher, dass auch Sie das an vielen Stellen gehört haben. Es war mir wichtig, das heute in die Diskussion einzubringen. Mich würde brennend interessieren, wie Sie dieses Argument in Ihrer persönlichen, langjährigen Erfahrung mit verarbeiten.

Monika Schulz-Strelow (Frauen in die Aufsichtsräte [FidAR]): Warum haben wir uns damals auf die Aufsichtsräte der börsennotierten Unternehmen konzentriert? Ich lebe in Berlin, komme aber eigentlich vom Niederrhein. Die öffentlichen Unternehmen in Berlin hatten im Durchschnitt immer einen hohen Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und in den Vorständen. Dann hat man sich vorgenommen, auf die Privatwirtschaft zu schauen. Ein Argument, das bei Aufsichtsräten nicht greift, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 2005 – das ist schon ewig her – hatten 80 % der Frauen, die an der gläsernen Decke klebten bzw. sich die Nase daran wund gestoßen haben, gar keine Kinder. Das war das Schwierige. Man hat gesagt: Wir haben keine Kinder und kommen trotzdem nicht weiter.

Dann hat man beschlossen, zunächst die börsennotierten Unternehmen und nicht die Familienunternehmen anzugehen, weil die börsennotierten Unternehmen ganz anders im öffentlichen Fokus stehen und ganz anders öffentlich informieren müssen. Bei vielen Unternehmen, gerade öffentliche und Familienunternehmen, kommt man nur schwer an die Information. Man hat sich gefragt, wie viele Arbeitsplätze die großen Konzerne, die alle im DAX notiert sind, schaffen. Das ist das beliebte Thema – wir kennen die Diskussion –, dass ich immer gesagt habe, dass wir von Frauen, wenn sie in den Unternehmen oben sind, erwarten – diese Erwartung wurde nicht immer erfüllt –, dass sie sich für Frauenthemen einsetzen. Mich haben Aufsichtsrätinnen angerufen und gesagt: Frau Schulz-Strelow, Sie glauben doch wohl nicht, dass ich im Aufsichtsrat jetzt die Frauenthemen adressiere. Dann stehe ich in der Frauenecke. – Darauf habe ich geantwortet: Und Sie glauben doch wohl nicht, dass ich mich 15 Jahre meines Lebens ehrenamtlich für das Thema einsetze, die Tür für Sie öffne und Sie das nicht nutzen. – Sie müssen es nicht immer adressieren, aber die Themen, die uns betreffen – das geht ja weiter als Frauen in Führung, es ist auch das Entgelt; das spielt in alle Themen hinein –, müssen sie mitbedienen; das erwarten wir im Gegenzug.

In vielen Familienunternehmen – Handwerksunternehmen sind Familienunternehmen – hält die Frau mit der Buchhaltung den Rücken frei. Das wird nie gesehen, sie tritt als im Grunde genommen wichtiger Teil des Unternehmens nie in Erscheinung. Ich glaube, dass auch die Familienunternehmen begriffen haben, dass sie, wenn sie junge Frauen halten und anziehen wollen, mehr Frauen nach außen bringen müssen.

Das Thema „privilegiert“ sehe ich, ja, aber börsennotierte Konzerne haben wie gesagt eine andere Öffentlichkeit. Wir haben uns deswegen lange nicht an die Familienunternehmen oder an Unternehmen ab 250 Beschäftigte, wie es in der EU-Richtlinie und in Frankreich geregelt ist, sondern an Unternehmen, die im Grunde schon einen öffentlichen Raum haben, weil sie mitbestimmt oder börsennotiert sind, gerichtet. Diese Vorbildfunktion ist extrem wichtig für unsere ganze Gesellschaft, weil die Medien leider viel mehr auf diese Unternehmen als auf die anderen blicken. Das müssen wir nutzen, um überhaupt Veränderungen voranzubringen.

Prof.’in Dr. Anja Seng (Frauen in die Aufsichtsräte [FidAR]): Es geht ja gar nicht nur um diese wenigen Positionen, die besetzt werden, sondern die Gestaltungsmacht, die damit verbunden ist, weil diese wenigen Frauen dann in der Lage sind, die Strategie der Unternehmen mitzugestalten und da für Veränderungen zu sorgen.

Inge Blask (SPD): Ich wende mich mit meiner Frage an die Ministerin. Können Sie uns heute schon etwas dazu sagen kann, wann eine Novellierung des LGG kommt?

Ministerin Josefine Paul (MKJFGFI): Ganz herzlichen Dank zum einen für die Erarbeitung der Studie und zum anderen dafür, dass Sie sie heute im Ausschuss vorgestellt haben. Die rege Diskussion zeigt, dass es ein Thema ist, das bewegt und in das mehr Bewegung hineinkommen muss. Sie haben die Zahlen deutlich gemacht.

Wir sind nicht ganz schlecht in Nordrhein-Westfalen, wollen aber nicht verhehlen, dass in den unterschiedlichen Gremien noch Luft nach oben ist. Das werden wir selbstverständlich für das LGG und die Entwicklung weiterführender Maßnahmen mitnehmen.

Ich hatte in der letzten Sitzung gesagt, dass es den Referentenentwurf Mitte nächsten Jahres geben wird. Darin werden wir Erkenntnisse aufnehmen.

Ein Satz zu Sanktionen und Kulturveränderung. An manchen europäischen Ländern sehen wir, dass nur dann wirklich eine Kulturveränderung erfolgt, wenn es klare Rahmenbedingungen, also klare Vorgaben gibt. Vor einigen Legislaturperioden hatten wir einmal die Gelegenheit, mit diesem Ausschuss nach Norwegen zu reisen. Damals haben die Unternehmens- und Kammervertreter uns deutlich gesagt: Wenn wir ganz ehrlich sind, dann haben wir nicht so viel für die Personalentwicklung getan, wie wir es heute tun, solange es keine gesetzliche und harte Quote gab. – Das spricht dafür, dass es einen Rahmen braucht. Auf die Kulturveränderung warten wir schon relativ lange. Ich glaube, es braucht den Rahmen, und dann folgt die Kulturveränderung. Dafür, darauf zu warten, fehlt mir ein bisschen die Geduld.

Wofür mir nicht die Geduld fehlt, ist, bereits nächste Woche diesen Austausch fortzusetzen. Dazu haben wir Gelegenheit, denn ich spreche noch einmal die ganz herzliche

Einladung aus – sie müsste mittlerweile überall auch schriftlich angekommen sein –, am 29.11.2024 in Düsseldorf diese spannende Diskussion mit weiteren spannenden Gästen fortzusetzen. Ich würde mich freuen, wenn einige von Ihnen den Weg zu dieser Veranstaltung fänden und wir weiter ins Gespräch dazu kämen.

2 Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2025 (Haushaltsgesetz 2025)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 18/10300
Drucksache 18/11300 (Ergänzung)

Bericht
der Landesregierung
Einzelplan 07 (Zuständigkeitsbereich des Ausschusses)
Vorlage 18/2840
Vorlage 18/3081
Vorlage 18/3185

(Überweisung des Gesetzentwurfs an den Haushalts- und Finanzausschuss – federführend – sowie an die zuständigen Fachausschüsse mit der Maßgabe, dass die Beratung des Personalhaushalts einschließlich aller personalrelevanten Ansätze im Haushalts- und Finanzausschuss unter Beteiligung seines Unterausschusses Personal erfolgt, am 13.09.2024)

Anja Butschkau (SPD) verweist auf die Demonstration gegen den von der Landesregierung mit diesem Haushalt geplanten sozialen Kahlschlag vor etwa einer Woche, an der rund 32.000 Menschen teilgenommen hätten. Trotz Rekordhaushalt mit einem Volumen von 105,5 Milliarden Euro sollten im sozialen Bereich 100 Millionen Euro gestrichen werden. Dies wirke sich auf den Gesamthaushalt wenig, auf die Träger und Angebote aber deutlich aus, bei manchen gefährdeten die Einsparungen sogar die Existenz. Dabei beklagten bereits unter den jetzigen Bedingungen viele Träger, dass die Förderung bei Weitem nicht ausreiche und zu prekären Beschäftigungssituationen führe. Insgesamt bleibe festzustellen, dass sich die schwarz-grüne Landesregierung von einer präventiven Sozialpolitik verabschiede. Dabei schauten auch Abgeordnete der regierungstragenden Fraktionen in diesem Ausschuss tatenlos zu.

Laut der in dieser Woche von der Bundesregierung veröffentlichten Zahlen gebe es in allen Deliktbereichen deutlich mehr geschlechtsspezifische, gegen Frauen gerichtete Straftaten. Die Anzahl der Sexualstraftaten etwa sei um 6,2 % gestiegen, 360 Mädchen und Frauen hätten wegen geschlechtsspezifischer Gewalt ihr Leben verloren – ein Anstieg um 1 %. Vielleicht könnten diese Frauen und Mädchen noch leben, hätte es genügend Schutzplätze für sie gegeben. In Nordrhein-Westfalen hätten 2023 in 7.234 Fällen Frauen keinen Platz in einem Frauenhaus gefunden, was drei von vier Anfragen entspreche. Daher müsse das Frauenhilfenetzwerk schneller ausgebaut werden. Die Landesregierung kürze die Titelgruppe „Schutz und Hilfe für Gewalt betroffene Frauen“ jedoch um 1,9 Millionen Euro. Zwar habe die Ministerin in der letzten Sitzung ausgeführt, keinem Frauenhaus würden Mittel gekürzt. Mit diesen knapp 2 Millionen Euro hätten jedoch 35 zusätzliche Plätze in 7 zusätzlichen Frauenhäusern geschaffen werden können.

Laut Bundeslagebild seien außerdem die Deliktzahlen im Bereich „digitale Gewalt“ um 25 % gestiegen. Die Landesregierung müsse sofort handeln und nicht die Erstellung des Landesaktionsplans zur Umsetzung der Istanbul-Konvention abwarten.

Hinsichtlich der Kürzung im Queer-Bereich verweise sie auf ihre sowie Frank Müllers (SPD) Einordnung in der letzten Sitzung. Sie bitte die Landesregierung, Verantwortung zu übernehmen, damit die Gleichstellung queerer Menschen in Nordrhein-Westfalen keinen deutlichen Rückschritt erlebe.

Aus Sicht der FDP-Fraktion löse die Landesregierung zahlreiche Aspekte im Zuständigkeitsbereich des Ausschusses nicht zufriedenstellend, schließt **Angela Freimuth (FDP)** an. Ebenso wie die SPD-Fraktion nehme sie die von vielen Verbänden vorgetragenen Hinweise darauf, dass mit diesem Haushalt über viele Jahre von verschiedenen Landesregierungen aufgebaute Strukturen ohne Notwendigkeit zerstört würden, ernst. Besonders betroffen sei die Prävention zum Schutz von Frauen, obwohl dieser Bereich laut des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, also der sogenannten Istanbul-Konvention, deutlich gestärkt werden sollte.

Wie in vielen Gesprächen mit Menschen im Land deutlich werde, seien auch im LGBTQ*-Bereich Strukturen und insbesondere bei der Gewaltprävention im Kinder- und Jugendbereich und in der Familienarbeit über viele Jahre aufgebaute Strukturen gefährdet.

Würden nicht im Rahmen der Beratung im Haushalts- und Finanzausschuss oder bei der abschließenden Beratung im Plenum noch entscheidende Änderungen eingebracht, könne ihre Fraktion dem Gesetzentwurf nicht zustimmen.

Sie verwehre sich gegen den Vorwurf der Tatenlosigkeit, so **İlayda Bostancıeri (GRÜNE)**. Die von Anja Butschkau (SPD) genannte Zahl, dass drei von vier Frauen keinen Platz in einem Frauenhaus fänden, beziehe sich auf wohnortnahe Plätze. Sie hätten also gegebenenfalls in einem anderen Frauenhaus durchaus einen Platz gefunden. Natürlich müssten bis zur vollständigen Umsetzung der Istanbul-Konvention aber noch einige Schritte gegangen werden.

In der vergangenen Sitzung habe sie die Umstände, unter denen der Gesetzentwurf zum Haushalt habe erstellt werden müssen, erläutert. Er müsse verfassungskonform sein. Dazu müssten Einsparungen vorgenommen werden. Dies könne in diesem Jahr nicht ohne direkte Auswirkungen auf die Menschen im Land gewährleistet werden, was schmerze.

Man bemühe sich trotzdem darum, dass die Einsparungen sich nicht auf die Strukturen im Frauen- und Gleichstellungs- sowie Queer-Bereich auswirkten. So werde kein Frauenhaus und keine Frauenberatungsstelle im nächsten Jahr weniger Geld vom Land erhalten als in diesem Jahr. Die erreichte Erhöhung der Platzpauschale, die Landesförderung für zusätzliche Frauenhäuser sowie die Förderung des Frauenhauses in Gelsenkirchen blieben also erhalten. Die Förderung der Kompetenzzentren Frau und Beruf sei durch eine Verpflichtungsermächtigung in den nächsten Jahren gesichert.

Erhalten blieben auch die spezialisierten Beratungsstellen in den Bereichen „FGM/C“, „Sexarbeit“, „Zwangsprostitution“ und „Menschenhandel“ sowie die fünf Schutzwohnungen für Männer. Abgesichert seien weiter die psychosoziale Beratung für LSBTIQ*-Personen und ihre Angehörigen. Die CSD-Förderung werde, wenn auch in geringerem Ausmaß, weitergeführt.

Jede Kürzung im Zuständigkeitsbereich des Ausschusses sei eine zu viel. Es gehe um gesellschaftlich wichtige Arbeit. Dass diese weiter geleistet werden müsse, verdeutlichten die Zahlen zu geschlechtsspezifischen, gegen Frauen gerichteten Straftaten im kürzlich veröffentlichten Lagebild sowie die hohe Anzahl an Femiziden.

Das Gewalthilfegesetz auf Bundesebene müsse dringend verabschiedet werden. Nach dem Aus der Ampel-Koalition unterstütze die SPD dieses Ansinnen nun, was sie freue. Sie hoffe auf Unterstützung aller demokratischen Fraktionen im Bundestag.

Heike Troles (CDU) erläutert, die Unterstützung der Gewaltschutzstrukturen bleibe mit diesem Haushaltsgesetzentwurf unangetastet. Lediglich nicht verausgabte Mittel würden gestrichen.

Die Landesregierung setze klare Prioritäten. Von Gewalt betroffene Frauen könnten weiterhin auf ein stabiles Hilfenetz, bestehend aus 70 Frauenhäusern mit insgesamt 698 Schutzplätzen und weit über 700 Kinderschutzplätzen zurückgreifen. Es gebe 62 allgemeine Frauenberatungsstellen, 57 Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt und 12 zwölf spezialisierte Beratungsstellen. Der geplante Ausbau der Hilfsangebote werde weiterhin erfolgen, wenn auch in eingeschränktem Umfang. Sie wehre sich vehement gegen die bei Anja Butschkau (SPD) anklingende Unterstellung, in der Frauenhilfestruktur werde weniger Geld vor Ort ankommen.

Die Einsparungen beträfen vor allem geplante oder angekündigte Projekte. Diese könnten nun leider nicht mehr realisiert werden oder seien ohnehin nur mit einer bestimmten Laufzeit geplant gewesen.

Wegen fehlender Steuereinnahmen durch die schwache Konjunktur sowie politische Fehlentscheidungen auf Bundesebene stünden im kommenden Jahr 6 Milliarden Euro weniger zur Verfügung. Die regierungstragenden Fraktionen seien davon überzeugt, dass mit der genannten Prioritätensetzung ein verantwortungsvoller Weg eingeschlagen werde, der den finanziellen Gegebenheiten gerecht werde.

Den Vorwurf der Tatenlosigkeit könnten die regierungstragenden Fraktionen bis zur abschließenden Beratung des Gesetzentwurfs im Plenum noch entkräftigen und dabei Akzente setzen, erklärt **Frank Müller (SPD)**.

Im queerpolitischen Bereich könne man mit Blick auf die Senior*innenarbeit, die Aidshilfe und das Projekt Youthwork durchaus von Tatenlosigkeit sprechen. Nachdem Minister Karl-Josef Laumann (MAGS) schon einmal versucht habe, die entsprechenden Ansätze zu kürzen, und der damalige Minister Joachim Stamp dies verhindert habe, sei er damit nun erfolgreich.

Laut İlayda Bostancıeri (GRÜNE) komme es in den Strukturen nicht zu Veränderungen. Im Bereich der Aidshilfe und der entsprechenden Präventionsarbeit werde es laut den in dem Bereich Tätigen aber zu massiven Strukturveränderungen kommen.

Es würden Kürzungen vorgenommen, die Bereiche mit vulnerablen Personen beträfen, etwa die für intersektionale Arbeit zuständige Fachstelle für queere Menschen mit Flucht- bzw. Zuwanderungsgeschichte. Laut Minister Karl-Josef Laumann (MAGS) könne noch einmal verhandelt werden, wenn sich die Haushaltslage im nächsten oder übernächsten Jahr verbessere. Einmal zerstörte Strukturen ließen sich aber nicht einfach wieder aufbauen.

Während für die Landwirtschaftskammer zusätzliche Mittel in Höhe von 6 Millionen Euro zur Verfügung gestellt würden und mit Blick auf die Selbstbewirtschaftungsmittel der Ministerien müsse man sich dem Vorwurf der Tatenlosigkeit stellen. Der queere Bereich werde schlichtweg nicht priorisiert.

In Zeiten einer angespannten Haushaltslage hätte sie sich gerade Bereich „Queer-Politik“ großzügigere Kürzungen gewünscht, führt **Enxhi Seli-Zacharias (AfD)**. Er betreffe eine Minderheit in der Gesellschaft, und es sei fraglich, ob der Staat dafür solch üppige Förderungen leisten sollte.

Es könne nicht die Rede von einer Zerschlagung von Strukturen sein. Stattdessen erhielten verschiedene Projekte durch eine Umschichtung sogar mehr Geld.

Einigkeit bestehe über den Wunsch nach einer besseren Frauenhausinfrastruktur. Schlimme Taten hätten, wie von Anja Butschkau (SPD) angeführt, durch eine bessere Verfügbarkeit von Frauenhausplätzen im Einzelfall vielleicht verhindert werden können. Als entscheidenden Punkt sehe sie jedoch an, dass sich den Tätern gewidmet und auf gesetzlichem Weg Repressalien vorgesehen würden. Man müsse sich der Frage widmen, warum die Bedarfe stiegen. Ziel könne doch nicht sein, dass irgendwann jede Kommune über ein Frauenhaus verfüge, um den Bedarfen gerecht zu werden.

Sie lasse sich keiner falschen Angaben bezichtigen, entgegnet **Anja Butschkau (SPD)**. Da den Trägern im sozialen Bereich momentan das Wasser bis zum Hals stehe, müssten Heike Troles (CDU) und İlayda Bostancıeri (GRÜNE) den Haushaltsgesetzentwurf natürlich rechtfertigen, während ihnen die Träger vor Ort sicher die angespannte Lage vor Ort schilderten. In der Antwort auf ihre Kleine Anfrage 4303 lege die Landesregierung in Drucksache 18/10760 die Situation bei der Bearbeitung von Anfragen in den Frauenhäusern dar. Bei den Zahlen der abgelehnten Anfragen finde sich keine Angabe zur Wohnortnähe.

Angesichts der Aussage, dass den Frauenhäusern kein Geld gestrichen werde, verweise sie auf die Titelgruppe 61. Im Bereich „Schutz und Hilfe für gewaltbetroffene Frauen“ würden insgesamt 1,899 Millionen Euro gestrichen. Sie stelle die Aussage der Ministerin aus der letzten Sitzung, dass den bestehenden Frauenhäusern kein Geld weggenommen werde und es sich um nichtverausgabte Mittel handele, nicht in Abrede. Die Mittel in Höhe von fast 1,9 Millionen Euro fehlten im nächsten Jahr trotzdem im Bereich der Frauenhilfeinfrastruktur.

Heike Troles (CDU) widerspricht, sie bezichtige die Abgeordnete persönlich keineswegs der Lüge und stelle klar, dass sie lediglich anmerke, dass Unwahrheiten nach außen getragen würden. Die Abgeordnete sage selbst, es handele sich um nicht verausgabte Mittel, die gekürzt würden. Der Frauenhilfeinfrastruktur werde also nicht weniger Geld zur Verfügung stehen, da die gestrichenen Mittel ohnehin nicht verausgabt worden seien.

Nicht verausgabte Mittel, die anschließend als Selbstbewirtschaftungsmittel oder globale Minderausgaben woandershin überführt würden und die damit zusammenhängende Frage nach Haushaltsklarheit und Haushaltswahrheit würden schon lange auch im Haushalts- und Finanzausschuss diskutiert, führt **Angela Freimuth (FDP)** aus. Die Diskussion über eher virtuell bestehende Haushaltsansätze werde möglicherweise auch noch gerichtlich geklärt.

Da auch Verbände und Träger der Frauenhilfe, Gewaltprävention und der Queer-Community die von ihr geschilderte Auffassung verträten, rate sie den regierungstragenden Fraktionen, die Gespräche mit diesen noch einmal zu intensivieren.

Dass Enxhi Seli-Zacharias (AfD) gesagt habe, sie verstehe die Entrüstung nicht, beschreibe zutreffend das ihr fehlende Verständnis für Diskussionen in der Gesellschaft. Dass die Bedarfe nach Schutzräumen stiegen, liege schlicht daran, dass sich Frauen selbstbewusster gegen Gewalt im häuslichen Bereich wehrten. Außerdem wehrten sie sich aktiver gegen Gewalt und meldeten diese, was die steigende Anzahl der in der Kriminalstatistik aufgeführten Gewaltdelikte gegen Frauen erkläre.

Niemand stelle die herausfordernde Situation in Abrede, erklärt **Ministerin Josefine Paul (MKJFGFI)**. In haushalterisch guten Zeiten sollte es natürlich Mittelaufwüchse in allen Bereichen geben, in schlechteren Zeiten müsse die Landesregierung Prioritäten setzen, was sie mit diesem Gesetzentwurf getan habe. Sehe man diese Prioritätensetzung als falsch an, müsse man Vorschläge unterbreiten, wie die Mittel verschoben werden sollten.

Mit 70 Frauenhäusern würden so viele wie noch nie zuvor vom Land gefördert. Zusätzlich seien Stellen für die Arbeit mit Kindern in den Frauenhäusern eingerichtet worden, was ebenfalls eine strukturelle Weiterentwicklung in der Gewalthilfeinfrastruktur darstelle. Die in den letzten Jahren erreichten Aufwüchse im Sachmittelbereich etc. blieben ebenfalls dauerhaft gesichert. Natürlich empfinde sie es dennoch als schmerzlich, dass die Gewalthilfeinfrastruktur nicht weiter in diesem Tempo ausgebaut werden könne.

Auf Bundesebene könnten zentrale Impulse gesetzt werden. So hielte sie es für sehr wichtig, das Gewalthilfegesetz zu verabschieden. Ob dies nach dem Aus der Ampelkoalition noch geschehe, sei fraglich. Sie gehe davon aus, dass die 32.000 Menschen, die kürzlich demonstriert hätten, sehr wohl darum wüssten, dass auch auf Bundesebene nicht alles optimal gelaufen sei.

In der Queer-Politik, im Kinder- und Jugendbereich, beim Gewaltschutz und den Kompetenzzentren Frau und Beruf sei ein Schwerpunkt auf die bewährten Strukturen gesetzt worden.

Mit Ausnahme des laufenden Jahres habe für den im Zuständigkeitsbereich des Ausschusses liegenden Haushaltsansatz noch nie so viel Geld zur Verfügung gestanden wie im kommenden Jahr. Trotzdem sei gerade in der sozialen Infrastruktur jede Einsparung natürlich direkt spürbar, weil diese von Menschen getragen werde und für Menschen da sei.

Der Ausschuss stimmt dem Gesetzentwurf mit den Stimmen der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen von SPD, FDP und AfD zu.

3 Alle Hebel in Bewegung setzen – Schwarz-Grün muss bei der Fachkräftesicherung endlich alle Potenziale nutzen

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 18/11337

(Überweisung des Antrags an den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales – federführend –, an den Ausschuss für Gleichstellung und Frauen, an den Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend, an den Wissenschaftsausschuss, an den Ausschuss für Schule und Bildung sowie an den Integrationsausschuss am 13.11.2024)

In allen Branchen spiegele sich der Fachkräftemangel wider, greift **Anja Butschkau (SPD)** auf. In Nordrhein-Westfalen fehlten laut IHK 400.000 Fachkräfte. Dies bedrohe den Wirtschaftsstandort NRW.

Müsse wegen des Fachkräftemangels in der Industrie, der Pflege oder im Handwerk der Betrieb zurückgefahren werden, wirke sich dies nicht nur auf die Renditen von Unternehmen, sondern auch auf die Beschäftigten aus. Sie müssten wegen des Personalmangels mehr leisten, um den Betrieb aufrechtzuerhalten. Alle Menschen spürten den Fachkräftemangel, wenn deswegen Züge ausfielen, Kitas geschlossen blieben oder man monatelang auf einen Handwerker- oder Arzttermin oder einen Platz im Pflegeheim warten müsse.

Um dem entgegenzuwirken, fordere ihre Fraktion mit dem Antrag unter anderem, das Erwerbspotenzial von Frauen zu heben. Viele Frauen wollten mehr oder überhaupt arbeiten, scheiterten aber, weil keine Kinderbetreuung zur Verfügung stehe, die Arbeitszeit wenig flexibel gestaltet werden könne oder sie pflegebedürftige Personen betreuen müssten. Alleinerziehende seien besonders betroffen. Es müsse für eine bessere Kinderbetreuung in Kitas und Offenen Ganztagsschulen gesorgt werden, Minijobs müssten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt und neue Arbeits- und Jobsharing-Angebote entwickelt werden.

Die CDU-Fraktion befürworte die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, erläutert **Anke Fuchs-Dreisbach (CDU)**. Daran werde unter anderem im Rahmen der 2022 gestarteten Fachkräfteoffensive zusammen mit Unternehmen, Hochschulen, Kammern, Verbänden, Sozialpartnern sowie der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit gearbeitet.

Viele der zahlreichen Forderungen im Antrag befänden sich bereits in der Umsetzung. So könnten flexible Arbeitszeit- und Ausbildungsmodelle erprobt werden. Kinderbetreuungsplätze würden geschaffen und familienfreundliche Strukturen gestärkt. Die Kompetenzzentren Frau und Beruf unterstützten kleine und mittelständische Unternehmen bei der Anwerbung von Frauen.

Da sie eigentlich lediglich mit einer Verfahrensabsprache zu dem Antrag gerechnet habe, belasse sie es als Vertretung für Franziska Müller-Rech (FDP) bei einer Enthaltung zu dem Antrag, so **Angela Freimuth (FDP)**.

Mit Blick auf die den Themenbereich des Ausschusses betreffenden Aspekte im Antrag verweise sie noch einmal besonders auf die Arbeit der Kompetenzzentren Frau und Beruf sowie des Verbands alleinerziehende Mütter und Väter, erklärt **İlayda Bostancıeri (GRÜNE)**.

> Der Ausschuss lehnt den Antrag mit den Stimmen der Fraktionen von CDU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und AfD gegen die Stimmen der SPD-Fraktion bei Enthaltung der FDP-Fraktion ab.

4 Verschiedenes

hier: **Hinweis auf Veranstaltung am 25. November 2024**

Vorsitzende Britta Oellers weist auf die Auftaktveranstaltung zum Landesaktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention „NRW gemeinsam gegen Gewalt“ am 25. November 2024 in Gelsenkirchen hin.“

gez. Britta Oellers
Vorsitzende

Anlage
03.02.2025/04.02.2025

FidAR
Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Ergebnisse des Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen

Düsseldorf, 21. November 2024

Prof. Dr. Anja Seng, Präsidentin von FidAR e.V.

Monika Schulz-Strelow, Projektleitung und Gründungspräsidentin FidAR e. V.

FidAR
Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Wer FidAR ist.

überparteilich
überregional
unabhängig

2006 initiiert

> 1.450 Mitglieder
(Frauen & Männer)

Unser Ziel

Parität von Frauen und Männern in Aufsichts- und Führungsgremien

© FidAR 2024

FidAR
Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Was FidAR macht.

Öffentlichkeit schaffen

Transparenz erhöhen

Netzwerkkultur stärken

© FidAR 2024

FidAR schafft Transparenz über den erreichten Status Quo.

FidAR
Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

FidAR
Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Stichprobe und Auswahlkriterien

46 Landesunternehmen

50 kommunale Unternehmen

der einwohnerstärksten 5 Kommunen u. 5 Städte

10 Sparkassen,

ausgewählt von den Sparkassenverbänden

PWoB-Index 2023/24 mit **106** analysierten Unternehmen (mit eigenem Geschäftsbetrieb, Aufsichtsgremium & Internetauftritt)

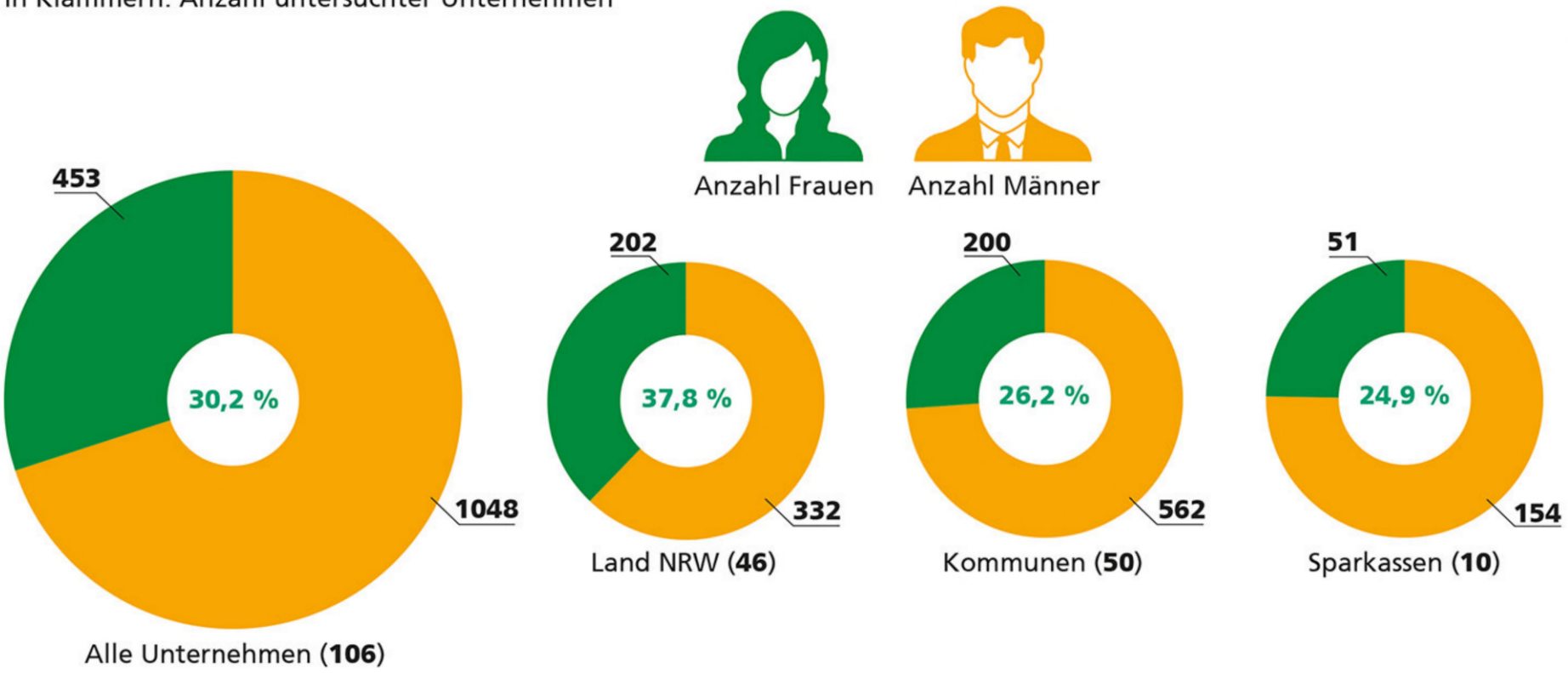
© FidAR 2024

FidAR
Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien

Frauenanteil in Aufsichtsgremien von 106 öffentlichen Unternehmen in NRW

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

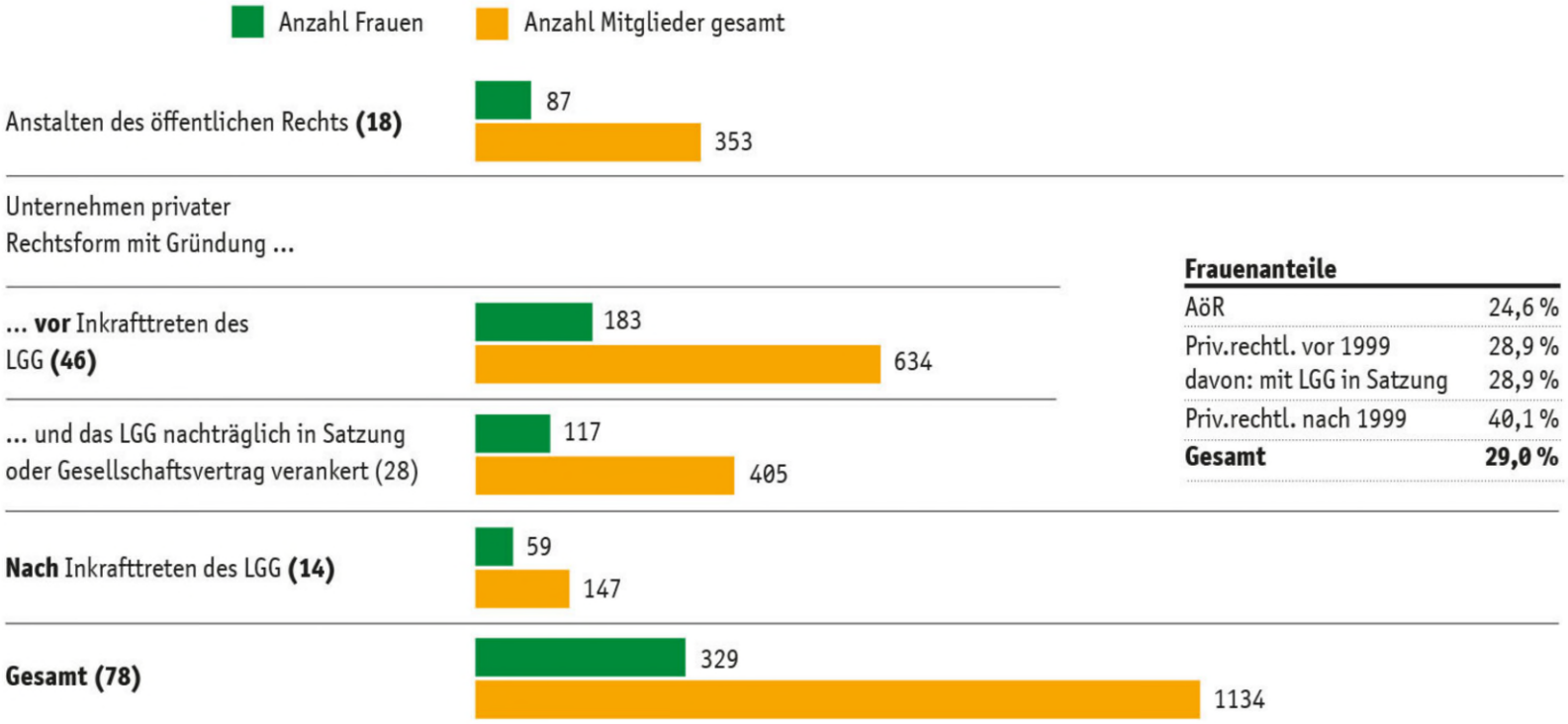


PUBLIC
WOMEN-ON-BOARD-INDEX
NORDRHEIN-WESTFALEN
2023/2024

© FidAR 2024

Frauenanteil in Aufsichtsgremien nach LGG

11 **Frauenanteil in Aufsichtsgremien in den 78 der 106 untersuchten öffentlichen Unternehmen in NRW, für die das LGG Anwendung findet**



Frauenanteile	
AöR	24,6 %
Priv.rechtl. vor 1999	28,9 %
davon: mit LGG in Satzung	28,9 %
Priv.rechtl. nach 1999	40,1 %
Gesamt	**29,0 %**

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

© FidAR 2024

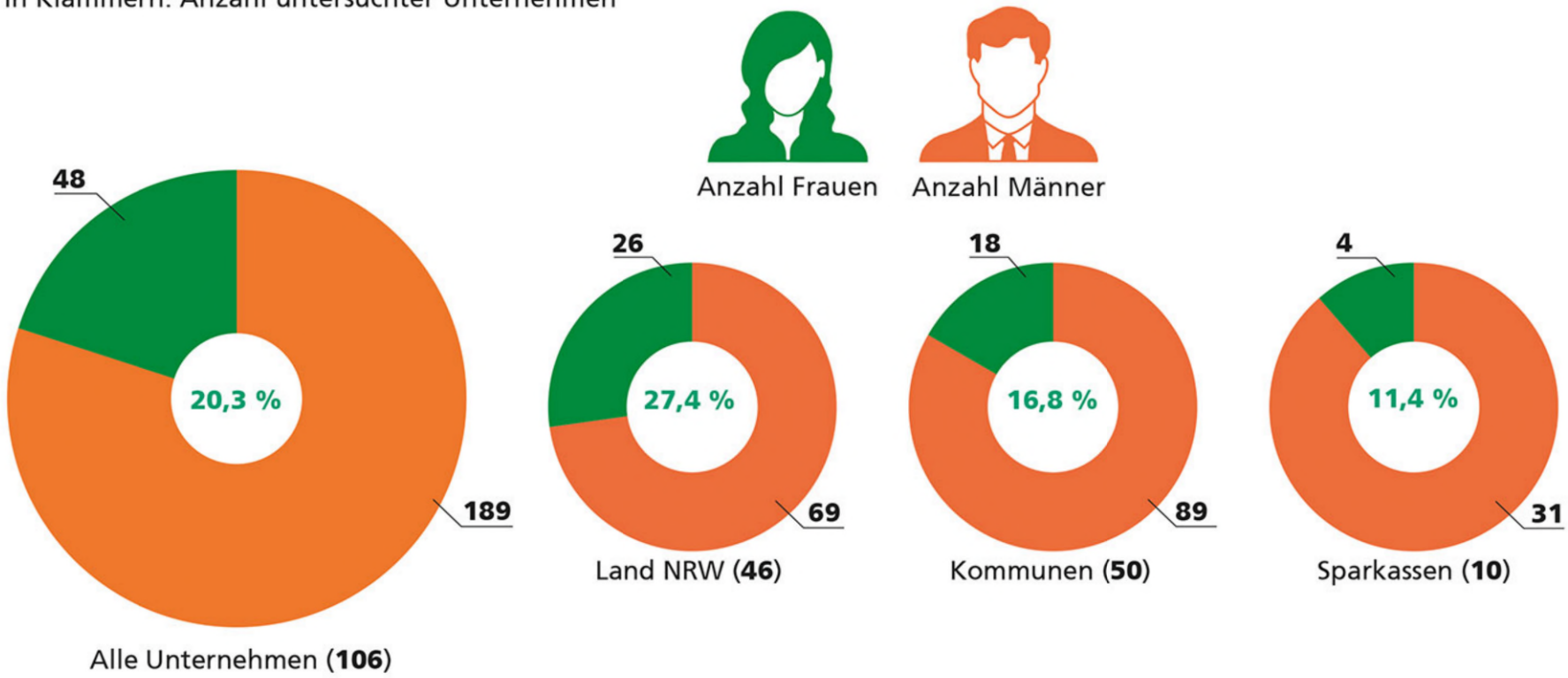
11 PWoB-NRW © FidAR 2024

FidAR
Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Frauenanteil in den Top-Managementorganen

Frauenanteil in Top-Managementorganen von 106 öffentlichen Unternehmen in NRW

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen



PUBLIC
WOMEN-ON-BOARD-INDEX
NORDRHEIN-WESTFALEN
2023/2024

© FidAR 2024

FidAR
Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Zielgrößen zum Frauenanteil

Anzahl der 50 börsennotierten oder mitbestimmten öffentlichen Unternehmen von den 106 untersuchten in NRW, die zielgrößenpflichtig sind, aber keine Angaben zu den Zielgrößen für den jeweiligen Frauenanteil gemacht haben

22 haben **keine** Angaben zu Zielgrößen zu dem jeweiligen Frauenanteil gemacht

33 haben **keine** Angabe zur Zielgröße für das Aufsichtsgremium gemacht

36 haben **keine** Angabe zur Zielgröße für das Top-Managementorgan gemacht

35 haben **keine** Angabe zur Zielgröße für die 1. Managementebene gemacht

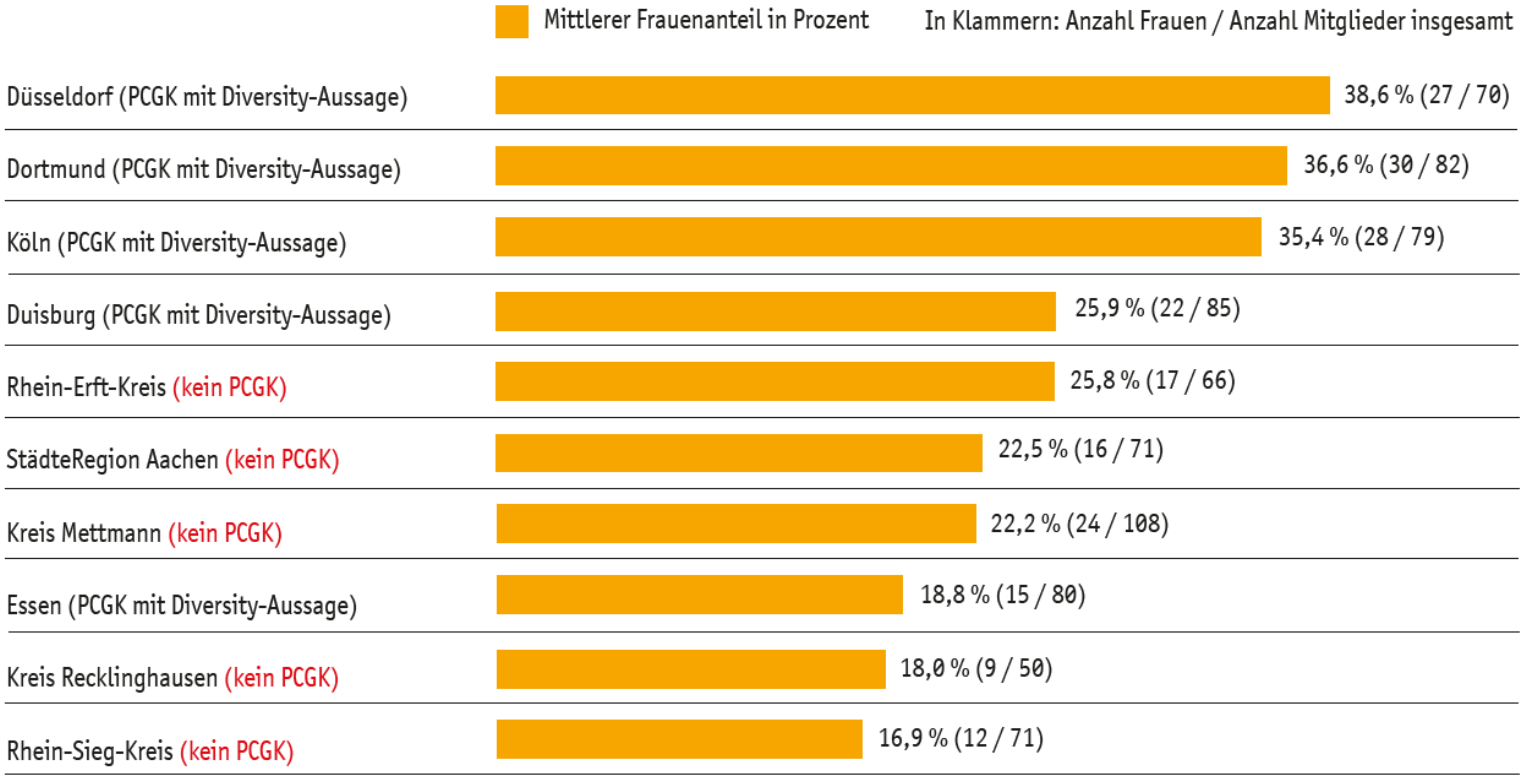
38 haben **keine** Angabe zur Zielgröße für die 2. Managementebene gemacht

© FidAR 2024

FidAR
Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Ranking Kommunen nach Frauenanteil im Aufsichtsgremium

14 Ranking der 10 Kommunen nach dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der je 5 größten kommunalen Beteiligungen in Prozent



14 PWoB-NRW © FidAR 2024

PUBLIC WOMEN-ON-BOARD-INDEX
NORDRHEIN-WESTFALEN
2023/2024

© FidAR 2024

Ranking Sparkassen nach Frauenanteil im Aufsichtsgremium u. Managementorgan

FidAR
Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

PUBLIC WOMEN-ON-BOARD-INDEX
NORDRHEIN-WESTFALEN
2023/2024

Position		Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Top-Managementorgan	Anzahl Frauen im Top-Managementorgan	Frauenanteil im Top-Managementorgan in %	Public WoB-Index NRW in %
1	Sparkassen	Sparkasse Bottrop	12	6	50,00	2	1	50,00	50,00
2	Sparkassen	Sparkasse Bielefeld	15	5	33,33	3	1	33,33	33,33
3	Sparkassen	Kreissparkasse Köln	47	11	23,40	6	1	16,67	20,04
4	Sparkassen	Sparkasse Dortmund	18	7	38,89	3	0	0,00	19,44
5	Sparkassen	Sparkasse Münsterland Ost	15	2	13,33	4	1	25,00	19,17
6	Sparkassen	Sparkasse Aachen	17	6	35,29	5	0	0,00	17,65
7	Sparkassen	Sparkasse Wuppertal	16	4	25,00	3	0	0,00	12,50
8	Sparkassen	Sparkasse Duisburg	18	4	22,22	3	0	0,00	11,11
8	Sparkassen	Sparkasse UnnaKamen	18	4	22,22	3	0	0,00	11,11
10	Sparkassen	Kreissparkasse Euskirchen	29	2	6,90	3	0	0,00	3,45
	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Sparkassen):		**205**	**51**	**24,88**	**35**	**4**	**11,43**	**18,15**

© FidAR 2024

FidAR
Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit, Ihre Mitwirkung und Ihr Vertrauen.

Bei Rückfragen erreichen Sie uns unter info@fidar.de.

© FidAR 2024