

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz

Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

A. Problem und Ziel

Der Anteil weiblicher Führungskräfte in Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft und der Bundesverwaltung ist nach wie vor gering: 2013 waren nur 15,1 Prozent der Aufsichtsratspositionen der Top-200-Unternehmen in Deutschland mit Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen im Bundesdienst lag 2012 bei 30 Prozent, in den obersten Bundesbehörden sogar nur bei 27 Prozent. Der in Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes (GG) niedergelegte Gleichberechtigungsgrundsatz von Frauen und Männern ist damit auch heute noch keine Realität. Gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG hat der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Die von politischer Seite initiierten freiwilligen Selbstverpflichtungen der Unternehmen haben nicht die gewünschte Wirkung erzielt und zu keiner nennenswerten Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen geführt. Auch die Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) für börsennotierte Aktiengesellschaften, nach denen bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat stärker auf Vielfalt (Diversity) und auf eine angemessene Beteiligung von Frauen an Führungspositionen und im Vorstand zu achten ist, brachten nur eine geringe Steigerung des Frauenanteils hervor. Trotz des Gesetzes über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG), des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz – FFG) – beide in Kraft getreten im Jahr 1994 – sowie dem Nachfolgegesetz des Frauenfördergesetzes, dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) von 2001, sind auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes nicht die gewünschten Wirkungen eingetreten.

Der geringe Frauenanteil widerspricht einer geschlechtergerechten Teilhabe an verantwortungsvollen Positionen in der deutschen Wirtschaft und Verwaltung. Die Unterrepräsentanz von Frauen kann heute nicht mehr mit deren mangelndem Qualifikationsniveau gerechtfertigt werden. Die Zahl qualifizierter Frauen in Deutschland hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Noch nie war sie so hoch wie heute. Auch die Erwerbstätigkeit von Frauen mit und ohne Kinder hat stetig zugenommen. Gleichzeitig steigt der Anteil jener Väter, die im Rahmen des Elterngeldes familiale Auszeiten nehmen. Es ist gesellschaftspolitisch nicht zu erklären, dass Frauen, die über 50 Prozent der Bevölkerung in Deutschland ausmachen, nach einer gut abgeschlossenen Ausbildung nur zu einem sehr geringen Teil in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft und Verwaltung vertreten sind. Vor diesem Hintergrund besteht zwingender politischer Handlungsbedarf, wenn der verfassungsrechtliche Auftrag zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen erfüllt werden soll.

B. Lösung

Erforderlich sind gesetzliche Regelungen, die den Anteil von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft, in der Bundesverwaltung, in den Gerichten des Bundes sowie in Gremien im Einflussbereich des Bundes signifikant erhöhen und damit das verfassungsrechtlich verankerte Grundrecht auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auch für den Bereich der Führungspositionen erfüllen.

Der Gesetzentwurf basiert auf drei Säulen:

1. Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte,
2. Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen,
3. Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz und Bundesgleichstellungsgesetz), die im Wesentlichen die Vorgaben zur Geschlechterquote und zur Festlegung von Zielgrößen in der Privatwirtschaft widerspiegeln.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Zusätzliche Haushaltsausgaben infolge der Durchführung des Gesetzes sind für den Bund nicht zu erwarten, da keine neuen Einrichtungen, Stellen oder dergleichen geschaffen werden. Für die Länder entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand, da die neuen gesetzlichen Regelungen für die Länder und Kommunen keine Geltung entfalten.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Auf Seiten der Wirtschaft ergibt sich ein zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von circa 22.300 Euro. Dieser ist durch die Artikel 3 bis 23 bedingt. Aus dem novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetz (Artikel 1) und dem novellierte Bundesgleichstellungsgesetz (Artikel 2) entsteht keinerlei Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft.

Einmaliger Umstellungsaufwand ist mit diesem Gesetz für die Wirtschaft nicht verbunden.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Die neuen Regelungen dieses Gesetzes führen für die Wirtschaft zu einem zusätzlichen Erfüllungsaufwand in Höhe von circa 8.500 Euro aufgrund von fünf neuen Informationspflichten. Diese resultieren aus den neuen gesetzlichen Regelungen für die Privatwirtschaft (Artikel 3 bis 23).

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Auf Seiten der Verwaltung entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von circa 8,4 Millionen Euro. Er resultiert aus den gesetzlichen Neuregelungen für den öffentlichen Dienst (Artikel 1 und 2).

Der Erfüllungsaufwand der Verwaltung entsteht ausschließlich für den Bund. Für Länder und Kommunen entfalten das novellierte Bundesgremienbesetzungs- und das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz keine Geltung.

Einmaliger Umstellungsaufwand ist für die Verwaltung mit den neuen Regelungen dieses Gesetzes nicht verbunden.

F. Weitere Kosten

Im Bereich der Wirtschaft und der sozialen Sicherungssysteme entstehen neben den benannten Kosten keine Mehrkosten. Insbesondere wird nicht in Unternehmensprozesse eingegriffen. Die Umsetzung der Quotenvorgaben beziehungsweise der selbst festgelegten Zielvorgaben kann nur bei frei werdenden Stellen beziehungsweise bei Wahlen des Aufsichtsrates Berücksichtigung finden.

Weitere Kosten für Wirtschaft und Verwaltung aufgrund der neuen gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes entstehen nicht.

Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz

Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

- | | |
|------------|--|
| Artikel 1 | Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) |
| Artikel 2 | Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) |
| Artikel 3 | Änderung des Aktiengesetzes |
| Artikel 4 | Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz |
| Artikel 5 | Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz |
| Artikel 6 | Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie |
| Artikel 7 | Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie |
| Artikel 8 | Änderung des Mitbestimmungsgesetzes |
| Artikel 9 | Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes |
| Artikel 10 | Änderung des SE-Beteiligungsgesetzes |
| Artikel 11 | Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung |
| Artikel 12 | Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch |
| Artikel 13 | Änderung des Handelsgesetzbuches |
| Artikel 14 | Weitere Änderung des Handelsgesetzbuchs |
| Artikel 15 | Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch |
| Artikel 16 | Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch |
| Artikel 17 | Änderung des SE-Ausführungsgesetzes |

Artikel 18	Änderung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
Artikel 19	Änderung des GmbH-Einführungsgesetzes
Artikel 20	Änderung des Genossenschaftsgesetzes
Artikel 21	Änderung des SCE-Ausführungsgesetzes
Artikel 22	Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes
Artikel 23	Änderung der Handelsregistergebührenverordnung
Artikel 24	Berichtswesen, Evaluation
Artikel 25	Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Artikel 1

Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien

(Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG)

§ 1

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann.

§ 2

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Gremien nach § 3 Nummer 1 und Nummer 2, für die der Bund Mitglieder bestimmen kann. Es gilt nicht für die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung und nicht für Gremienmitglieder, die in Ausübung richterlicher Unabhängigkeit bestimmt werden.

§ 3

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Aufsichtsgremien: Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe ungeachtet ihrer Bezeichnung und Rechtsgrundlage, auch wenn deren Mitglieder durch Wahl bestimmt werden,

2. wesentliche Gremien: Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch das Kabinett zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist, oder Gremien, die als wesentlich bestimmt worden sind,
3. Bund: die Bundesregierung als Gesamtheit, ihre einzelnen Mitglieder, das Bundeskanzleramt, die Bundesministerien einschließlich der Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs, die Bundesbeauftragten, die Beauftragten der Bundesregierung, die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts ohne das Recht auf Selbstverwaltung sowie vom Bund beherrschte juristische Personen des Privatrechts,
4. durch den Bund zu bestimmende Mitglieder: Mitglieder, die der Bund in ein Gremium nach Nummer 1 oder Nummer 2 wählen, berufen, entsenden oder für ein solches Gremium vorschlagen kann. Ein Mitglied ist nicht durch den Bund bestimmt, wenn ein Dritter gegenüber dem Bund ein Vorschlagsrecht für die Mitgliedschaft hat und von diesem Recht Gebrauch macht.

§ 4

Vorgaben für Aufsichtsgremien

(1) In einem Gremium nach § 3 Nummer 1 müssen mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Steht dem Bund insgesamt nur ein Gremiensitz zu, müssen Frauen und Männer alternierend bestimmt werden, sofern das amtierende Gremienmitglied nicht erneut bestimmt werden soll. Bestimmen mehrere Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 Mitglieder eines Gremiums, ist die Gesamtzahl der zu bestimmenden Mitglieder maßgeblich.

(2) Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2018 die in Absatz 1 genannten Anteile auf 50 Prozent zu erhöhen. Steht dem Bund insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen. Bei einer Unterschreitung der Vorgaben nach den Sätzen 1 und 2 ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unverzüglich zu unterrichten; die Unterschreitung ist zu begründen.

(3) Bei den Berechnungen nach Absatz 1 ist zur nächsten vollen Personenzahl aufzurunden.

§ 5

Vorgaben für wesentliche Gremien

(1) Die Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 haben ein Gremium als wesentlich zu bestimmen, wenn es besondere tatsächliche, wissenschaftliche oder zukunftsrelevante Bedeutung hat.

(2) Bei wesentlichen Gremien haben die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird. Dieses Ziel kann stufenweise entsprechend den Vorgaben in § 4 Absatz 1 und 2 erreicht werden.

(3) § 4 Absatz 1 Satz 3 bis 5, Absatz 2 Satz 2 und 3 sowie Absatz 3 gelten entsprechend.

§ 6

Statistik, Verordnungsermächtigung

(1) Die Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 veröffentlichen auf ihrer Internetseite eine Aufstellung über ihre Gremien nach § 3 Nummer 1 und 2 sowie über die Anzahl der in diesen jeweils durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder. Die Veröffentlichung erfolgt erstmals bis zum 30. Juni 2015. Die Aufstellung nach Satz 1 ist regelmäßig zu aktualisieren.

(2) Die Institutionen des Bundes erfassen jährlich zum 31. Dezember unter Beachtung des Datenschutzes die Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern. Grundlage ist die Aufstellung nach Absatz 1 einschließlich der im Vergleich zum Vorjahr neu aufgenommenen und entfernten Gremien. Die Daten werden jeweils bis zum 31. März auf der Internetseite veröffentlicht und zeitgleich dem Statistischen Bundesamt gemeldet. Veröffentlichung und Meldung erfolgen erstmals bis zum 31. März 2017.

(3) Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach Absatz 2 Satz 3 gemeldeten Daten. Die Statistik ist Bestandteil der Gleichstellungstatistik nach § 38 Absatz 3 Nummer 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes.

(4) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die einzelnen Vorgaben für die Mitteilung der statistischen Daten nach Absatz 2 Satz 3.

§ 7

Bericht

(1) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre eine Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen durch den Bund vor.

(2) Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung sind die nach § 6 Absatz 3 gemeldeten Daten. Die obersten Bundesbehörden haben alle weiteren, für die Erstellung des Berichts gegebenenfalls erforderlichen Angaben zu machen.

Artikel 2

Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes

(Bundesgleichstellungsgesetz – BGleG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziele des Gesetzes
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Allgemeine Pflichten

Abschnitt 2 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

- § 5 Grundsatz; Anwendungshinweise
- § 6 Arbeitsplatzausschreibung
- § 7 Bewerbungsgespräche
- § 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen
- § 9 Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern
- § 10 Fortbildung, Dienstreisen

Abschnitt 3 Gleichstellungsplan

- § 11 Zweck
- § 12 Erstellung
- § 13 Inhalt
- § 14 Bekanntmachung, Veröffentlichung

Abschnitt 4 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer

- § 15 Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen
- § 16 Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben
- § 17 Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg
- § 18 Verbot von Benachteiligungen

Abschnitt 5 Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau

- § 19 Wahl, Verordnungsermächtigung
- § 20 Bestellung
- § 21 Anfechtung der Wahl
- § 22 Vorzeitiges Ausscheiden

- § 23 Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung
- § 24 Rechtsstellung
- § 25 Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten
- § 26 Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau
- § 27 Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 28 Schutzrechte
- § 29 Ausstattung
- § 30 Zusammenarbeit und Information
- § 31 Verschwiegenheitspflicht
- § 32 Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung
- § 33 Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren
- § 34 Gerichtliches Verfahren
- § 35 Fragerecht
- § 36 Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten

Abschnitt 6

Sonderregelungen, Statistik, Bericht und Übergangsbestimmungen

- § 37 Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst
- § 38 Statistik, Verordnungsermächtigung
- § 39 Bericht
- § 40 Übergangsbestimmungen

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziele des Gesetzes

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
2. bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen sowie Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern, sowie
3. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert und insbesondere bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.¹

(3) Bei der Erreichung der Ziele sind die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen. Im Übrigen gilt § 2 Satz 2 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen.

§ 2

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen nach § 3 Nummer 5. Unternehmen nach § 3 Nummer 9 sollen auf die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes hinwirken.

§ 3

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Arbeitsplätze: Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen sowie Dienstposten, die mit Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes besetzbar sind und für deren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt werden, unabhängig davon, ob die Beschäftigung aus für Stellen und Planstellen bereit gestellten oder sonstigen Haushaltsmitteln finanziert wird.
2. Bereiche: die einzelnen
 - a) Besoldungs- und Entgeltgruppen,
 - b) Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen,
 - c) Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes, sowie
 - d) Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.
3. Beruflicher Aufstieg: Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze.
4. Beschäftigte: Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender sowie Richterinnen und Richter.
5. Dienststellen:
 - a) Bundesgerichte,

¹ Anpassung des § 1 Absatz 2 geht auf einen Vorschlag des DGB zurück.

- b) Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte, sowie
- c) die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen.

Maßgebend ist § 6 Absatz 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

- 6. Familienaufgaben: die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit ein.
- 7. Pflegeaufgaben: die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Gesetz über die Pflegezeit sowie der Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Gesetz über die Familienpflegezeit ein.
- 8. Qualifikation: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.
- 9. Unternehmen: solche Unternehmen, die aus bundeseigener Verwaltung in ein Unternehmen des privaten Rechts umgewandelt werden. Ausgenommen sind Tochterunternehmen.
- 10. Unterrepräsentiert: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Absatz 2 unter 50 Prozent liegt. Bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten sind Frauen oder Männer unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft. Maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht.
- 11. Vorzeitige Beendigung der Beschäftigung: Kündigung, Aufhebungsvertrag, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand sowie vergleichbare Entscheidungen.

§ 4

Allgemeine Pflichten

(1) Die Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitung der Dienststelle haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Maßnahmen der Dienststellen sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen. Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind in ihren dienstlichen Beurteilungen auch danach zu bewerten, wie sie die Verpflichtung nach den Sätzen 1 und 2 umgesetzt haben.

(2) Gewähren Dienststellen institutionelle Förderungen nach § 23 der Bundeshaushaltsordnung, so sollen sie durch vertragliche Vereinbarung oder Auflage sicherstellen, dass die institutionellen Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Aus den vertraglichen Vereinbarungen oder Auflagen muss hervorgehen, welche Vorschriften anzuwenden sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für den Fall, dass Stellen außerhalb der Bundesverwaltung mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.

(3) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5

Grundsatz; Anwendungshinweise

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts sind nur dann nicht anzuwenden, wenn die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

§ 6

Arbeitsplatzausschreibung

(1) Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Satz 4 gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.

(2) Wenn in einem Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen oder der Bewerber zu erhöhen. Der Arbeitsplatz soll öffentlich ausgeschrieben werden, wenn dieses Ziel weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Ausnahmen nach § 8 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes festlegen, und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs enthalten.

§ 7

Bewerbungsgespräche

(1) Liegen in ausreichender Zahl dem Anforderungs- und Qualifikationsprofil entsprechende Bewerbungen von Frauen vor, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen

wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. § 82 Satz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.² Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(2) In Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach der sexuellen Identität, dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.

(3) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

§ 8

Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Abordnung, Versetzung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, soweit diesen ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegen. Sind Männer in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend.

(2) Absatz 1 gilt insbesondere für

1. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Auszubildenden sowie Richterinnen und Richtern, es sei denn, für die Berufung von Richterinnen und Richtern ist eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben;
2. den beruflichen Aufstieg, es sei denn, für die Berufung von Richterinnen und Richtern ist eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben.

Satz 1 schließt auch Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ein.

(3) Die Ausnahmeregelung in Absatz 2 Nummer 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung nach § 5 Absatz 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes vom 11. Juli 1985 (BGBl. I S. 1445), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 82 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.

² Ergänzung erfolgte auf Anregung des BVerwG.

§ 9

Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern³

(1) Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers wird anhand der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt, insbesondere aus der hierfür erforderlichen Ausbildung, dem Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs sowie aus den beruflichen Erfahrungen. Das Dienstalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Spezifische, durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

(2) Folgende Umstände dürfen nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein:

1. durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte
 - a) Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
 - b) eine geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre,
 - c) Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
 - d) zeitliche Belastungen,
2. die Einkommenssituation der Ehepartnerin oder des Ehepartners, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten,
3. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen,
4. organisatorische und personalwirtschaftliche Gründe.

§ 10

Fortbildung, Dienstreisen

(1) Die Dienststelle hat die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Satz 2 gilt auch für Männer, wenn diese unterrepräsentiert sind.

(2) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen ermöglichen. Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten, die

³ Die Überarbeitung des § 9 Absatz 1 geht auf Anmerkungen des DGB und des DAV zurück.

den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. Für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen nach Satz 1

1. sollen im Bedarfsfall Möglichkeiten der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeboten werden, oder
2. können auf Antrag zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen auf Antrag erstattet werden.

(3) Die Dienststelle soll in ausreichendem Maße Fortbildungen anbieten, die den beruflichen Aufstieg und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Beschäftigte der Personalverwaltung sowie Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungen besuchen.⁴

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist zu Beginn und während ihrer Amtszeit Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des Rechts des öffentlichen Dienstes sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts zu geben.

A b s c h n i t t 3

G l e i c h s t e l l u n g s p l a n

§ 11

Zweck

Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie der Dienststellenleitung.

§ 12

Erstellung

(1) Jede Dienststelle hat einen Gleichstellungsplan für jeweils vier Jahre zu erstellen, der nach zwei Jahren den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden kann. Bei der Erstellung des Gleichstellungsplans bleiben die Rechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung unberührt.

⁴ Änderungsvorschlag geht auf eine Anmerkung des DGB zurück.

(2) Der Gleichstellungsplan ist bis zum 31. Dezember zu erstellen und tritt am 1. Januar des Folgejahres in Kraft. Für Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich sowie im Falle umfassender organisatorischer Änderungen in der Dienststelle können abweichend von Satz 1 im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten andere Stichtage festgelegt werden.

§ 13

Inhalt

(1) Der Gleichstellungsplan muss eine Bestandsaufnahme vornehmen, indem er die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zum 30. Juni des Jahres seiner Erstellung beschreibt, und die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 rückblickend für die vergangenen vier Jahre auswertet. Inhalt der Bestandsaufnahme ist auch, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in ihrer Inanspruchnahme nach Geschlecht darzustellen. Sind die Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, so sind im aktuellen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen.

(2) Der Gleichstellungsplan legt fest, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer

1. die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 abgebaut werden soll,
2. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen.

Dazu sind konkrete Zielvorgaben für die einzelnen Bereiche zu benennen, insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene, soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Nummer 1 handelt. Soweit Zielvorgaben zur Besetzung von Arbeitsplätzen zu entwickeln sind, über deren Besetzung die Dienststelle nicht entscheidet, sind die Vorgaben in Absprache mit der für die Arbeitsplatzbesetzung zuständigen Stelle zu entwickeln.

(3) Der Gleichstellungsplan hat für jede Zielvorgabe konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zur Erreichung der jeweiligen Zielvorgabe zu benennen. Er enthält insbesondere auch Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

(4) Sofern personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen oder Planstellen gesperrt werden oder wegfallen, ist im Gleichstellungsplan vorzusehen, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den betreffenden Bereichen nach § 3 Nummer 2 zumindest nicht sinkt.

(5) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

§ 14

Bekanntmachung, Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan ist innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer im Intranet der Dienststellen zu veröffentlichen und den Beschäftigten unverzüglich zur

Kenntnis zu geben. Die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erhalten ihn in Papierform oder elektronisch.

Abschnitt 4

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer

§ 15

Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen

Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Zu den sonstigen Rahmenbedingungen im Sinne von Satz 1 können Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen gehören.

§ 16

Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben

(1) Die Dienststellen haben Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; dies gilt auch bei Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten (§ 15) haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze oder familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle anzubieten. Die Ablehnung von Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

(2) Die Dienststellen müssen Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, frühzeitig in Textform hinweisen auf:

1. die Folgen einer Bewilligung, insbesondere in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht, sowie
2. die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerungsoption und deren Folgen.

(3) Die Dienststellen haben darauf zu achten, dass

1. Beschäftigte, deren Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben positiv entschieden wurde, eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten, und
2. sich aus der ermäßigten Arbeitszeit keine dienstlichen Mehrbelastungen für andere Beschäftigte der Dienststelle ergeben.

(4) Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Teilzeitbeschäftigung sowie sonstige gesetzliche Regelungen zur Beurlaubung bleiben von den Absätzen 1 bis 3 unberührt.

§ 17

Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Bei Vorliegen der gleichen Qualifikation müssen im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden:

1. Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, sowie
2. beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen. § 18 ist zu beachten.

(2) Die Dienststellen haben den beurlaubten Beschäftigten aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Als Maßnahmen hierfür kommen insbesondere in Betracht:

1. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit,
2. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, soweit die Art der Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließt,
3. die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsangebote,
4. das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung sowie
5. das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen ohne Unterbrechung der im Übrigen fortbestehenden Beurlaubung aufgrund einer Elternzeit oder einer Pflegezeit.

(3) Die Teilnahme an einer Fortbildung während der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach dem Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

(4) Die Dienststelle hat rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Personalgespräche mit den betroffenen Beschäftigten zu führen, in denen deren weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist.

§ 18

Verbot von Benachteiligungen

(1) Folgende Umstände dürfen die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken:

1. Teilzeitbeschäftigung,

2. Telearbeit und mobiles Arbeiten,
3. eine bestehende Schwangerschaft,
4. schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote,
5. Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

Dies schließt nicht aus, dass Zeiten nach Nummer 1 anders behandelt werden als Zeiten nach Nummer 4 und 5.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung ist in folgenden Fällen nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen:

1. Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigung,
2. Telearbeit und mobiles Arbeiten im Verhältnis zu Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung,
3. Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben mit Ausnahme der Elternzeit im Verhältnis zu Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung.

Die zwingenden sachlichen Gründe sind aktenkundig zu machen.

(3) Schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben sind bei der Anrechnung von Wartezeiten für eine Beförderung nach § 22 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes zu berücksichtigen.

A b s c h n i t t 5

G l e i c h s t e l l u n g s b e a u f t r a g t e , S t e l l v e r t r e t e r i n u n d V e r - t r a u e n s f r a u

§ 19

Wahl, Verordnungsermächtigung

(1) In jeder Dienststelle mit in der Regel mindestens 100 Beschäftigten werden eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin findet in getrennten Wahlgängen nach Maßgabe der allgemeinen Wahlrechtsgrundsätze statt. Wiederwahlen sind zulässig. Wahlberechtigt und wählbar sind die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle.

(2) Die weiblichen Beschäftigten, die einer Dienststelle mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten angehören, sind bei der nächsthöheren Dienststelle wahlberechtigt.

(3) Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich können abweichend von Absatz 1 Satz 1 weniger Gleichstellungsbeauftragte wählen lassen, sofern sichergestellt ist, dass die Beschäftigten des gesamten Geschäftsbereichs angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

(4) In Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen werden bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt. Dies gilt auch für Verwaltungen mit einem

großen Geschäftsbereich, die von der Ausnahmeregelung nach Absatz 3 Gebrauch machen.

(5) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates das Verfahren der Wahl nach den Absätzen 1 bis 4.

§ 20

Bestellung

(1) Die Dienststellen bestellen die gewählten Beschäftigten für jeweils vier Jahre zur Gleichstellungsbeauftragten und zur Stellvertreterin. Die Bestellung setzt voraus, dass die gewählten Beschäftigten weder der Personal- noch der Schwerbehindertenvertretung angehören.

(2) Findet sich für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, bestellt die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(3) Finden sich für die Wahl der Stellvertreterinnen keine oder nicht genügend Kandidatinnen oder sind nach der Wahl keine Kandidatinnen gewählt, bestellt die Dienststellenleitung die Stellvertreterinnen auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(4) Für kleine Dienststellen nach § 19 Absatz 2 sowie für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau zu bestellen. Die Bestellung der Vertrauensfrauen bedarf der Zustimmung der zu bestellenden weiblichen Beschäftigten. Die Vertrauensfrau ist Beschäftigte der jeweiligen Dienststelle, Nebenstelle der Dienststelle oder des jeweiligen Dienststellenteils.

§ 21

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl verstoßen worden und der Verstoß nicht berichtigt worden ist. Eine Anfechtung der Wahl nach Absatz 1 scheidet aus, wenn das Wahlergebnis durch einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(2) Anfechtungsberechtigt sind eine Gruppe von mindestens drei Wahlberechtigten und die Dienststellenleitung.

(3) Die Anfechtung muss vor dem Verwaltungsgericht innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen.

§ 22

Vorzeitiges Ausscheiden

(1) Scheidet die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus ihrem Amt aus oder ist sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, hat die Dienststelle für die restli-

che Amtszeit unverzüglich eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. § 19 findet in diesem Fall keine Anwendung.

(2) Scheidet eine Stellvertreterin oder eine Vertrauensfrau vorzeitig aus ihrem Amt aus oder ist sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, hat die Dienststelle auf Vorschlag der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten für die restliche Amtszeit eine neue Stellvertreterin oder eine neue Vertrauensfrau zu bestellen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Scheiden sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch all ihre Stellvertreterinnen vorzeitig aus ihrem Amt aus oder sind sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, finden Neuwahlen nach § 19 statt.

(4) Eine Verhinderung ist nicht nur vorübergehend, wenn das Amt aufgrund krankheitsbedingter Arbeits- oder Dienstunfähigkeit für mehr als sechs Monate ununterbrochen nicht ausgeübt werden konnte.

§ 23

Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung

(1) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens ein Jahr nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Neuwahlen nach § 19 müssen rechtzeitig vor Ablauf eines Jahres nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

(2) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens ein Jahr nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

§ 24

Rechtsstellung⁵

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch eine Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Sie darf nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenhei-

⁵ Vorschlag auf Umstrukturierung des Abschnittes 4, Teil Gleichstellungsbeauftragten, geht auf die dbb-Bundesfrauenvertretung zurück.

ten befasst sein. Ihre Befugnis zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen für die ihr zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 29 Absatz 2) bleibt von Satz 2 unberührt.

(3) Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach den Absätzen 1 und 2 sowie nach den §§ 28 bis 35 gelten auch für die Stellvertreterinnen, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

§ 25

Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts zu fördern und zu überwachen. Dies umfasst auch den Schutz von Frauen, die behindert oder von einer Behinderung bedroht sind sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählt insbesondere:

1. die Dienststelle dabei zu unterstützen, die Ziele dieses Gesetzes zu erreichen und die Erfüllung der allgemeinen Pflichten nach § 4 zu fördern,
2. bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen oder betreffen können,
3. einzelne Beschäftigte zu beraten und zu unterstützen, insbesondere im Bereich der beruflichen Entwicklung und Förderung, der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie des Schutzes vor Benachteiligungen, und
4. die Fortbildungsangebote nach § 10 Absatz 5 wahrzunehmen.

(3) In den Fällen des § 19 Absatz 2 Satz 1 und § 20 Absatz 2 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle die ihr nach den Absätzen 1 und 2 zugewiesenen Aufgaben auch für nachgeordnete Dienststellen wahr. In den betreffenden Dienststellen kann die Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Teilnahme- und Rederecht bei Personalversammlungen nach Absatz 5 Satz 3 Gebrauch machen, auch wenn sie nicht Beschäftigte dieser Dienststellen ist.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.

(5) Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und jährliche Versammlungen der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie unterrichtet die Dienststellenleitung im Vorfeld über die Einberufung einer Versammlung nach Satz 1. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Personalversammlungen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, selbst wenn sie nicht Beschäftigte der Dienststelle ist.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte eines obersten Gerichts hat das Recht, an den Sitzungen des Präsidialrates und dessen Ausschüssen teilzunehmen.

(7) Die Aufgabenwahrnehmung als Gleichstellungsbeauftragte hat Vorrang vor der Wahrnehmung anderer Aufgaben.

§ 26

Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau

(1) Die Stellvertreterin wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann die Gleichstellungsbeauftragte der Stellvertreterin mit ihrem Einverständnis einen Teil der Aufgaben nach § 25 zur eigenständigen Erledigung übertragen. Im Falle des § 19 Absatz 4 erfolgt die Aufgabenaufteilung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen in gegenseitigem Einvernehmen. Eine Änderung oder Aufhebung der Delegationsentscheidung nach den Sätzen 2 und 3 kann die Gleichstellungsbeauftragte jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertreterin oder den Stellvertreterinnen vornehmen.

(3) Die Stellvertreterin hat die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgegebenen Leitlinien der Gleichstellungsarbeit zu beachten. Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die Vertrauensfrau ist Ansprechpartnerin für die Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle, Nebenstelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sowie für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte. Ihr obliegt die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten. Sind sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterinnen verhindert, darf in begründeten Ausnahmefällen die Vertrauensfrau im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren oder Sitzungen von Auswahlkommissionen teilnehmen; die Ausübung des Mitwirkungsrechts nach § 32 bleibt in diesem Fall weiterhin der Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten.

§ 27

Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Dienststelle beteiligt die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig, insbesondere bei

1. personellen Angelegenheiten; dies betrifft die Vorbereitung und Entscheidung über
 - a) die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
 - b) die Einstellung, Abordnung, Versetzung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Monate,
 - c) die Fortbildung und den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten,
 - d) die Abmahnung, die Einleitung und den Abschluss eines Disziplinarverfahrens einschließlich der vorläufigen Dienstenthebung,
 - e) die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,
2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,

3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen,
4. Verfahren zur Besetzung von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, sofern keine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle eingerichtet ist, sowie
5. der Erstellung des Gleichstellungsplans.

(2) Eine frühzeitige Beteiligung nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird, und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

(3) Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht regelmäßig einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch voraus; das Verfahren nach § 32 Absatz 3 muss abgeschlossen sein. Erfolgt entgegen Satz 1 eine parallele Beteiligung von Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die Gleichstellungsbeauftragte hierüber in Kenntnis zu setzen.

§ 28

Schutzrechte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Insbesondere übt sie ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus, und nimmt am beruflichen Aufstieg so teil, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich ist. In Dienststellen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten beträgt die Entlastung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäftigten wird die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. Übt die Gleichstellungsbeauftragte eine Teilzeitbeschäftigung aus, ist der Entlastungsumfang der Stellvertreterin entsprechend zu erhöhen; dies gilt unabhängig davon, ob die Stellvertreterin nach § 26 Absatz 1 im Vertretungsfall tätig wird. Ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 19 Absatz 2 Satz 1 für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist für die Höhe der Entlastung die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgebend.

(3) Die Dienststellen haben die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen. Diese Pflicht gilt ungeachtet des Entlastungsumfangs der Gleichstellungsbeauftragten. Die fiktive Nachzeichnung dient als Grundlage für Personalauswahlentscheidungen. Der Anspruch auf fiktive Nachzeichnung der dienstlichen Beurteilung nach § 33 Absatz 3 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten bleibt unberührt. Die Dienststellen haben der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu erteilen.

(4) Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.

(5) Wird die Stellvertreterin nach § 26 Absatz 1 im Vertretungsfall tätig, ist sie anstelle der Gleichstellungsbeauftragten mit Beginn der Vertretungstätigkeit an in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten. Im Falle des § 26 Absatz 2 Satz 1 wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. Im Falle des § 26 Absatz 2 Satz 2 beträgt die Entlastung der Stellvertreterinnen jeweils bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft; die Höhe der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bleibt hiervon unberührt.

(6) Vertrauensfrauen werden von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Informationsvermittlerin erforderlich ist. Die Entlastung beträgt mindestens ein Zehntel und bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft.

§ 29

Ausstattung

(1) Der Gleichstellungsbeauftragten ist mit Beginn und bis zum Ende ihrer Amtszeit die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

(2) Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel weniger als 1.000 kann der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden. In einer Dienststelle mit in der Regel mindestens 1.000 Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen.

(3) Die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt sich auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten. § 26 Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds. Die Höhe des Verfügungsfonds der vollständig von anderweitigen Aufgaben entlasteten Gleichstellungsbeauftragten entspricht der Höhe der Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten. Die teilweise von anderweitigen Aufgaben entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Verfügungsfonds, der dem Anteil ihrer Entlastung entspricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder vom 18. Juli 1974 (BGBl. I S. 1499), die durch Artikel 7 des Gesetzes vom 3. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3306) geändert worden ist, gilt entsprechend.

§ 30

Zusammenarbeit und Information

(1) Die Dienststellenleitung und die Gleichstellungsbeauftragte arbeiten zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der in § 1 genannten Ziele eng zusammen.

(2) Die Dienststellenleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte, indem sie die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere unverzüglich und umfassend informiert. Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen, vergleichenden Übersichten und Auswahlvermerke sind ihr frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Die Dienststellenleitung soll der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungs-

prozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten geben, die die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten betreffen, und den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit anderen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten Einsicht in Personalakten zu nehmen, soweit die Kenntnis des Akteninhalts zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 25 erforderlich ist.⁶

§ 31

Verschwiegenheitspflicht

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Vertrauensfrauen sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

§ 32

Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht und die Pflicht, unmittelbar bei der Dienststellenleitung vorzutragen. Sie hat in allen Angelegenheiten, die nach § 25 Absatz 1 und § 27 Absatz 1 ihrer Mitwirkung unterliegen, ein Initiativrecht. Die Dienststelle hat über einen Initiativantrag innerhalb angemessener Zeit, spätestens nach einem Monat zu entscheiden. In Ausnahmefällen ist die endgültige Entscheidung nach drei Monaten vorzunehmen. Die Entscheidung ist der Gleichstellungsbeauftragten in Textform mitzuteilen.

(2) Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Das Votum ist innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung in Textform abzugeben; von dieser Frist kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden. Nur in besonders dringenden Fällen darf die Frist zur Abgabe des Votums einvernehmlich auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Hat die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen kein Votum abgegeben, so gilt die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung als gebilligt.

(3) Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, hat sie der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe hierfür auf Verlangen in Textform mitzuteilen. Für die Mitteilung gelten die Fristen nach Absatz 2 Satz 2 und 3 entsprechend.

(4) Soweit in Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe der §§ 25, 27 und 30 sowie den Absätzen 1 und 2 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das in Textform verfasste Votum der Gleichstel-

⁶ Die Änderung in § 30 Absatz 3 geht auf eine Anmerkung des DAV zurück.

lungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren entscheidungsrelevanten Unterlagen der nächsthöheren Dienststelle und von dieser der bei ihr bestellten Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen. Bei personellen Angelegenheiten gelten die Sätze 1 bis 3 für den Fall, dass Personal bearbeitende Dienststelle und Beschäftigungsdienststelle nicht identisch sind, entsprechend. Satz 1 gilt auch, wenn Vorgänge, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1 betreffen, mit Wirkung für eine andere Dienststelle bearbeitet werden, die nicht nachgeordnete Dienststelle nach § 25 Absatz 3 ist.

§ 33

Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Einspruchsrecht gegenüber der Dienststellenleitung, wenn sie geltend macht, die Dienststelle habe

1. entgegen § 12 Absatz 1 einen Gleichstellungsplan nicht erstellt oder die Frist nach § 12 Absatz 2 erheblich verletzt,
2. einen Gleichstellungsplan erstellt, der nicht den Vorgaben des § 13 entspricht,
3. entgegen § 27 Absatz 1 Nummer 5 die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt,
4. entgegen § 14 den Gleichstellungsplan nicht bekannt gegeben,
5. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt, oder
6. gegen weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen.

(2) Der Einspruch ist innerhalb einer Woche ab Zugang der Begründung nach § 32 Absatz 3 schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 und Absatz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend. Im Falle der sofortigen Vollziehung unterrichtet die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich.

(3) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb eines Monats nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält sie den Einspruch für begründet, sind die betreffenden Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(4) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung, bei selbständigen bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen ohne mehrstufigen Verwaltungsaufbau deren Vorstand oder Geschäftsführung, unverzüglich vor. Die Entscheidung der nächsthöheren Dienststellenleitung, des Vorstandes oder der Geschäftsführung erfolgt entsprechend Absatz 3.

(5) Die Entscheidung über den Einspruch ist schriftlich zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von zehn Arbeitstagen zuzustellen.

§ 34

Gerichtliches Verfahren⁷

(1) Bleibt der Einspruch nach § 33 erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen. Zuvor kann die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle einen nochmaligen außergerichtlichen Einigungsversuch unternehmen. Das Gericht ist innerhalb eines Monats anzurufen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle

1. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
2. einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben der §§ 12 bis 14 entspricht.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 3 ist die Anrufung des Gerichts auch zulässig, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund von Rechtsbehelfen nach Maßgabe von Absatz 1 oder 2 entstehen.

§ 35

Fragerecht

(1) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, können sich die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen unmittelbar an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wenden. Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten übermittelt werden.

(2) Anfragen nach Absatz 1 sollen innerhalb eines Monats beantwortet werden. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend leitet seine Antwort der jeweils zuständigen obersten Bundesbehörde nachrichtlich zu.

§ 36

Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden bilden zusammen den Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden. Die Leitung obliegt der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums

⁷ Die Fakultativität des außergerichtlichen Einigungsversuches geht auf eine Anmerkung des DGB zurück.

für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Der Arbeitskreis informiert die Gleichstellungsbeauftragten aus den Geschäftsbereichen regelmäßig über seine Tätigkeit. Die Möglichkeit, im Geltungsbereich dieses Gesetzes weitere Arbeitskreise zur Koordinierung der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten einzurichten, bleibt von den Sätzen 1 bis 3 unberührt.

Abschnitt 6

Sonderregelungen, Statistik, Bericht und Übergangsbestimmungen

§ 37

Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. der Bundesnachrichtendienst gilt als einheitliche Dienststelle, in der keine Vertrauensfrauen bestellt werden,
2. § 6 Absatz 2 Satz 2 und § 38 Absatz 1 Satz 3 sind nicht anzuwenden,
3. § 14 Satz 1 gilt nicht; die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes sind berechtigt, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen,
4. beim Bundesnachrichtendienst beschäftigte Soldatinnen sind gemäß § 19 Absatz 1 aktiv wahlberechtigt,
5. beim Bundesnachrichtendienst tätige Soldatinnen und Soldaten gelten hinsichtlich der Zuständigkeit der dort bestellten Gleichstellungsbeauftragten als Beschäftigte des Bundesnachrichtendienstes, soweit dessen Leitung oder das Bundeskanzleramt zur Entscheidung in personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten dieses Personenkreises zuständig sind,
6. beim Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 25 Absatz 4 sind die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten,
7. § 32 Absatz 4 ist nicht anzuwenden,
8. ein Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes, das diese gemäß der §§ 25, 27 und 32 abgegeben hat, ist dem Bundeskanzleramt vorzulegen, soweit im Bundeskanzleramt Entscheidungen für den Bundesnachrichtendienst getroffen werden, und die Gleichstellungsbeauftragte des Bundeskanzleramtes insoweit nicht zu beteiligen ist,
9. die Gleichstellungsbeauftragte bedarf des Einvernehmens der Dienststelle, soweit im Falle des § 35 eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlussache eingestuft ist,
10. bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, ruhen die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten; Beginn und Ende des Ruhens

werden jeweils von der Leitung des Bundesnachrichtendienstes im Einvernehmen mit der Chefin oder dem Chef des Bundeskanzleramtes festgestellt.

§ 38

Statistik, Verordnungsermächtigung

(1) Jede Dienststelle erfasst alle zwei Jahre zum 30. Juni die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer insgesamt sowie nach folgenden Kriterien:

1. die einzelnen Bereiche nach § 3 Nummer 2,
2. Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
3. die Inanspruchnahme einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
4. Bewerbung, Einstellung sowie beruflichem Aufstieg.

Die Daten der nachgeordneten Bundesbehörden sowie die des mittelbaren Bundesdienstes sind bis zum 30. September der obersten Bundesbehörde oder der obersten Aufsichtsbehörde zu melden. Die obersten Bundesbehörden melden dem Statistischen Bundesamt bis zum 31. Dezember ihre eigenen Daten, die zusammengefassten Daten des jeweiligen Geschäftsbereichs sowie die zusammengefassten Daten der ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden mittelbaren Bundesverwaltung.

(2) Jede oberste Bundesbehörde erfasst jährlich zum 30. Juni die Zahl der in der obersten Bundesbehörde beschäftigten Frauen und Männer insgesamt sowie nach folgenden Kriterien:

1. die Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
2. die einzelnen Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der politischen Leitungsämter,
3. Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben,
4. die Inanspruchnahme einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
5. beruflichem Aufstieg.
6. Die Daten sind bis zum 30. September dem Statistischen Bundesamt zu melden.

(3) Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

1. alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach Absatz 1 erhobenen Daten der Dienststellen (Gleichstellungstatistik), sowie
2. jährlich einen Index aus den nach Absatz 2 erhobenen Daten der obersten Bundesbehörden (Gleichstellungsindex) und veröffentlicht ihn jeweils bis zum 31. Dezember.

(4) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen

Daten. Die Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. Mai 2013 (BGBl. I S. 1312) geändert worden ist, ist zu berücksichtigen. Die Rechtsverordnung nach Satz 1 beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen auf das Notwendige. In der Rechtsverordnung können auch Bestimmungen zu Inhalt, Ausarbeitung und zur jährlichen Aktualisierung der Anlagen zur Rechtsverordnung getroffen werden.

§ 39

Bericht

(1) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen und Männer in den Dienststellen nach § 3 Nummer 5 (Bericht zum Bundesgleichstellungsgesetz) vor. Grundlage des Berichts sind die nach § 38 Absatz 1 und 2 erhobenen Daten. Die obersten Bundesbehörden haben alle weiteren, für die Erstellung des Berichts gegebenenfalls erforderlichen Angaben zu machen.

(2) Der Bericht legt dar, inwieweit die Ziele dieses Gesetzes erreicht und das Gesetz angewendet worden ist. Er weist vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen aus. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

(3) An der Erstellung des Berichts ist der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden zu beteiligen.

§ 40

Übergangsbestimmungen

(1) Der Gleichstellungsplan nach Abschnitt 3 ist erstmals zum 31. Dezember 2015 zu erstellen.

(2) Die statistischen Daten nach § 38 sind erstmals für das Jahr 2015 zu erheben.

(3) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen bleiben längstens noch zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes als Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen im Amt.

Artikel 3

Änderung des Aktiengesetzes

Das Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (BGBl. I S. 2586) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 76 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Der Vorstand von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für die Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungs-

ebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Bei einem erreichten Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als drei Jahre sein.“

2. In § 84 Absatz 4 werden die Wörter „vom 21. Mai 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 347)“ durch die Wörter „in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-2, veröffentlichten bereinigten Fassung“ ersetzt.
3. In § 95 Satz 5 werden die Wörter „Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vom 4. Mai 1976 (Bundesgesetzbl. I S. 1153)“ durch die Wörter „Mitbestimmungsgesetzes vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153)“ und die Wörter „vom 7. August 1956 (Bundesgesetzbl. I S. 707)“ durch die Wörter „in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung“ ersetzt.
4. § 96 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden nach den Wörtern „Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung“ die Wörter „vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3332)“ eingefügt.
- b) Nach Absatz 1 werden die folgenden Absätze 2 und 3 eingefügt:

„(2) Bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. Der Mindestanteil ist auf der Seite der Aktionäre und der Arbeitnehmer gesondert zu erfüllen. Es ist zur nächsten vollen Personenzahl aufzurunden. Eine Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung und eine Entsendung in den Aufsichtsrat unter Verstoß gegen das Mindestanteilsgebot ist nichtig. Auf die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer sind die in Satz 1 genannten Gesetze zur Mitbestimmung anzuwenden.

(3) Bei börsennotierten Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen sind und bei denen nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht, sollen von den Anteilseignervertretern jeweils mindestens 30 Prozent Frauen und Männer vertreten sein. Die Beteiligung der Arbeitnehmer nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung bleibt unberührt.“

- c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 4.
5. § 104 wird wie folgt geändert:
 - a) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 eingefügt:

„(5) Die Ergänzung durch das Gericht ist nach Maßgabe des § 96 Absatz 2 vorzunehmen.“
 - b) Die bisherigen Absätze 5 und 6 werden die Absätze 6 und 7.

6. § 111 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 eingefügt:

„(5) Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Bei einem erreichten Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als drei Jahre sein. Soweit für den Aufsichtsrat bereits eine Quote nach § 96 Absatz 2 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen.“

b) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 6.

7. Nach § 124 Absatz 3 Satz 4 wird folgender Satz eingefügt:

„Der Vorschlag zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, muss ferner enthalten:

1. den Hinweis auf die Anforderungen des § 96 Absatz 2 und
2. die Angabe, wie viele der Sitze im Aufsichtsrat mindestens jeweils von Frauen und Männern besetzt sein müssen.“

8. Dem § 127 wird folgender Satz angefügt:

„Der Vorstand hat den Vorschlag zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, mit dem Hinweis auf die Anforderungen des § 96 Absatz 2 und mit der Angabe, wie viele der Sitze im Aufsichtsrat mindestens jeweils von Männern und Frauen besetzt sein müssen, zu versehen.“

9. § 250 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.
- b) In Nummer 4 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.
- c) Folgende Nummer 5 wird angefügt:

„5. die Wahl gegen § 96 Absatz 2 verstößt.“

Artikel 4

Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz

§ 25 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1185), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 20. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2751) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„§ 25

Übergangsvorschrift zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

(2) Die Festlegungen nach § 76 Absatz 4 Satz 1 und 4 sowie nach § 111 Absatz 5 Satz 1 und 4 des Aktiengesetzes haben erstmals bis spätestens 30. Juni 2015 zu erfolgen. Die nach § 76 Absatz 4 Satz 4 und die nach § 111 Absatz 5 Satz 4 des Aktiengesetzes erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als zwei Jahre sein.“

Artikel 5

Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz

Das Einführungsgesetz zum Aktiengesetz, das zuletzt durch Artikel 4 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 25 wird wie folgt geändert:

- a) Der Wortlaut wird Absatz 1.
- b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Der Mindestanteil von jeweils 30 Prozent an Frauen und Männern im Aufsichtsrat nach § 96 Absatz 2 des Aktiengesetzes ist bei erforderlich werden den Neuwahlen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Aufsichtsratssitze zu beachten. Reicht die Anzahl der neu zu besetzenden Aufsichtsratssitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind die Sitze mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, um dessen Anteil sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem regulären Ende wahrgenommen werden.“

2. In § 27 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.

Artikel 6

Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 220 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 werden nach dem Wort „gewählt“ die Wörter „oder entsandt“ eingefügt.
2. Nach § 5 wird folgender § 5a eingefügt:

„§ 5a

Unter den in § 4 Absatz 1 Buchstabe b bezeichneten Mitgliedern des Aufsichtsrates eines in § 1 genannten, börsennotierten Unternehmens müssen Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.“

3. § 6 wird wie folgt geändert:
 - a) Nach Absatz 5 wird folgender Absatz 6 eingefügt:

„(6) Bei börsennotierten Unternehmen kann ein Vorschlag an das Wahlorgan nur erfolgen, wenn die Vorgaben des § 5a durch eine Wahl nach den Absätzen 1 und 5 erfüllt worden sind.“
 - b) Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 7.
4. Die §§ 14 und 14a werden aufgehoben.
5. § 15 wird § 14.

Artikel 7

Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie

Das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 34 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (BGBl. I S. 2586) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Absatz 5 werden die Wörter „§ 7 vorschlagsberechtigten Spitzenorganisationen der“ durch die Wörter „§ 10d Absatz 2 Satz 1 vorschlagsberechtigten im Konzern vertretenen“ ersetzt.
2. In § 5 Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „10h“ durch die Angabe „10i“ ersetzt.
3. Nach § 5 wird folgender § 5a eingefügt:

„§ 5a

Unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer eines in § 1 genannten, börsennotierten Unternehmens müssen Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.“

4. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „10f und 10h“ durch die Angabe „10g und 10i“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§§ 10g und 10h“ durch die Angabe „§§ 10h und 10i“ ersetzt.
5. Dem § 10e wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Das Nachrücken eines Ersatzmitgliedes ist ausgeschlossen, wenn dadurch der Anteil von Frauen und Männern unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer nicht mehr den Vorgaben des § 5a entspricht; § 10f Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.“
6. Nach § 10e wird folgender § 10f eingefügt:

„§ 10f

(1) Ergibt die Auszählung der Stimmen und ihre Verteilung auf die Bewerber, dass die Vorgaben des § 5a nicht erreicht worden sind, ist zu gewährleisten, dass unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer von Konzernunternehmen sind, mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männer und unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Gewerkschaften eine Frau und ein Mann vertreten sind.

(2) Um diese Verteilung der Geschlechter nach Absatz 1 zu erreichen, ist die Wahl derjenigen Bewerber um einen Aufsichtsratssitz der Arbeitnehmer unwirksam, deren Geschlecht in dem jeweiligen Wahlgang nach der Verteilung der Stimmen auf die Bewerber mehrheitlich vertreten ist und die

1. bei einer Mehrheitswahl in dem jeweiligen Wahlgang nach der Reihenfolge der auf die Bewerber entfallenden Stimmenzahlen die niedrigsten Stimmenzahlen erhalten haben oder
2. bei einer Verhältniswahl in dem jeweiligen Wahlgang nach der Reihenfolge der auf die Bewerber entfallenden Höchstzahlen die niedrigsten Höchstzahlen erhalten haben.

Die durch unwirksame Wahl nach Satz 1 nicht besetzten Aufsichtsratssitze werden im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des Aktiengesetzes oder der Nachwahl besetzt.“

7. Die bisherigen §§ 10f bis 10n werden die §§ 10g bis 10o.
8. In dem neuen 10h Satz 3 wird die Angabe „10f“ durch die Angabe „10g“ ersetzt.
9. In dem neuen § 10k Absatz 1 wird die Angabe „10g“ durch die Angabe „10h“ ersetzt.
10. § 17 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 4 werden nach dem Wort „Gewerkschaftsvertreter“ die Wörter „sowie das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter“ angefügt.
 - b) In Nummer 8 wird die Angabe „10h Absatz. 1“ durch die Angabe „§ 10i Absatz 1“ ersetzt.
11. § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22

(1) Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen sind, ist das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 34 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (BGBl. I S. 2586) anzuwenden.

(2) Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2015 nicht abgeschlossen sind, ist das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der in der durch Artikel 7 des Gesetzes vom ... [einsetzen: Verkündungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] geänderten Fassung anzuwenden.

(3) Eine Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer gilt als abgeschlossen, wenn die Bekanntmachung der Mitglieder des Aufsichtsrates nach § 10g Satz 1 durch das zur gesetzlichen Vertretung des herrschenden Unternehmens befugte Organ erfolgt ist.“

Artikel 8

Änderung des Mitbestimmungsgesetzes

Das Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 113 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.

2. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer eines in § 1 Absatz 1 genannten, börsennotierten Unternehmens müssen Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.“

b) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden die Absätze 4 und 5.

3. In § 16 Absatz 2 wird das Wort „Satz“ durch das Wort „Absatz“ ersetzt.

4. Dem § 17 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Das Nachrücken eines Ersatzmitgliedes ist ausgeschlossen, wenn dadurch der Anteil von Frauen und Männern unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer nicht mehr den Vorgaben des § 7 Absatz 3 entspricht; § 18a Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.“

5. Nach § 18 wird folgender Unterabschnitt eingefügt:

„Fünfter Unterabschnitt

Nichterreichen des Geschlechteranteils durch die Wahl

§ 18a

(1) Ergibt die Auszählung der Stimmen und ihre Verteilung auf die Bewerber, dass die Vorgaben des § 7 Absatz 3 nicht erreicht worden sind, ist folgendes Geschlechterverhältnis für die Aufsichtsratssitze der Arbeitnehmer herzustellen:

1. in einem Aufsichtsrat nach § 7 Absatz 2 Nummer 1 müssen unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 mindestens eine Frau und mindestens ein Mann und unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Gewerkschaften eine Frau und ein Mann vertreten sein.
2. in einem Aufsichtsrat nach § 7 Absatz 2 Nummer 2 und 3 müssen unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 jeweils mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männer und unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Gewerkschaften jeweils eine Frau und ein Mann vertreten sein.

(2) Um die Verteilung der Geschlechter nach Absatz 1 zu erreichen, ist die Wahl derjenigen Bewerber um einen Aufsichtsratssitz der Arbeitnehmer unwirksam, deren Geschlecht in dem jeweiligen Wahlgang nach der Verteilung der Stimmen auf die Bewerber mehrheitlich vertreten ist und die

1. bei einer Mehrheitswahl in dem jeweiligen Wahlgang nach der Reihenfolge der auf die Bewerber entfallenden Stimmenzahlen die niedrigsten Stimmenzahlen erhalten haben oder
2. bei einer Verhältniswahl in dem jeweiligen Wahlgang nach der Reihenfolge der auf die Bewerber entfallenden Höchstzahlen die niedrigsten Höchstzahlen erhalten haben.

Die durch unwirksame Wahl nach Satz 1 nicht besetzten Aufsichtsratssitze werden im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des Aktiengesetzes oder der Nachwahl besetzt.“

6. Der bisherige Fünfte Unterabschnitt wird der Sechste Unterabschnitt.
7. In § 39 Nummer 4 werden nach dem Wort „Gewerkschaftsvertreter“ die Wörter „sowie das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter“ eingefügt.
8. § 40 wird wie folgt gefasst:

„§ 40

Übergangsregelung

(1) Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen sind, ist das Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. S. 1153), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 113 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. S. 3044) geändert worden ist, anzuwenden.

(2) Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2015 nicht abgeschlossen sind, ist das Mitbestimmungsgesetz in der durch Artikel 8 des Gesetzes vom [einsetzen: Verkündungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] geänderten Fassung anzuwenden.

(3) Eine Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer gilt als abgeschlossen, wenn die Bekanntmachung der Mitglieder des Aufsichtsrates nach § 19 Satz 1 durch das zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens befugte Organ erfolgt ist.“

Artikel 9

Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes

Das Drittelbeteiligungsgesetz vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 114 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 Nummer 5 Satz 2 wird die Angabe „§ 96 Abs.2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.
2. § 15 wird aufgehoben.

Artikel 10

Änderung des SE-Beteiligungsgesetzes

Das SE- Beteiligungsgesetz vom 22. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3675, 3686) wird wie folgt geändert:

1. § 21 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 eingefügt:

„(5) Ist dieselbe Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern für das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan einer börsennotierten SE vereinbart, soll die Vereinbarung auch vorsehen, dass unter den Arbeitnehmervertretern des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein sollen.“

b) Die bisherigen Absätze 5 und 6 werden die Absätze 6 und 7.

2. Nach § 36 Absatz 3 Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

„Besteht das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan einer börsennotierten SE aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern, sollen unter den auf das Inland entfallenden Arbeitnehmervertretern Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.“

Artikel 11

Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3332), das durch Artikel 11 des Gesetzes vom 30. Juli 2009 (BGBl. I S. 2479) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 22 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Ist dieselbe Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern für das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan einer aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden börsennotierten Gesellschaft vereinbart, soll die Vereinbarung auch vorsehen, dass unter den Arbeitnehmervertretern des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein sollen.“

b) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden die Absätze 4 und 5.

2. Nach § 25 Absatz 3 Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

„Besteht das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan einer aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden börsennotierten Gesellschaft aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern, sollen unter den auf das Inland entfallenden Arbeitnehmervertretern Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.“

3. In § 26 Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 25 Abs. 3 Satz 2 oder 3“ durch die Angabe „§ 25 Absatz 3 Satz 4 oder 5“ ersetzt.

Artikel 12

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

§ 379 Absatz 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird aufgehoben.

Artikel 13

Änderung des Handelsgesetzbuches

Das Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 15. Juli 2014 (BGBl. I S. 934) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 289a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 3 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.

bb) Folgende Nummer 4 wird angefügt:

„4. bei börsennotierten Aktiengesellschaften die Festlegungen nach § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes und die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen im Bezugszeitraum eingehalten worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.“

b) Die folgenden Absätze 3 und 4 werden angefügt:

„(3) Auf börsennotierte Kommanditgesellschaften auf Aktien sind die Absätze 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

(4) Andere Unternehmen, deren Vertretungsorgan und Aufsichtsrat nach gesetzlichen Vorgaben verpflichtet sind, für die Erhöhung des Frauenanteils Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung festzulegen, haben in ihrem Lagebericht als gesonderten Abschnitt eine Erklärung zur Unternehmensführung mit den Festlegungen und Angaben nach Absatz 2 Nummer 4 aufzunehmen; Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Gesellschaften, die nicht zur Offenlegung eines Lageberichts verpflichtet sind, haben eine Erklärung mit den Festlegungen und Angaben nach Absatz 2 Nummer 4 zu erstellen und gemäß Absatz 1 Satz 2 zu veröffentlichen. Sie können diese Pflicht auch durch Offenlegung eines unter Berücksichtigung von Satz 1 erstellten Lageberichts erfüllen.“

2. In § 336 Absatz 2 Satz 1 werden nach der Angabe „§§ 265 bis 289“ die Wörter „und 289a Absatz 4“ eingefügt.

Artikel 14

Weitere Änderung des Handelsgesetzbuchs

§ 289a Absatz 2 des Handelsgesetzbuchs, das zuletzt durch Artikel 13 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 4 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.
2. Folgende Nummer 5 wird angefügt:

„5. bei börsennotierten Aktiengesellschaften, die aufgrund von § 96 Absatz 2 des Aktiengesetzes bei der Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern jeweils Mindestanteile einzuhalten haben, die Angabe, ob diese Mindestanteile im Bezugszeitraum eingehalten worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.“

Artikel 15

Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch

Dem Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4101-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. Juli 2014 (BGBl. I S. 934) geändert worden ist, wird folgender ... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Abschnitt mit Zählbezeichnung] Abschnitt angefügt:

„... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Abschnitt mit Zählbezeichnung] Abschnitt

Übergangsvorschrift zum Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Artikel ... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Artikel mit Zählbezeichnung]

§ 289a Absatz 2 Nummer 4, Absatz 3 und 4 und § 336 Absatz 2 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs sind erstmals anzuwenden auf Jahresabschlüsse, die sich auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 30. Juni 2015 liegenden Abschlussstichtag beziehen.“

Artikel 16

Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch

Dem Artikel ... [einsetzen: Zählbezeichnung des mit Artikel 14 eingefügten Artikels] des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 14 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird folgender Satz angefügt:

„§ 289a Absatz 2 Nummer 5 des Handelsgesetzbuchs ist erstmals auf Jahresabschlüsse anzuwenden, die sich auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 31. Dezember 2015 liegenden Abschlussstichtag beziehen.“

Artikel 17

Änderung des SE-Ausführungsgesetzes

Das SE-Ausführungsgesetz vom 22. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3675), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 30. Juli 2009 (BGBl. I S. 2479) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 17 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Besteht bei einer börsennotierten SE das Aufsichtsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern, sollen von den Anteilseignervertretern jeweils mindestens 30 Prozent Frauen und Männer vertreten sein. § 96 Absatz 2, § 104 Absatz 5, § 124 Absatz 3 Satz 5 und § 127 Satz 4 des Aktiengesetzes finden keine Anwendung.“

b) Die bisherigen Absätze 2 bis 4 werden die Absätze 3 bis 5.

2. Dem § 24 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Besteht bei einer börsennotierten SE der Verwaltungsrat aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern, sollen von den Anteilseignervertretern jeweils mindestens 30 Prozent Frauen und Männer vertreten sein. Die Beteiligung der Arbeitnehmer nach dem SE-Beteiligungsgesetz bleibt unberührt.“

Artikel 18

Änderung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung

Das Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4123-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 27 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (BGBl. I S. 2586) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 36 wie folgt gefasst:

„§ 36 Zielgrößen und Fristen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern“.

2. § 36 wird wie folgt gefasst:

„§ 36

Zielgrößen und Fristen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern

Die Geschäftsführer einer Gesellschaft, die der Mitbestimmung unterliegt, legen für die Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Bei einem erreichten Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als drei Jahre sein.“

3. § 52 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Ist nach den Mitbestimmungsgesetzen ein Aufsichtsrat zu bestellen, so legt der Aufsichtsrat für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführern Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Bei einem Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als drei Jahre sein.“

- b) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden die Absätze 3 und 4.

Artikel 19

Änderung des GmbH-Einführungsgesetzes

Dem GmbH-Einführungsgesetz vom 23. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2026, 2031), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 25. Mai 2009 (BGBl. I S. 1102) geändert worden ist, wird folgender § 5 angefügt:

„§ 5

Übergangsvorschrift zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Die Festlegungen nach § 36 Satz 1 und 4 sowie § 52 Absatz 2 Satz 1 und 4 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung haben erstmals zu erfolgen bis spätestens 30. Juni 2015. Die nach § 36 Satz 4 und § 52 Absatz 2 Satz 4 des

Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als zwei Jahre sein.“

Artikel 20

Änderung des Genossenschaftsgesetzes

Das Genossenschaftsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2230), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 15. Juli 2013 (BGBl. I S. 2379) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Der Inhaltsangabe wird folgende Angabe angefügt:

„§ 168 Übergangsvorschrift zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“.

2. Dem § 9 werden die folgenden Absätze 3 und 4 angefügt:

„(3) Der Vorstand einer Genossenschaft, die der Mitbestimmung unterliegt, legt für die Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Bei einem erreichten Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als drei Jahre sein.

(4) Ist bei einer Genossenschaft, die der Mitbestimmung unterliegt, ein Aufsichtsrat bestellt, legt dieser für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Bei einem erreichten Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als drei Jahre sein.“

3. Folgender § 168 wird angefügt:

„§ 168

Übergangsvorschrift zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Die Festlegungen nach § 9 Absatz 3 Satz 1 und 4 sowie Absatz 4 Satz 1 und 4 haben erstmals zu erfolgen bis spätestens 30. Juni 2015. Die nach § 9 Absatz 3 Satz 4 und Absatz 4 Satz 4 erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als zwei Jahre sein.“

Artikel 21

Änderung des SCE-Ausführungsgesetzes

Das SCE-Ausführungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1911), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 30. Juli 2009 (BGBl. I S. 2479) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 15 Absatz 2 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.
2. In § 19 Absatz 2 wird in dem Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.

Artikel 22

Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes

Das Versicherungsaufsichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Dezember 1992 (BGBl. 1993 I S. 2), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 13 des Gesetzes vom 28. August 2013 (BGBl. I S. 3395) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 123 wie folgt gefasst:
„§ 123 Übergangsvorschrift zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“.
2. In § 34 Satz 2 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1 und 3“ durch die Wörter „§ 76 Absatz 1, 3 und 4“ ersetzt.
3. In § 35 Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.
4. § 123 wird wie folgt gefasst:

„§ 123

Übergangsvorschrift zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Die Festlegungen, die entweder entsprechend § 34 Satz 2 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 76 Absatz 4 Satz 1 und 4 des Aktiengesetzes oder entsprechend § 35 Absatz 3 Satz 1 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 111 Absatz 5 Satz 1 und 4 des Aktiengesetzes zu treffen sind, haben erstmals zu erfolgen bis spätestens 30. Juni 2015. Die Frist, die entweder entsprechend § 34 Satz 2 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 76 Absatz 4 Satz 4 des Aktiengesetzes oder entsprechend § 35 Absatz 3 Satz 1 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 111 Absatz 5 Satz 4 des Aktiengesetzes erstmals festzulegen ist, darf jeweils nicht länger als zwei Jahre sein.“

Artikel 23

Änderung der Handelsregistergebührenverordnung

In Nummer 5003 der Anlage (Gebührenverzeichnis) zur Handelsregistergebührenverordnung vom 30. September 2004 (BGBl. I S. 2562), die zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (BGBl. I S. 2586) geändert worden ist, wird im Gebührentatbestand die Angabe „Abs. 2“ durch die Angabe „Abs. 3“ ersetzt.

Artikel 24

Berichtswesen, Evaluation

(1) Die Bundesregierung informiert jährlich über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungspositionen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Grundlage der Berichterstattung sind die Daten nach § 6 Absatz 2 Satz 3 BGremBG, § 38 Absatz 2 und Absatz 3 Nummer 2 BGleIG, § 289a Absatz 2 Nummer 4 und 5, Absatz 3 und 4 HGB und § 336 Absatz 2 Satz 1 HGB.

(2) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes einen Bericht über den Frauen- und Männeranteil an Führungspositionen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes vor. Grundlage des Berichtes für die Situation in der Privatwirtschaft sind die Daten nach § 289a Absatz 2 Nummer 4 und 5, Absatz 3 und 4 HGB und § 336 Absatz 2 Satz 1 HGB. Der Bericht führt für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Berichtspflichten nach § 7 BGremBG und § 39 BGleIG zusammen.

(3) Die Bundesregierung evaluiert drei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 25 Absatz 2 Satz 1 dessen Wirksamkeit.

Artikel 25

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Artikel 1 § 4 Absatz 1, Artikel 3 Nummer 4, 5 und 7 bis 9, Artikel 5, Artikel 6 Nummer 2 und 3, Artikel 8 Nummer 1, Artikel 9 Nummer 1 sowie die Artikel 10, 11, 13, 15, 16 und 20 treten am 1. Januar 2016 in Kraft.

(2) Im Übrigen tritt dieses Gesetz am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig treten das Bundesgremienbesetzungsgesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 1413) und das Bundesgleichstellungsgesetz vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 54 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

A.1. Ausgangslage: Frauen bleiben in Führungspositionen unterrepräsentiert

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist seit über 60 Jahren grundlegender Wert der verfassungsrechtlichen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland (Artikel 3 Absatz 2 GG). In Artikel 3 Absatz 2 GG heißt es:

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Es ist Aufgabe des Gesetzgebers und der Politik, diesen verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrag unter sich wandelnden Bedingungen stets neu zu erfüllen und auf die Herausforderungen der jeweiligen Zeit auszurichten. Dazu stellte der Gesetzgeber 1994 mit dem Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz – 2. GleibG) die Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung erstmals auf eine gesetzliche Grundlage. Im Rahmen des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes traten das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz – FFG) und das Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) in Kraft. Schon damals kristallisierte sich heraus, dass die gleichberechtigte Partizipation von Frauen und Männern an Führungspositionen ein zentraler Schwerpunkt für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sein würde. Denn trotz steigender Frauenerwerbsbeteiligung und zunehmender Qualifikation der Frauen zeigten sich über Jahre hinweg sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst des Bundes nur wenige Veränderungen.

Deshalb schloss die Bundesregierung im Juli 2001 mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft eine Vereinbarung, um unter anderem den Frauenanteil an Führungspositionen in der Wirtschaft deutlich zu erhöhen. Die Umsetzung wurde regelmäßig bilanziert, zuletzt im Juni 2013 in der Fünften Bilanz Chancengleichheit. Für den öffentlichen Dienst des Bundes wurde im Juni 1994 das Bundesgremienbesetzungsgesetz verabschiedet und im Dezember 2001 das Frauenfördergesetz aus dem Jahr 1994 durch das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleigG) fortgeschrieben und modernisiert.

Im Jahr 2009 empfahl die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) den börsennotierten Gesellschaften, bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat stärker auf Vielfalt (Diversity) zu achten. Zudem empfiehlt der Kodex seit der Fassung vom 26. Juni 2010, auf „eine angemessene Beteiligung von Frauen“ an Führungspositionen und im Vorstand zu achten (Kapitel 4.1.5, 5.1.2) sowie konkrete Ziele zur angemessenen Beteiligung von Frauen in Aufsichtsräten zu benennen (Kapitel 5.4.1). Auf Initiative der Politik unterzeichneten die DAX-30-Unternehmen im März 2011 schließlich eine gemeinsame Erklärung zur Förderung von Frauen in Führungsfunktionen. Die darin vereinbarten Selbstverpflichtungen waren jedoch nur wenig erfolgreich: So lag der jährliche Anstieg des Frauenanteils an den Führungspositionen in Deutschland bei den DAX-30-Unternehmen bei gerade einmal 0,8 Prozentpunkten (2011 bis 2013).

Gleichzeitig ist der zunehmende Anteil von Frauen in der Arbeitswelt ohne Zweifel eine Folge der bisherigen Gesetzesinitiativen und Maßnahmen von Politik und Wirtschaft (zum

Beispiel dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), dem Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz), aber auch dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“. Diese Maßnahmen haben Verbesserungen der Rahmenbedingungen und Fortschritte, insbesondere bei der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, erzielt. Allerdings wünschen sich immer noch 80 Prozent der Eltern in Deutschland eine bessere Vereinbarkeit. Dies liegt auch daran, dass viele ihre Vorstellungen von einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familie und Beruf derzeit nicht realisieren können. Die zunehmende Berufstätigkeit von Müttern könnte noch stärker unterstützt werden, wenn Väter mehr Verantwortung in der Familie übernehmen. Dies gilt auch für die Verteilung der Pflegeaufgaben. Eine partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf wird unterstützt durch das Elterngeld Plus.

Partnerschaft im Privaten und Gleichstellung in der Gesellschaft gehen Hand in Hand und verstärken sich wechselseitig: Haben Frauen mehr Unterstützung in der Familie, können sie mehr Chancen im Beruf wahrnehmen. Haben Sie mehr Chancen im Beruf, werden Väter stärker von ihrer Verantwortung als Familienernährer entlastet und können sich stärker in der Familie einbringen.

Die Fünfte Bilanz Chancengleichheit kommt zu dem Ergebnis, dass trotz der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Anteil von Frauen an Führungspositionen noch längst nicht dem Anteil hochqualifizierter Frauen in Deutschland entspricht. Auch die Länderarbeitsgruppe der Justizminister konstatiert in ihrem Bericht „Teilhabe von Frauen in Führungs- und Kontrollgremien der Wirtschaft“, dass in Deutschland nach wie vor eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Positionen besteht und sich die Lage in den letzten Jahren kaum verändert habe (Bericht der Länderarbeitsgruppe vom 19. Mai 2011, S. 19). Mit dem gleichzeitigen Beschluss sprechen sie sich deshalb für die Einführung einer bundesgesetzlich geregelten Geschlechterquote für Führungspositionen der Wirtschaft aus. Auf der Grundlage dieses Beschlusses hat auch die 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) am 16. und 17. Juni 2011 ebenfalls für die gesetzliche Einführung der Geschlechterquote für Führungspositionen votiert.

Der Ausbildungsstand von Frauen rechtfertigt dieses Ungleichgewicht bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben in keiner Weise. Im Gegenteil: Frauen nehmen mit 43 Prozent nicht nur fast gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teil, ihr Qualifikationsniveau ist heute sehr gut, oftmals sind sie besser qualifiziert als Männer. Sie stellen 53,3 Prozent der Studienberechtigten und knapp die Hälfte der Hochschulabsolventen. Jeder zweite Absolvent der Betriebswirtschaftslehre ist weiblich, in den Rechtswissenschaften machen Frauen seit Jahren die besten Examina.

Und dennoch schaffen nur wenige Frauen den Weg in die obersten Führungsetagen von Wirtschaft und Verwaltung: Zum Jahresende 2013 waren nur 4,4 Prozent aller Vorstände und 15,1 Prozent aller Aufsichtsräte in den Top-200-Unternehmen in Deutschland von Frauen besetzt (DIW Berlin, Wochenbericht Nummer 3/2014, S. 20). In den 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen lag der Anteil von Frauen zum 30. September 2014 in den Vorständen bei 5,8 Prozent und in den Aufsichtsräten bei 18,9 Prozent. Der Großteil des Frauenanteils in den Aufsichtsräten wird durch die Arbeitnehmerbank erreicht. Nur fünf von 160 Aufsichtsratsvorsitzenden sind mittlerweile weiblich (FidAR, Women-on-Board-Index 9/2014).

Auch für die Bundesverwaltung und die Unternehmen mit Bundesbeteiligung bleibt die Bilanz trotz gesetzlicher Maßnahmen wenig zufriedenstellend: So gelangt die Bundesregierung in ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 zu dem Schluss, dass sich die Entwicklungen im Bundesdienst in den gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern im Berichtszeitraum 2004 bis 2009 ambivalent darstellen. Der verbesserte Zugang von Frauen zum Bundesdienst und die verbes-

serten Voraussetzungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzten sich allerdings nicht im Zugang zu Leitungsfunktionen fort. Die „gläserne Decke“ existiert weiterhin (BT-Drs. 17/4307, S. 95f.). Auch im Fünften Bericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz von Dezember 2010 wird festgehalten, dass selbst 15 Jahre nach Verabschiedung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes immer noch in weiter Ferne liegt (BT-Drs. 17/4308 neu, S. 34).

Der Anteil von Frauen an Führungspositionen im gesamten öffentlichen Dienst liegt zwar über dem der Privatwirtschaft, allerdings ist der Frauenanteil an leitenden Funktionen im gesamten Bundesdienst seit der letzten Berichtsperiode nicht gestiegen. Auf der ersten Führungsebene waren 2012 durchschnittlich nur 38 Prozent aller Vorgesetztenpositionen von einer Frau besetzt. Auch hier gilt nach wie vor: Je höher die Führungsebene, desto weniger Frauen. So betrug der Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden im Jahr 2012 beispielsweise nur 27 Prozent. In den nachgeordneten Bundesbehörden fiel der Frauenanteil in leitenden Funktionen sogar von 23 auf 21 Prozent (Kienbaum Management Consultants GmbH 2013 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, basierend auf der Gleichstellungsstatistik 2012). Noch unbefriedigender stellt sich die Situation von Frauen in Gremien dar, die der Bund vollständig oder zumindest teilweise besetzt. Der Frauenanteil belief sich in den betreffenden Gremien im Jahr 2013 auf nur 25,7 Prozent und ist damit im Vergleich zur letzten Berichtsperiode nur leicht gestiegen (2009: 24,5 Prozent). Eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung bildet sich 2013 in lediglich 18 Prozent aller gemeldeten Gremien ab. Im Vergleich zu den letzten Berichtsperioden hat sich der durchschnittliche jährliche Anstieg des Frauenanteils verlangsamt und immer noch ist eines von zehn Gremien ausschließlich mit Männern besetzt (Kienbaum Management Consultants GmbH 2013 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, basierend auf einer Abfrage bei den obersten Bundesbehörden im Jahr 2013).

Der niedrige Anteil von Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen und der Bundesverwaltung – so das Ergebnis des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung – ist „desaströs“. Er ist und bleibt die Folge anhaltender Geschlechtsstereotype, verfestigter Strukturen, starker Vorurteile sowie arbeitnehmerunfreundlicher Unternehmens- und Behördenkulturen, die in besonderer Weise Frauen treffen.

Ein grenzüberschreitender Vergleich zeigt, dass mit Hilfe verbindlicher Regelungen in einem überschaubaren Zeitraum der Frauenanteil deutlich erhöht werden kann. Norwegen, Frankreich, Spanien, Belgien, die Niederlande, Italien und Island haben bereits Mindestquoten für Aufsichtsräte und teilweise auch für Vorstände in der Privatwirtschaft beschlossen. Sie liegen zwischen 30 und 40 Prozent. In weiteren Ländern Europas wird die Frage nach der Einführung von Frauenquoten derzeit diskutiert, so etwa in Österreich, Großbritannien, Schweden und Finnland.

A.2. Ziele und Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung

Mit den gesetzlichen Regelungen soll mittelfristig eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen der Privatwirtschaft und der Bundesverwaltung sowie bei Gremienbesetzungen erreicht werden, so dass letztlich eine Geschlechterparität besteht. Diese Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen dient unter anderem dem Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern von derzeit 22 Prozent bis 2020 auf 10 Prozent zu reduzieren. Hierzu sind Aktivitäten in zahlreichen Handlungsfeldern erforderlich, darunter die Aufhebung der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes. Wenn Frauen in Führungspositionen fehlen und wenn Frauen in diesen Führungspositionen deutlich weniger verdienen, so beeinflusst dies unmittelbar die Lücke zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern. Von einer Erhöhung der Anzahl von Frauen an Führungspositionen

sind daher positive Auswirkungen auf die existierende Lohnlücke zu erwarten. Es wird davon auch ein Signal der Ermutigung an alle Frauen ausgehen, einen beruflichen Aufstieg anzustreben. Hierzu leistet die vorliegende gesetzliche Regelung einen substantiellen Beitrag.

Auch zeigen Studien, dass eine heterogene Zusammensetzung in Führungsgremien (Diversität) einen besseren Entscheidungsprozess gewährleistet und damit auch bessere wirtschaftliche Ergebnisse einhergehen können. Die im Jahr 2011 erschienene Studie „Frauen in Führungspositionen – Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg“ des Karlsruher Instituts für Technologie hat einen kausalen Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und der Unternehmensperformance deutscher großer Aktiengesellschaften festgestellt. Danach existiert ein robuster, positiv signifikanter Performance-Effekt von Frauen in Aufsichtsräten bei allen Unternehmen, die bestimmte Unternehmenseigenschaften aufweisen. Dies gilt zum Beispiel für Unternehmen, deren Fokus auf dem Privatkundengeschäft liegt. Grund ist, dass diese Unternehmen eine hohe Legitimationspflicht nach außen haben. Die Kommunikation mit einem diversifizierten Kundensegment (Frauen und Männer) gelingt erfolgreicher mit einem Führungsteam aus Frauen und Männern. Ein positiver Performance-Effekt ist auch bei Unternehmen nachgewiesen, in denen ein prozentual hoher Anteil von weiblichen Mitarbeitern beschäftigt ist. Grund ist die erhöhte Legitimationspflicht nach innen, das heißt gegenüber der eigenen Belegschaft.

Die Ergebnisse dieser Studie belegen, dass der Wirtschaftsstandort Deutschland und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gesteigert werden kann, wenn der Anteil von Frauen an Führungspositionen zunimmt. Das gilt gerade auch mit Blick auf den wachsenden Fachkräftebedarf und mit Blick auf die demographische Entwicklung. Der Gesetzentwurf ist damit auch gesamtwirtschaftlich sinnvoll.

Die verschiedenen Gesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und die unterschiedlichen Initiativen und Bemühungen in der Privatwirtschaft, den Anteil von Frauen an Führungspositionen zu erhöhen, haben nur wenig Wirkung entfalten können. Sie haben insbesondere nicht zu der gewünschten gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung geführt. Der Einfluss von Frauen auf wichtige politische und wirtschaftliche Entscheidungen unserer Gesellschaft, von denen sie selbst mit einem Anteil von circa 51 Prozent an der Bevölkerung betroffen sind, ist also immer noch viel zu gering.

Vor diesem Hintergrund ist die Erhöhung des Anteils von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst mit dem Ziel einer Geschlechterparität eine vielfach und immer wieder erhobene Forderung und ein weithin anerkanntes gesellschaftliches Ziel. Der Koalitionsvertrag vom 17. Dezember 2013 sieht daher für die 18. Legislaturperiode vor, dass der Anteil von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft, in der Bundesverwaltung und in den Gremien im Einflussbereich des Bundes erhöht werden soll:

1. Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent

„Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen, die ab dem Jahr 2016 neu besetzt werden, sollen eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent aufweisen. Wir werden eine Regelung erarbeiten, dass bei Nichterreichen dieser Quote die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Stühle frei bleiben.“

2. Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen

„Wir werden börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen gesetzlich verpflichten, ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im

Aufsichtsrat, im Vorstand und in den obersten Management-Ebenen festzulegen und zu veröffentlichen und hierüber transparent zu berichten. Die ersten Zielgrößen müssen innerhalb der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages erreicht werden und dürfen nicht nachträglich nach unten berichtigt werden.“

3. Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst

„Die Koalition wird im Einflussbereich des Bundes eine gezielte Gleichstellungspolitik vorantreiben, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen und in Gremien zu erhöhen und Entgeltungleichheit abzubauen.

Dazu entwickeln wir einen Gleichstellungsindex und führen für die Bundesverwaltung eine proaktive Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes ein.“

Für den Staatshaushalt bedeutet der geringe Anteil von Frauen an Führungspositionen eine Verschwendung von Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung von Frauen, wenn deren Potenziale nicht in vollem Umfang genutzt werden. Für die deutsche Wirtschaft sind Frauen eine wertvolle Ressource, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Angesichts des demografischen Wandels aufgrund rückläufiger Bevölkerungszahlen und einer alternden Gesellschaft ist es volkswirtschaftlich unvernünftig, nicht auf qualifizierte Frauen zurückzugreifen.

A.3. Wesentliche Inhalte des Entwurfs

Der Gesetzentwurf sieht folgende Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft und der Bundesverwaltung vor:

- Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte,
- Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen,
- Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz und Bundesgleichstellungsgesetz), die im Wesentlichen die Vorgaben zur Geschlechterquote und zur Festlegung von Zielgrößen in der Privatwirtschaft widerspiegeln.

a) Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte

Es sind derzeit deutlich die Frauen, welche in den Spitzenpositionen unterrepräsentiert sind. Sollten es aber jemals die Männer sein, ist auch deren Anteil zugunsten der angestrebten Geschlechterparität mit einer Mindestquote zu sichern.

Die fixe Mindestquote gilt daher für das unterrepräsentierte Geschlecht und wird in Höhe von 30 Prozent festgelegt. Sie gilt für Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG), dem Montan-Mitbestimmungsgesetz (Montan-MitbestG) oder dem Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz (MitbestErgG) unterliegen. Beide Anknüpfungsvoraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. Es sind naturgemäß die großen Publikumsgesellschaften in der Rechtsform der Aktiengesellschaften (AG) und Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) betroffen (circa 100 an der Zahl).

Börsennotierte Unternehmen in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE), die aufgrund einer Vereinbarung oder bei Anwendung der Auffangregelung nach dem SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) paritätisch mitbestimmt sind, sollen die Mindestquote erfüllen. Gleiches gilt für börsennotierte Unternehmen, die aus einer grenzüberschreitenden Ver-

schmelzung hervorgehen und die auf der Grundlage des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) paritätisch mitbestimmt sind.

Die Mindestquote gilt für die Anteilseigner- und für die Arbeitnehmervertreter je gesondert. Sie ist ab dem 1. Januar 2016 zu beachten. Der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts ist sukzessive bei den ab dann neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten dahingehend zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem regulären Ende auslaufen.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass bei Nichterfüllung der Mindestquote auf der Anteilseignerbank die quotenwidrige Wahl beziehungsweise Entsendung zum Aufsichtsrat nichtig ist, so dass die für das unterrepräsentierte Geschlecht (Frauen oder Männer) vorgesehenen Plätze rechtlich unbesetzt bleiben (sogenannter leerer Stuhl). Der Gewählte beziehungsweise Entsandte ist von Anfang an nicht Aufsichtsratsmitglied. Die Nichtigkeitsfolge wirkt verhaltenssteuernd, weil jede Bank im Aufsichtsrat das Bestreben hat, ihre Plätze zu besetzen. Die Feststellung der Nichtigkeit der Wahl durch die Hauptversammlung wegen des Verstoßes gegen die Mindestquote ist einer gerichtlichen Entscheidung vorbehalten. Der unterbesetzte Aufsichtsrat bleibt im Grundsatz beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder, aus denen er nach Gesetz oder Satzung zu bestehen hat, an der Beschlussfassung teilnimmt (§ 108 Absatz 2 des Aktiengesetzes (AktG)). Nur wenn es für einen Beschluss bei mangelndem Einvernehmen gerade auf die Stimme des nicht wirksam gewählten oder bestellten Aufsichtsratsmitglieds ankommt, ist die Wirksamkeit des Beschlusses in Frage gestellt. Es gelten dann die allgemeinen Regeln über die Wirksamkeit von Aufsichtsratsbeschlüssen im Falle der Wahlanfechtung.

Die Regelungen zur Mindestquote von 30 Prozent für die Arbeitnehmerbank erfolgt systemgerecht in den Mitbestimmungsgesetzen. Dabei wird berücksichtigt, dass die Besetzung der Arbeitnehmerbank in den drei Mitbestimmungsgesetzen nicht nach einem einheitlichen Verfahren erfolgt. Bei Unternehmen, die unter das MitbestG oder das MitbestErgG fallen, werden die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat durch die wahlberechtigten Arbeitnehmer oder ihre Delegierten in einer freien, gleichen und geheimen Wahl gewählt. Demgegenüber erfolgt die Besetzung der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates bei Unternehmen, die unter das Montan-MitbestG fallen, durch die Anteilseignerversammlung. Das Vorschlagsrecht für diese Aufsichtsratsmitglieder liegt ausschließlich bei den Betriebsräten; die Anteilseignerversammlung kann diese Vorschläge nicht verändern, sondern ist bei ihrer Wahl an sie gebunden.

Aufgrund dieser systematischen Unterschiede zwischen dem MitbestG sowie dem MitbestErgG einerseits und dem Montan-MitbestG andererseits sind für die Einführung einer Geschlechterquote differenzierte Lösungen, die in das jeweilige Wahlverfahren einzupassen sind, notwendig.

Die Quotenvorgabe von mindestens 30 Prozent hat für die Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates börsennotierter Unternehmen, die unter die aufgeführten Mitbestimmungsgesetze fallen, folgende Auswirkungen:

MitbestG	Aufsichtsrat	Arbeitnehmerbank	Geschlechterquote von 30 Prozent	Personenzahl
	12 Mitglieder	6 Mitglieder	1,8	2
	16 Mitglieder	8 Mitglieder	2,4	3
	20 Mitglieder	10 Mitglieder	3	3

Montan-MitbestG	Aufsichtsrat	Arbeitnehmerbank	Geschlechterquote von 30 Prozent	Personenzahl
------------------------	---------------------	-------------------------	---	---------------------

	11 Mitglieder	5 Mitglieder	1,5	2
	15 Mitglieder	7 Mitglieder	2,1	3
	21 Mitglieder	10 Mitglieder	3	3

MitbestErgG	Aufsichtsrat	Arbeitnehmerbank	Geschlechterquote von 30 Prozent	Personenzahl
	15 Mitglieder	7 Mitglieder	2,1	3
	21 Mitglieder	10 Mitglieder	3	3

Da der Frauenanteil auf der Arbeitnehmerbank bereits bei 24,69 Prozent liegt (FidAR, Women-on-Board-Index 9/2014), ist davon auszugehen, dass bei kommenden Aufsichtsratswahlen die Geschlechterquote auf der Arbeitnehmerbank erreicht wird. Gleichwohl ist der Gesetzgeber gehalten, für den Fall, dass die Quotenvorgabe wider Erwarten durch die Wahl verfehlt wird, eine Auffangregelung vorzuschreiben, die den Geschlechteranteil von mindestens 30 Prozent gewährleistet.

Hierzu wird für das MitbestG und das MitbestErgG das Instrument des vorübergehend „leeren Stuhls“ eingeführt. Welcher Aufsichtsratssitz einer Person mit dem mehrheitlich im Aufsichtsrat vertretenen Geschlecht frei bleibt und später durch eine Person des anderen Geschlechts besetzt wird, richtet sich nach dem Wahlergebnis. Die Wahl derjenigen Bewerber um einen Aufsichtsratssitz der Arbeitnehmer ist unwirksam, deren Geschlecht in dem jeweiligen Wahlgang nach Zuordnung der Stimmen auf die Bewerber mehrheitlich vertreten ist und die in dem jeweiligen Wahlgang die wenigsten Stimmen (Mehrheitswahl) oder die niedrigsten Höchstzahlen (Verhältnisswahl) erhalten haben. Dabei wird das Instrument des vorübergehend „leeren Stuhls“ nur bei den Vertretern der Gewerkschaften im Aufsichtsrat und den unternehmensangehörigen Aufsichtsratsmitgliedern angewandt. Nicht erfasst ist das Aufsichtsratsmitglied der leitenden Angestellten, da es sich hierbei immer nur um eine Person handelt und eine Quotenanwendung somit ausscheidet.

Unter den Aufsichtsratsmitgliedern der unternehmensangehörigen Arbeitnehmer und der Gewerkschaften müssen beide Geschlechter entsprechend der unterschiedlichen Aufsichtsratsgröße wie folgt vertreten sein:

Mitbestimmungsgesetz	Aufsichtsrat	Unternehmensangehörige Arbeitnehmervertreter		Gewerkschaftsvertreter		Vertreter der Leitenden Angestellten	
		Personezahl	Geschlechterquote	Personezahl	Geschlechterquote	Personezahl	Geschlechterquote
	12 Mitglieder	3	1	2	1	1	-
	16 Mitglieder	5	2	2	1	1	-
	20 Mitglieder	6	2	3	1	1	-

Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz	Aufsichtsrat	Unternehmensangehörige Arbeitnehmervertreter		Gewerkschaftsvertreter	
		Personenzahl	Geschlechterquote	Personenzahl	Geschlechterquote
	15 Mitglieder	5	2	2	1
	21 Mitglieder	7	2	3	1

Um diese Geschlechterverteilung zu erreichen, sieht die Neuregelung neben der Nachwahl auch die gerichtliche Ersatzbestellung nach § 104 des AktG vor. Der Weg des § 104 des AktG bietet eine zeitnahe und im Vergleich zur Nachwahl kostengünstigere Möglichkeit, den leeren Stuhl mit einer Person des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen.

Das Verfahren zur Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat nach dem MitbestG und dem MitbestErG nimmt einen längeren Zeitraum in Anspruch. Die Wahlordnungen zu diesen Gesetzen gehen von Zeiträumen zwischen 19 und 50 Wochen für die erforderlichen Vorbereitungen und die Wahl aus. Dieser lange Zeitraum kann dazu führen, dass ein Wahlverfahren vor dem Wirksamwerden der Geschlechterquote am 1. Januar 2016 bereits begonnen hat und noch über diesen Zeitpunkt hinaus andauert. Deshalb ist eine Übergangsregelung erforderlich, die für die Praxis die notwendige Rechtssicherheit über das anzuwendende Recht schafft. Die Übergangsbestimmung regelt, dass alle Wahlverfahren, die bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen sind, dem bisherigen Recht unterliegen, das eine Geschlechterquote noch nicht vorsieht. Wahlverfahren, die erst ab dem 1. Januar 2016 eingeleitet worden sind, unterliegen ebenso dem neuen Recht wie Verfahren, die bereits im Jahr 2015 eingeleitet, aber erst im Jahr 2016 abgeschlossen werden.

Für Unternehmen, die unter das Montan-MitbestG fallen, erfolgt die Sicherstellung der Quotenvorgabe aufgrund der beschriebenen Unterschiede zum MitbestG und zum MitbestErG in anderer Weise. Da die Anteilseignerseite als Wahlorgan an den Vorschlag der Betriebsräte gebunden ist, werden die Betriebsräte verpflichtet, einen der Quotenvorgabe entsprechenden Vorschlag vorzulegen. Erfüllt der Wahlvorschlag diese Voraussetzungen nicht, muss die Wahl durch die Betriebsräte wiederholt werden. Aufgrund des strukturell unterschiedlichen Verfahrens im Montan-MitbestG ist eine Übergangsregelung entbehrlich.

Der Gesetzentwurf sieht die Verpflichtung der Unternehmen vor, über das Erreichen der jeweiligen Mindestquote für Frauen und Männer sowie gegebenenfalls über die Gründe für das Nichterreichen zu berichten.

b) Verbindliche Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen

Die zweite Maßnahme zur Förderung des Anteils weiblicher Führungskräfte ist die Einführung von Verpflichtungen für Aufsichtsräte und Vorstände von mitbestimmten oder börsennotierten Unternehmen, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils und Fristen zu deren Erreichung in Aufsichtsrat, Vorstand und den oberen Managementebenen festzulegen. Der Kreis der betroffenen Unternehmen erfasst neben AG und KGaA auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), eingetragene Genossenschaften (eG) und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG).

Betroffen sind ferner Unternehmen in der Rechtsform der SE, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen. Die Verpflichtungen von Vorstand und Aufsichtsrat einer dualistisch strukturierten SE richten sich nach den Vorschriften des AktG. Entsprechende Verpflichtungen bestehen für den Verwaltungsrat einer monistisch strukturierten SE (§ 22 Absatz 6 SEAG).

Die Zahl der betroffenen Unternehmen wird bei circa 3 500 liegen.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass für die Festlegung von Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen Aufsichtsrat und Vorstand zuständig sind. Der Aufsichtsrat wird verpflichtet, Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und im Vorstand festzulegen. Der Vorstand hat die Pflicht in Bezug auf den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands.

Der Druck für die Unternehmen, sich ambitionierte Zielgrößen in Form von Endzielen, die einer paritätischen Besetzung nahekommen, oder in Form von kurzen Umsetzungsfristen zu setzen, wird erreicht durch die ebenfalls mit dem Gesetzentwurf eingeführten Berichtspflichten.

Die festgelegten Zielgrößen und Fristen sind zu veröffentlichen. Über das Erreichen der Zielgrößen innerhalb der festgelegten Fristen und gegebenenfalls über die Gründe für deren Nichterreichen ist transparent zu berichten. Die Veröffentlichung der getroffenen Festlegungen und der Bericht über das Erreichen beziehungsweise Nichterreichen im Bezugszeitraum erfolgt innerhalb einer Erklärung über die Unternehmensführung.

c) Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes

aa) Bundesgremienbesetzungsgesetz

Zur Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen wird schließlich auch das Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) von 1994 modernisiert, fortentwickelt und geschärft. Das novellierte Bundesgremienbesetzungsgesetz ist nunmehr weniger verfahrens- und stärker ergebnisorientiert ausgerichtet als sein Vorgängergesetz.

Der Begriff der „Gremien“ ist klarer definiert, zudem wird künftig zwischen Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien unterschieden. Im Unterschied zur früheren Rechtslage sind vom Gesetz nunmehr auch Aufsichtsgremien erfasst, deren Mitglieder vollständig oder zum Teil durch Wahl bestimmt werden. Für diese Gremien gilt ab dem Jahr 2016 die feste Quote in Höhe von 30 Prozent, ebenso wie für die im Gesellschaftsrecht geregelten Aufsichtsräte. Ab dem Jahr 2018 ist es Ziel, diesen Anteil auf 50 Prozent zu erhöhen.

Welche Gremien „wesentlich“ sind, wird durch die jeweils federführenden Institutionen des Bundes – beispielsweise durch die Bundesministerien – bestimmt. Die Institutionen haben darauf hinzuwirken, dass der Frauen- und Männeranteil in Gremien jeweils mindestens 30 Prozent beträgt, ab dem Jahr 2018 sogar 50 Prozent.

Damit der Bund mit gutem Beispiel vorangeht, gehen die Vorschriften des novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetzes den gesellschaftsrechtlichen Vorschriften (Quoten- sowie verbindliche Zielvorgaben) vor. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz ist somit lex specialis gegenüber privatrechtlichen Vorschriften.

Sowohl die Aufsichtsgremien als auch die wesentlichen Gremien sind von den Institutionen des Bundes aufzulisten und mit Angabe der durch den Bund zu besetzenden Sitze zu veröffentlichen. Diese Auflistung ist Grundlage für die jährlich an das Statistische Bundesamt zu meldenden Gremienbesetzungen. Alle vier Jahre legt die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag zudem eine Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen durch den Bund vor, der den bisherigen Berichten zum Bundesgremienbesetzungsgesetz an den Deutsche Bundestag gleicht.

Das bei der Besetzung von Gremien bisher anzuwendende Doppelbenennungsverfahren wird mit dem vorliegenden Entwurf abgeschafft, da es sich in der Praxis – wie der Fünfte Gremienbericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (VBT-Drs. 17/4308 neu, S. 36ff.) – nicht bewährt hat.

bb) Bundesgleichstellungsgesetz

Eine dritte wesentliche Maßnahme zur Förderung des Anteils weiblicher Führungskräfte ist die gesetzliche Novellierung des Gesetzes für die Gleichstellung von Frauen und Män-

nern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG). Das System der verbindlichen Zielvorgaben wird bei den Führungspositionen in der Bundesverwaltung, den Gerichten und den Unternehmen des Bundes, beginnend ab der jeweils untersten Führungsebene, realisiert. Insbesondere folgende fünf Bereiche werden neu geregelt:

1. Geschlechteransprache

Das neue Bundesgleichstellungsgesetz ist – in Anlehnung an die privatrechtlichen Regelungen – nunmehr weitestgehend geschlechtsneutral formuliert. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass je nach Stand der Gleichstellung in den einzelnen Behörden und Unternehmen des Bundes stets das Geschlecht gefördert wird, das in den jeweiligen Bereichen benachteiligt ist. Einem modernen Verständnis von Gleichstellungspolitik folgend, zielt das novellierte Gesetz auf eine paritätische Vertretung beider Geschlechter. Gleichwohl fordert der aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG resultierende Schutz- und Förderauftrag des Staates, Frauen aufgrund der in bestimmten Bereichen im Bereich des Bundesdienstes noch immer vorhandenen strukturellen Benachteiligungen verstärkt zu fördern. Aus diesem Grunde beinhaltet die Zielbestimmung des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes nach wie vor den Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben. Das Gesetzesziel der paritätischen Vertretung beider Geschlechter bedeutet andererseits jedoch auch, dass auch Männer künftig in Bereichen ausdrücklich gefördert werden müssen, in denen sie benachteiligt sind. Ob eine Benachteiligung vorliegt, ist – wie nach bisheriger Rechtslage – anhand der Repräsentanz von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen zu ermitteln.

Um das Bewusstsein für das Thema zu schärfen und den Druck zur Umsetzung der Gesetzesziele auch für Führungskräfte zu erhöhen, werden Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben künftig verstärkt zur Umsetzung der Gleichstellungsziele verpflichtet. Im Rahmen dienstlicher Beurteilungen wird künftig auch bewertet, inwiefern Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben dieser Verpflichtung nachgekommen sind.

2. Geltungsbereich

Das neue Bundesgleichstellungsgesetz gilt für Unternehmen in bundeseigener Verwaltung weiterhin direkt. Unternehmen, die aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts umgewandelt werden und am allgemeinen Wettbewerb teilnehmen (materiell-rechtliche Privatisierung), sollen weiterhin auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hinwirken. Für Unternehmen, die sowohl börsennotiert als auch voll mitbestimmt oder aber nur börsennotiert oder mitbestimmt sind, gelten zugleich beziehungsweise darüber hinaus die neuen gesetzlichen Vorgaben im Gesellschaftsrecht (Quoten- und verbindliche Zielvorgaben).

3. Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan ist weiterhin alle vier Jahre zu erstellen. Er soll stärker als bisher als Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument genutzt werden. Dazu gehört, dass er auch konkrete Ziele zum Frauenanteil, insbesondere für einzelne Vorgesetzten- oder Führungsebenen, sowie konkrete Maßnahmen zur Erreichung der einzelnen Ziele vorzusehen hat. Um Transparenz zu schaffen, hat – wie im Privatrecht – jede Dienststelle ihren Gleichstellungsplan künftig im Intranet zu veröffentlichen. Dies schafft Transparenz und dient zugleich einer besseren Kontrolle der Gesetzesumsetzung.

4. Gleichstellungsbeauftragte

Die Beteiligungs-, Mitwirkungs- und Einspruchsrechte der Gleichstellungsbeauftragten werden gestärkt, insbesondere in Bezug auf die Erstellung, Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungsplans. Außerdem beinhaltet das neue Bundesgleichstellungsgesetz –

in Anlehnung an das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz – erstmals die Pflicht für Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen, mehrere Stellvertreterinnen wählen zu lassen und zu bestellen, um der Fülle an Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten angemessen Rechnung zu tragen.

Der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA), der 1991 als Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden eingerichtet wurde, erhält erstmals eine gesetzliche Grundlage für seine Arbeit.

5. Statistikpflichten und Bericht an den Deutschen Bundestag

Die Gleichstellungsstatistik wird künftig nur noch alle vier Jahre erstellt. Zusätzlich wird ein jährlicher Gleichstellungsindex eingeführt, der die wichtigsten Gleichstellungsindikatoren der obersten Bundesbehörden abbildet und in kurzen Zeiträumen als bisher für Transparenz und Kontrolle der Entwicklungen in den obersten Bundesbehörden sorgt. Der Bericht zum novellierten Bundesgleichstellungsgesetz ist dem Deutschen Bundestag weiterhin alle vier Jahre vorzulegen.

A.4. Alternativen

Keine.

Die seit über einem Jahrzehnt verfolgten freiwilligen Ansätze zur Steigerung des Frauenanteils haben nicht die gewünschte Wirkung erzielt. Insbesondere hat die tatsächliche Entwicklung gezeigt, dass freiwillige Selbstverpflichtungen der Unternehmen nicht zu einer nennenswerten Erhöhung des Frauenanteils geführt haben. Auch die Empfehlungen im DCKG für börsennotierte Aktiengesellschaften, bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat stärker auf Vielfalt (Diversity) und seit der Fassung vom 26. Juni 2010 auf „eine angemessene Beteiligung von Frauen“ in Führungspositionen und im Vorstand zu achten (Kapitel 4.1.5, 5.1.2) und konkrete Ziele zur angemessenen Beteiligung von Frauen in Aufsichtsräten zu benennen, brachten nur eine geringe Steigerung des Frauenanteils hervor. Der jährliche Anstieg des Frauenanteils in den Führungspositionen liegt bei den 30 DAX-Unternehmen bei 0,5 Prozentpunkten (2010 bis 2011) beziehungsweise 0,8 Prozentpunkten (2011 bis 2013).

Die öffentliche Bundesverwaltung darf nicht hinter den Regelungen für die Privatwirtschaft zurückstehen, sondern muss mit gutem Beispiel vorangehen. Obgleich es schon seit mehr als zehn Jahren gesetzliche Regelungen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen und in Gremien gibt, konnte auch hier eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern bislang nicht verwirklicht werden.

Trotz verschiedener Fortschritte, wie beispielsweise bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sind Führungspositionen auch im Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes nach wie vor von Männern dominiert. Frauen werden bereits bei der Besetzung von Führungspositionen auch heute noch immer nicht gleichberechtigt berücksichtigt – und zwar sowohl in den Verwaltungen als auch in den Unternehmen des Bundes. Es hat sich in den vergangenen Jahren an verschiedenen Stellen Änderungsbedarf am Bundesgleichstellungsgesetz gezeigt (vgl. Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010, BT-Dr. 17/4307). Der auch bei den Gremien des Bundes nicht zufrieden stellende Umsetzungsstand ist neben Mängeln in der Gesetzesumsetzung vor allem auf unzureichende Regelungen im Bundesgremienbesetzungsgesetz selbst zurückzuführen (gezeigt (vgl. Fünfter Gremienbericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz vom 16. Dezember 2010, BT-Drs. 17/4308 neu). Dies macht eine Novellierung sowohl des Bundesgleichstellungsgesetzes als auch des Bundesgremienbesetzungsgesetzes unverzichtbar.

Ein weiteres Zuwarten kommt aufgrund der ins Stocken geratenen Steigerung des Frauenanteils nicht mehr in Betracht. Neben dem Gleichstellungsargument gebietet auch der steigende Bedarf an Fachkräften die gesetzlich verbindliche Förderung der Frauen in Führungspositionen.

A.5. Verfassungsmäßigkeit

a) Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 1 ergibt sich als Annexkompetenz aus der jeweiligen Sachkompetenz, kraft derer der Bund in den ihm von der Verfassung zugeordneten Aufgabenbereichen Mitglieder von Gremien im Bereich des Bundes berufen oder seinerseits Mitglieder in Gremien entsenden kann. Sie ist somit Teil der staatlichen Organisationsgewalt.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 2 folgt aus Artikel 73 Nummer 8 GG. Soweit Artikel 2 organisatorische Regelungen kraft der Organisationsgewalt des Bundes enthält (vor allem neu die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung), besteht eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus der Natur der Sache.

Die Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes für die Artikel 3 bis 5 und 12 bis 22 folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 (Recht der Wirtschaft) in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 GG, weil die vorgesehenen Änderungen eine bundesgesetzliche Regelung erforderlich machen. In Bezug auf die Änderungen des AktG, des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz (EAG), des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG), des GmbHG-Einführungsgesetzes, des Genossenschaftsgesetzes (GenG) und des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) erwarten der allgemeine und internationale Rechtsverkehr sowie hinsichtlich Aktiengesellschaften insbesondere die Kapitalmärkte eine standardisierte und gleichmäßig ausgestaltete Gesellschaftsform. Unterschiedliche Regelungen je nach dem Bundesland des Sitzes der Gesellschaft würden die Wirtschaftseinheit Deutschlands und damit die Funktionsfähigkeit und das Ansehen des deutschen Wirtschaftsstandortes schwer beeinträchtigen. Da das Wirtschaftsleben heute nicht mehr überwiegend regional, sondern bundesweit und international stattfindet, würden unterschiedliche Regelungen zur Verwirrung des Rechtsverkehrs führen und die gesamtwirtschaftlichen Transaktionskosten erhöhen. Sie würden zudem zu Wettbewerbsverzerrungen zwischen Unternehmen in unterschiedlichen Bundesländern und damit zu erheblichen Nachteilen für die Gesamtwirtschaft führen. Bei den Änderungen des SE- und SCE-Ausführungsgesetzes handelt es sich um die Weiterentwicklung bestehender bundesgesetzlicher Kodifikationen (Artikel 72 Absatz 2 GG). Ebenso die Änderungen des Handelsgesetzbuchs, des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch sowie die Änderung der Handelsregistergebührenverordnung, welche die Lageberichterstattung beziehungsweise das Registerwesen betreffen.

Hinsichtlich der Artikel 6 bis 11 ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung).

b) Grundrechtliche Zulässigkeit

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen sind grundrechtlich zulässig.

aa) Geschlechterquote für die Privatwirtschaft

Durch die Regelung einer gesetzlichen Mindestquote von 30 Prozent für Frauen und Männer im Aufsichtsrat sind bei den Unternehmen und Anteilseignern aufgrund der Be-

schränkung der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder Artikel 14 GG, Artikel 12 GG (Berufsausübungsfreiheit) und Artikel 9 Absatz 1 GG betroffen (vgl. BVerfGE 50, 290 ff. - Mitbestimmung). Bei den Personen, die durch die Quote nicht zum Zuge kommen, sind Artikel 12 GG (Berufsausübungsfreiheit) und Artikel 3 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1 GG berührt.

Eingriffe in die Berufsausübungsfreiheit müssen auf einer gesetzlichen Grundlage beruhen, durch ausreichende Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt sein und dem Gebot der Verhältnismäßigkeit entsprechen, das heißt zur Erreichung des Gemeinwohlziels geeignet, erforderlich und nicht übermäßig belastend sein (BVerfGE 12, 317, 346 m.w.N.). Vergleichbare Rechtfertigungsanforderungen gelten für Inhalts- und Schrankenbestimmungen im Sinne von Artikel 14 Absatz 1 Satz 2 GG (vgl. Pieroth/Schlink, GG, Artikel 14 Rdnr. 35 ff. m.w.N.) sowie für die gesetzliche Ausgestaltung der Vereinigungsfreiheit nach Artikel 9 Absatz 1 GG (vgl. Pieroth/Schlink, GG, Artikel 9 Rdnr. 14 m.w.N.). Eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen ist nach der Rechtsprechung des BVerfG nur dann gerechtfertigt, wenn sie zur Lösung von Problemen zwingend erforderlich ist, die ihrer Natur nach nur bei Frauen oder Männern auftreten können, oder wenn sie durch kollidierendes Verfassungsrecht gerechtfertigt ist (vgl. BVerfGE 85, 191 (209), BVerfGE 92, 91 (109)). Weil es hier um die Ungleichbehandlung von Personengruppen geht, bei der an in Artikel 3 Absatz 3 GG genannte Merkmalen angeknüpft werden soll, ist von den möglichen verfassungsgerichtlichen Überprüfungsmaßstäben hier der strengste anzulegen, bei dem das BVerfG eine volle Verhältnismäßigkeitsprüfung durchführt (vgl. nur Beschluss vom 07.05.2013, 2 BvR 909/06, 2 BvR 1981/06, 2 BvR 288/07 Abs.-Nr. 73 ff.). Die folgenden Ausführungen orientieren sich daher am Rechtfertigungsmaßstab für Artikel 3 Absatz 2 und 3 GG, der hier der materiell engste ist.

(1) Legitimes Regelungsanliegen

Die Mindestquote für Frauen und Männer verfolgt einen legitimen und verfassungsrechtlich sogar erwünschten Zweck, nämlich die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in Aufsichtsräten. Die Legitimität dieses Ziels ergibt sich bereits aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG, wonach der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Die Vorschrift enthält einen bindenden Auftrag an den Staat, die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen, und zwar nicht nur im öffentlichen, sondern auch im privaten Sektor. Wie der Staat seine Verpflichtung erfüllt, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, unterliegt seiner Ausgestaltungsbefugnis (BVerfGE 109, S. 64).

Bei der Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten ist auf den Anteil der Frauen abzustellen, die neben den Voraussetzungen der §§ 100, 105 AktG die für die Tätigkeit als Aufsichtsrat hinreichende Qualifikation aufweisen. In Bezug auf die Qualifikation existiert allerdings wegen der Verschiedenartigkeit der Unternehmen kein einheitliches Anforderungsprofil. Auch der DCGK bestimmt in Nummer 5.4.1 lediglich, dass die Aufsichtsratsmitglieder über „die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen“ verfügen sollen. Es gibt auch keine allgemein gültige Regel, die festlegt, dass Aufsichtsrat nur werden kann, wer Mitglied des Vorstands beziehungsweise der Geschäftsführung war. Die Biografien der Aufsichtsratsmitglieder sind dementsprechend auch ganz unterschiedlich. In dieser Situation steht dem Gesetzgeber ein erheblicher Spielraum bei der Bemessung des Anteils der zu repräsentierenden Frauen zu.

Von der Mindestquote sind nur Unternehmen betroffen, die börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind. Das sind tatsächlich derzeit circa 100, welchen circa 175 Frauen fehlen, um der geforderten Mindestquote gerecht zu werden. An diesen für die Aufsichtsrats Tätigkeit qualifizierten Frauen, die bereit und in der Lage sind, ein Aufsichts-

ratsmandat zu übernehmen, mangelt es nicht. Dass einzelne Branchen bislang männerdominiert sind, steht dem nicht entgegen. Auch in den Aufsichtsräten von ganz spezifischen Branchen zugehörigen Unternehmen finden sich häufig branchenfremde Männer, weil für die Aufgabe des Aufsichtsrats in Form der Kontrolle und Steuerung des Unternehmens ein Mix von unterschiedlichen Qualifikationen zum Beispiel aus den Bereichen Rechtswissenschaften, Betriebswirtschaft, Finanzen, Marketing, Kommunikation, Personalwesen, Unternehmensethik, Compliance, Einkauf, Vertrieb bedeutend ist. Frauen mit einzelnen dieser Qualifikationen sind sehr wohl ausreichend vorhanden. Eine Studie im Rahmen des vom Bundesfamilienministerium geförderten Projektes „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ hat gezeigt, dass 62 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder über eine kaufmännische oder juristische Ausbildung verfügen, lediglich 24 Prozent haben einen naturwissenschaftlich-technischen Hintergrund. Dadurch dass heute jeder zweite Absolvent der BWL und Rechtswissenschaften weiblich ist, wird in einigen Jahren, wenn diese Frauen entsprechende Karrieren durchlaufen haben, die starke Vertretung von Frauen in Führungspositionen Normalität sein. Zudem muss die Kandidatin für den Aufsichtsrat nicht zwingend aus der Wirtschaft stammen. Es ist schon jetzt der Fall, dass Aufsichtsräte mit unternehmensfremden Personen besetzt sind, zum Beispiel aus der öffentlichen Verwaltung, Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung oder der Wissenschaft. Der Kandidatinnen-Pool für Aufsichtsratspositionen wird auch erheblich erweitert, wenn die Rekrutierung traditionelle Netzwerke verlässt und zusätzliche Quellen für den Nachwuchs der Aufsichtsräte erschließt.

Darüber hinaus verlangt ein Aufsichtsratsmandat keine Vollzeittätigkeit in diesem Amt und ist es möglich, mehrere Aufsichtsratsmandate kompetent und erfolgreich wahrzunehmen. Diese Vorgehensweise wird bereits seit Jahrzehnten durch männliche Aufsichtsratsmitglieder praktiziert. Mehrfachmandate sind an sich weder bei männlichen noch bei weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern ungewöhnlich oder bedenklich; sie können vielmehr – solange sie sich in angemessenem Umfang halten – zu einer Professionalisierung der Aufsichtsratsarbeit führen. Diesen Punkt hat der Gesetzgeber erkannt und die Zahl der möglichen Mandate für männliche und weibliche Aufsichtsratsmitglieder auf zehn begrenzt.

(2) Geeignetheit

Die Eignung der Mindestquote zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten ist evident.

(3) Erforderlichkeit

Die Mindestquote ist in der gegenwärtigen Situation auch erforderlich. Es gibt keine milderen, aber gleich wirksamen Mittel zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten. Insoweit steht dem Gesetzgeber ebenfalls eine Beurteilungsprärogative zu. Die bisherigen Maßnahmen wie freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft (Erklärung von 30 DAX-Unternehmen vom März 2011) sowie mittelbarer gesetzlicher Druck (§ 161 AktG in Verbindung mit Nummer 5.4.1 II 2 des Deutschen Corporate Governance Codex i.d.F. vom 20. Juni 2010) haben keine ausreichende Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte in vertretbarer Zeit bewirkt.

Ein milderes Mittel als die vorgesehene Erfolgsquote könnte auch die Quotierung der Vorschlagslisten (§ 124 Absatz 3 AktG) für die Aufsichtsratswahl sein. Allerdings wählt die Hauptversammlung ihre Vertreter in den Aufsichtsrat nach § 101 Absatz 1 Satz 2 AktG grundsätzlich ohne Bindung an die Wahlvorschläge. Sie kann auch die Wahlvorschläge durch andere ersetzen, wobei nur bei Verlangen einer qualifizierten Minderheit nach § 137 AktG hierüber abgestimmt werden muss. Die Quotierung des Wahlvorschlagsrechts erscheint damit zwar als denkbare Modell, um den Anteilseignern die Verfügbarkeit von Potenzial des unterrepräsentierten Geschlechts zu verdeutlichen, stellt jedoch kein gleich effektives Mittel zur Durchsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit dar. Zudem han-

delt es sich um Positionen so herausgehobener Persönlichkeiten, das viele nicht zur Kandidatur bereit sein werden, wenn sie einen positiven Wahlausgang nicht erwarten dürfen.

Damit die Mindestquote effektiv sein kann, muss ihre Nichteinhaltung in einer dem gesetzgeberischen Ziel angemessenen Weise sanktioniert werden. Bloße Berichts- und beziehungsweise oder Begründungspflichten und die Gefahr negativer Presse reichen nach den bisherigen Erfahrungen als Sanktion allein nicht aus und gehen insbesondere nur unwesentlich über die bereits im DCGK vorgesehene Erklärung hinaus (vgl. § 289a HGB). Der Gesetzentwurf sieht daher neben der Veröffentlichungs- und Berichtspflicht über die jeweilige Besetzung der Führungsgremien mit Frauen und Männern, die Nichtigkeit einer quotenwidrigen Wahl der Anteilseigner und Arbeitnehmervertretern bei einer Wahl nach dem MitbestG und MitbestErgG vor. Die drohende Nichtbesetzung des Aufsichtsrats wird verhaltenssteuernd wirken, weil jede Bank im Aufsichtsrat das Bestreben hat, ihre Plätze zu besetzen.

Tatsächlich wird es deshalb voraussichtlich in nur verschwindend geringen Fällen zu einer quotenwidrigen Wahl kommen. Zumal der Versammlungsleiter bei der Wahl durch die Hauptversammlung diese nicht zulassen kann, wenn bereits mit einem einfachen Rechenschritt festgestellt werden kann, dass die Wahl zu einem Verstoß gegen die Mindestquote führt. Im Regelfall lässt sich leicht feststellen, ob durch eine konkrete Wahl die - bereits vorher feststehende - Mindestanzahl bezüglich beider Geschlechter verletzt wird. Damit kann bereits während des Wahlvorgangs festgestellt werden kann, ob jemand wirksam in den Aufsichtsrat gewählt werden kann oder nicht. Kommt es ausnahmsweise tatsächlich zu einer quotenwidrigen Wahl und sind daher nicht für alle vakanten Aufsichtsratssitze Personen wirksam gewählt, kann noch in derselben Hauptversammlung ein ggf. erforderlicher zweiter Wahlgang durchgeführt werden. Letztlich bleibt zur Beseitigung eines rechtlich leeren Stuhls auch noch die gerichtliche Ersatzbestellung.

Die Sanktion der Nichtigkeit der Wahl ist auch systemkonform. Es handelt sich um die bereits im Gesetz verankerte Konsequenz für eine Wahl einer nichtwählbaren Person, zum Beispiel auch infolge einer Geschäftsunfähigkeit, §§ 250 Absatz 1 Nr. 4, 100 Absatz 1 AktG.

Eine gleich effektive, mildere Alternative ist nicht denkbar. Eine steuerliche Sanktionierung oder die Anordnung einer Geldbuße für die Gesellschaft ist nicht gleich effektiv. Derartige Maßnahmen würden die Gesellschaft und damit aufgrund geringerer Gewinne mittelbar nur die Anteilseigner treffen. Sie ermöglichen keine Sanktionierung quotenwidriger Wahlen der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer. Auf diese haben die Anteilseigner keinen Einfluss. Alternativ oder kumulativ wären auch die Nichtigkeit der Beschlüsse quotenwidrig besetzter Aufsichtsräte bis hin zur Auflösung der Gesellschaft möglich gewesen. Diese Sanktionen sind deutlich einschneidender. Die Handlungsfähigkeit des Aufsichtsrats bleibt unter Berücksichtigung der neueren Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs mit der gewählten Sanktion grundsätzlich unberührt.

(4) Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne

Die fixe Mindestquote bringt das Staatsziel des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG und die betroffenen Grundrechtspositionen zu einem angemessenen Ausgleich. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Eingriffswirkung einer Quote umso geringer ist, je niedriger sie angesetzt ist. Es ist eine Quote von nur 30 Prozent vorgesehen. Diese Quote lässt sich auch in kleinen Aufsichtsräten ohne Schwierigkeiten realisieren.

Auch die Ausgestaltung der Quote von 30 Prozent als starre Quote, ohne dass Ausnahmen vorgesehen sind, hält der Prüfung einer Verhältnismäßigkeit stand, weil davon ausgegangen werden kann, dass stets genügend Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts mit der erforderlichen Mindestqualifikation zur Verfügung stehen. Ferner unterscheidet sich die Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern wesentlich von Einstellungs- und

Beförderungsentscheidungen. In § 100 AktG werden keine Qualifikationsvoraussetzungen gemacht, die bei mehreren Kandidaten vergleichend bewertet werden könnten. Die Auswahl unter den Kandidaten für den Aufsichtsrat erfolgt grundsätzlich in freier Entscheidung der Wahlberechtigten. In mitbestimmten Unternehmen ist die Wahlberechtigung darüber hinaus geteilt: Die Hauptversammlung entscheidet über die Kapitalsseite, die Belegschaft über die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Verfassungsrechtlich durchgreifende Bedenken bestehen auch nicht bei Unternehmen, deren Belegschaft stark männerdominiert ist. Die Quote für die Arbeitnehmerbank muss sich nicht an der Geschlechterverteilung in der Belegschaft orientieren. Zum einen ist der Anteil der belegschaftsangehörigen Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sehr gering. Im Fall eines 12er Aufsichtsrats entfallen auf die belegschaftsangehörigen Arbeitnehmer drei Posten, so dass ein Posten durch das unterrepräsentierte Geschlecht zu besetzen ist. Diese eine Frau ist auch in einer Männerbranche zu finden, zumal Unternehmen mit hohen Gesamtbelegschaftszahlen betroffen sind. Ferner würde eine Quote nach der Geschlechterverteilung in der Belegschaft nur den Staus-Quo festschreiben und nicht zu einer Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts führen. Auch greift Regelungsanliegen des Entwurfs in berechtigter Weise darüber hinaus, indem der Entwurf von einer über das einzelne Unternehmen hinausgehenden Signal- und Ermutigungswirkung ausgeht.

Des Weiteren rechtfertigt sich die Beschränkung der Regelung auch aus dem Übermaßverbot, demzufolge Grundrechtseingriffe nur auf das zur Zielerreichung erforderliche Maß zu beschränken sind. Denn zum einen greift die Geschlechterquote bei börsennotierten und vollbestimmten Gesellschaften bei Unternehmen ein, deren Anteilseigner im Streubesitz sich, aufgrund der breiten Aktionärsstruktur und der damit verbundenen Anonymisierung der Aktionärsbasis, i.d.R. nicht als Mitunternehmer sehen. Zum anderen wird die Durchbrechung des Gleichheitssatzes mit dem Aufsichtsrat auf das Leitungsorgan beschränkt, das mit seiner Kontrollfunktion nicht Teil der operativen Führungsebene des Unternehmens ist. Die Einwirkung auf das Unternehmen im Sinne des gesetzgeberischen Ziels erfolgt daher nur schonend und mittelbar. So werden zum Beispiel über das Bestellungsrecht des Aufsichtsrates für den Vorstand (§ 84 Absatz 1 Satz 1 AktG) mittelfristig auch dort weibliche Führungskräfte verbesserte Zugangschancen erhalten. Auch im übrigen Unternehmen wird die zu erwartende „Ausstrahlungswirkung“ zu einem Veränderungsprozess führen, der vom Unternehmen selbst gesteuert werden kann, ohne dass in die Tiefe der Führungsstrukturen mit gesetzgeberischem Handeln eingegriffen würde.

Schließlich berücksichtigt der Gesetzentwurf mit § 25 Absatz 1 EGAktG-E, wonach alle bestehende Mandate Bestandsschutz genießen, dass die Unternehmen Zeit haben, sich auf den erhöhten Bedarf von Frauen in den Aufsichtsräten einzustellen.

bb) Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für die Privatwirtschaft

Die Verpflichtung zur Festlegung verbindlicher Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und den obersten Management-Ebenen (§§ 76 Absatz 4, 111 Absatz 5 AktG-E) ist grundrechtlich unbedenklich. Die damit verbundenen Eingriffe lassen sich ebenfalls über Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG rechtfertigen, die Eingriffswirkung ist gering, weil sich der gesetzliche Zwang auf das „Ob“ der Festlegung beschränkt und das „Wie“ (zum Beispiel Mindestziel- oder Mindesterhöhungsgrößen) der autonomen Entscheidung der Unternehmen überlässt. Die Verpflichtung dient auch bei qualifikationsabhängigen Positionen wie den Vorständen lediglich der Chancen wahrenden Auswahlbeeinflussung und erhält den Unternehmen die Möglichkeit zur Bestenauslese. An die Verfehlung der selbst gesetzten Ziele sind (abgesehen von den Erklärungspflichten nach § 289a HGB-E und dem damit verbundenen mittelbaren Druck) auch keine gesetzlichen Sanktionen geknüpft.

cc) Weitere Grundrechte

Die Mindestquote ist auch mit den übrigen berührten Grundrechten vereinbar.

Gegen eine gesetzliche Mindestquote für Vorstände spricht auch nicht die Eigentumsgarantie des Artikels 14 GG. Zwar sind das Anteilseigentum und das Eigentum der Unternehmensträger durch Artikel 14 GG geschützt. Jedoch bestimmt der Gesetzgeber Inhalt und Schranken des Eigentums. Auch die Sozialbindung des Eigentums aus Artikel 14 Absatz 2 GG gibt dem Gesetzgeber Gestaltungsspielraum. Der starke soziale Bezug der von dem Gesetzentwurf erfassten Gesellschaften zeigt sich darin, dass die Mindestquote nur für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Gesellschaften gilt. Erfasst werden somit von vornherein ausschließlich Gesellschaften, die wegen ihrer Börsennotierung und der damit einhergehenden Kapitalmarktorientierung und ihrer Größe einer besonders starken Sozialbindung unterliegen. Bei einer derartig ausgeprägten sozialen Funktion des Eigentums ist der Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers für Inhalts- und Schrankenbestimmungen weiter als dies bei einem starken personalen Grundrechtsbezug der Fall wäre.

Auch die drohende Konsequenz des „leeren Stuhls“ belastet die Anteilseigner nicht unangemessen, da sie selbst es in der Hand haben, die freie Stelle mit einer hinreichend qualifizierten Person des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen.

Für die männlichen Mitbewerber stellt die Mindestquote eine verhältnismäßige Einschränkung der durch Artikel 12 GG geschützten Berufsfreiheit dar; insoweit kann auf die Ausführungen zu Artikel 3 Absatz 3 GG verwiesen werden. Für die Gesellschaft selbst stellt die Mindestquote eine zulässige Beschränkung ihrer ebenfalls durch Artikel 12 in Verbindung mit Artikel 19 Absatz 3 GG geschützten Unternehmenstätigkeit dar; insoweit kann auf die Ausführungen zu Artikel 14 GG verwiesen werden.

A.6. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und mit völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland abgeschlossen hat, vereinbar.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein grundlegender Wert der Europäischen Union (Artikel 2 des Vertrages über die Europäische Union – EUV). Die Union fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern in all ihren Politikbereichen (Artikel 3 Absatz 3 EUV). Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten der Europäischen Union nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts (Frauen oder Männer) oder zur Verhinderung sowie zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen (Artikel 157 Absatz 4 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union – AEUV, vgl. hierzu Punkt A.6.2.).

Weiterhin wird der Gesetzentwurf von supranationalen und internationalen Verpflichtungen und Initiativen flankiert, die die Bundesrepublik Deutschland binden, entsprechende Maßnahmen zur Gewährleistung der Gleichstellung zu ergreifen.

A.6.2. Die Vorgaben der EU

Das Recht der Europäischen Union regelt bereits seit Jahrzehnten teilweise durch Aufnahme in die jeweiligen Verträge, teilweise durch Richtlinien, dass Frauen und Männer im Arbeitsleben gleich zu behandeln sind und keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen darf (so Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 EUV, Artikel 8, Artikel 10, Artikel 19, Artikel 153 und Artikel 157 AEUV sowie beispielsweise die

Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen).

Artikel 157 Absatz 4 AEUV hält ausdrücklich fest, dass im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

Artikel 23 der Charta der Grundrechte der europäischen Union bestimmt, dass die Berechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist. Zu diesem Zweck kann auch auf spezifische Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht zurückgegriffen werden, ohne dass diese Vergünstigungen den Gleichberechtigungsgrundsatz verletzen.

Die Richtlinie 2006/54/EG ermächtigt die EU-Mitgliedstaaten, im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft – EG-Vertrag) beibehalten oder beschließen. An die Stelle von Artikel 141 Absatz 4 EG-Vertrag ist im Jahr 2009 Artikel 157 Absatz 4 AEUV getreten.

Das europäische Parlament begrüßte in einer Entschließung vom 28. September 2006 unter anderem „den Beschluss der norwegischen Regierung, per Gesetz eine 40-Prozent-Quote für eine weibliche Vertretung in den Leitungsgremien von Kapitalgesellschaften einzuführen“, und bestand unter anderem in seiner Entschließung vom 13. März 2012 darauf, dass die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen, vor allem durch legislative Mittel, durch die verbindliche Ziele bestimmt werden, die bewirken, dass in Unternehmen Frauen und Männer zu gleichen Teilen in Führungspositionen vertreten sind.

Die Europäische Kommission betonte in der „Frauen-Charta“ anlässlich des Internationalen Frauentags 2010 sowie des 15. Jahrestags der Peking Aktionsplattform und des 30. Jahrestags des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (KOM(2010) 78), dass Frauen in Entscheidungsprozessen sowie in Führungspositionen im öffentlichen oder privaten Sektor immer noch unterrepräsentiert sind und sich die Kommission verpflichtet, ihre Befugnisse zu nutzen, um eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter durch Anreizmaßnahmen der EU zu erreichen.

In der aktuellen EU-Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015) (KOM (2010) 491 final) benennt die Europäische Kommission verschiedene Maßnahmen, um den prozentualen Anteil von Frauen an Führungspositionen zu erhöhen.

Derzeit wird auf europäischer Ebene der Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission („Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen“ (KOM (2012) 614 final)) diskutiert.

A.6.2 Internationale Vereinbarungen

Die Bundesrepublik Deutschland hat unter anderem eine Reihe von internationalen Abkommen ratifiziert beziehungsweise ist aufgrund ihrer Mitgliedschaft in den Vereinten Nationen an bestimmte Normen gebunden, die ebenfalls die Gleichstellung und Beseitigung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zum Inhalt haben:

- die UN-Charta (1946),

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (1948),
- die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (1950), die Konvention über politische Rechte der Frauen (1953),
- der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte – ICCPR (1966),
- der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte – ICESCR (1966),
- das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau – CEDAW (1979),
- die ILO-Konvention Nummer 100 – Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951),
- die ILO-Konvention Nummer 111 – Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958).

Das Prinzip der Gleichberechtigung von Mann und Frau wurde bereits in der Präambel der Charta der Vereinten Nationen von 1946 anerkannt. In Artikel 1.3 wird weiterhin die Achtung vor den Menschenrechten und die Förderung und Festigung der Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied des Geschlechts eingefordert. Auch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 garantiert in Artikel 1 die Gleichheit aller Menschen und beinhaltet in Artikel 2 den Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UN-Zivilpakt; ICCPR) von 1966 und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte (Sozial-Pakt; ICESCR) von 1966 stellen jeweils in ihrem Artikel 3 die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Ausübung aller im UN-Zivilpakt beziehungsweise im UN-Sozialpakt anerkannten Rechte sicher. Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 sieht neben dem Verbot jeder Art von Diskriminierung gegen Frauen in Artikel 3 vor, dass die Vertragsstaaten insbesondere auf politischem, sozialem, wirtschaftlichem und kulturellem Gebiet alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung und Förderung der Frau treffen, damit gewährleistet wird, dass sie die Menschenrechte und Grundfreiheiten gleichberechtigt mit dem Mann ausüben und genießen kann. Zeitweilige Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten nach Artikel 7 dabei nicht als Diskriminierung. Der Ausschuss zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau hat Deutschland erneut aufgefordert, seine Empfehlungen zur Verbesserung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen umzusetzen. Dabei seien „die Entwicklungen in Bezug auf die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen unter dem Gesichtspunkt der weiteren Förderung dieser Teilhabe durch gesetzgeberische und politische Initiativen zu beobachten und sicherzustellen, dass der Frauenanteil in politischen und öffentlichen Gremien die ganze Vielfalt der Bevölkerung widerspiegelt“ (Abschließende Bemerkungen zum 6. periodischen Bericht Deutschlands, CEDAW/C/DEU/CO/6).

Ein Meilenstein in der internationalen Gleichstellungspolitik ist auch die Vierte Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995 in Peking. 189 Staaten haben in der Pekingener Erklärung ein umfassendes Programm zur Gleichstellung von Frauen und Männern einstimmig angenommen („Pekingener Aktionsplattform“). Darin verpflichteten sich die unterzeichnenden Staaten insbesondere auch, die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft zu fördern.

Auch auf Ebene des Europarates wurden völkerrechtlich verbindliche Standards geschaffen, die das Recht auf Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zum Inhalt haben.

Die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten von 1950 hält in Artikel 14 ein grundlegendes Diskriminierungsverbot, wonach der Genuss der in der Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ohne Diskriminierung (unter anderem) wegen des Geschlechts zu gewährleisten ist.

In Artikel 20 der Europäischen Sozialcharta von 1961 verpflichten sich die Vertragsparteien, das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzuerkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um dessen Anwendung in den folgenden Bereichen zu gewährleisten oder zu fördern:

- Zugang zur Beschäftigung, Kündigungsschutz und berufliche Wiedereingliederung,
- Berufsberatung und berufliche Ausbildung, Umschulung und berufliche Rehabilitation,
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts,
- beruflicher Werdegang, einschließlich des beruflichen Aufstiegs.

Im Anhang zur Sozialcharta wird ausdrücklich festgehalten, dass Artikel 20 der Annahme besonderer Maßnahmen zur Beseitigung von tatsächlich bestehenden Ungleichheiten nicht entgegensteht.

A.7. Gesetzesfolgen

A.7.1. Nachhaltigkeitsaspekte und gleichstellungspolitische Auswirkungen

Mit dem Gesetz wird ein wichtiger gesellschaftspolitischer Beitrag geleistet. Die Bundesregierung fördert damit nachhaltig

- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen,
- eine personelle Diversität in Führungspositionen in der Bundesverwaltung und in der Privatwirtschaft, die Fehlentscheidungen verhindern kann,
- eine Veränderung der Unternehmenskultur hin zu mehr Arbeitnehmerfreundlichkeit und Flexibilität,
- insgesamt den Abbau gleichstellungspolitischer Lücken,
- eine bessere Unternehmens- und Verwaltungsführung (corporate und public governance) sowie
- die nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Mit dem Gesetzentwurf werden explizit gleichstellungspolitische Ziele verfolgt: Mit seinen Regelungen soll den Benachteiligungen von Frauen entgegengewirkt werden, gleichzeitig geht es um die Ermutigung von Männern, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sich in Anspruch zu nehmen. Damit wird auch eine partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf, die viele junge Menschen wünschen, gefördert.

Die Gesetzesformulierungen wurden bewusst geschlechtsneutral formuliert, um das Gesetz auch auf die Fälle anwenden zu können, in denen das männliche Geschlecht in Füh-

ungspositionen und Gremien unterrepräsentiert ist. Es wird auf diese Weise vermieden, dass es künftigen Entwicklungen angepasst werden muss.

A.7.2. Demografische Auswirkungen

Von dem Gesetz sind demografische Auswirkungen zu erwarten. Gelangen mehr Frauen in Führungspositionen, so ist davon auszugehen, dass sich dies positiv auf den unter anderem auch demografisch bedingten Fachkräftemangel auswirken wird. Durch die Förderung der gleichstellungspolitischen Ziele können außerdem die Chancen von Frauen bei der Qualifizierung und Weiterbildung im gesamten Lebensverlauf verbessert werden.

A.7.3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Zusätzliche Haushaltsausgaben infolge der Durchführung des Gesetzes sind für den Bund nicht zu erwarten, da keine neuen Einrichtungen, Stellen oder dergleichen geschaffen werden. Für die Länder und Kommunen entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand, da diese von den neuen gesetzlichen Regelungen dieses Gesetzes nicht erfasst sind.

A.7.4. Erfüllungsaufwand

Der durch dieses Gesetz verursachte jährliche Erfüllungsaufwand bemisst sich auf etwa 8,4 Millionen Euro pro Jahr.

Tabelle 1: Zusammenfassung der Ergebnisse – Änderung des Erfüllungsaufwands

Erfüllungsaufwand	Normadressat		
	Bürger	Wirtschaft	Verwaltung
Einmalig	0	0	0
Jährlich	0	circa 22.300 Euro	circa 8,4 Millionen Euro

a) Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand, da die gesetzlichen Neuregelungen dieses Gesetzes für Bürgerinnen und Bürger keine Geltung entfalten.

b) Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Auf Seiten der Wirtschaft entstehen etwa 22.300 Euro an Erfüllungsaufwand für rein privatwirtschaftliche Unternehmen durch Änderungen der folgenden Gesetze: Des Aktiengesetzes, des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz, des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen der Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen der Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, des Mitbestimmungsgesetzes, des Drittelbeteiligungsgesetzes, des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung, des Handelsgesetzbuches, des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch, des SE-Ausführungsgesetzes, des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, des GmbH-Einführungsgesetzes, des Genossenschaftsgesetzes, des SCE-Ausführungsgesetzes, des Versicherungsaufsichtsgesetzes und der Handelsregistergebührenverordnung. In diesen Gesetzen enthalten sind fünf neue Informationspflichten mit einem Bürokratiekostensaldo in Höhe von rund 8.500 Euro.

Tabelle 2: Erfüllungsaufwand der Wirtschaft

Lfd. -Nr.	Art der Vorgabe	Artikel im Gesetz-entwurf	Gesetz	Paragraf	Bezeichnung der Vorgabe	Rechtsform	Jährlicher Personalaufwand in Euro	Jährliche Sachkosten in Euro	Jährliche lungen-auf Euro
1	Vorgabe Wirtschaft	Artikel 3 Nummer 1	AktG	§ 76 Absatz 4	Vorstand legt Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen fest	AG, KGaA, SE	6.898	0	6.898
		Artikel 17 Nummer 1	GmbHG	§ 36		GmbH			
		Artikel 19 Nummer 2	GenG	§ 9 Absatz 3		Gen			
		Artikel 21 Nummer 2	VAG	§ 34 Satz 2		VVaG			
2	Vorgabe Wirtschaft	Artikel 3 Nummer 4b	AktG	§ 96 Absatz 2	fixe Mindestquote für Anteilseignerseite im Aufsichtsrat	AG, KGaA	0	0	0
3	Vorgabe Wirtschaft	Artikel 3 Nummer 4b	AktG	§ 96 Absatz 3	Soll-Quote für Arbeitnehmer und Anteilseigner im Aufsichtsrat	AG, KGaA aus grenzüberschreitender Verschmelzung	0	0	0
		Artikel 11 Nummer 1 a) und Nummer 2	MgVg	§ 22 Absatz 3, § 25 Absatz 3 Satz 3		AG, KGaA aus grenzüberschreitender Verschmelzung			
		Artikel 10 Nummer 1 a) und Nummer 2	SEBG	§ 21 Absatz 5, § 36 Absatz 3 Satz 3		SE			
		Artikel 16 Nummer 1 a) und Nummer 2	SEAG	§ 17 Absatz 2, § 24 Absatz 3		SE			
4	Vorgabe Wirtschaft	Artikel 3 Nummer 6a	AktG	§ 111 Absatz 5	Aufsichtsrat legt Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und Vorstand sowie Fristen zur Erreichung der Zielgrößen fest	AG, KGaA, SE, VVaG	6.898	0	6.898
		Artikel 17 Nummer 2 a)	GmbHG	§ 52 Absatz 2		GmbH			

		Artikel 19 Nummer 2	GenG	§ 9 Absatz 4		Gen			
5	Informations- pflicht Wirt- schaft	Artikel 3 Nummer 7	AktG	§ 124 Ab- satz 3 Satz 5	Erweiterung des Vorschlags zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern auf der Anteilseigenerseite	AG, KGaA	0	0	0
		Artikel 3 Nummer 8	AktG	§ 127		AG, KGaA			
6	Vorgabe Wirtschaft	Artikel 6 Nummer 2	Montan- MitbestG	§ 5a	fixe Mindestquote für Arbeitneh- merbank im Aufsichtsrat	AG, KGaA	0	0	0
		Artikel 7 Nummer 2	Montan- Mitbest- GErgG	§ 5a		AG, KGaA			
		Artikel 8 Nummer 2	MitbestG	§ 7 Absatz 3		AG, KGaA			
7	Vorgabe Wirtschaft	Artikel 7 Nummer 4	Montan- Mitbest- GErgG	§ 10f	Verteilung der Sitze bei Nichter- reichen der fixen Mindestquote	AG, KGaA	4	0	4
		Artikel 8 Nummer 5	MitbestG	§ 18 a		AG, KGaA			
8	Informations- pflicht Wirt- schaft	Artikel 12 Nummer 1	HGB	§ 289a Absatz 2 Nummer 4 und Absatz 3	Neue Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung über Fest- legungen und die Angabe, ob festgelegte Zielgrößen im Be- zugszeitraum eingehalten worden sind, und wenn nicht, Angabe zu den Gründen	börsennotierte AG, KGaA, SE	2.010	0	2.010
9	Informations- pflicht Wirt- schaft	Artikel 12 Nummer 1 b	HGB	§ 289 a Absatz 4 Satz 1	Erstmalige Erklärung zur Unter- nehmensführung im Lagebericht über Festlegungen und die Anga- be, ob festgelegte Zielgrößen im Bezugszeitraum eingehalten wor- den sind, und wenn nicht, Angabe zu den Gründen	AG, KGaA, GmbH, Gen, VVG	6.267	0	6.267
10	Informations- pflicht Wirt- schaft	Artikel 12 Nummer 1 b	HGB	§ 289a Absatz 4 Satz 2 und 3	Erstmalige Erklärung zur Unter- nehmensführung über Festlegun- gen und die Angabe, ob festge- legte Zielgrößen im Bezugszeit- raum eingehalten worden sind,	GmbH, Gen, VVG	0	0	0

					und wenn nicht, Angabe zu den Gründen				
11	Informationspflicht Wirtschaft	Artikel 13	HGB	§ 289a Absatz 2 Nummer 5	Neue Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung, ob fixe Mindestquote eingehalten wurde und wenn nicht, Angabe zu den Gründen	AG, KGaA	237	0	237
						Summe	22.314	0	22.314
						davon Informationspflichten	8.514	0	8.514

Zu den Vorgaben im Einzelnen:

Vorgabe 1:

Vorstand legt Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen fest (§ 76 Absatz 4 AktG; § 36 GmbHG; § 9 Absatz 3 GenG; § 34 Satz 2 VAG)

Laut Angaben des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz sind 3.500 Unternehmen von der Regelung betroffen. Die Fristen dürfen für maximal drei Jahre festgelegt werden. Für die Berechnung hier wird davon ausgegangen, dass durchschnittlich alle zwei Jahre neue Fristen festgelegt werden.

Die Zielgrößen werden vom Vorstand bestimmt, so dass der Stundenlohn für Personen hohen Qualifikationsniveaus in Höhe von 47,30 Euro angesetzt wird.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
3.500	0,5	1.750	5	47,3	6.898	0

Vorgabe 2:

Fixe Mindestquote für Anteilseignerseite im Aufsichtsrat (§ 96 Absatz 2 AktG)

Laut Angaben des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz sind 100 Unternehmen von der Regelung betroffen. Es wird angenommen, dass mindestens alle fünf Jahre ein neues Aufsichtsratsmitglied gewählt wird und somit die Mindestquotenregel berücksichtigt werden muss. Da die Wahl des Aufsichtsrats jedoch sowieso stattfinden würde, führt die Anwendung der Quote zu keinem zusätzlichen Zeitaufwand.

Vorgabe 3:

Soll-Quote für Arbeitnehmer und Anteilseigner im Aufsichtsrat (§ 96 Absatz 3 AktG; §§ 22 Absatz 3 und 25 Absatz 3 Satz 3 MgVG; §§ 22 Absatz 3 und 25 Absatz 3 Satz 3 SEBG; §§ 17 Absatz 2 und 24 Absatz 3 SEAG)

Auch hier wird angenommen, dass die Einführung einer Quote keinen zusätzlichen Zeit- oder Erfüllungsaufwand verursacht.

Vorgabe 4:

Aufsichtsrat legt Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und Vorstand sowie Fristen zur Erreichung der Zielgrößen fest (§ 111 Absatz 5 AktG; § 52 Absatz 2 GmbHG; § 9 Absatz 4 GenG)

Laut Angaben des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz sind 3.500 Unternehmen von der Regelung betroffen. Die Fristen dürfen für maximal drei Jahre festgelegt werden. Für die Berechnung hier wird davon ausgegangen, dass durchschnittlich alle zwei Jahre neue Fristen festgelegt werden.

Die Zielgrößen werden vom Aufsichtsrat bestimmt, so dass der Stundenlohn für Personen hohen Qualifikationsniveaus in Höhe von 47,30 Euro angesetzt wird.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro

3.500	0,5	1.750	5	47,3	6.898	0
-------	-----	-------	---	------	-------	---

Vorgabe 5 (Informationspflicht):

Erweiterung des Vorschlags zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern auf der Anteilseignerseite (§§ 124 Absatz 3 Satz 5 und 127 AktG)

Der Vorschlag zur Auswahl der Aufsichtsratsmitglieder muss Angaben zur Anzahl der Sitze, die von Frauen beziehungsweise Männern besetzt werden müssen enthalten. Die Ergänzung dieser Information verursacht keinen zusätzlichen Aufwand.

Vorgabe 6:

Fixe Mindestquote für Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat (§ 5a Montan-MitbestG; § 5a MontanMitbestGErgG; § 7 Absatz 3 MitbestG)

Es wird angenommen, dass die Berücksichtigung einer Quote bei einer Wahl keinen zusätzlichen Zeit- oder Erfüllungsaufwand verursacht.

Vorgabe 7:

Verteilung der Sitze bei Nichterreichen der fixen Mindestquote (§ 10f MontanMitbestGErgG; § 18a MitbestG)

Wenn die Mindestquote bei einer Wahl nicht erreicht wird, muss unter Umständen eine Nachwahl veranstaltet werden. Es wird angenommen, dass etwa alle 5 Jahre ein neues Aufsichtsratsmitglied gewählt wird und nur in 5 Prozent der Wahlen der Aufsichtsratssitz durch Nachwahl oder Ersatzbestellung besetzt wird. Laut Angaben des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz sind 100 Unternehmen grundsätzlich von der Einführung der fixen Mindestquote betroffen.

Es wird der Stundenlohn für Personen hohen Qualifikationsniveaus in Höhe von 47,30 Euro angesetzt.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
5	0,2	1	5	47,3	4	0

Vorgabe 8 (Informationspflicht):

Neue Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung über Festlegungen und die Angabe, ob festgelegte Zielgrößen im Bezugszeitraum eingehalten worden sind, und wenn nicht, Angabe zu den Gründen (§ 289a Absatz 2 Nummer 4 und Absatz 3 HGB)

Laut Information des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz sind etwa 850 Unternehmen von der Regelung betroffen. Es wird angenommen, dass in den meisten Unternehmen die Zielgrößen eingehalten werden, so dass nur ein geringer Zeitaufwand für die Angaben notwendig ist.

Es wird der Stundenlohn für Personen hohen Qualifikationsniveaus in Höhe von 47,30 Euro angesetzt.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
850	1	850	3	47,3	2.010	0

Vorgabe 9 (Informationspflicht):

Erstmalige Erklärung zur Unternehmensführung im Lagebericht über Festlegungen und die Angabe, ob festgelegte Zielgrößen im Bezugszeitraum eingehalten worden sind, und wenn nicht, Angabe zu den Gründen (§ 289 a Absatz 4 Satz 1 HGB)

Laut Information des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz sind etwa 2.650 Unternehmen von der Regelung betroffen. Es wird angenommen, dass in den meisten Unternehmen die Zielgrößen eingehalten werden, so dass nur ein geringer Zeitaufwand für die Angaben im Lagebericht notwendig ist.

Es wird der Stundenlohn für Personen hohen Qualifikationsniveaus in Höhe von 47,30 Euro angesetzt.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
2.650	1	2.650	3	47,3	6.267	0

Vorgabe 10 (Informationspflicht):

Erstmalige Erklärung zur Unternehmensführung über Festlegungen und die Angabe, ob festgelegte Zielgrößen im Bezugszeitraum eingehalten worden sind, und wenn nicht, Angabe zu den Gründen (§ 289a Absatz 4 Satz 2 und 3 HGB)

Laut Information des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz trifft diese Regelung in der Praxis auf so gut wie kein Unternehmen zu. Deshalb wird davon ausgegangen, dass auch kein Erfüllungsaufwand entsteht.

Vorgabe 11 (Informationspflicht):

Neue Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung, ob fixe Mindestquote eingehalten wurde und wenn nicht, Angabe zu den Gründen (§ 289a Absatz 2 Nummer 5 HGB)

Laut Information des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz sind etwa 100 Unternehmen von der Regelung betroffen. Es wird angenommen, dass in den meisten Unternehmen die fixe Mindestquote eingehalten wird, so dass nur ein geringer Zeitaufwand für die Angaben notwendig ist.

Es wird der Stundenlohn für Personen hohen Qualifikationsniveaus in Höhe von 47,30 Euro angesetzt.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
100	1	100	3	47,3	237	0

c) Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Der zusätzliche jährliche Erfüllungsaufwand der Verwaltung in Höhe von circa 8,4 Millionen Euro ergibt sich aus den Änderungen im Bundesgremienbesetzungsgesetz (Artikel 1) und dem Bundesgleichstellungsgesetz (Artikel 2). Der größte Teil des zusätzlichen Aufwands ist auf die Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes zurückzuführen.

Bei Vorgaben der Verwaltung werden zusätzlich die Kosten eines Standardarbeitsplatzes berücksichtigt, die sich aus den Betriebs-, Unterhaltungs- und Investitionskosten zusammensetzen. Laut Bundesministerium der Finanzen beträgt die Sachkostenpauschale eines solchen Arbeitsplatzes 17.650 Euro. Die Sachkosten werden wie folgt errechnet. Der

jährliche Zeitaufwand wird von den jährlichen Sachkosten anteilmäßig an der Gesamtarbeitszeit pro Jahr und pro Arbeitsplatz angerechnet.

Tabelle 3: Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Lfd. - Nr.	Art der Vorgabe	Artikel	Paragraph	Beschreibung	Jährlicher Personalaufwand in Euro (Fallzahl mal Zeitaufwand mal Lohnsatz pro Stunde) in Euro	Sachkosten in Euro (Jährliche Stunden * Sachpauschale durch Stunden pro Jahr und Arbeitsplatz) in Euro	Jährlicher Erfüllungsaufwand in Euro (Summe Personalaufwand und Sachkosten) in Euro
1	Vorgabe Verwaltung	Artikel 1 - BGremBG	§ 4	Pflicht zur Doppelbenennung (§§ 5 und 7 Absatz 2 BGremBG alt) entfällt	-723	-138	-861
2	Vorgabe Verwaltung	Artikel 1 - BGremBG	§ 6 Absatz 1	Die Institutionen des Bundes veröffentlichen eine Aufstellung ihrer Gremien nach § 3 Nummer und Nummer 2 BGremBG sowie die Anzahl der in ihnen jeweils durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder auf ihrer Webseite und aktualisieren diese Angaben regelmäßig.	893	275	1.168
3	Vorgabe Verwaltung	Artikel 1 - BGremBG	§ 6 Absatz 2	Die Institutionen des Bundes veröffentlichen jährlich die jeweilige Gremienbesetzung mit Männern und Frauen und melden diese an das Statistische Bundesamt	1.785	551	2.336
5	Vorgabe Verwaltung	Artikel 1 - BGremBG	§ 6 Absatz 3	Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach Absatz 2 Satz 3 gemeldeten Daten. Die Statistik ist Bestandteil der Gleichstellungsstatistik nach § 38 Absatz 3 Nummer 1 BGleiG.	0	0	0
5	Vorgabe Verwaltung	Artikel 1 - BGremBG	§ 6 Absatz 4	Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Meldung der statistischen Angaben.	0	0	0
6	Vorgabe Verwaltung	Artikel 1 - BGremBG	§ 6 Absatz 3	Die Bundesregierung informiert den Deutschen Bundestag alle 4 Jahre über die Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen durch den Bund. Die Berichterstattung ist Bestandteil des Berichts der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag gemäß § 39 BGleiG.	13.872	2.644	16.516
7	Vorgabe Verwaltung	Artikel 2 - BGleiG	§ 4 Absatz 1 Satz 3	Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind in ihren dienstlichen Beurteilungen auch danach zu bewerten, wie sie die Verpflichtung nach den Sätzen 1 und 2 umgesetzt haben.	37.088	7.070	44.158
8	Vorgabe Verwaltung	Artikel 2 - BGleiG	§ 14	Veröffentlichung aller Gleichstellungspläne im Intranet und Übermittlung an Beschäftigte mit Vorgesetzten-/Leitungsfunktion	3.347	1.033	4.380

9	Vorgabe Verwaltung	Artikel 2 - BGleiG	§ 19 Absatz 4	Bestellen von bis zu drei Stellvertreterinnen in Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen sowie Verwaltungen mit großem Geschäftsbereich	3.355.800	1.035.643	4.391.443
10	Vorgabe Verwaltung	Artikel 2 - BGleiG	§ 29 Absatz 2	Der Gleichstellungsbeauftragten sind Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zuzuordnen	2.740.000	1.101.748	3.841.748
11	Vorgabe Verwaltung	Artikel 2 - BGleiG	§ 33 Absatz 1	Einspruchs- und Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten	69.360	13.221	82.581
12	Vorgabe Verwaltung	Artikel 2 - BGleiG	§ 36	Gesetzliche Verankerung des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA) sowie weiterer Gleichstellungsbeauftragten-Arbeitskreise auf Bun- desebene	0	0	0
13	Vorgabe Verwaltung	Artikel 2 - BGleiG	§ 38 Absatz 1	Dienststellen erfassen und melden alle 2 Jahre statistische Daten an das Statistische Bundesamt	0	0	0
14	Vorgabe Verwaltung	Artikel 2 - BGleiG	§ 38 Absatz 2	Oberste Bundesbehörden melden jährlich statistische Daten an das Statistische Bundesamt	0	0	0
15	Vorgabe Verwaltung	Artikel 2 - BGleiG	§ 38 Absatz 3 Nummer 1	Das Statistische Bundesamt erstellt alle 2 Jahre eine Gleichstel- lungssstatistik, die neben Datenmaterial zu den Dienststellen auch solches zu den Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung enthält	0	0	0
16	Vorgabe Verwaltung	Artikel 2 - BGleiG	§ 38 Absatz 3 Nummer 2	Das Statistische Bundesamt erstellt jährlich einen Gleichstellungs- index (der sich nur auf die obersten Bundesbehörden bezieht)	0	0	0
17	Vorgabe Verwaltung	Artikel 2 - BGleiG	§ 38 Absatz 4	Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Anga- ben.	0	0	0
18	Vorgabe Verwaltung	Artikel 2 - BGleiG	§ 39	Die Bundesregierung erstellt alle 4 Jahre einen Bericht für den Deutschen Bundestag, der auch die Berichterstattung nach § 9 BGremBG (Umsetzung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes) enthält. Der IMA ist in die Berichterstellung einzubinden.	55.488	10.577	66.065
				Summe	6.276.910	2.172.624	8.449.534

Zu den Vorgaben im Einzelnen:

Vorgabe 1:

Pflicht zur Doppelbenennung (§§ 5 und 7 Absatz 2 BGremBG alt) entfällt (§ 4 BGremBG)

Ursprünglich mussten für jede Gremienbesetzung im Rahmen des Doppelbenennungsverfahrens mindestens eine Frau und ein Mann benannt werden. Schätzungsweise wurden bisher etwa 150 Gremiensitze pro Jahr besetzt.

Der Zeitaufwand für die Benennung einer Frau und eines Mannes wird in der Summe mit fünf Minuten veranschlagt.

Es wird angenommen, dass die Benennung durch eine Beschäftigte oder durch einen Beschäftigten des höheren Dienstes erfolgt. Der Lohnsatz beträgt deshalb 57,80 Euro.

Mit Wegfallen dieser Regelung, wird eine Reduzierung der Personalkosten von etwa 723 Euro erwartet.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
150	1	150	5	57,80	-723	-138

Vorgabe 2:

Die Institutionen des Bundes veröffentlichen eine Aufstellung ihrer Gremien nach § 3 Nummer und Nummer 2 BGremBG sowie die Anzahl der in ihnen jeweils durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder auf ihrer Webseite und aktualisieren diese Angaben regelmäßig. (§ 6 Absatz 1 BGremBG)

Die Zahl der Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 BGremBG, die Gremienvorschläge an das BMFSFJ übermitteln, beträgt etwa 1.500. Sie setzen sich folgendermaßen zusammen: Die Mitglieder der Bundesregierung (16), die Bundesbeauftragten und der Bundesbeauftragte der Bundesregierung (30), die Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs (laut aktuellem Anschriftenverzeichnis aller Bundesbehörden circa 1.350). Zu den Institutionen des Bundes zählen auch die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die sich aus den Krankenkassen (132), der Deutschen Rentenversicherung Bund (1), den Unfallversicherungsträgern (12) und den Verbundträgern (2) zusammensetzen.

Jährlich wird von 150 Gremiensitzungen ausgegangen.

Der Zeitaufwand für die Veröffentlichung und Aktualisierung beträgt 10 Minuten.

Der Lohnsatz beträgt für den gehobenen Dienst 35,70 Euro.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
150	1	150	10	35,70	893	275

Vorgabe 3:

Die Institutionen des Bundes veröffentlichen jährlich die jeweilige Gremienbesetzung mit Männern und Frauen und melden diese an das Statistische Bundesamt (§ 6 Absatz 2 BGremBG)

Für die Veröffentlichung der Gremienbesetzungen sowie der Übermittlung der Daten an das Statistische Bundesamt beträgt der Zeitaufwand 20 Minuten.

Pro Jahr wird mit 150 Gremienbesetzungen gerechnet, siehe Vorgabe 3.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
150	1	150	20	35,70	1.785	551

Vorgabe 4:

Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach Absatz 2 Satz 3 gemeldeten Daten. Die Statistik ist Bestandteil der Gleichstellungsstatistik nach § 38 Absatz 3 Nummer 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes

Die statistische Auswertung ist Bestandteil der Gleichstellungsstatistik zum Bundesgleichstellungsgesetz, die künftig nicht mehr jährlich, sondern alle zwei Jahre zu erstellen ist. Der Erfüllungsaufwand kann nicht quantifiziert werden, da Einzelheiten in einer Rechtsverordnung zum Gesetz geregelt werden. Er wird im Rahmen der Rechtsverordnung ausgewiesen.

Vorgabe 5:

Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Mitteilung der statistischen Angaben (§ 6 Absatz 4 BGremBG)

Die einzelnen Vorgaben für die Mitteilung der statistischen Angaben regelt die Bundesregierung in einer separaten Rechtsverordnung. Der Erfüllungsaufwand kann nicht quantifiziert werden, da Einzelheiten in einer Rechtsverordnung zum Gesetz geregelt werden. Er wird im Rahmen der Rechtsverordnung ausgewiesen.

Vorgabe 6:

Die Bundesregierung informiert den Deutschen Bundestag alle vier Jahre über die Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen durch den Bund. Die Berichterstattung ist Bestandteil des Berichts der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag gemäß § 39 BGleiG (neu) (§ 6 Absatz 3 BGremBG)

Die Vorgabe richtet sich an die Bundesregierung. Sie verlangt, dass die vierjährige Berichterstattung über die Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzung gegenüber dem Deutschen Bundestag in den Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag aufgenommen wird.

An der Erstellung der Berichterstattung sind mehrere Personen beteiligt. Dabei wird von drei Personen ausgegangen, die an zehn Arbeitstagen jeweils acht Stunden lang an der Erstellung des Berichts arbeiten. Der Zeitaufwand beträgt deshalb 14.400 Minuten (240 Stunden).

Da diese Personen im höheren Dienst tätig sind, beträgt der Lohnsatz 57,80 Euro.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
3	0,25	1	14.400	57,80	13.872	2.644

Vorgabe 7:

Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind in ihren dienstlichen Beurteilungen auch danach zu bewerten, wie sie die Verpflichtung nach den Sätzen 1 und 2 umgesetzt haben. (§ 4 Absatz 1 Satz 3)

Bei der regelmäßigen Beurteilung von Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ist nun auch zu bewerten, inwiefern sie die Erreichung der Ziele aus § 4 Absatz 1 Sätze 1 und 2 gefördert und berücksichtigt haben. Dies stellt eine Erweiterung der Beurteilung dar.

Die Beurteilung erfolgt regelmäßig alle 3 Jahre. Da sie auch anlassbezogen stattfinden kann, ist im Durchschnitt davon auszugehen, dass alle 2 Jahre eine Beurteilung erfolgt.

Laut Zweitem Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz gibt es rund 11.000 Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Mit einer Periodizität von 0,5 ergibt dies eine Fallzahl von 5.500.

Die Beurteilung des Punktes an sich dauert 5 Minuten. Der Zeitaufwand für die Mitteilung der Bewertung an den Beschäftigten beträgt 2 Minuten. Pro Fall sind also 7 Minuten zusätzlicher Zeitaufwand zu erwarten.

Die beurteilenden Personen sind im höheren Dienst tätig, daher beträgt der Lohnsatz 57,80 Euro.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
11.000	0,5	5.500	7	57,80	37.088	7.070

Vorgabe 8:

Veröffentlichung aller Gleichstellungspläne im Intranet (§ 14 BGleG)

Da alle Dienststellen einen Gleichstellungsplan zu erstellen haben, ergibt sich die Zahl der Betroffenen aus der Anzahl der Institutionen des Bundes, siehe Vorgabe 7. Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion erhalten den Bericht schriftlich oder elektronisch.

Da der Gleichstellungsplan alle vier Jahre erstellt wird, können diese 1.500 Institutionen den Plan nur in diesen Zeitabständen im Intranet veröffentlichen. Mit einer Periodizität von 0,25 ergibt das eine Fallzahl von 375 Veröffentlichungen im Jahr.

Dabei wird davon ausgegangen, dass die Veröffentlichung zehn Minuten in Anspruch nimmt und von einer Person im gehobenen Dienst mit einem Lohnsatz von 35,70 Euro durchgeführt wird.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
1.500	0,25	375	15	35,70	3.347	1.033

Vorgabe 9:

Bestellen von bis zu drei Stellvertreterinnen in Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen sowie in Ausnahmefällen bei Verwaltungen mit großem Geschäftsbereich. (§ 19 Absatz 4 BGleG)

Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen bestellen bis zu drei Stellvertreterinnen. Sofern sie von der Ausnahmeregelung nach § 19 Absatz 3 BGleG Gebrauch machen, trifft dies auch auf Verwaltungen mit großem Geschäftsbereich zu. Dabei handelt es sich aufgrund der Einschränkungen um Ausnahmefälle.

Die Fallzahl wird wie folgt berechnet. Bei 75 Dienststellen ist davon auszugehen, dass die oben genannten Voraussetzungen zutreffen. Da bereits jede Dienststelle mindestens eine Stellvertreterin benennt, entsteht dafür kein neuer Erfüllungsaufwand. Annahme: drei Viertel der 75 Dienststellen benennen jeweils eine weitere Stellvertreterin, das restliche Viertel weitere zwei Stellvertreterinnen. Das sind 94 neu zu besetzende Stellen.

Allerdings gilt die Annahme, dass die Stellvertreterinnen durchschnittlich zur Hälfte entlastet werden. Das bedeutet, dass für jede Stellvertreterin eine halbe Stelle angesetzt wird. Bei neu zu bestellenden Stellvertreterinnen entspricht das der Zahl von 47 vollen Stellen.

Durchschnittlich wird es sich um Stellen des gehobenen Dienstes handeln, was einen Lohnsatz von 35,70 Euro bedeutet.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
47	1	47	120.000	35,70	3.355.800	1.035.643

Vorgabe 10:

Der Gleichstellungsbeauftragten sind Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zuzuordnen (§ 29 Absatz 2 BGleG)

Bisher war die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 18 Absatz 3 BGleG) eher spärlich geregelt, künftig wird die Zuordnung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeiterin ab 1.000 Beschäftigten verpflichtend.

Die Annahmen zur Größenverteilung der Dienststellen lauten wie folgt:

Etwa 40 Prozent der Dienststellen haben weniger als 50 Beschäftigte (600 Dienststellen), 20 Prozent der Dienststellen haben zwischen 50 und 99 Beschäftigte (300 Dienststellen), 30 Prozent der Dienststellen haben zwischen 100 und 599 Beschäftigte (450 Dienststellen), 5 Prozent der Dienststellen haben zwischen 600 und 1.599 Beschäftigte (75 Dienststellen), 2,5 Prozent der Dienststellen haben mehr als 1.600 Beschäftigte (38 Dienststellen) und weitere 2,5 Prozent der Dienststellen haben mehr als 2.600 Beschäftigte (38 Dienststellen).

Demnach gibt es etwa 100 Dienststellen, denen mindestens 1.000 Beschäftigte angehören. In diesen Dienststellen ist der Gleichstellungsbeauftragten künftig zwingend eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen (in Dienststellen mit weniger als 1.000 Beschäftigten kann der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden). Von den insgesamt 100 einzusetzenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in der Verwaltung bereits ein Teil (Annahme: 50 Prozent = 50 Stellen) zur Verfügung gestellt. Für diese Dienststellen entsteht insofern kein neuer Erfüllungsaufwand. Es wird angenommen, dass es sich bei den 50 anderen Stellen durchschnittlich um Vollzeitstellen des mittleren Dienstes handelt (Stundenlohnsatz: 27,40 Euro).

Bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden, an 250 Arbeitstagen (220 Arbeitstage + 30 bezahlte Urlaubstage), ergibt sich ein Zeitaufwand von 120.000 Minuten (2.000 Stunden).

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro

50	1	50	120.000	27,4	2.740.000	1.101.748
----	---	----	---------	------	-----------	-----------

Vorgabe 11:

Einspruchs- und Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten (§ 33 Absatz 1 BGleIG)

Die Einspruchsrechte wurden im Vergleich zur alten Rechtslage sprachlich konkretisiert und zugleich erweitert. Es wird davon ausgegangen, dass es pro Dienststelle ab 100 Beschäftigten zu sehr wenigen Einsprüchen (auf Grundlage der neuen Einspruchsrechte) kommt, da die Gleichstellungsbeauftragte im Regelfall beteiligt und ihr Votum beachtet wird. Es wird die Annahme getroffen, dass es pro Dienststelle jährlich einen Einspruch gibt. Zeitaufwand und Kosten, die aufgrund von gerichtlichen Verfahren entstehen, werden nicht als Erfüllungsaufwand ausgewiesen.

Es wird der Stundenlohn für Personen im höheren Dienst von 57,80 Euro angesetzt.

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
600	1	600	120	57,80	69.360	13.221

Vorgabe 12:

Gesetzliche Verankerung des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA) sowie weiterer Gleichstellungsbeauftragten-Arbeitskreise auf Bundesebene (§ 36 BGleIG)

Es wird davon ausgegangen, dass sich die Arbeitskreise vier Mal im Jahr für jeweils vier Stunden treffen und ihre Sitzungen jeweils 1 Stunde vor- und nachbereiten müssen. Die Fallzahl der Arbeitskreise wird auf 10 geschätzt. Es fällt kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand an, da die Arbeitskreise bereits bestehen und die Einrichtung dieser gesetzlich nicht verpflichtend ist.

Vorgabe 13:

Die Dienststellen erfassen und melden alle zwei Jahre statistische Daten an das Statistische Bundesamt (§ 38 Absatz 1 BGleIG)

Nach Verwaltungsvorgabe 8 gibt es 1500 der Dienststellen, die alle zwei Jahre statistischen Daten erfassen und melden müssen. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage greift diese Verpflichtung nicht mehr jährlich, sondern nur noch alle 2 Jahre. Der Erfüllungsaufwand kann jedoch nicht quantifiziert werden, da Einzelheiten in einer Rechtsverordnung zum Gesetz geregelt werden. Er wird im Rahmen der Rechtsverordnung ausgewiesen.

Vorgabe 14:

Die obersten Bundesbehörden melden jährlich statistische Daten an das Statistische Bundesamt (§ 38 Absatz 2 BGleIG)

Der Erfüllungsaufwand kann nicht quantifiziert werden, da Einzelheiten in einer Rechtsverordnung zum Gesetz geregelt werden. Er wird im Rahmen der Rechtsverordnung ausgewiesen.

Vorgabe 15:

Das Statistische Bundesamt erstellt alle zwei Jahre einen internen Dienstbericht, der Datenmaterial zu den Dienststellen enthält (§ 38 Absatz 3 Nummer 1 BGleIG)

Der Bericht ist künftig nur noch alle zwei Jahre, nicht mehr jährlich zu erstellen. Der Erfüllungsaufwand kann jedoch nicht quantifiziert werden, da Einzelheiten in einer Rechtsverordnung zum Gesetz geregelt werden. Er wird im Rahmen der Rechtsverordnung ausgewiesen.

Vorgabe 16:

Das Statistische Bundesamt erstellt jährlich einen Gleichstellungsindex, der sich nur auf die obersten Bundesbehörden bezieht (§ 38 Absatz 3 Nummer 2 BGleig)

Aus den gelieferten Daten erstellt das Statistische Bundesamt einen Gleichstellungsindex für das BMFSFJ. Der Erfüllungsaufwand kann jedoch nicht quantifiziert werden, da Einzelheiten in einer Rechtsverordnung zum Gesetz geregelt werden. Er wird im Rahmen der Rechtsverordnung ausgewiesen.

Vorgabe 17:

Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben (§ 38 Absatz 4 BGleig)

Die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben regelt die Bundesregierung in einer separaten Rechtsverordnung. Der Erfüllungsaufwand kann jedoch nicht quantifiziert werden, da Einzelheiten in einer Rechtsverordnung zum Gesetz geregelt werden. Er wird im Rahmen der Rechtsverordnung ausgewiesen.

Vorgabe 18:

Die Bundesregierung erstellt alle vier Jahre einen Bericht für den Deutschen Bundestag. Der IMA ist in die Berichterstellung einzubinden (§ 39 BGleig)

An der Erstellung des Berichts für den Deutschen Bundestag alle vier Jahre sind mehrere Personen maßgeblich beteiligt. Es wird von 6 Personen ausgegangen, welche jeweils 10 Arbeitstage á 8 Stunden an der Erstellung des Berichts arbeiten ($6 \cdot 10 \cdot 8 = 480$ Stunden $\cdot 60 = 28.800$ Minuten).

Zahl der Betroffenen	Periodizität	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
6	0,25	2	28.800	57,80	55.488	10.577

A.7.5. Weitere Kosten

Im Bereich der Wirtschaft und der sozialen Sicherungssysteme entstehen neben den benannten Kosten keine Mehrkosten. Insbesondere wird nicht in Unternehmensprozesse eingegriffen. Die Umsetzung der Quote beziehungsweise der selbst festgelegten Zielvorgaben kann nur bei frei werdenden Stellen beziehungsweise bei Wahlen des Aufsichtsrates Berücksichtigung finden.

Weitere Kosten für Wirtschaft und Verwaltung aufgrund der neuen gesetzlichen Regelungen aus Artikel 1 und 2 entstehen nicht. Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Neufassung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes)

B.1. Überblick über die Regelungen des Bundesgremienbesetzungsgesetzes

Artikel 1 enthält das Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG). Es löst das bisherige Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) vom 24. Juni 1994 ab. Das neue Bundesgremienbesetzungsgesetz ist eine der beiden wesentlichen Säulen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes. Es strebt ein weitgehend synchrones Vorgehen zu den Regeln für die Privatwirtschaft (siehe Artikel 3 bis 23) an, um den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen, soweit der Bund an deren Besetzung mitwirkt.

Das frühere Bundesgremienbesetzungsgesetz wurde grundlegend novelliert. Es gliedert sich nun in sechs Paragraphen.

B.2. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu § 1 (Ziel des Gesetzes)

§ 1 bestimmt als Ziel des Gesetzes die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund für diese Mitglieder bestimmen kann. Dieses Ziel kann in den zwei in § 4 Absatz 1 und 2 genannten Stufen erreicht werden.

Maßgeblich für die Berechnung der Anteile ist nicht das Gesamtgremium, sondern die vom Bund zu besetzenden Sitze in ihrer Gesamtheit.

Das Gesetzesziel bezieht sich auf sämtliche ordentliche Mitglieder eines Gremiums, an deren Besetzung der Bund mitwirkt. Nicht erfasst sind deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter.

Zu § 2 (Geltungsbereich)

§ 2 regelt den Geltungsbereich des Gesetzes.

Satz 1 bestimmt, dass das Gesetz für alle in § 3 Nummer 1 und 2 definierten Gremien gilt, für die der Bund Mitglieder bestimmen kann. Der Geltungsbereich orientiert sich an dem früheren § 2 Absatz 1. Er unterscheidet im Vergleich zur früheren Rechtslage nicht mehr zwischen dem Vorschlagen, Benennen, Berufen und Entsenden von Personen in ein Gremium, sondern stellt auf die Bestimmung von Mitgliedern ab.

Satz 2 stellt wie der bisherige § 2 Absatz 2 klar, dass das Gesetz nicht für die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung (das heißt des Bundeskabinetts) gilt. Eine weitere Ausnahme ist für solche Gremien vorgesehen, in denen die bestimmenden Personen in dem Verfahren zur Bestimmung der Mitglieder richterliche Unabhängigkeit genießen. Diese Regelung betrifft insbesondere die Gremien der Bundesgerichte. Auch die Gremien des Bundesrechnungshofes fallen nicht in den Geltungsbereich. Aufgrund der verfassungsrechtlich garantierten Unabhängigkeit seiner Mitglieder, verbietet sich eine Reglementierung der von ihnen zu bildenden Gremien.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

Im Gegensatz zur alten Rechtslage enthält das Gesetz in Form von § 3 erstmals eine eigene Vorschrift mit Begriffsbestimmungen.

Die Nummern 1 und 2 unterscheiden zwei Arten von Gremien.

Aufsichtsgremien nach Nummer 1 sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe ungeachtet ihrer Bezeichnung und Rechtsgrundlage, deren Mitglieder auch durch Wahlen bestimmt werden können. Erfasst werden damit die Aufsichtsräte der juristischen Personen des Privatrechts und zwar unabhängig davon, ob sie gewählt oder von den Anteilseignern entsendet werden. Darüber hinaus erstreckt sich die Vorschrift auf solche Organe, die vergleichbare Funktionen wie Aufsichtsräte ausüben wie etwa der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit.

Nummer 2 betrifft Gremien, die aufgrund ihrer Vielfalt nicht einheitlich definiert werden können. In der ersten Alternative wird auf den formalen Aspekt der Kabinettsrelevanz abgestellt. Diese ist Ausdruck der politischen Bedeutung des Gremiums und begründet damit seine Wesentlichkeit. In der zweiten Alternative ergibt sich die Wesentlichkeit des Gremiums aus der dahingehenden Bestimmung durch die für das Gremium zuständige Institution des Bundes. Näheres dazu wird zu § 5 Absatz 1 ausgeführt.

Nummer 3 definiert erstmals den Begriff des „Bundes“. Hierzu zählen die Bundesregierung, ihre einzelnen Mitglieder einschließlich der Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs, die Bundesbeauftragten, die Beauftragten der Bundesregierung, die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts ohne das Recht auf Selbstverwaltung sowie vom Bund beherrschte juristische Personen des Privatrechts. Der Begriff „Bundesregierung“ bezeichnet das Bundeskabinett. Zu den einzelnen Mitgliedern der Bundesregierung zählen das Bundeskanzleramt sowie die Bundesministerien. Bundesbeauftragte werden auf gesetzlicher Grundlage eingerichtet und mit Kompetenzen ausgestattet. Hierzu zählen beispielsweise der Bundesbeauftragte für den Zivildienst oder der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit. Die Beauftragten der Bundesregierung werden aufgrund der Organisationsgewalt der Bundesregierung durch Kabinettsbeschluss beziehungsweise Organisationserlass des Bundeskanzlers oder durch Erlass eines Bundesministeriums eingesetzt. Sie sind organisatorisch dem Bundeskanzleramt oder einzelnen Bundesministerien zugeordnet. Beispiele hierfür sind die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien und die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Keine Beauftragten im Sinne des Absatz 2 sind Beauftragte, die das Grundgesetz nennt (beispielsweise der Wehrbeauftragte des Bundestages gemäß Artikel 45b GG, der Beauftragte bei Bundeszwang gemäß Artikel 37 Absatz 2 GG oder der Beauftragte bei Anklage gemäß Artikel 61 Absatz 1 GG), Beauftragte, die in jedem Bundesministerium in die Verwaltungshierarchie eingegliedert sind (beispielsweise Gleichstellungs- oder Korruptionsbeauftragte), Beauftragte, die dem Parlament im weiteren Sinne zugeordnet werden können (beispielsweise der Ermittlungsbeauftragte) sowie solche Einrichtungen, deren Leitungsebenen statusrechtliche und funktionale Ähnlichkeiten mit Beauftragten haben, aber keine Beauftragten im engeren Sinne sind (beispielsweise die Antidiskriminierungsstelle des Bundes).

Zu den Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs zählen die Bundesoberbehörden, die Bundesmittel- und die Bundesunterbehörden. Als bundesunmittelbare juristische Personen des öffentlichen Rechts werden gemäß Artikel 86 und Artikel 87 Absatz 2 GG als Körperschaften und Anstalten der mittelbaren Staatsverwaltung des Bundes bezeichnet. Aus dem Zusatz „ohne das Recht auf Selbstverwaltung“ ergibt sich, dass die genannten juristischen Personen vom Gesetz nicht erfasst werden, wenn ihnen das Recht auf Selbstverwaltung zusteht. Dies ist beispielsweise bei den bundesunmittelbaren Krankenkassen der Fall. Die Aufführung der einzelnen Stellen ist nicht im kumulativen Sinne zu verstehen, sondern bringt zum Ausdruck, dass das Gesetz auch dann gilt, wenn nur eine

der genannten Behörden beziehungsweise bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts an der Besetzung eines Gremiums nach Absatz 1 mitwirkt.

Durch die Einbeziehung der vom Bund beherrschten juristischen Personen des Privatrechts wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der Bund auch dann entscheidenden Einfluss auf die Besetzung von Gremien hat, wenn er aufgrund seiner überwiegenden Anteilseignerschaft über eine juristische Person des Privatrechts bestimmen kann, die ihrerseits eine juristische Person des Privatrechts (Tochterunternehmen) beherrscht. Damit soll vermieden werden, dass die Regelungen des BGremBG zum Beispiel allein auf den Aufsichtsrat einer Holdinggesellschaft anzuwenden sind, während die Aufsichtsräte der operativen Ebene, die mittelbar ebenso durch den Bund beschickt werden, aus dem Anwendungsbereich herausfallen.

Nummer 4 erläutert, in welcher Form der Bund ein Mitglied für ein Gremium bestimmen kann. Das bisherige Recht wurde insoweit durch die Möglichkeit der Wahl ergänzt. Wenn der Bund Mitglieder wählen kann, so hat er seine Wahl an den Vorgaben des Gesetzes auszurichten. Dies hat insbesondere Bedeutung, wenn der Bund Alleinaktionär ist.

Die Berufung und Entsendung von Mitgliedern erfolgt, wenn dem Bund die entsprechend Befugnis zusteht, etwa aufgrund einer Satzung.

Zu § 4 (Vorgaben für Aufsichtsgremien)

§ 4 regelt die Vorgaben für Aufsichtsgremien.

Absatz 1 Satz 1 legt eine fixe Mindestquote für den Anteil von Frauen und Männern in Höhe von 30 Prozent für Aufsichtsgremien fest. Die Mindestquote von 30 Prozent sichert eine Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts, die geeignet ist, maßgeblich auf die Arbeit und Entscheidungen der Aufsichtsgremien Einfluss zu nehmen. Diese Regelung ist den entsprechenden Bestimmungen im Gesellschaftsrecht nachgebildet und tritt ebenso wie diese zum 1. Januar 2016 in Kraft (vgl. Artikel 24). Die 30 Prozent-Quote ist nicht auf das gesamte Aufsichtsgremium bezogen, sondern bezieht sich nur auf die Mitglieder, die der Bund bestimmen kann.

Die Sätze 2 und 3 entsprechen der Regelung des Gesetzentwurfs zu § 25 Absatz 2 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz für börsennotierte Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt.

Satz 4 regelt, dass Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden müssen, wenn der Bund für ein Gremium nur ein Mitglied bestimmen kann. Die Pflicht zur abwechselnden Berücksichtigung der Geschlechter gilt jedoch nur, wenn das amtierende Gremienmitglied nicht erneut zum Mitglied des Gremiums bestimmt werden soll. Dadurch wird sichergestellt, dass eine Vertreterin beziehungsweise ein Vertreter des Bundes für mehrere Amtsperioden zum Gremienmitglied bestimmt werden kann, ohne dass erworbene Erfahrungen und Kenntnisse aufgrund der getätigten Arbeit im jeweiligen Gremium verloren gehen.

Nach Satz 5 sind die vom Bund für ein Gremium zu bestimmenden Mitglieder auch dann als Gesamtheit zu betrachten, wenn verschiedene Institutionen des Bundes jeweils einzelne Mitglieder allein bestimmen können. In diesem Fall hat die federführende Institution die Einhaltung der Vorgabe sicherzustellen.

Absatz 2 Satz 1 legt das Ziel fest, den Anteil von Frauen und Männern ab dem 1. Januar 2018 auf 50 Prozent zu erhöhen.

Kann der Bund eine ungerade Anzahl von Mitgliedern bestimmen, darf nach Satz 2 ein Geschlecht nur mit einer Person mehrheitlich vertreten sein. Die Regelung trägt der Tatsache Rechnung, dass bei einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern des Bundes der prozentuale Anteil eines Geschlechts stets niedriger als 50 Prozent ist, da eine Geschlechterquote von 50 Prozent aus tatsächlichen Gründen unmöglich ist. In diesem Fall genügt es, wenn mit Ausnahme eines Gremiensitzes weibliche und männliche Bundesvertreter paritätisch vertreten sind. Mit welchem Geschlecht der Gremiensitz besetzt wird, der zu einer ungeraden Anzahl an Vertreterinnen und Vertretern führt, bleibt der jeweiligen Institution des Bundes überlassen. Besteht ein Gremium beispielsweise aus fünf Mitgliedern, müssten hiervon entweder zwei Mitglieder männlich und drei weiblich sein, oder umkehrt.

Kann die Vorgabe aus Satz 1 aus besonderen Gründen nicht erreicht werden, ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unverzüglich von der Unterschreitung zu unterrichten. Außerdem ist die Unterschreitung zu begründen. Dabei sind die Gründe sachlich und nachvollziehbar darzulegen.

Absatz 3 bestimmt, dass bei der Berechnung nach Absatz 1 zur nächsten vollen Personenzahl aufzurunden ist. Beispielsweise werden bei vier und fünf zu bestimmenden Mitgliedern die Rechenwerte von 1,2 und 1,5 jeweils auf zwei Personen aufgerundet.

Zu § 5 (Vorgaben für wesentliche Gremien)

Nach Absatz 1 haben die in § 3 Nummer 3 genannten Institutionen des Bundes ein Gremium in ihrem Zuständigkeitsbereich als wesentlich zu bestimmen, wenn es besondere tatsächliche, wissenschaftliche oder zukunftsrelevante Bedeutung hat. Durch diese Kriterien wird der unbestimmte Begriff wesentlich zum einen inhaltlich eingegrenzt. Zum anderen beschränkt das Erfordernis der besonderen Bedeutung die Anzahl der dem Gesetz unterfallenden Gremien. Die Art und Weise der Bestimmung der wesentlichen Gremien wird nicht geregelt. Die Institutionen des Bundes können das diesbezügliche Verfahren daher autonom festlegen.

Absatz 2 Satz 1 hebt hervor, dass die Institutionen des Bundes auf die paritätische Vertretung von Frauen und Männern hinzuwirken haben. Satz 2 übernimmt zur Erreichung dieses Ziels die beiden Stufen aus § 4 Absatz 1 und 2. Danach sind ab dem Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2016 mindestens 30 Prozent Frauen und mindestens 30 Prozent Männer als Mitglieder zu bestimmen und ab dem 1. Januar 2018 jeweils 50 Prozent. Nach Satz 3 sind die vom Bund für ein Gremium zu bestimmenden Mitglieder auch dann als Gesamtheit zu betrachten, wenn verschiedene Institutionen des Bundes jeweils einzelne Mitglieder allein bestimmen können. In diesem Fall hat die federführende Institution die Einhaltung der Vorgabe sicherzustellen.

Absatz 3 bestimmt, dass die Regelungen für Aufsichtsgremien zur Bestimmung eines einzigen Mitglieds oder einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern, zur Bestimmung von Mitgliedern durch verschiedene Institutionen und zur Aufrundung auch für wesentliche Gremien anzuwenden sind.

Zu § 6 (Statistik, Verordnungsermächtigung)

§ 6 regelt die statistischen Pflichten der in § 3 Nummer 3 genannten Institutionen des Bundes und beinhaltet die Ermächtigungsgrundlage für die Bundesregierung, Einzelheiten per Rechtsverordnung zu regeln. Eine vergleichbare Vorschrift gab es im früheren Bundesgremienbesetzungsgesetz nicht.

Absatz 1 beinhaltet die Pflicht der Institutionen des Bundes zur Veröffentlichung einer Aufstellung der dem Geltungsbereich unterfallenden Gremien. Satz 1 regelt, dass die Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 auf ihrer Internetseite eine Aufstellung über

ihre Gremien nach § 3 Nummer 1 und 2 sowie über die Anzahl der in ihnen jeweils durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder zu veröffentlichen haben. Mit dem Verweis auf § 3 Nummer 1 und 2 werden sowohl Aufsichts- als auch wesentliche Gremien von der Vorschrift erfasst.

Satz 2 stellt klar, dass die Veröffentlichung erstmals bis zum 30. Juni 2015 erfolgt. Die Frist räumt den Verpflichteten ausreichend Zeit zur technischen Umsetzung ein.

Nach Satz 3 ist die Aufstellung regelmäßig zu aktualisieren, um zum einen Gremienbesetzungen nachhalten zu können und zum anderen ermitteln zu können, ob und welche Gremien sich aufgelöst haben oder neu gegründet wurden.

Absatz 2 schreibt den Institutionen eine jährliche Veröffentlichung der tatsächlichen Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern vor. Nach Satz 1 haben die Institutionen des Bundes jährlich zum 31. Dezember unter Beachtung des Datenschutzes die Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern zu erfassen.

Satz 2 stellt klar, dass Grundlage der Erfassung die Aufstellung nach Absatz 1 einschließlich der im Vergleich zum Vorjahr neu aufgenommenen und entfernten Gremien ist. Aus der Aufstellung muss demnach hervorgehen, welche Gremien durch die jeweilige Institution nach § 3 Nummer 3 besetzt wird, ob die einzelnen Gremiensitze mit Fraune odr mit Männern besetzt wurden, und ob und welche Gremien aufgelöst oder neu gegründet wurden.

Nach Satz 3 werden die Daten jeweils bis zum 31. März auf der Internetseite veröffentlicht und zeitgleich dem Statistischen Bundesamt gemeldet. Dadurch wird zum einen ein Überblick zum jeweils aktuellen Stand der Beteiligung von Frauen und Männern gegeben. Zum anderen lässt sich aus dem Vergleich der Veröffentlichungen aus den vorangegangenen Jahren die Entwicklung der Gremienbesetzung ableiten. Damit dies einheitlich für den Bund erfolgen kann, werden die jährlichen Aufstellungen an das Statistische Bundesamt gemeldet.

Satz 4 regelt, dass Veröffentlichung und Meldung erstmals bis zum 31. März 2017 erfolgen. Die Frist trägt der der in Artikel 25 Absatz 1 enthaltenen Inkrafttretensregelung für § 4 Absatz 1 am 1. Januar 2016 Rechnung, wonach die Veröffentlichung für sämtliche vom Gesetz erfassten Gremien erstmals zum Stichtag 31. Dezember 2016 erfolgen kann.

Absatz 3 stellt eine Neuerung im Vergleich zur früheren Rechtslage dar. Satz 1 verpflichtet das Statistische Bundesamt künftig, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach Absatz 2 Satz 3 erhobenen Daten zu erstellen. Satz 2 regelt, dass die Statistik zur Gremienbesetzung nach dem novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetz Bestandteil der Gleichstellungstatistik nach § 38 Absatz 3 Nummer 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes ist.

Absatz 4 enthält die Ermächtigungsgrundlage für eine Rechtsverordnung der Bundesregierung. Danach wird die Bundesregiuerng ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die einzelnen Vorgaben für die Mitteilung der Daten nach Absatz 2 Satz 3 zu regeln. Ermächtigt wird die Bundesregierung als Gesamtheit, um sicherzustellen, dass den unterschiedlichen Gremienstrukturen in den Bundesministerien bei der Ausgestaltung des Verfahrens Rechnung getragen wird. Die Vorschrift geht auf den früheren § 8 BGremBG zurück, zu dem während der Geltungsdauer des früheren Bundesgremienbesetzungsgesetzes keine Rechtsverordnung erlassen wurde.

Zu § 7 (Bericht)

Absatz 3 Absatz 1 bestimmt, dass die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre eine Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen vorlegt. Im

Unterschied zur früheren Rechtslage verpflichtet die Norm die Bundesregierung nicht mehr, einen Bericht im Umfang der bisherigen Gremienberichte zum Bundesgremienbesetzungsgesetz zu erstellen. Mit der Neuregelung soll zum Bürokratieabbau beigetragen werden.

Absatz 2 konkretisiert die Vorschrift aus Absatz 1. Satz 1 stellt klar, dass Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung die nach § 6 Absatz 3 gemeldeten Daten sind, während Satz 2 – in Anlehnung an § 39 Absatz 2 BGleG – regelt, dass die obersten Bundesbehörden alle weiteren, für die Erstellung des Berichts gegebenenfalls erforderlichen Angaben zu machen haben.

Zu Artikel 2 (Neufassung des Bundesgleichstellungsgesetzes)

B.1. Überblick über die Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes

Artikel 2 enthält das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleG). Es löst das bisherige Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleG) vom 30. November 2001 ab. Das neue Bundesgleichstellungsgesetz ist – neben dem neuen Bundesgremienbesetzungsgesetz – die zweite wesentliche Säule zur gleichberechtigten Partizipation von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes. Mit der Neuregelung wird im Vergleich zu den Artikeln 3 bis 23 des Gesetzesentwurfs für die Privatwirtschaft geltenden Regelungen ebenfalls ein weitgehend synchrones Vorgehen bei der Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen ermöglicht.

Neu ist die Aufführung der Unternehmen des Bundes im Gesetzestitel. Im Rahmen der Gesetzesnovellierung wurde das Bundesgleichstellungsgesetz aus dem Jahr 2001 an wesentlichen Stellen überarbeitet und ergänzt, wobei einige Vorschriften lediglich redaktionell angepasst worden sind. Das neue Bundesgleichstellungsgesetz ist weiterhin in sechs Abschnitte untergliedert.

Abschnitt 1 enthält allgemeine Bestimmungen, die für alle anschließend getroffenen Regelungen gleichermaßen gelten, darunter das Ziel des Gesetzes, dessen Geltungsbereich, allgemeinen Pflichten sowie wesentliche Begriffsbestimmungen. Abschnitt 1 wurde im Vergleich zur früheren Rechtslage redaktionell neu gestaltet, um eine klare Trennung von Zielen, Normadressaten und allgemeinen Pflichten vorzunehmen.

Abschnitt 2 enthält – wie bereits das frühere Bundesgleichstellungsgesetz – konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen und bei Bewerbungsgesprächen. Geregelt werden des Weiteren Auswahlentscheidungen, Benachteiligungsverbote und das Angebot sowie die Inanspruchnahme von Fortbildungen.

Abschnitt 3 wird neu belegt und enthält reformierte Regelungen zum Gleichstellungsplan, welchem aus Gründen der besseren Übersicht und Lesbarkeit ein eigener Abschnitt gewidmet ist. Der Gleichstellungsplan wird als verbindliches Instrument zur Umsetzung der Gesetzesziele ausgestaltet. In jedem Gleichstellungsplan sind für die verschiedenen Bereiche konkrete Ziele zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen oder Männern festzulegen und Maßnahmen vorzusehen, mit denen Unterrepräsentanzen abgebaut werden sollen. Der Gleichstellungsplan muss künftig im Intranet veröffentlicht werden, damit alle Beschäftigten ihn dauerhaft einsehen können. Zudem werden Partizipation und Handlungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Hinblick auf die fristgerechte Erstellung des Gleichstellungsplans gestärkt.

Abschnitt 4 enthält im Wesentlichen die bereits im früheren Bundesgleichstellungsgesetz in Abschnitt 3 bestehenden Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit für Frauen und Männer und ist inhaltlich und redaktionell überarbeitet worden.

Abschnitt 5 wurde redaktionell grundlegend überarbeitet. Die Vorschrift regelt die Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie deren Rechte und Pflichten. Die Wahl beider Ämter erfolgt künftig in getrennten Wahlgängen. Neu geregelt wird zudem, dass unter bestimmten Voraussetzungen mehrere Stellvertreterinnen zu wählen sind. Die Regelungen zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterin werden klarer ausgestaltet. Darüber hinaus werden die Vorschriften zur personellen Ausstattung verbessert. Die einzelnen Verfahrensregelungen werden in einer neuen Rechtsverordnung zum Gesetz geregelt. Aufgaben, Mitwirkungsrechte sowie das Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten werden besonders im Hinblick auf die neuen Regelungen zum Gleichstellungsplan erweitert. Der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden erhält erstmals eine gesetzliche Grundlage für seine Arbeit.

In Abschnitt 6 sind vor allem die Empfehlungen des Zweiten Erfahrungsberichts zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (BT-Drs. 17/4307) zu einer Verschlinkung und größeren Effizienz der Gleichstellungstatistik eingeflossen. Abschnitt 6 enthält überarbeitete Regelungen zu den statistischen Angaben sowie zum Bericht der Bundesregierung über den Umsetzungsstand des Gesetzes. Des Weiteren sind Sonderregelungen und Übergangsbestimmungen enthalten.

B.2. Zu den einzelnen Vorschriften

In Abschnitt 1 wurden überwiegend die Regelungen des früheren Abschnitts 1 übernommen.

Zu Abschnitt 1 (Allgemeine Bestimmungen)

Zu § 1 (Ziele des Gesetzes)

Die Ziele des Gesetzes aus § 1 sind an den früheren § 1 BGleG angelehnt. Im Unterschied zur früheren Rechtslage richten sich die Gesetzesziele nicht mehr überwiegend an Frauen, sondern an Frauen und Männer gleichermaßen. Das frühere Bundesgleichstellungsgesetz schrieb zwar nicht in allen Bereichen das Frauenfördergesetz von 1994 fort, war insgesamt jedoch noch immer stark frauenspezifisch ausgerichtet. Das neue Bundesgleichstellungsgesetz betrifft nunmehr in Anlehnung an die Vorschriften im Gesellschaftsrecht beide Geschlechter. Insbesondere die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, sollen sich auch beziehungsweise sogar verstärkt an Männer richten. Die Ziele des Gesetzes sind Richtschnur für die Anwendung des gesamten Gesetzes. Alle nachfolgenden Bestimmungen wurden sprachlich § 1 angepasst und sind im Licht der Zielvorgaben auszulegen und umzusetzen.

Absatz 1 ist inhaltlich und redaktionell überarbeitet. Die Vorschrift gliedert sich nunmehr in drei Nummern. Nummer 1 bestimmt in Anlehnung an den früheren § 1 Absatz 1 Satz 1 BGleG als Gesetzesziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Nummer 2 benennt als weiteres Gesetzesziel, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen sowie Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität, zu beseitigen sowie künftige Benachteiligungen zu verhindern. Der früher verwendete Begriff der „Diskriminierungen“ wird in Anlehnung an die Bestimmungen des im Jahr 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) durch den Begriff der „Benachteiligungen“ ersetzt. Hinsichtlich des Begriffs der „Benachteiligung“ und dessen Unterscheidung in unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen wird auf die Begriffsbestimmungen in § 3 AGG verwiesen. Der in § 1 Absatz 1

Nummer 2 BGleiG enthaltene Einschub „insbesondere Benachteiligungen von Frauen“ soll verdeutlichen, dass im Fokus des Bundesgleichstellungsgesetzes immer noch überwiegend die Verhinderung und Bekämpfung struktureller Benachteiligungen von Frauen steht. Die Vorschrift orientiert sich grundsätzlich an dem Wortlaut des früheren § 1 Absatz 1 Satz 1 BGleiG. Da das Geschlecht eng mit der sexuellen Identität berknüpft ist, sind im Unterschied zur früheren Rechtslage künftig nunmehr auch „Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität“ von Nummer 2 erfasst. Der Begriff der „sexuellen Identität“ entspricht der bereits zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG in § 75 des Betriebsverfassungsgesetzes erfolgten Wortwahl sowie der Begriffsverwendung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Erfasst werden sowohl homosexuelle Frauen und Männer als auch bisexuelle, transsexuelle oder zwischengeschlechtliche Menschen. Mit der Bezugnahme auf diese Personengruppe in § 1 Absatz 1 Nummer 2 wird verdeutlicht, dass insbesondere auch Benachteiligungen von Beschäftigten aufgrund ihrer sexuellen Neigung verboten sind.

Nummer 3 benennt als drittes Gesetzesziel die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer. Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem früheren § 1 Absatz 1 Satz 3 BGleiG, wird jedoch um den Begriff der „Pflege“ ergänzt, um den Folgen des demografischen Wandels Rechnung zu tragen.

Absatz 2 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 1 Absatz 1 Satz 2 BGleiG. Die Vorschrift bestimmt, dass nach Maßgabe dieses Gesetzes die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert und insbesondere bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut werden. Einem modernen Verständnis von Gleichstellungspolitik folgend, zielt die Regelung auf eine paritätische Vertretung beider Geschlechter in allen Bereichen nach § 3 Nummer 2. Wie nach früherer Rechtslage (§ 4 Absatz 6 BGleiG alt) ist maßgeblich für eine Förderung, welches Geschlecht unterrepräsentiert ist. Das neue Bundesgleichstellungsgesetz stellt klar, dass eine Unterrepräsentanz weiterhin nur bei einer Unterschreitung der 50-Prozent-Grenze vorliegt. Der Begriff wird nunmehr in § 3 Nummer 10 legaldefiniert. Grundlage für die Ermittlung ist stets der einzelne Bereich, zum Beispiel die Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes oder die Führungsebene der Referatsleitungen. An dieser Regelung ändert sich im Vergleich zum früheren Recht nichts. Welches Geschlecht in den einzelnen Bereichen unterrepräsentiert ist, muss stets neu ermittelt werden. Auch diesbezüglich wird von der früheren Rechtslage nicht abgewichen.

Gleichwohl fordert der aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG resultierende Schutz- und Förderauftrag des Staates, Frauen aufgrund der in bestimmten Bereichen des Bundesdienstes noch immer vorhandenen strukturellen Benachteiligungen verstärkt zu fördern. Mit der Formulierung „und insbesondere bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut“ wird hervorgehoben, dass Ziel des Gesetzes daher nach wie vor insbesondere der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben ist. Insofern wirkt das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz faktisch weiterhin eher frauen- denn männerfördernd, insbesondere im Bereich von Führungspositionen, da der Frauenanteil hier nach wie vor nur bei durchschnittlich 30 Prozent liegt. Das Gesetzesziel der paritätischen Vertretung beider Geschlechter bedeutet andererseits aber auch, dass auch Männer künftig in denjenigen Bereichen gefördert werden müssen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Die Bezugnahme auf die „Unterrepräsentanz“ von Frauen oder Männern steht in Einklang mit europäischem Recht, beispielsweise mit der Charta der Grundrechte, die in Artikel 23 Absatz 2 ausdrücklich „spezifische Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht“ erlaubt.

Ein neu eingefügter Absatz 3 greift die Regelung des früheren § 1 Absatz 1 Satz 4 auf und bezieht sich auf die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen. Satz 1 stellt klar, dass bei der Erreichung der Ziele nach Absatz 1 und 2 die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen im Sinne des § 2

Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen sind. Satz 2 stellt ergänzend klar, dass im Übrigen § 2 des Behindertengleichstellungsgesetzes gilt, welcher regelt, dass besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen zulässig sind. Die Begriffe „Behinderung“ und „von Behinderung bedroht“ entsprechen der Definition von Behinderung in den §§ 2 und 3 des Behindertengleichstellungsgesetzes sowie der Definition aus § 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch

Zu § 2 (Geltungsbereich)

§ 2 bestimmt den Geltungsbereich des Gesetzes, der zuvor in den § 3 BGleiG geregelt war. Die alte Regelung wurde grundlegend überarbeitet und gekürzt.

Satz 1 stellt – im Gegensatz zur früheren Rechtslage – klar, dass das Gesetz für die „Dienststelle“ gilt und verweist auf die Legaldefinition der Begriffs in § 3 Nummer 5. Für die in § 3 Nummer 5 genannten Stellen entfaltet das Gesetz weiterhin unmittelbare, also vollumfängliche Wirkung. Im Gegensatz zur vorigen Rechtslage spricht das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz nicht mehr die „Beschäftigten in den Dienststellen“, sondern die „Dienststellen“ an, da das Gesetz auch für jene Personen in der jeweiligen Dienststelle gilt, die nicht „Beschäftigte“ im Sinne von § 3 Nummer 4 sind. Hierzu zählen beispielsweise die Dienststellenleitungen (in Bundesministerien sind dies die Ministerinnen und Minister sowie die beamteten und Parlamentarischen Staatssekretärinnen und Staatssekretäre). Auch beziehungsweise gerade diese Personen haben eine besondere Verpflichtung, das Gesetz anzuwenden und von oben nach unten („top down“) umzusetzen.

Der Geltungsbereich nach Satz 1 erstreckt sich nicht auf die bei den Dienststellen im Sinne von § 3 Nummer 5 eingesetzten Soldatinnen und Soldaten (beispielsweise in den militärischen Dienststellenleitungen), da für Soldatinnen und Soldaten das Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz – SGleiG) vom 27. Dezember 2004 als lex specialis gilt (siehe Begründung zu § 3 Nummer 4 und 5).

Satz 2 geht auf den früheren § 3 Absatz 2 zurück und regelt, dass Unternehmen nach § 4 Absatz 9 auf die entsprechende Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes hinwirken sollen. Eine Definition, um welche Dienststellen und Unternehmen es sich handelt, erfolgt in § 2 – entgegen der früheren Rechtslage – nicht mehr. Stattdessen verweist die Vorschrift auf die Legaldefinitionen in § 4. § 2 begründet keine Pflicht der von Satz 2 betroffenen Unternehmen, auf ihre Tochterunternehmen auf die Anwendung des Gesetzes einzuwirken.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

§ 3 enthält die Begriffsbestimmungen des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes und geht auf den früheren § 4 BGleiG zurück. Er enthält sprachliche sowie inhaltliche Änderungen und ist nunmehr in alphabetischer Reihenfolge gefasst.

Nummer 1 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 4 Absatz 8 BGleiG und definiert den Begriff der „Arbeitsplätze“. Gemäß Satz 1 sind – unabhängig von der haushaltsrechtlichen Verwendung der Begriffe – Arbeitsplätze alle Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen sowie Dienstposten, die mit Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes besetzbar sind und für deren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt werden. Ohne Bedeutung ist, ob die Beschäftigung aus für Stellen und Planstellen bereitgestellten oder sonstigen Haushaltsmitteln finanziert wird.

In Nummer 2 wird der Begriff der „Bereiche“ definiert, der im Wesentlichen der Definition des früheren § 4 Absatz 3 BGleiG entspricht. Im Unterschied dazu enthält die Vorschrift nunmehr jedoch eine Auflistung der einzelnen Bereichsarten nach Buchstaben, was der

Klarstellung dienen und der Tatsache Rechnung tragen soll, dass die einzelnen Bereiche maßgebende Bezugsgröße für die Aufstellung des Gleichstellungsplans nach den §§ 11ff. sowie für die Auswahlentscheidungen nach § 8 sind.

In Buchstabe a) wurden die Begriffe der „Vergütungs- und Lohngruppen“ durch den im Jahr 2005 eingeführten Begriff der „Entgeltgruppen“ ersetzt und damit an den Wortlaut des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst angepasst. Inhaltlich ergeben sich hierdurch keine Änderungen im Vergleich zur vorigen Rechtslage. Die Betrachtung der Besoldungs- und Entgeltgruppen als einzelne „Bereiche“ ist nach wie vor wichtig, um Diskriminierungen in der Besoldung und Entlohnung von Frauen und Männern festzustellen. Zwar engt das Dienst- und Besoldungsrecht des Bundesdienstes infolge formaler Kriterien der Stellenbewertung und des Stellenzugangs den Raum für Entgeltdifferenzen deutlich ein, dennoch gibt es mit einem Entgeltunterschied beim Bruttostundenlohn in Höhe von einem Prozent auch im Bundesdienst nach wie vor Diskriminierungen von Frauen bei Besoldung und Entlohnung (Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz von Dezember 2010, BT-Drs. 17/4307, Satz 35). Insofern müssen die Besoldungs- und Entgeltgruppen nach wie vor insbesondere im Rahmen der Gleichstellungsplanerstellung (§§ 11ff.) oder der statistischen Pflichten (§ 38) in den Blick genommen werden.

Buchstabe b) bezieht sich auf die einzelnen Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, während Buchstabe c) sprachlich klarstellt, dass zu den Bereichen auch die Berufsausbildung einschließlich des Vorbereitungsdienstes gehören. Zwar schloss die Berufsausbildung bereits nach früherer Rechtslage auch den Vorbereitungsdienst ein, jedoch ist dieser nunmehr ausdrücklich im Gesetzestext benannt, um Rechtsklarheit zu schaffen. Buchstabe c) bezieht sich allerdings nicht auf die Berufsausbildungsgänge aller in der jeweiligen Dienststelle Beschäftigten, sondern lediglich auf die derzeitigen Berufsausbildungen in der Dienststelle.

Nach Buchstabe d) zählen zu den Bereichen auch die verschiedenen Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter. Beispiele für die einzelnen Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind die Referatsleitungs-, Unterabteilungs-, Abteilungsleitungs- und Staatssekretärssebene in den Bundesministerien. Keine Bereiche im Sinne des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes sind dagegen die verschiedenen Abteilungen in einem Bundesministerium, was jedoch nicht ausschließt, dass eine Dienststelle – sofern von ihr erwünscht – auch hierfür konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen in ihrem Gleichstellungsplan festschreibt, sofern dies nicht zu Überschneidungen mit den Buchstaben a) bis d) führt.

In Nummer 3 wird erstmals der Begriff des „Beruflichen Aufstiegs“ definiert, wobei die Begriffe aus den Abschnitten 2 und 3 des früheren Bundesgleichstellungsgesetzes übernommen worden. Der berufliche Aufstieg umfasst Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze. Die neue Begriffsdefinition soll für eine bessere Verständlichkeit und für mehr Rechtsklarheit hinsichtlich der nachfolgenden Vorschriften, insbesondere in den Abschnitten 2 und 4 des Gesetzes, sorgen, indem häufige Wortwiederholungen vermieden werden. Den aus dem früheren Bundesgleichstellungsgesetz übernommene Begriff der „Höherreihung“ gibt es in Bereichen, in denen der im Jahr 2005 in Kraft getretene Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Anwendung findet (insbesondere in der unmittelbaren Bundesverwaltung), nicht mehr. Der Begriff stammt aus dem früheren Arbeiterrecht. Es ist jedoch davon auszugehen, dass in der mittelbaren Bundesverwaltung (zum Beispiel bei der Deutschen Rentenversicherung Bund als Körperschaft des öffentlichen Rechts) derzeit noch das frühere Arbeiterrecht Anwendung findet, weswegen der Begriff der „Höherreihung“ auch im novellierten Bundesgleichstellungsgesetz erhalten bleibt.

Nummer 4 definiert den Begriff der „Beschäftigten“ und entspricht im Wesentlichen dem alten § 4 Absatz 1 BGleIG. Die Bezeichnung „Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter“ wird durch die Bezeichnung „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ersetzt, da im Zuge des Inkrafttretens des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst am 1. Oktober 2005 die Beschäftigtengruppe der Angestellten und die der Arbeiterinnen und Arbeiter zur Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengefasst wurden. Bei den in Absatz 4 genannten Beschäftigten mit Vorgesetztenaufgaben handelt es sich um all jene Beschäftigten, die dienstliche Anordnungen innerhalb der Dienststelle erteilen dürfen. Beschäftigte mit Leitungsaufgaben sind dagegen all jene, die Referate, Abteilungen, besondere Arbeitsgruppen und andere Organisationseinheiten (nicht nur im höheren, sondern gegebenenfalls auch im mittleren und gehobenen Dienst) leiten. In der Regel erfüllen Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben beide Kriterien, das heißt sie sind weisungsbefugt und leiten zugleich eine oder mehrere Organisationseinheiten.

„Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter“ zählen – im Unterschied zum früheren § 3 Absatz 1 BGleIG – nicht mehr zu den „Beschäftigten“ im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes, da diese Ämter abgeschafft wurden. Der Begriff geht ursprünglich auf § 3 Absatz 1 des Frauenförderungsgesetzes vom 24. Juni 1994 zurück und sollte Sonderkonstellationen solcher Bediensteter im Auge behalten, die sich keiner der großen, gesetzlich näher ausgeformten Statusgruppen des öffentlichen Dienstes zuordnen lassen. In der Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zum Frauenförderungsgesetz (BT-Drs. 12/5468, S. 25) wurde beispielhaft auf § 19a BundesbahnG verwiesen, der in seiner damals geltenden Fassung hinsichtlich bestimmter Inhaberinnen und Inhaber leitender Dienstposten bei der Bundesbahn unterhalb der Vorstandsebene festlegte, dass diese in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund stehen. Mit der Gründung der Deutschen Bahn AG im Jahr 1994 wurde das System der deutschen Eisenbahndirektionen jedoch abgeschafft und deren vormalige Aufgaben neuen Bereichen übertragen.

Ausdrücklich nicht zu den „Beschäftigten“ im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes zählen Soldatinnen und Soldaten. Für diese gilt – unabhängig davon, ob sie in Dienststellen nach § 3 Nummer 5 eingesetzt sind oder nicht – ausschließlich das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (siehe Begründung zu § 2). Ebenfalls nicht zum Beschäftigtenbegriff zählen all jene Personen, an die Dienststelle abgeordnet sind, sowie Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer. Dies schließt jedoch insbesondere in Bezug auf Vereinbarkeitsmaßnahmen im Gleichstellungsplan sowie hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten nicht aus, dass auch diese Personengruppen in die Überlegungen und Aufgabenwahrnehmung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten explizit einbezogen werden, insbesondere mit Blick darauf, dass für sie entsprechende gesetzliche Regelungen unter Umständen nicht existieren.

Nummer 5 definiert den Begriff der „Dienststelle“ und führt die Bestimmungen des früheren § 3 Absatz 1 und § 4 Absatz 5 BGleIG zusammen. Der Dienststellenbegriff umfasst gemäß Satz 1 Buchstabe a) die Bundesgerichte sowie nach Buchstabe b) – wie bereits nach alter Rechtslage – weiterhin die einzelnen Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung.

Zu den Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung zählen die obersten Bundesbehörden, die Bundesoberbehörden, die mittleren Bundesbehörden sowie die unteren Bundesbehörden.

Bei der mittelbaren Bundesverwaltung handelt es sich um vom Rechtsträger Bund getrennte rechtlich selbstständige juristische Personen des öffentlichen Rechts, denen sich der Bund zur Erledigung seiner Aufgaben bedient. Zur mittelbaren Bundesverwaltung zählen in erster Linie die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Rechtsaufsicht des Bundes unterstehen (Artikel 86 GG), des Weiteren aber auch Beliehene des Bundes, zum Teil privatrechtlich organisierte Verwaltungsträger des Bundes (Organisationsprivatisierung) sowie gesetzlich gebildete Sonder-

vermögen des Bundes (inklusive abgegrenzter Treuhandvermögen). Kennzeichnend für den mittelbaren Bundesdienst ist die rechtliche Selbständigkeit des öffentlichen Verwaltungsträgers, durch den der Bund (mittelbar) seine Aufgaben wahrnimmt: Verwaltungsträger im Bereich des mittelbaren Bundesdienstes ist nicht der Bund, sondern die rechtlich selbstständige Verwaltungseinheit (das heißt eine juristische Person des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit). Für die direkte Geltung des Bundesgleichstellungsgesetzes in der mittelbaren Bundesverwaltung kommt es nicht darauf an, in welcher Rechtsform öffentliche Aufgaben durch die Verwaltungsträger erfüllt werden. Diese müssen jedoch der Aufsicht des Bundes unterliegen. Unterstehen bundesunmittelbare Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen der Aufsicht eines Bundeslandes oder mehrerer Bundesländer, gilt für sie das Bundesgleichstellungsgesetz – wie nach früherer Rechtslage – nicht. Gemäß Artikel 87 Absatz 2 GG gilt daher beispielsweise für die Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung (wie die Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg) ausschließlich das jeweilige Landesrecht.

Bei den Körperschaften des öffentlichen Rechts handelt es sich um durch einen staatlichen Hoheitsakt geschaffene, rechtsfähige, mitgliedschaftlich verfasste, vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Rechtsträger, die hoheitliche Aufgaben unter staatlicher Aufsicht erfüllen, wie beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesrechtsanwaltskammer oder die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Rechtsfähige Anstalten des öffentlichen Rechts sind mit Personal- und Sachmitteln ausgestattete Organisationen, die keine Mitglieder, sondern Benutzer haben und hoheitliche Aufgaben erfüllen. Beispiele für bundesunmittelbare Anstalten sind die Deutsche Bundesbank, das Bundesinstitut für Berufsbildung oder die Deutsche Welle.

Stiftungen des öffentlichen Rechts sind dagegen durch Hoheitsakt errichtete und mit hoheitlichen Befugnissen ausgestattete rechtsfähige Organisationen des öffentlichen Rechts, die unter staatlicher Aufsicht einen zweckgebundenen bereitgestellten Bestand an Vermögenswerten zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben verwalten. Hierzu zählen zum Beispiel die Stiftung Preußischer Kulturbesitz, die Bundesstiftung Mutter und Kind oder die Museumsstiftung Post und Telekommunikation.

Beliehene des Bundes sind natürliche Personen oder juristische Personen des Privatrechts, denen der Bund für einen längeren Zeitraum durch Hoheitsakt die Befugnis übertragen hat, unter staatlicher Aufsicht Verwaltungskompetenzen eigenverantwortlich und in eigenem Namen unter Inanspruchnahme öffentlich-rechtlicher Handlungsformen wahrzunehmen. Beispiel hierfür ist Beleihung des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt e.V. oder die Beleihung der Bundesrepublik Deutschland – Finanzagentur GmbH.

Bei den privatrechtlich organisierten Verwaltungsträgern des Bundes handelt es sich dagegen um juristische Personen des privaten Rechts, die Verwaltungsaufgaben des Bundes wahrnehmen (Organisationsprivatisierung). Im Gegensatz zu Beliehenen haben privatrechtlich organisierte Verwaltungsträger keine hoheitlichen Befugnisse. Zur mittelbaren Bundesverwaltung zählen schließlich auch die Sondervermögen des Bundes, das heißt rechtlich unselbstständige, abgesonderte Teile des Bundesvermögens (öffentliche Fonds, Einrichtungen und Unternehmen), die der Erfüllung einzelner abgegrenzter Aufgaben des Bundes dienen und getrennt vom übrigen Vermögen zu verwalten sind.

Die obersten Bundesbehörden sind weiterhin rechtlich verpflichtet, die direkte Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes bei den ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden mittelbaren Bundesbehörden und -unternehmen sicherzustellen.

Im Unterschied zur vorigen Rechtslage bezieht Buchstabe b) nunmehr jedoch ausdrücklich auch solche Behörden und Verwaltungsstellen ein, die dem Bereich der Streitkräfte angehören, da in den militärischen Dienststellen zahlreiche Zivilbeschäftigte tätig sind, die andernfalls nicht vom Gesetz erfasst wären. § 2 Satz 1 stellt klar, dass das novellierte

Bundesgleichstellungsgesetz nur für die hier eingesetzten zivilen Beschäftigten, nicht aber für Soldatinnen und Soldaten gilt, da für diese ausschließlich das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz als Spezialgesetz gilt (siehe Begründung zu § 2).

Buchstabe c) stellt ferner klar, dass auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen zu den Dienststellen im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes zählen. Hierzu gehören Bundesbetriebe im Sinne des § 26 der Bundeshaushaltsordnung (BHO), die als rechtlich unselbstständige abgesonderte Teile der unmittelbaren Bundesverwaltung zuzuordnen sind und deren Tätigkeit erwerbswirtschaftlich ausgerichtet ist. Dies sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur die Wirtschaftsbetriebe Meppen und die Wasserwerke Oerbke.

Satz 2 entspricht – bis auf geringfügige sprachliche Anpassungen – dem früheren § 4 Absatz 3 Halbsatz 2 BGleiG. Maßgebend für den Dienststellenbegriff ist danach weiterhin § 6 Absatz 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Nummer 6 basiert auf dem früheren § 4 Absatz 2 BGleiG. Definiert wird der Begriff der „Familienaufgaben“, der den bisherigen Begriff der „Familienpflichten“ ablöst. Unter Familienaufgaben wird danach die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren verstanden, wobei auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) vom Begriff eingeschlossen ist. Das Wort „Familienpflichten“ wurde im ersten Halbsatz durch das Wort „Familienaufgaben“ ersetzt, da das Wort „Aufgaben“ ein konstruktiverer und durch positive Assoziationen besetzter Begriff ist, der zudem verdeutlicht, dass es sich um besonders wichtige gesellschaftliche Tätigkeiten handelt. Der zweite Halbsatz stellt klar, dass auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem im Jahr 2006 in Kraft getretenen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz unter den Begriff der „Familienaufgaben“ im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes fällt. Diese Klarstellung ist notwendig, um in den nachfolgenden Vorschriften (insbesondere in den Abschnitten 2 und 4) unnötige Wortwiederholungen zu vermeiden. Die frühere Bezugnahme auf „einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen“ ist entfallen, da die Pflege und Betreuung von Personen nunmehr in einem eigenen Absatz geregelt ist.

Nummer 7 wurde neu eingefügt und basiert auf dem früheren § 4 Absatz 2, Halbsatz 2 BGleiG. Der Absatz definiert den Begriff der „Pflegeaufgaben“. Die Notwendigkeit dieser neuen Begriffsbestimmung folgt aus der veränderten Zielsetzung in § 1, die nunmehr explizit auch die Pflege erfasst. Als Pflegeaufgaben im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes wird die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person verstanden; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) ein. Maßgebend ist der Pflegebegriff aus § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII), da dieser – im Gegensatz zu den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) auch die Pflegestufe 0 erfasst. Hintergrund ist, dass Beschäftigte, die eine Person mit Pflegestufe 0 pflegen, nicht schlechtergestellt werden sollen, als solche Beschäftigten, die beispielsweise eine Person mit Pflegestufe 3 pflegen. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage kommt es nicht mehr darauf an, ob Beschäftigte eine Angehörige oder einen Angehörigen pflegen. Ausschlaggebend ist fortan allein, dass Pflegeaufgaben nicht entgeltlich wahrgenommen werden. Der Begriff „häuslich“ stellt klar, dass die pflegerische und hauswirtschaftliche Versorgung pflegebedürftiger Personen außerhalb von teil- oder vollstationären Einrichtungen stattfindet. Ohne Bedeutung ist, in wessen Haushalt die häuslichen Pflegeaufgaben geleistet werden.

Die Notwendigkeit zur Klarstellung, dass auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit sowie einer Familienpflegezeit zu den Pflegeaufgaben im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes gehört, folgt aus dem Inkrafttreten des Pflegezeitgesetzes und des Familienpfle-

gezeitgesetzes am 1. Juli 2008 und am 1. Januar 2012. Als „Pflegezeit“ gilt nach § 2 Absatz 1 PflegeZG das Fernbleiben der Arbeit bis zu einer Dauer von zehn Arbeitstagen, „wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.“ Als „Familienpflegezeit“ gilt nach § 2 Absatz 1 FPfZG die nach § 3 FPfZG „förderfähige Verringerung der Arbeitszeit von Beschäftigten, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, für die Dauer von längstens 24 Monaten bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber. Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen; bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten.“

Erstmals neu definiert wird der Begriff der „Qualifikation“ in Nummer 8, der auf Artikel 33 Absatz 2 GG basiert. Unter dem Begriff Qualifikation im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes werden Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verstanden. Die Begriffe waren bereits Bestandteil des früheren Bundesgleichstellungsgesetzes (§ 8 Absatz 1 Satz 1 und § 9 Absatz 1 Satz 2), waren jedoch nicht Bestandteil der Begriffsbestimmungen.

Nummer 9 definiert erstmals den Begriff der „Unternehmen“ und geht auf § 3 Absatz 2 BGleIG alt zurück. Nach der neuen Legaldefinition in Satz 1 handelt es sich bei „Unternehmen“ um all jene Unternehmen, die aus bundeseigener Verwaltung in ein Unternehmen des privaten Rechts umgewandelt werden. Erfasst sind privat-rechtlich organisierte juristische Personen, die am allgemeinen Wettbewerb teilnehmen und keine öffentlich-rechtlichen Aufgaben mehr erfüllen. Satz 2 stellt klar, dass Tochterunternehmen, das heißt Unternehmen, an denen der Bund indirekt als Anteilseigner beteiligt ist, nicht zu dem Kreis der „Unternehmen“ im Sinne des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes zählen. Die betreffenden Unternehmen nach Satz 1 sollen – wie nach früherer Rechtslage (§ 3 Absatz 2 BGleIG alt) – weiterhin auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hinwirken.

Soweit Unternehmen im Sinne von Nummer 9 börsennotiert und mitbestimmt – beziehungsweise vollmitbestimmt – sind, oder nur eine der beiden Voraussetzungen erfüllen, unterliegen sie zudem den Vorschriften für die Privatwirtschaft nach den Artikeln 3 bis 23 des Gesetzes Dienst. Dies bedeutet, dass die betroffenen Unternehmen zusätzlich auch an die Vorgaben für eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent in ihren Aufsichtsräten sowie an verbindlichen Zielvorgaben für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen gebunden sind.

Nummer 10 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 4 Absatz 6 BGleIG und definiert den Begriff der „Unterrepräsentanz“. Der Begriff der „Unterrepräsentanz“ wurde aus dem früheren Bundesgleichstellungsgesetz übernommen und steht in Einklang mit europäischem Recht. So regelt beispielsweise Artikel 23 Absatz 2 der Charta der Grundrechte, dass der Grundsatz der Gleichheit der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das „unterrepräsentierte Geschlecht“ nicht entgegsteht.

§ 3 Nummer 10 bezieht sich – entsprechend der Zielsetzung aus § 1 – nicht mehr nur auf den Frauen-, sondern künftig auch auf den Männeranteil. Gemäß Satz 1 liegt eine Unterrepräsentanz – wie nach früherer Rechtslage – nur bei einer Unterschreitung der 50-Prozent-Grenze vor. Als „unterrepräsentiert“ im Sinne des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes wird danach der Status von Frauen oder Männern verstanden, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Absatz 2 unter 50 Prozent liegt.

Bei einer ungeraden Beschäftigtenzahl in den einzelnen Bereichen nach Absatz 1 ist eine paritätische Repräsentanz von Frauen und Männern nicht zu erreichen. Hier sind zwangsläufig Frauen oder Männer unterrepräsentiert, sofern die in Satz 1 genannte 50-Prozent-Grenze zugrunde gelegt wird. Daher stellt Satz 2 klar, dass bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten in dem betreffenden Bereich Frauen oder Männer nur dann unterrepräsentiert sind, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mehr als zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft. Nur in diesem Fall ist von einer Unterrepräsentanz auszugehen, nicht bereits bei einem Ungleichgewicht von einer Person des anderen Geschlechts. Sind also in einem Bereich, dem insgesamt sieben Beschäftigte angehören, zwei Frauen und fünf Männer vertreten, betrifft das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern zwei Personen, die beide dem männlichen Geschlecht angehören. In diesem Fall müssten Frauen in dem betreffenden Bereich gefördert werden. Würden dem betreffenden Bereich drei Frauen und vier Männer angehören, würde dies keine Förderung der weiblichen Beschäftigten rechtfertigen.

Da die Beschäftigten stets mehreren Bereichen angehören (beispielsweise eine Referatsleitungsstelle der Laufbahngruppe des höheren Dienstes der Besoldungsgruppe A 16), in denen sowohl Frauen als auch Männer unterrepräsentiert sind, stellt Satz 3 klar, welcher Bereich zur Ermittlung einer Unterrepräsentanz maßgeblich ist. Hierzu heißt es, dass maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz die aktuelle Situation in demjenigen Bereich ist, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht. Eine Einstellung zur Berufsausbildung wirkt sich beispielsweise auf die Repräsentanz von Frauen und Männern in einer bestimmten Entgeltgruppe, Laufbahngruppe und einem bestimmten Berufsausbildungsgang aus. In diesem Fall ist vorrangig für die Ermittlung einer Unterrepräsentanz der Bereich des „Berufsausbildungsganges X“, da die Maßnahme „Einstellung“ sich ihrem Sinn und Zweck nach hauptsächlich auf diesen Bereich bezieht. Mit der Formulierung „die aktuelle Situation“ wird verdeutlicht, dass stets die aktuelle Geschlechterverteilung in dem betreffenden Bereich zum Zeitpunkt der jeweiligen Entscheidung oder Maßnahme zugrunde zu legen ist, nicht etwa diejenige, die im Gleichstellungsplan (nach § 13 Absatz 1) als Ist-Situation ausgewiesen ist. Da der Gleichstellungsplan für vier Jahre erstellt wird, könnte die hier beschriebene Ist-Situation nicht zwangsläufig der tatsächlichen Situation - beispielsweise ein halbes Jahr nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans – entsprechen. Daraus folgt, dass das jeweilige Geschlechterverhältnis bei jeder anstehenden Entscheidung oder Maßnahme neu zu ermitteln ist.

Nummer 11 enthält definiert erstmals den Begriff der „vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung“. Auch diese Formulierung war bereits Bestandteil des vorherigen Bundesgleichstellungsgesetzes (§ 19 Absatz 1 Satz 3 Nummer 1), war jedoch nicht legal definiert. Die neue Begriffsdefinition soll – ebenso wie die übrigen neuen Begriffsbestimmungen - zahlreiche Wiederholungen in den nachfolgenden Vorschriften des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes vermeiden und zugleich zu mehr Rechtsklarheit beitragen. Unter der vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung im Sinne des Gesetzes werden Kündigungen, Aufhebungsverträge, Entlassungen, Versetzungen in den Ruhestand sowie vergleichbare Entscheidungen verstanden.

Zu § 4 (Allgemeine Pflichten)

§ 4 enthält die allgemeinen Pflichten, die sich aus dem Gesetz ergeben. Die Vorschrift führt wesentliche Bestimmungen der früheren §§ 1, 2 und 3 BGleiG zu den Zielbestimmungen, den Verpflichteten sowie zum Geltungsbereich zusammen.

Absatz 1 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 2 BGleiG. Im Unterschied zur alten Rechtslage gilt die in Satz 1 geregelte Verpflichtung, die Ziele des Gesetzes zu erreichen, künftig auch für die Leitung der Dienststelle. Personen, die der Dienststellenleitung angehören (beispielsweise Ministerinnen und Minister), sind in der Regel keine „Beschäftigten“ im Sinne von § 3 Nummer 4. Dennoch werden künftig auch sie zur Umsetzung der Gesetzesziele verpflichtet, da sich die früher in § 2 geregelte Verpflichtung, die

sich ausschließlich auf die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben bezog, in der Praxis nicht bewährt hat. Die Ziele des Gesetzes müssen von oben nach unten (top down) gelebt und kommuniziert werden, um tatsächliche Fortschritte zu erreichen.

Satz 2 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren Satz 2. Im Unterschied zur früheren Regelung stellt Satz 2 nunmehr sicher, dass das Prinzip des Gender Mainstreamings nicht nur bei allen Aufgabenbereichen, sondern auch bei allen (Einzel-)Maßnahmen der Dienststelle anzuwenden ist.

Ein neu eingefügter Satz 3 regelt erstmals, dass künftig im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen zu bewerten ist, wie die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ihrer Pflicht nach Satz 1 nachgekommen sind. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird somit Beurteilungsgegenstand von Regel- und Anlassbeurteilungen. Die Vorschrift soll im Unterschied zur früheren Rechtslage eine stärkere Durchsetzung der Gesetzesziele bewirken. Vorgesetzte, die wissen, dass ihr gleichstellungspolitisches Engagement beurteilungsrelevant ist, werden sich stärker bemühen, das in Satz 1 verankerte Prinzip des Gender Mainstreamings umzusetzen und entsprechende Maßnahmen auch zur Beurteilerebene hin zu kommunizieren. Ihr Einsatz kann zum Beispiel deutlich werden durch entsprechende Kommentierungen oder Zurückweisungen von Leitungsvorlagen, die gleichstellungspolitische Aspekte nicht ausreichend berücksichtigen. Außerdem kann sich ihre Genderkompetenz beispielsweise darin äußern, ob sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Vereinbarkeitsmaßnahmen aufklären. Außerdem können Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben über ihre entsprechenden Bemühungen und Aktivitäten beispielsweise in Abteilungsleitungsrunden berichten sowie im Vorgespräch mit der sie zu beurteilenden Person aufzeigen, dass und wie sie Genderfragen befördert haben. Auch die Teilnahme an einschlägigen Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen von § 10 Absatz 4 ist ein Kriterium, nach dem die Genderkompetenz der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben beurteilt werden kann. Ausgeschlossen von dem nach Satz 3 zu beurteilenden Personenkreis sind all jene Personen in der Dienststelle, die nicht der Gruppe der „Beschäftigten“ nach § 3 Nummer 4 angehören.

Absatz 2 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 3 Absatz 3 BGleG, wurde jedoch sprachlich überarbeitet und inhaltlich leicht erweitert. Satz 1 regelt den Fall der institutionellen Förderung als Form der Zuweisung, während Satz 2 den Fall der Gewährung von Zuweisungen regelt.

Satz 1 bestimmt, dass Dienststellen, die institutionelle Förderungen nach § 23 der Bundeshaushaltsordnung gewähren, durch vertragliche Vereinbarung auf Auflage sicherstellen sollen, dass die institutionelle Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger (zumindest) die Grundzüge des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes anwenden. Die Vorschrift bezieht sich – wie nach früherer Rechtslage – ausschließlich auf institutionelle Förderungen nach Nummer 2.2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu § 23 der Bundeshaushaltsordnung (VV-BHO). Ausdrücklich nicht erfasst sind Projektförderungen im Sinne von Nummer 2.1 VV-BHO. Im Unterschied zur früheren Rechtslage wird klargestellt, dass entsprechende Regelungen auch per Auflage vereinbart werden können. Die ausdrückliche Einbeziehung des Begriffs „Auflage“ trägt der Tatsache Rechnung, dass institutionelle Förderungen in der Regel im Wege der Auflage gewährt werden.

Ein neu eingefügter Satz 2 stellt klar, dass aus den vertraglichen Vereinbarungen oder Auflagen hervorgehen muss, welche konkreten Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes durch die institutionellen Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger anzuwenden sind. Mit dieser Vorschrift soll sichergestellt werden, dass § 4 Absatz 2 nicht deshalb ins Leere läuft, weil der Begriff „Grundzüge“ rechtlich zu unbestimmt ist. Welche Vorschriften im Einzelnen anzuwenden sind hängt von der jeweiligen institutionellen Zuwendungsempfängerin beziehungsweise dem jeweiligen institutionellen Zuwendungsempfänger ab und wird von der Dienststelle nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt.

Wie nach § 3 Absatz 3 Satz 2 BGleG alt regelt Satz 3 weiterhin, dass die Sätze 1 und 2 auch dann gilt, wenn Einrichtungen mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden. Es handelt sich hierbei um den Fall, dass Dienststellen nach § 3 Nummer 5 Geldzuwendungen an Stellen außerhalb der Bundesverwaltung gewähren, welche keine institutionelle Förderung im Sinne von Satz 1 darstellen. Eine Dritte, die in dieser Weise gefördert wird, ist beispielsweise die Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungseinrichtungen „Otto Guericke“ e.V. Weiterhin nicht von Satz 3 erfasst sind Empfängerinnen und Empfänger von Sachleistungen.

Wie nach früherer Rechtslage ist gesetzlich nicht ausgeschlossen, dass Stellen außerhalb der Bundesverwaltung sowohl institutionell (Satz 1) als auch durch finanzielle Zuschüsse (Satz 2) durch die Dienststellen des Bundes gefördert werden.

Die Vorschriften des früheren § 1 Absatz 2 BGleG sind nunmehr in Absatz 3 enthalten. Nach Satz 1 sollen Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes die Gleichstellung von Frauen und Männern (weiterhin) auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Das Gleiche gilt gemäß Satz 2 für den dienstlichen Schriftverkehr. Die Vorschrift ergänzt für den Bereich des Bundes die in den §§ 42 Absatz 5 und 62 Absatz 2 GGO geregelte sprachliche Gleichstellung der Geschlechter.

Zu Abschnitt 2 (Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern)

In Abschnitt 2 wurden überwiegend die Regelungen des früheren Abschnitts 2 übernommen.

Zu § 5 (Grundsatz; Anwendungshinweise)

§ 5 Absatz 1 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 5 BGleG. Er regelt, dass die Vorschriften dieses Abschnitts nur dann nicht anzuwenden sind, wenn die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die jeweilige ausübende Tätigkeit ist.

Ein neu eingefügter Absatz 2 stellt klar, dass die Beteiligungsrechte der Personalvertretung bei sämtlichen Maßnahmen nach Abschnitt 2 des Gesetzes unberührt bleiben. Hiermit soll sichergestellt werden, dass Rechte des Personalrats durch die Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes nicht eingeschränkt werden. Der Personalrat hat gemäß dem Bundespersonalvertretungsgesetz eine Vielzahl an Aufgaben und Beteiligungsrechten, die die Förderung und Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg betreffen, und die beispielsweise über die Erstellung des Gleichstellungsplans hinausgehen.

Zu § 6 (Arbeitsplatzausschreibung)

§ 6 regelt die Ausschreibung von Arbeitsplätzen und entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 6 BGleG.

Absatz 1 erfasst im Gegensatz zur vorigen Rechtslage aufgrund der neuen Zielsetzung nach § 1 nunmehr auch männliche Beschäftigte. Er basiert auf dem früheren Absatz 1. Satz 1 regelt erstmals, dass Ausschreibungen von Arbeitsplätzen geschlechtsneutral erfolgen müssen. Konkretisiert wird diese Pflicht durch Satz 2, der dem früheren Satz 1 entspricht. Danach ist es insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Satz 3 stellt – wie nach früherer Rechtslage – klar, dass der gesamte Ausschreibungstext so formuliert sein muss, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und zur Bewerbung auffordert. Satz 4 greift die Regelung des früheren Satz 3 auf und schreibt vor, dass jede Ausschreibung den Hinweis zu enthalten hat, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei

denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Dies gilt gemäß Satz 5 insbesondere auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten oder Leitungsaufgaben ungeachtet der jeweiligen Hierarchieebene.

Absatz 2 geht auf den früheren Absatz 2 der Vorschrift zurück und ist nunmehr – ebenso wie Absatz 1 – geschlechtsneutral formuliert. Nach Satz 1 gilt weiterhin, dass ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden soll, wenn Frauen oder Männer in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind. Auf diese Weise soll die Zahl der Bewerberinnen oder der Bewerber erhöht werden.

Satz 2 stellt – wie nach früherer Rechtslage – klar, dass der betreffende Arbeitsplatz öffentlich ausgeschrieben werden soll, wenn dieses Ziel weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Durch den Verweis auf „§ 8 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes“ wird klargestellt, dass Ausnahmen aufgrund der Rechtsverordnung zum Bundesbeamtengesetz (das heißt Ausnahmen aufgrund von § 4 Absatz 2 und 3 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten – Bundeslaufbahnverordnung (BLV)) unberührt bleiben, wie dies bereits nach früherer Rechtslage der Fall war. Eine generelle Ausschreibungspflicht ergibt sich aus Absatz 2 nicht – weder intern noch extern. Der neue Normtext entspricht insofern dem vorigen Recht.

Absatz 3 entspricht – bis auf minimale redaktionelle Änderungen – dem früheren Absatz 3 der Vorschrift.

Zu § 7 (Bewerbungsgespräche)

§ 7 ist an den früheren § 7 BGleIG angelehnt, wurde jedoch inhaltlich und redaktionell überarbeitet. Maßgebliches Kriterium für die Einladung zu Bewerbungsgesprächen ist weiterhin, dass Bewerberinnen und Bewerber über die im Anforderungs- und Qualifikationsprofil erforderliche Qualifikation verfügen. Erst wenn das Qualifikationserfordernis erfüllt ist, und weibliche und männliche Bewerber die gleiche Qualifikation aufweisen, darf als weiteres, zusätzliches Auswahlkriterium zwischen Bewerberinnen und Bewerbern das Geschlecht herangezogen werden.

Liegen in ausreichender Zahl dem Anforderungs- und Qualifikationsprofil entsprechende Bewerbungen von Frauen vor, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gemäß Absatz 1 Satz 1 mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. Dies bedeutet allerdings nicht, dass die Zahl geeigneter Bewerbungen von Männern zu begrenzen ist, sofern nicht ebenso viele Bewerbungen geeigneter Frauen vorliegen. Haben sich beispielsweise sieben Männer beworben, die das Anforderungs- und Qualifikationsprofil erfüllen, aber nur 2 gleichfalls geeignete Frauen, so dürfen alle sieben Männer zum Vorstellungsgespräch (oder dem besonderen Auswahlverfahren) eingeladen werden, da in diesem Fall die Voraussetzung „in ausreichender Zahl“ auf Seiten der weiblichen Bewerber nicht erfüllt ist.

Satz 2 wurde neu eingefügt und regelt, dass § 82 Satz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch unberührt bleibt. Hiernach sind schwerbehinderte Menschen zwingend zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Mit dieser Neuregelung wird klargestellt, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen von § 7 Absatz 1 Satz 1 und 2 nicht zu berücksichtigen sind, da sie bereits nach § 82 Satz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch einen Anspruch auf Einladung zu einem Vorstellungsgespräch haben.

Ein neu eingefügter Satz 3 stellt klar, dass ebenso viele Männer wie Frauen zu Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren einzuladen sind, sofern männliche Beschäftigte in dem jeweiligen einzelnen Bereich unterrepräsentiert sind. Satz 2 gilt in diesem Fall ebenfalls. Die Einbeziehung der männlichen Beschäftigten in Satz 2 trägt dem

Gesetzesziel aus § 1 Rechnung, das sich nunmehr stärker an beide Geschlechter richten. Hinsichtlich der Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber gilt das zuvor Ausgeführte.

Absatz 2 basiert auf dem früheren Absatz 2 der Vorschrift. Er regelt, dass in Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben sowie nach der sexuellen Identität unzulässig sind. Im Unterschied zur früheren Rechtslage gilt die Vorschrift – in Anlehnung an Absatz 1 – nunmehr auch für besondere Auswahlverfahren und erfasst zudem auch das Verbot von Fragen nach der sexuellen Identität entsprechend der Zielsetzung nach § 1 Absatz 1 Nummer 2. Das Wort „insbesondere“ verdeutlicht, dass die Aufzählung der verbotenen Fragen nicht abschließend ist. Verboten sind auch all jene Fragen nach sonstigen persönlichen Gegebenheiten oder Ansichten, die die Zielsetzung des Gesetzes betreffen, wie beispielsweise nach Hobbys, Vorlieben oder Urlaubsplanungen.

Absatz 3 entspricht – bis auf wenige sprachliche Änderungen – dem früheren Absatz 3 der Vorschrift, das heißt auch zukünftig sollen Auswahlkommissionen zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern paritätisch besetzt werden, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern insoweit ebenfalls strukturell abzusichern. Eine abweichende Besetzung ist nur aus triftigen Gründen, zum Beispiel aufgrund einer unzureichenden Anzahl von Männern beziehungsweise Frauen, die durch ihre berufliche Stellung oder sonstige Qualifikation über Kompetenzen hinsichtlich der Personalauswahl verfügen, möglich. Das Erfordernis der Aktenkundigkeit gewährleistet, dass diese Regelung in der Praxis nicht übersehen wird.

Zu § 8 (Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen)

§ 8 ist inhaltlich und redaktionell überarbeitet und entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 8 BGleG. Im Unterschied zur alten Rechtslage besteht § 8 nunmehr aus drei Absätzen und erstreckt sich auch auf den Fall, dass männliche Beschäftigte in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert sein können. Wie nach früherer Rechtslage sind weiterhin Eignung, Befähigung und fachliche Leistung oberstes Kriterium für die Ermittlung, ob in dem betreffenden Bereich nach § 3 Nummer 2 Frauen oder Männer bevorzugt zu berücksichtigen sind. Erst bei Vorliegen der gleichen Qualifikation darf als weiteres, zusätzliches Auswahlkriterium das Geschlecht hinzugezogen werden.

Absatz 1 ist an den früheren Satz 1 angelehnt. Der Begriff der „Anstellung“ wurde gestrichen, da dieses Institut im Recht des öffentlichen Dienstes durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz im Jahr 2009 abgeschafft worden ist. Maßgebend für die Bestimmung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts im Sinne von § 3 Nummer 10 ist stets die aktuelle Situation in dem betreffenden einzelnen Bereich nach § 3 Nummer 2.

Wie bereits nach früherer Rechtslage ist zwingende Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Vorschrift das Vorliegen der gleichen Qualifikation weiblicher und männlicher Bewerber. Nach Satz 1 sind Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen, soweit sie in einzelnen Bereichen (§ 3 Nummer 2) zum gegenwärtigen Zeitpunkt unterrepräsentiert sind. Maßgeblich für die Bewertung der Frage ist stets die aktuelle Situation in dem betreffenden Bereich (§ 3 Nummer 10).

Ein neu eingefügter Satz 2 stellt klar, dass Satz 1 auch bei der Abordnung, Versetzung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate gilt, soweit diesen ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht. Da der Abordnung, Versetzung und Umsetzung in der Regel kein Ausschreibungsverfahren vorausgeht und der Entscheidung der Dienststelle somit auch

keine Bewerbungen zugrunde liegen, wird § 8 Absatz 1 für diese drei Fälle in der Praxis nur in wenigen Fällen Anwendung finden.

Voraussetzung für eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen ist gemäß Satz 3 weiterhin, dass die Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber.

Satz 4 stellt klar, dass eine Bevorzugung ausgeschlossen ist, wenn in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende, schützenswerte Gründe überwiegen, und basiert auf dem früheren Satz 1 Halbsatz 3.

Da § 8 Absatz 1 Satz 1 dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen dient, dürfen nicht nur beliebige Gründe in der Person des Mitbewerbers überwiegen. Vielmehr müssen diese Gründe rechtlich schützenswert sein. Die Auswahlkommission muss in einer Gesamtschau unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit eine Abwägung vornehmen. Sind Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert, ist abzuwägen, ob die Gründe in der Person des Mitbewerbers so schwerwiegend sind, dass es ausnahmsweise gerechtfertigt ist, (trotz gleicher Qualifikation und Gründen in der Person der Bewerberin und trotz des verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrags aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG) diese gleich geeignete Bewerberin nicht auszuwählen. Damit soll verdeutlicht werden, dass das Gesetz keine automatische Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung vorsieht, sondern eine Einzelfallabwägung zu treffen ist.

Gemäß Satz 5 gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend, wenn Männer in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind. Die Einbeziehung der Männer in Satz 4 trägt dem Gesetzesziel aus § 1 Rechnung, das sich an beide Geschlechter gleichermaßen wendet. Zwar sind beispielsweise in den höheren Laufbahngruppen in der Bundesverwaltung nach wie vor eher Frauen unterrepräsentiert. Dies schließt jedoch nicht aus, dass sich die Geschlechterverhältnisse in Zukunft zulasten der männlichen Beschäftigten entwickeln. Hierfür spricht, dass sich die Geschlechterverhältnisse seit Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes im Jahr 1994 in vielen Bereichen immer mehr aneinander angenähert haben. In bestimmten Bereichen – etwa im gehobenen Dienst – liegt der Frauenanteil derzeit bereits bei 41 Prozent (Kienbaum Management Consultants GmbH 2013 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, basierend auf der Gleichstellungsstatistik 2012). Die Vorschrift ermöglicht mit der Bezugnahme auf Männer, dass auch diese – sofern sie in Zukunft unterrepräsentiert sein oder dies bereits in bestimmten Bereichen einiger Dienststellen sind – gefördert werden.

Absatz 2 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren Satz 2 Nummern 1 und 2. Satz 1 ist nunmehr nummerisch untergliedert: Nummer 1 erfasst – wie nach früherer Rechtslage – die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Auszubildenden sowie Richterinnen und Richtern, es sei denn, für die Berufung von Richterinnen und Richtern ist eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben.

Nummer 2 erstreckt sich dagegen auf den beruflichen Aufstieg, enthält nunmehr jedoch – in Anpassung an Nummer 1 – die Ergänzung „es sei denn, für die Berufung von Richterinnen und Richtern ist eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben“. Mit dieser Ergänzung werden beispielsweise die Präsidentin und Vizepräsidentin sowie der Präsident und Vizepräsident beim Bundesverfassungsgericht vom Anwendungsbereich des Absatzes 1 ausgenommen, da diese nach § 9 des Bundesverfassungsgerichtsgesetzes durch Wahl seitens des Deutschen Bundestags beziehungsweise des Bundesrats ernannt werden. Ein solcher Akt stellt keine (beziehungsweise keine klassische) „Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten oder Arbeitsplätze“ dar.

Der bereits im alten Bundesgleichstellungsgesetz verwendete Begriff der „Höherreihung“ bezeichnet Fälle, in denen Spielräume einer Vergütungs- und Entgeltordnung es zulassen, Tätigkeiten unterschiedlichen Vergütungsgruppen zuzuordnen, und beispielsweise nur eine beschränkte Personenzahl in den Genuss einer höheren Eingruppierung kommen zu lassen. Darüber hinaus werden von der Höherreihung Fälle erfasst, in denen Arbeitsplätze zielgerichtet um höherwertige Aufgaben angereichert werden, um die Voraussetzungen für eine Vielzahl von Höherreihungen (das heißt Höhergruppierungen) zu schaffen.

Gemäß Satz 2 schließt Satz 1 auch Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ein.

Absatz 3 entspricht inhaltlich dem früheren Satz 3 der Vorschrift, wurde aber ebenfalls redaktionell leicht überarbeitet.

Zu § 9 (Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern)

§ 9 basiert auf dem früheren § 9 BGleiG, wurde jedoch an aktuelle Rechtsprechungen angepasst, im Übrigen umformuliert, inhaltlich leicht erweitert und redaktionell angepasst.

Absatz 1 wurde an aktuelle Rechtsprechungen angepasst. Gemäß Satz 1 wird die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers anhand der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt, insbesondere aus der hierfür erforderlichen Ausbildung, dem Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs sowie aus den beruflichen Erfahrungen. Das Dienstalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen nach den Vorgaben von Satz 2 nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Spezifische, durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind (Satz 3).

Bei der Auswahlentscheidung einer zu besetzenden Stelle hat die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts vom 20. Juni 2013 neue Maßstäbe gesetzt. Danach sind bei der Besetzung von Beamtendienstposten die allgemeinen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen maßgebend. Die Behörde kann im Anforderungsprofil zwar auch davon abweichende höhere Voraussetzungen fordern, wenn der ausgeschriebene Dienstposten zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne zumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann (BVerwG Beschluss vom 20.06.2013 – 2 VR 1.13). Derartige ausdifferenzierte Anforderungsprofile werden – nach der Rspr. des BVerwG – nicht mehr die Regel sein können. Daher war § 9 Absatz 1 Satz 1 entsprechend anzupassen. Die Regelung umfasst sowohl die Besetzung von Stellen im Tarifbereich als auch Beamtendienstposten. Da im Tarifbereich eine Auswahl anhand der konkret zu besetzenden Stelle erfolgt, nicht jedoch im Beamtenbereich, wo eben in der Regel zunächst nur die Laufbahnbefähigung maßgebend ist, ist eine offene Formulierung angezeigt. Durch das Streichen der Wörter „ausschließlich“ und „konkret“ ist die Regelung etwas weicher und offener formuliert. Zwar geht es im Beamtenbereich – wie dargestellt – gerade nicht um die Besetzung eines konkreten Arbeitsplatzes. Durch den erläuternden Nebensatz wird jedoch auf das Qualifikationsprofil der Laufbahn verwiesen, so dass die überarbeitete Regelung – auch unter Berücksichtigung der Entscheidung des BVerwG – rechtskonform angewendet werden kann. Nach Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (vgl. zum Beispiel EuGH-Urteil vom 08.09.2011, Rs. C-297/10 und C-298/10) stellt das Lebensalter zudem kein taugliches Kriterium für die Feststellung der Eignung, Leistung und Befähigung einer Bewerberin beziehungsweise eines Bewerbers dar. Vor diesem Hintergrund wurde das Lebensalter als Kriterium aus § 9 Absatz 1 Satz 2 gestrichen.

Absatz 2 geht auf den früheren Absatz 2 zurück. Nach Nummer 1 dürfen folgende Gründe nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein: durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte Unterbrechungen der Berufstätigkeit (Buchstabe a)), eine geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre (Buchstabe b)), Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge (Buchstabe c)), sowie zeitliche Belastungen (Buchstabe d)). Von Buchstabe a) sind Zeiten erfasst, in denen beispielsweise Eltern- oder Pflegezeit in Anspruch genommen wurde. Buchstabe b) erfasst unter anderem Berurlaubungen, während Buchstabe c) mit Reduzierung der Arbeitszeit zum Beispiel die Teilzeitbeschäftigung meint. Eine Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge kann auch mehrfach erfolgen, etwa durch ein Studium oder ein anderes Ausbildungsverhältnis. Buchstabe d) spricht von zeitlichen Engpässen, die bei bestimmten Personen entstehen können.

Ebenfalls keine Berücksichtigung finden dürfen die Einkommenssituation der Ehepartnerin oder des Ehepartners, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten (Nummer 2), die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen (Nummer 3) sowie organisatorische und personalwirtschaftliche Gründe (Nummer 4).

Zu § 10 (Fortbildung, Dienstreisen)

§ 10 geht auf die frühere Regelung in § 10 BGleG alt zurück, wurde jedoch inhaltlich, sprachlich als auch redaktionell geändert.

Absatz 1 bezieht sich aufgrund der neu ausgerichteten Zielsetzung in § 1 nicht mehr nur auf Frauen, sondern auch auf Männer und besteht nunmehr aus drei Sätzen. Gemäß Satz 1 hat die Dienststelle die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zu unterstützen. Satz 2 stellt weiterhin sicher, dass bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen sind. Ein neu eingefügter Satz 3 regelt, dass die Sätze 1 und 2 auch für Männer gelten, wenn diese unterrepräsentiert sind.

Absatz 2 basiert auf dem früheren Absatz 2, wurde jedoch inhaltlich erweitert und sprachlich umformuliert. Nach Satz 1 muss die Dienststelle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen ihrer dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen ermöglichen. Der im alten Bundesgleichstellungsgesetz in Satz 1 verwendete Begriff der „Familienpflichten“ wurde durch die Begriffe „Familien- und Pflegeaufgaben“ (§ 3 Nummer 6 und 7) ersetzt. Zudem erfasst Satz 1 im Unterschied zur früheren Rechtslage nunmehr auch Dienstreisen als notwendige Konsequenz, die aus dem Gesetzesziel der Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- und Pflegeaufgaben folgt.

Satz 2 stellt klar, dass die Dienststelle – soweit dies erforderlich ist – im Rahmen ihrer dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten hat, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen der Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben besser entsprechen.

Satz 3 geht auf den früheren Satz 3 der Vorschrift zurück. Er ist nunmehr nummerisch untergliedert und an § 10 Absatz 2 Satz des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes angelehnt. Geregelt wird neben dem bisherigen Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten nunmehr auch die Übernahme von Betreuungskosten. Die Vorschrift hat (wie bereits nach früherer Rechtslage und ebenso wie § 15 Satz 2) subsidiären Charakter. Sie findet nur dann Anwendung, wenn bestehende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die von den Ländern und Kommunen anzubieten sind, oder aber gesetzliche Pflegeansprüche nicht greifen. Ein rechtlicher Anspruch der Beschäftigten auf Betreuung von Kindern

oder pflegebedürftigen Personen sowie auf Erstattung von Betreuungskosten wird durch Satz 3 nicht begründet.

Nummer 1 regelt, dass für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen nach Satz 1 im Bedarfsfall Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeboten werden sollen. Die Vorschrift erfasst aufgrund der Zielsetzung in § 1 Absatz 1 Nummer 3 BGleG nunmehr auch pflegebedürftige Personen. Der Begriff des „Bedarfsfalls“ bezieht sich auf die besondere Fortbildungs- oder Dienstreisesituation, bei der die Notwendigkeit der Kinder- oder Pflegebetreuung über den normalen Bedarf während der regulären Dienstzeiten hinausgeht. Ein „Bedarfsfall“ liegt vor, wenn bereits bestehende Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder gesetzliche Pflegeansprüche nicht greifen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Betreuung der Pflegebedürftigen während einer Fortbildungsmaßnahme nicht durch die Leistungen der Pflegeversicherung (Verhinderungs- beziehungsweise Kurzzeitpflege) abgedeckt wären. Nur in Ausnahmefällen, insbesondere aus Haushaltsgründen, kann das Angebot nach Nummer 1 unterbleiben. Dabei ist die regionale Versorgungslage an Betreuungsmöglichkeiten stets zu berücksichtigen.

Nummer 2, deren Inhalt im Vergleich zur alten Rechtslage neu ist, ermächtigt die Dienststellen, zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen auf Antrag der betroffenen Beschäftigten zu erstatten. Die Vorschrift ist als Ermessenvorschrift ausgestaltet, um unter Umständen entgegenstehenden haushaltsrechtlichen oder organisatorischen Gründen angemessene Rechnung zu tragen. Bei den „zusätzlich anfallenden, unabwendbaren Betreuungskosten“ handelt es sich – mangels Rechtsgrundlage im Bundesreisekostengesetz – nicht um Dienstreisekosten. Demzufolge sind die entstehenden Kosten auch nicht aus Reisekostentiteln zu erstatten.

Die Nummern 1 und 2 bedingen sich nicht gegenseitig. So ist Nummer 1 nicht Voraussetzung dafür, dass die Regelung von Nummer 2 zur Anwendung kommen kann. Jedoch ist Voraussetzung für die Anwendbarkeit von Nummer 2, dass eine „Unabwendbarkeit“ vorliegt.

Absatz 3 orientiert sich inhaltlich an § 10 Absatz 3 BGleG alt. Die Norm wird als Soll-Vorschrift formuliert, da Fortbildungen zum beruflichen Aufstieg nur insoweit anzubieten sind, als die Dienststelle Aufstiegsmöglichkeiten gewähren kann. Die Vorschrift bezieht sich aufgrund der veränderten Zielsetzung des Gesetzes nicht mehr nur auf Frauen, sondern auch auf Männer. Zudem wurde der Begriff der „Familienpflichten“ durch „Familien- und Pflegeaufgaben“ (§ 3 Nummer 6 und 7) ersetzt.

In Absatz 4 wurde sprachlich klargestellt, für welchen Adressatenkreis die Pflicht gilt, sich über Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen zu informieren. Verpflichtet sind neben den Beschäftigten der Personalverwaltung nunmehr insbesondere Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. In Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 3 BGleG ist die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit um den Bereich der Pflege ergänzt worden.

Absatz 5 enthält gegenüber der alten Fassung redaktionelle Änderungen sowie die Klarstellung, dass es sich um fortlaufende Gelegenheiten zur Fortbildung handelt.

Zu Abschnitt 3 (Gleichstellungsplan)

Die Vorschriften zum Gleichstellungsplan, die früher in § 11 BGleG enthalten waren, sind im neuen Bundesgleichstellungsgesetz in einem eigenen Abschnitt innerhalb des Gesetzes enthalten, um die herausragende Bedeutung des Gleichstellungsplans als Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hervorzuheben. Abschnitt 3 des Gesetzes regelt nunmehr Zweck, Erstellung, Veröffentlichung und Inhalt des Gleichstellungsplans.

Zu § 11 (Zweck)

§ 11 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 11 Absatz 1 BGleiG und regelt den Zweck des Gleichstellungsplans. Neben der ausdrücklichen Benennung des Zwecks des Gleichstellungsplans (Satz 1) werden die Personalverwaltung und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben – wie früher – gesondert angesprochen (Satz 2), um deren besondere Verantwortung bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans deutlich hervorzuheben. Im Gegensatz zur früheren Regelung dient der Gleichstellungsplan jedoch nicht mehr ausschließlich der Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern allen in § 1 Absatz 1 genannten Zielen. Damit wird die Bedeutung des Gleichstellungsplans im Hinblick auf die Umsetzung des Gesetzesziels, zu dem zum Beispiel auch die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer sowie die Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen zählen, erheblich gestärkt.

Zu § 12 (Erstellung)

§ 12 beinhaltet die Vorgaben zur Erstellung des Gleichstellungsplans, die zuvor in § 11 Absatz 4 BGleiG geregelt waren, jedoch erweitert wurden.

Nach Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1 hat jede Dienststelle die Pflicht, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von jeweils vier Jahren zu erstellen. Im Unterschied zu § 11 Absatz 4 BGleiG alt entfällt die bisherige Pflicht zur Anpassung des Gleichstellungsplans zwei Jahre nach dessen Erstellung. Halbsatz 2 stellt die Aktualisierung stattdessen künftig in das pflichtgemäße Ermessen der jeweiligen Dienststelle. Eine Aktualisierung ist jedoch immer dann zu empfehlen, wenn beispielsweise umfassende organisatorische Änderungen Nachsteuerungen erfordern.

In Satz 2 wird im Gegensatz zu den ehemaligen Vorschriften erstmals die Rolle der Personalvertretungen bei der Erstellung des Gleichstellungsplans geregelt. Danach bleiben die Rechte des Personal- und der Schwerbehindertenvertretung unberührt. Die Beteiligung von Personal- und Schwerbehindertenvertretung richtet sich nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch.

Ebenfalls neu ist die Regelung in Absatz 2. Danach ist jeder Gleichstellungsplan künftig bis zum 31. Dezember zu erstellen und tritt am 1. Januar des Folgejahres in Kraft. Satz 2 ermächtigt Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich, von Absatz 1 abzuweichen, indem geregelt wird, dass die betreffenden Dienststellen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten andere als die in Satz 1 genannten Stichtage vereinbaren können. Das gleiche gilt auch im Falle großer organisatorischer Änderungen, die eine rechtzeitige, das heißt fristgemäße Erstellung unmöglich machen. Diese Regelung trägt dem Umstand Rechnung, dass die unterlassene oder verzögerte Erstellung des Gleichstellungsplanes auf Umständen beruht, die nicht die Dienststelle zu vertreten hat. Diese Situation kann beispielsweise aufgrund eines Organisationserlasses eintreten, der zu gravierenden organisatorischen Änderungen führt, die die bis dahin vorhandene Datenbasis für den Gleichstellungsplan obsolet werden lassen und deren Umsetzung erhebliche personelle Kapazitäten der Zentralabteilungen der von Organisationserlass besonders betroffenen Dienststellen bindet. Von der Möglichkeit nach Satz 2 sollte nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht werden, was mit der Pflicht zur Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt werden soll.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nach den allgemeinen Grundsätzen, insbesondere nach Maßgabe von § 24 Absatz 2 und § 28 Absatz 2 Satz 4.

Zu § 13 (Inhalt)

§ 13 gibt die inhaltlichen Mindestanforderungen an den Gleichstellungsplan vor.

Nach Absatz 1 Satz 1 muss der Gleichstellungsplan eine Bestandsaufnahme vornehmen, in dem er die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zum 30. Juni des Jahres seiner Erstellung beschreibt und die bisherige Förderung der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 rückblickend für die vergangenen vier Jahre auswertet. Die Bestandsaufnahme hat den Stichtag 30. Juni des Jahres seiner Erstellung, damit die Auswertung rechtzeitig vor der Erstellung des neuen Gleichstellungsplans am 31. Dezember vorliegt und die Ergebnisse entsprechend einfließen können. Absatz 1 Satz 1 stellt somit eine Erweiterung des früheren § 11 Absatz 2 Satz 1 BGleG dar, der neben der Beschreibung der Ist-Situation (entspricht der Bestandsaufnahme) lediglich eine Auswertung der Förderung der weiblichen Beschäftigten vorsah. Mit der Erweiterung wird dem Ziel der Bundesregierung Rechnung getragen, wonach auch Männer künftig stärker Adressat gleichstellungspolitischer beziehungsweise gleichstellungsbezogener Maßnahmen sein sollen und im Gleichstellungsplan stärker zu berücksichtigen sind (BT-Drs. 17/4307, S. 104).

Um zu erkennen, wie die Unterrepräsentanz in den einzelnen Bereichen abgebaut und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden kann, ist es wichtig festzustellen, wie Frauen oder Männer entsprechende Maßnahmen geschlechtsspezifisch in Anspruch genommen haben. Satz 2 sieht deshalb vor, auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in ihrer Inanspruchnahme nach Geschlecht für die vergangenen vier Jahre darzustellen. Im Gegensatz zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz muss der Gleichstellungsplan damit künftig nicht nur zur Unterrepräsentanz, sondern auch zur besseren Vereinbarkeit zwingend Stellung nehmen. Die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit ist in Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 3 um den Begriff der „Pflege“ ergänzt worden.

Satz 3 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 11 Absatz 6 BGleG. Im Unterschied zur alten Rechtslage ist bei mangelnder Zielerreichung des Gleichstellungsplans nicht mehr die nächsthöhere Dienststelle zu benachrichtigen. Die Streichung dieser Pflicht dient dem Bürokratieabbau. Im Übrigen wird hiermit dem Umstand Rechnung getragen, dass nicht alle Dienststellen einen Überbau haben und insbesondere Betriebe der unmittelbaren oder mittelbaren Bundesverwaltung regelmäßig nicht in dieser Form organisiert sind. Durch die Pflicht zur Veröffentlichung des Gleichstellungsplans in § 14 wird außerdem sichergestellt, dass die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans hinreichend kontrolliert werden kann.

Absatz 2 Satz 1 enthält das Kernstück des Gleichstellungsplans mit der Pflicht zur Festlegung konkreter Zielvorgaben. Gemäß Nummer 1 hat der Gleichstellungsplan festzulegen, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 abgebaut werden soll, und nach Nummer 2, wie (ebenfalls bis zum Ende seiner Geltungsdauer) die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen. Die Verpflichtung zur gezielten Motivation männlicher Beschäftigter könnte beispielsweise durch die Festlegung, Informationsangebote speziell für Väter durchzuführen oder Väter speziell anzusprechen, umgesetzt werden.

Satz 2 schreibt vor, dass zu diesem Zweck konkrete Zielvorgaben für die einzelnen Bereiche, insbesondere für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene zu benennen sind, soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Nummer 1 handelt. Die Ergänzung „soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Nummer 1 handelt“ stellt klar, dass sich die Pflicht nur auf solche Führungsebenen erstreckt, über deren Besetzung die betreffende Dienststelle selbst entscheidet. Hierzu zählen beispielsweise nicht die obersten Führungsebenen in Bundesministerien (Ministerinnen- und Ministerämter sowie die Ämter beamteter oder Parlamentarischer Staatssekretärinnen und Staatssekretäre).

Die Formulierung „insbesondere“ verdeutlicht, dass die Benennung der Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen nicht abschließend ist. Welche konkreten Zielvorgaben (bezogen auf die weiteren Ziele nach § 1 Absatz 1 des Gesetzes) zusätzlich zu diesen Mindest-Zielvorgaben festgelegt werden, entscheidet die jeweilige Dienststelle nach pflichtgemäßem Ermessen selbst. Sämtliche Zielvorgaben sind – sofern möglich – in konkreten Prozent- oder Zahlenangaben anzugeben, um der Vorgabe der Konkretheit hinreichend Rechnung zu tragen.

Die Pflicht zur Festlegung von Zielvorgaben, die aus dem früheren Bundesgleichstellungsgesetz übernommen wurde, führt nicht dazu, dass bei personellen Maßnahmen – beispielsweise bei Einstellungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen – die Einhaltung der Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan das Bestenausleseprinzip verdrängt. An erster Stelle steht weiterhin allein die Qualifikation. Erst im Anschluss – das heißt bei Vorliegen der gleichen Qualifikation nach § 8 Absatz 1 – kann und muss als weiteres Merkmal das Geschlecht herangezogen werden. Dies kann unter Umständen dazu führen, dass nicht alle Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht erfüllt werden können. Dieser Umstand ist gemäß Absatz 1 Satz 3 bei der Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans darzulegen. Er führt nicht dazu, dass der Gleichstellungsbeauftragten ein Einspruchs- oder gar Klagerecht wegen Nichterfüllung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans zusteht (zum Einspruchs- und Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten siehe zu § 33 und § 34).

Ergänzend zur früheren Rechtslage regelt Satz 3 den Fall, dass bestimmte Dienststellen nicht über die Besetzung aller Arbeitsplätze entscheiden dürfen. Dazu wird klargestellt, dass die Zielvorgaben nach Satz 2 in Absprache mit der für die Arbeitsplatzbesetzung zuständigen Stelle zu entwickeln sind, soweit Zielvorgaben zur Besetzung von Arbeitsplätzen zu entwickeln sind, über deren Besetzung die Dienststelle nicht entscheidet. Damit soll sichergestellt werden, dass zum Beispiel kleine Dienststellen, die über keine eigene Personalhoheit verfügen, bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans mit der zuständigen, nächsthöheren Dienststelle eng zusammenarbeiten beziehungsweise umgekehrt. Die erforderlichen Angaben zur Erstellung des Gleichstellungsplans sind der jeweiligen Dienststelle beziehungsweise frühzeitig, das heißt gemäß § 12 Absatz 2 rechtzeitig vor dem 31. Dezember, zur Verfügung zu stellen.

Nach Absatz 3 Satz 1 muss der Gleichstellungsplan für jede einzelne Zielvorgabe konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art (beispielsweise konkrete Fortbildungsangebote) aufführen, mit deren Hilfe das jeweilige Ziel erreicht werden soll. Im Vergleich zur früheren Rechtslage soll die Neuregelung zu mehr Klarheit beitragen, welches Ziel mit welcher Maßnahme umzusetzen ist, da künftig jedem einzelnen Ziel konkrete Maßnahmen zuzuordnen sind. Obwohl das Gesetz ausdrücklichen die Mehrzahl des Begriffs („Maßnahmen“) verwendet, ist im Einzelfall auch die Zuordnung ausschließlich einer Maßnahme möglich.

Ein weiterer Unterschied zur alten Regelung besteht darin, dass in Satz 2 künftig auch Maßnahmen zur geschlechtsspezifischen Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit festzulegen sind. Die Erweiterung trägt der Tatsache Rechnung, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen von Männern in der Vergangenheit kaum in Anspruch genommen worden sind, wie der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (BT-Drs. 17/4307, S. 104) zeigte. Aus diesem Grund sind männliche Beschäftigte bei den festzulegenden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit künftig besonders zu berücksichtigen. Dazu sollten möglichst konkrete Schritte festgelegt werden, wie auch männliche Beschäftigte wirksam angesprochen werden, damit diese entsprechende Angebote der Dienststelle beziehungsweise des Unternehmens tatsächlich wahrnehmen. Gemeinsamer Zweck der Erweiterungen in den Sätzen 1 und 2 ist, die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu erleichtern und eine bessere Erfolgskontrolle zu ermöglichen.

Absatz 4 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 11 Absatz 3 BGleiG, enthält jedoch kleinere sprachliche und redaktionelle Änderungen. Die Vorschrift nimmt nicht mehr nur Bezug auf den Frauenanteil, sondern erfasst mit der Formulierung „der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts“ beide Geschlechter.

Absatz 5 enthält redaktionelle Änderungen zum früheren § 11 Absatz 2 Satz 6 BGleiG.

Zu § 14 (Bekanntmachung, Veröffentlichung)

§ 14 regelt die Bekanntmachungs- und Veröffentlichungspflichten zum Gleichstellungsplan und stellt eine Erweiterung des früheren § 11 Absatz 5 BGleiG dar.

Absatz 1 Satz 1 beinhaltet die neue Pflicht, den Gleichstellungsplan innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer auf der Intranetseite der Dienststelle zu veröffentlichen und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben. Sie stellt eine effektive Möglichkeit dar, den Erfolg des vorigen Gleichstellungsplans beziehungsweise seine Umsetzung zu kontrollieren. Die Veröffentlichungspflicht stellt zugleich eine gewisse Parallele zu den Transparenzpflichten für all jene Unternehmen her, für die die Artikel 3 bis 10 des Gesetzes für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst gelten. Im Unterschied zu den gesetzlichen Regelungen aus den Artikeln 3 bis 10 ist der Gleichstellungsplan lediglich dienststellenintern zu veröffentlichen, da er deutlich sensiblere Daten enthält als beispielsweise die Lageberichte. Aus Datenschutzgründen sieht das neue Bundesgleichstellungsgesetz daher keine Veröffentlichung im Internet vor.

Neben der Veröffentlichungspflicht im Intranet ist der Gleichstellungsplan unverzüglich auch allen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben. Im Unterschied zur früheren Rechtslage genügt es beispielsweise nicht mehr, den Gleichstellungsplan nur in der Personalstelle auszulegen. Unerheblich ist allerdings, wie der Gleichstellungsplan den Beschäftigten zur Verfügung gestellt wird. Aufgrund des Übergangs zum papierlosen Büro empfiehlt sich beispielsweise ein elektronischer Versand per E-Mail. Mit dieser Regelung soll sichergestellt werden, dass nicht nur ein interessierter Teil, sondern alle Beschäftigten Zugriff auf die Inhalte des Gleichstellungsplans haben und sich über gleichstellungsrechtliche Maßnahmen ihrer Dienststelle (zum Beispiel Teilzeitangebote) informieren können.

Die Veröffentlichung des Gleichstellungsplans hat „innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer“ zu erfolgen, das heißt – entsprechend § 12 Absatz 2 – spätestens am 1. Februar. Mit dieser Neuregelung sollen unstatthafte Verzögerungen bei der Erstellung und Bekanntgabe des Gleichstellungsplans ausgeschlossen werden, die in der Vergangenheit häufig eingetreten sind.

Satz 2 schreibt ferner vor, dass die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben den Gleichstellungsplan in Papierform oder elektronisch zu erhalten haben. Dabei empfiehlt sich der gleichzeitige Hinweis auf deren besondere Verpflichtung nach § 4 Absatz 1 Satz 1. Mit der gesonderten Übermittlung an Führungskräfte wird sichergestellt, dass den Beschäftigten, die die Umsetzung des Gleichstellungsplans am stärksten voranbringen sollen, tatsächlich bekannt ist, welche Ziele verfolgt und welche konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung angewendet werden sollen.

Zu Abschnitt 4 (Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer)

Zu § 15 (Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen)

§ 15 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 12 BGleiG, besteht nunmehr jedoch aus zwei Sätzen.

Im Unterschied zur vorigen Rechtslage und in Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 3 BGleiG bezieht sich Satz 1 nun auch auf die Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit.

Die frühere Vorschrift wurde zudem um einen Satz 2 ergänzt. Dieser stellt klar, dass zu den sonstigen Rahmenbedingungen nach Satz 1 Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen zählen können. Die Erweiterung beziehungsweise Klarstellung von Satz 1 durch Satz 2 soll sicherstellen, dass der Bundesdienst seiner Pflicht als familienfreundlicher Arbeitgeber nicht nur durch das Angebot familienfreundlicher Arbeitszeiten nachkommt, sondern – unter Berücksichtigung der haushaltsrechtlichen und organisatorischen Gegebenheiten – auch durch das Angebot zur Kinder- und Pflegebetreuung. Satz 2 hat – ebenso wie § 10 Absatz 2 – subsidiären Charakter. Sie findet nur dann Anwendung, wenn bestehende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die von den Ländern und Kommunen anzubieten sind, oder aber gesetzliche Pflegeansprüche nicht greifen. Ein rechtlicher Anspruch der Beschäftigten auf Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen wird durch Satz 2 nicht begründet.

Zu § 16 (Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben)

§ 16 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 13 BGleiG, enthält jedoch einige sprachliche und redaktionelle Änderungen.

Absatz 1 entspricht inhaltlich dem früheren Absatz 1 der Vorschrift. Gemäß Satz 1 Halbsatz 1 haben die Dienststellen Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Halbsatz 2 stellt klar, dass diese Verpflichtung auch bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben gilt.

Gemäß Satz 2 haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten (§ 15) auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze oder familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle anzubieten. Die Vorschrift geht auf den früheren Satz 2 zurück, führt nun jedoch keine Beispiele (Sabbatjahr und Arbeitszeitkonto) mehr auf. Auch wenn diese im novellierten Bundesgleichstellungsgesetz fortan nicht mehr ausdrücklich benannt sind, ändert sich mit der neuen Vorschrift im Vergleich zur früheren inhaltlich nichts. Auch das Sabbatjahr und das Arbeitszeitkonto gelten weiterhin als „Möglichkeiten“ im Sinne von Satz 2.

Satz 3 stellt sicher, dass die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen begründet werden muss. Die Vorschrift basiert auf dem früheren Satz 3, sieht im Unterschied dazu jedoch keine schriftliche Begründung mehr vor, sondern eine Begründung „in Textform“. Eine Übermittlung per E-Mail oder Computerfax ist hierfür ausreichend. Ebenso erfüllen Erklärungen in Schriftform oder elektronischer Form nach §§ 126, 126a BGB die Anforderungen an die Textform nach § 126b BGB.

Absatz 2 stellt eine Erweiterung des § 13 Absatz 2 BGleiG dar, da die Dienststellen ihrer Hinweispflicht gemäß Satz 2 künftig frühzeitig nachzukommen haben. Die Vorschrift stärkt damit die Informationsrechte der Beschäftigten. Zugleich wird in Satz 2 erstmals geregelt, dass der Hinweispflicht schriftlich nachzukommen ist. Die Ergänzung stellt sicher, dass die betroffenen Beschäftigten tatsächlich die erforderlichen Informationen erhalten, und der Hinweispflicht nicht allein dadurch genüge getan wird, dass zum Beispiel ein Aushang erfolgt, von dem die betroffenen Beschäftigten nicht unbedingt Kenntnis nehmen. Die Neuregelung ist Ausfluss der Fürsorgepflicht der Dienststellen gegenüber den Beschäftigten. Sie erfordert nicht, dass je nach Beschäftigter und Beschäftigtem individuelle Hinweise gegeben werden müssen. Vielmehr genügt es, den betroffenen Beschäftigten ein Formblatt mit allgemeinen Hinweisen, insbesondere in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht, zukommen zu lassen.

Ein neu eingefügter Absatz 3 entspricht inhaltlich dem früheren § 13 Absatz 2 Satz 2 BGleG und enthält im Vergleich zur alten Rechtslage nur wenige redaktionelle Änderungen.

Absatz 4 stellt sicher, dass die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zur Teilzeitbeschäftigung sowie aufgrund sonstiger gesetzlicher Regelungen zur Beurlaubung nicht beschränkt werden.

Zu § 17 (Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg)

§ 17 geht auf den früheren § 14 BGleG zurück und enthält wenige inhaltliche und redaktionelle Änderungen.

Absatz 1 entspricht – bis auf kleine redaktionelle Änderungen – dem früheren Absatz 1 und setzt für seine Anwendbarkeit weiterhin voraus, dass die Bewerberinnen und Bewerber die gleiche Qualifikation aufweisen. Erst unter dieser Voraussetzung darf als weiteres, zusätzliches Entscheidungskriterium das Geschlecht hinzugezogen werden. Die Vorschrift ist nunmehr nummerisch untergliedert. Satz 1 Nummer 1 erstreckt sich auf Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, während nur 2 sich auf beurlaubte Beschäftigte bezieht, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen. § 18 ist zu beachten. Satz 2 stellt klar, dass bei der Anwendung von Satz 1 das in § 18 geregelte Verbot von Benachteiligungen zu beachten ist.

Absatz 2 enthält überwiegend formale Anpassungen und geht auf den früheren Absatz 2 zurück. Satz 1 entspricht inhaltlich dem früheren Satz 1. Satz 2 gliedert sich nunmehr in vier Nummern. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage sehen die Nummern 1 und 2 nunmehr die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung vor, um beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Nummer 1 erstreckt sich auf Teilzeitbeschäftigungen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, während Nummer 2 Teilzeitbeschäftigungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erfasst, soweit die Art der Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließt. Die Neuregelungen in Nummer 1 und 2 sollen den Wechsel von einer familienbedingten Beurlaubung in eine Teilzeitbeschäftigung erleichtern.

Nummer 3 bezieht sich (weiterhin) auf die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsangebote, während Nummer 4 das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung beinhaltet. Gemäß Nummer 5 hat die Dienststelle auch die Möglichkeit, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen ohne Unterbrechung der im Übrigen fortbestehenden Beurlaubung aufgrund einer Elternzeit oder einer Pflegezeit anzubieten.

Absatz 3 entspricht dem früheren § 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 BGleG.

Absatz 4 ist an den früheren Absatz 3 angelehnt und sieht nunmehr eine umfangreichere Informationspflicht für die Dienststellen vor. Danach sind mit den familienbedingt beurlaubten Beschäftigten – wie nach früherer Rechtslage – rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Personalgespräche zu führen. Diese dienen nicht mehr – wie früher – ausschließlich der Information über die Möglichkeiten der Beschäftigung nach einer Beurlaubung. Sie verfolgen vielmehr den Zweck, Perspektiven des beruflichen Wiedereinstiegs gemeinsam zu erörtern und (weitere) berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Im Rahmen der Gespräche soll auch darauf hingewiesen werden, dass nach dem Wiedereinstieg oftmals ein langer Beschäftigungszeitraum bis zum Renteneintritt beziehungsweise zur Pensionierung folgt und im Rahmen der weiteren Lebensverlaufsplanung die Aspekte der beruflichen Fortentwicklung, der Einkommensentwicklung und zukünftiger Rentenaussichten bedacht werden sollten. Dabei sind die positiven als auch die nachteiligen Konsequenzen von Teilzeitarbeit aufzuzeigen. Außerdem ist auf Möglichkeiten der

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, nicht nur durch Teilzeit, sondern auch durch andere Möglichkeiten (beispielsweise die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen) hinzuweisen.

Zu § 18 (Verbot von Benachteiligungen)

§ 18 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 15 BGleG, enthält jedoch inhaltliche sowie redaktionelle Änderungen.

Absatz 1 basiert auf Regelungen der früheren Absätze 1, 2 und 4 der Vorschrift. Satz 1 regelt, welche Umstände die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen. Der Begriff „Entwicklung“ ersetzt im neuen Bundesgleichstellungsgesetz den früheren Begriff des „Werdegangs“, meint inhaltlich jedoch das Gleiche wie nach früherer Rechtslage. Die einzelnen Umstände sind – im Gegensatz zur früheren Rechtslage – nunmehr nummerisch aufgelistet. Hierzu zählt nach Nummer 1 Teilzeitbeschäftigung und nach Nummer 2 die Beschäftigung an Telearbeitsplätzen sowie mobiles Arbeiten. Auch wenn in den Nummern 1 und 2 nicht ausdrücklich benannt sind auch weitere flexible Arbeits- und Präsenzzeiten eingeschlossen. Nach Nummer 3 werden des Weiteren eine bestehende Schwangerschaft, nach Nummer 4 schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie nach Nummer 5 Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben erfasst. Die Nummern 2 bis 5 basieren auf dem früheren Absatz 2 Satz 1. Im Gegensatz zur alten Rechtslage schließt die Neuregelung nicht mehr nur Beschäftigte an Telearbeitsplätzen sowie Beschäftigte mit Familienaufgaben ein, sondern erfasst auch schwangere Beschäftigte, Beschäftigte, die sich in einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot befinden, Beschäftigte an mobilen Arbeitsplätzen, Beschäftigte in Elternzeit sowie Beschäftigte mit Pflegeaufgaben (zum Beispiel solche, die sich in einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit befinden). Auch diese Beschäftigtengruppen genießen fortan ausdrücklich den Schutz vor beruflichen Nachteilen.

Die früher in Absatz 4 enthaltene Regelung, wonach sich eine Beurlaubung nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge sowie die Möglichkeit der Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken darf, ist im novellierten Bundesgleichstellungsgesetz mit der Formulierung „die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs“ weiterhin inhaltlich erfasst. Es wird auf die Legaldefinition des beruflichen Aufstiegs in § 3 Nummer 3 verwiesen.

Satz 2 geht auf den früheren Absatz 2 Halbsatz 2 zurück. Hiernach schließt Satz 1 nicht aus, dass Zeiten nach Nummer 1 anders behandelt werden als Zeiten nach Nummer 4 und 5. Die Vorschrift beschreibt das Verhältnis zwischen Teilzeitbeschäftigung zu schwangerschafts- und mutterschaftsbedingter Abwesenheiten ebenso wie das Verhältnis zwischen Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben. Eine solche Regelung ist weiterhin notwendig, um klarzustellen, dass Zeiten reduzierter Beschäftigung (Teilzeitbeschäftigung) eine andere rechtliche Behandlung und Einnordnung erfahren dürfen als Zeiten, in denen faktisch keine Arbeit geleistet wurde (schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten sowie Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben).

Absatz 2 greift die früheren Regelungen aus Absatz 1 Satz 2 sowie aus Absatz 2 Halbsatz 1 auf. Gemäß Satz 1 ist eine unterschiedliche Behandlung in folgenden Fällen nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen: Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigung (Nummer 1), Telearbeit und mobiles Arbeiten im Verhältnis zu Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung (Nummer 2), Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben mit Ausnahme der Elternzeit im Verhältnis zu Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung (Nummer 3). Nummer 1 entspricht der zuvor geltenden Vorschrift aus Absatz 1 Satz 2, während die Nummern 2 und 3 an den früheren Absatz 2 Halbsatz 1

angelehnt sind, diesen jedoch – entsprechend der neuen Legaldefinitionen in § 3 – erweitern. Mit dem Ausschluss der Elternzeit aus dem Anwendungsbereich von Absatz 2 wird eine Synchronisierung mit § 25 des Bundesbeamtengesetzes vorgenommen.

Satz 2 verpflichtet die Dienststellen im Unterschied zur früheren Rechtslage erstmals, die (in Satz 1 genannten) zwingenden sachlichen Gründe aktenkundig zu machen, um ein höheres Maß an Nachvollziehbarkeit und Kontrolle – sowohl für die Beschäftigten als auch für die Gleichstellungsbeauftragte, sofern diese nach § 30 Absatz 3 mit Zustimmung der Beschäftigten Einsicht in Teile der Personalakte nehmen möchte – zu ermöglichen.

Absatz 3 geht inhaltlich auf den früheren § 15 Absatz 3 BGleiG zurück, enthält jedoch inhaltliche, sprachliche und redaktionelle Änderungen. Die Vorschrift stellt klar, dass schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben bei der Anrechnung von Wartezeiten für eine Beförderung nach § 22 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes zu berücksichtigen sind. Im Unterschied zur früheren Rechtslage gilt Absatz 3 nunmehr nur noch für Beamtinnen und Beamte, nicht aber für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte, da Wartezeiten für eine Beförderung seit Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst im Jahr 2005 für nicht verbeamtete Beschäftigte nicht mehr existieren. Mit der Erweiterung der Vorschrift um schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie um Beurlaubungen aufgrund von Pflegeaufgaben wird zugleich eine Erweiterung des Adressatenkreises im Gesetzeswortlaut vorgenommen. Damit sind künftig auch Beschäftigte mit einem Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz sowie Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit (einschließlich der Familienpflegezeit) von der Vorschrift erfasst.

Zu Abschnitt 5 (Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau)

Abschnitt 5 des Gesetzes betrifft das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das ihrer Stellvertreterinnen. Er geht auf die Vorschriften des früheren Absatzes 4 zurück, wurde jedoch inhaltlich und redaktionell grundlegend überarbeitet. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, früher im § 16 BGleiG geregelt, ist nunmehr in den §§ 19 bis 22 geregelt. § 19 betrifft die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, § 20 die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen, § 21 die Anfechtung der Wahl und § 22 das vorzeitige Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen.

Zu § 19 (Wahl, Verordnungsermächtigung)

§ 19 betrifft die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, die früher in § 16 Absatz 1, 2 und 4 BGleiG geregelt war.

Absatz 1 entspricht dem früheren § 16 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 1 und 3 und Absatz 4 Satz 1 und 3 BGleiG. Nach Satz 1 ist – wie nach früherer Rechtslage – in jeder Dienststelle mit mindestens 100 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu wählen. Anders als nach der alten Rechtslage erfolgt die Wahl beider Ämter gemäß Satz 2 künftig in getrennten Wahlgängen. Die getrennte Wahl trägt der Tatsache Rechnung, dass eine Bewerbung mit der Möglichkeit, sich erst nach der Wahl auf ein Amt festzulegen, dem deutschen Wahlrecht – mit Ausnahme der früheren Wahlrechtsregelung in § 16 BGleiG – fremd ist. Die Neuregelung soll sicherstellen, dass die weiblichen Beschäftigten entweder für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder das der Stellvertreterin, nicht aber für beide Ämter gleichzeitig kandidieren. Zudem sollen Spannungen im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin vermieden werden, die in der Praxis häufig dadurch entstanden sind, dass die amtierenden Amtsinhaberinnen im Vorfeld der Wahl für das gleiche Amt kandidiert haben. Nicht zuletzt schafft die Neuregelung für die aktiv wahlberechtigten Beschäftigten

Klarheit darüber, welche Kandidatin für welches Amt kandidiert. Satz 3 regelt in Anlehnung an den früheren § 16 Absatz 2 Satz 1 BGleIG, dass Wiederwahlen zulässig sind, während Satz 4 (wie § 16 Absatz 1 Satz 1 BGleIG alt) klarstellt, dass wahlberechtigt und wählbar nur die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle sind.

Im Falle der Abordnung weiblicher Beschäftigter von einer Dienststelle (Stammdienststelle) zu einer anderen Dienststelle oder zu einem Unternehmen gilt – wie bereits nach alter Rechtslage (§ 2 Absatz 1 GleibWV) –, dass die Wahlberechtigung bei der Stammdienststelle bestehen bleibt. Bei der aufnehmenden Dienststelle beziehungsweise dem aufnehmenden Unternehmen wird kein aktives Wahlrecht erworben. Dies gilt unabhängig davon, ob für die aufnehmende Dienststelle oder das aufnehmende Unternehmen das Bundesgleichstellungsgesetz gilt. Auch die Wählbarkeit, das heißt das passive Wahlrecht, besteht für abgeordnete weibliche Beschäftigte – in Anlehnung an die frühere Rechtslage (§ 3 GleibWV) – weiterhin nur bei der Stammdienststelle. Nur für den Fall, dass die Abordnung vom Wahltag an noch länger als drei Monate andauert, besteht auch in Bezug auf die Stammdienststelle kein passives Wahlrecht mehr.

Absatz 2 geht auf den früheren § 16 Absatz 1 Satz 2 BGleIG zurück und regelt die Wahl der der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin in kleinen Dienststellen. Danach sind die weiblichen Beschäftigten in Dienststellen mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten, bei der nächsthöheren Dienststelle wahlberechtigt. Der Begriff „wahlberechtigt“ bedeutet in Anlehnung an Absatz 1 Satz 4, dass den betroffenen weiblichen Beschäftigten das aktive Wahlrecht, nicht aber das passive zusteht. Die Regelung geht auf § 16 Absatz 1 Satz 2 BGleIG alt zurück und trägt der Tatsache Rechnung, dass die weiblichen Beschäftigten in kleinen Dienststellen aufgrund von Absatz 1 Satz 1 keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen können. Mit der Neuerung erfährt das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin auch in Bezug auf die kleineren Dienststellen eine angemessene Legitimation, da diese Dienststellen beide Ämter selbst wählen dürfen. Nächst höhere Dienststellen sind zum Beispiel das Bundesministerium des Inneren als oberste Bundesbehörde für das Statistische Bundesamt als obere Bundesbehörde, das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz als oberste Bundesbehörde für das Bundesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit als obere Bundesbehörde, das Bundessversicherungsamt als obere Bundesbehörde für die Deutsche Rentenversicherung Bund sowie die Generaldirektion Wasserstraßen- und Schifffahrt als mittlere Bundesbehörde für die Wasser- und Schifffahrtsämter als untere Bundesbehörden. Kleine Dienststellen, die keinen hierarchischen Aufbau haben – hierzu gehören in der Regel die Dienststellen der mittelbaren Bundesverwaltung – können ebenfalls keine Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin bei der nächsthöheren Dienststelle mitwählen.

Von der Sonderregelung in Absatz 2 ausgenommen sind oberste Bundesbehörden, da diese keine nächsthöhere Dienststelle haben. Es steht jedoch im Ermessen der jeweiligen obersten Bundesbehörde, ob sie im Falle einer Unterschreitung der in Absatz 1 Satz 1 genannten Beschäftigtenzahl – entgegen Absatz 1 – eine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen lassen. Von dieser Möglichkeit könnte beispielsweise die Dienststelle der Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Gebrauch machen, die derzeit eine Beschäftigtenzahl von 100 nicht erreicht, die jedoch zum 1. Januar 2016 in eine neue, eigenständige oberste Bundesbehörde überführt werden soll.

Absatz 3 regelt die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin in Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich und basiert auf der früher in § 16 Absatz 1 Satz 3 BGleIG enthaltene Ausnahmeregelung, um die Zahl der Gleichstellungsbeauftragten aus verwaltungsökonomischen Gesichtspunkten weiterhin begrenzen zu können. Die Vorschrift wurde der besseren Verständlichkeit halber umformuliert, inhaltlich jedoch nicht verändert. Halbsatz 1 regelt, dass Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich abweichend von der Grundsatzregelung in Absatz 1 Satz 1 abweichen und weniger Gleichstellungsbeauftragte wählen lassen können (als in Absatz 1 Satz 1 vorgeschrieben).

Halbsatz 2 stellt ergänzend hierzu klar, dass von dieser Ausnahmeregelung nur dann Gebrauch gemacht werden darf, wenn sichergestellt ist, dass die Beschäftigten des gesamten Geschäftsbereichs angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

Die Regelung in Absatz 3 ermöglicht Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich weiterhin einen angemessenen Spielraum für ihre Entscheidungen. Der Begriff der „Verwaltungen“ bezeichnet keine „Dienststelle“ im Sinne von § 3 Nummer 5, sondern eine Organisation, in der mehrere Dienststellen zu einer administrativen Hierarchie zusammengefasst werden. Beispiele hierfür sind die Bundesfinanzverwaltung, die Bundeswehrverwaltung oder der Bereich der Bundesagentur für Arbeit. Die betreffenden Verwaltungen müssen, soweit sie die Ausnahmeregelung für sich beanspruchen, eigene sachgerechte Kriterien für die Bestellung und die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten entwickeln. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass sich ihre Konzeption nicht an der formalen Mindestgröße der Dienststelle, sondern an für ihren Geschäftsbereich und die dortige Lage der weiblichen Beschäftigten typischen strukturellen Bedingungen orientiert. Verwaltungen mit großem Geschäftsbereich dürfen im Rahmen ihrer eigenständigen Verfahrensrichtlinien weiterhin selbst entscheiden, in welchem Umfang die Gleichstellungsbeauftragte einer nächsthöheren Dienststelle jeweils für den nachgeordneten Bereich neben anderen Kolleginnen oder alleinverantwortlich ist. Jedoch hat jede Verwaltung nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen, ob ihre Konzeption nach dieser Vorschrift mit der ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten vereinbar ist. Zu beachten sind sowohl die Belange der Gleichstellungsbeauftragten selbst, die Gefahr ihrer Arbeitsüberlastung und Überforderung durch einen zu großen örtlichen Zuständigkeitsbereich als auch die Interessenlage der Beschäftigten in den betroffenen Dienststellen. Die genannten Gesichtspunkte müssen auch unter Berücksichtigung der erwähnten besonderen verwaltungsökonomischen Probleme in jenen Geschäftsbereichen zu einem für diese Aufgabe vertretbaren Prüfungsergebnis führen.

Absatz 4 ist an das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (§ 16 Absatz 3) angelehnt und verpflichtet die Dienststelle erstmals, dass unter bestimmten Voraussetzungen mehrere Stellvertreterinnen zu wählen sind. In Satz 1 wird klargestellt, dass in Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen, wie zum Beispiel der Bundespolizei, Zollverwaltung oder auch im Geschäftsbereich der Bundesagentur für Arbeit, bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt werden müssen. Die Neuregelung soll zu einer Entlastung derjenigen Gleichstellungsbeauftragten beitragen, die in Dienststellen mit einer sehr hohen Beschäftigtenzahl oder sehr komplexen Aufgabenbereichen beschäftigt sind. Die Maximalzahl der zu wählenden Stellvertreterinnen beläuft sich auf drei. Es liegt im Ermessen der jeweiligen Dienststelle, ob zwei oder drei Stellvertreterinnen zu wählen sind. Die Entscheidung sollte bedarfsgerecht in Abhängigkeit von der konkreten Situation in der Dienststelle erfolgen. Die Dienststelle hat rechtzeitig vor der Wahl bekannt zu geben, wie viele Stellvertreterinnen zu wählen sind. Die Bekanntgabepflicht dient zum einen der Klarstellung, wie viele Ämter für eine Kandidatur in Frage kommen, und zum anderen schafft sie für die aktiv wahlberechtigten Beschäftigten Klarheit darüber, wie viele Stellvertreterinnen zu wählen sind.

Gemäß Satz 2, der ebenfalls neu ist, ist in Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich, die von der Ausnahmeregelung nach Absatz 3 Gebrauch machen, die Wahl von bis zu drei Stellvertreterinnen ebenfalls verpflichtend. Die Vorschrift hat deklaratorische Funktion, um sicherzustellen, dass sich die Ausnahmeregelung in Absatz 3 lediglich auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten erstreckt, nicht aber auf das der Stellvertreterinnen.

In Absatz 5 wird die Bundesregierung – entsprechend den früheren Regelungen in § 16 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 Satz 2 BGleG – ermächtigt, das Wahlverfahren nach den Absätzen 1 bis 4 durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu regeln. Die Vorschrift bildet die gesetzliche Grundlage für die novellierte Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung.

Zu § 20 (Bestellung)

Im Gegensatz zur früheren Rechtslage (§ 16) enthält das neue Bundesgleichstellungsgesetz in § 20 nunmehr einen eigenen Paragraphen zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, der Stellvertreterinnen und der Vertrauensfrauen.

Absatz 1 greift Regelungen des früheren § 16 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 1, Absatz 4 Satz 1 und Absatz 5 BGleG auf und führt diese zu einem neuen, eigenen Absatz zusammen. Die Vorschrift enthält die Grundsatzregelung zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen. Nach Satz 1 hat jede Dienststelle die gewählten Beschäftigten für jeweils vier Jahre zur Gleichstellungsbeauftragten und zur Stellvertreterin zu bestellen. Klargestellt wird, dass die Bestellung aufgrund vorangegangener Wahl nach § 19 erfolgt. Voraussetzung für die Bestellung ist gemäß Satz 2, dass die gewählten Beschäftigten weder der Personal- noch der Schwerbehindertenvertretung angehören, um Interessenskollisionen, die sich hieraus ergeben können, auszuschließen.

Die Absätze 2 und 3 regeln den Fall, dass für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder das der Stellvertreterin beziehungsweise der Stellvertreterinnen keine weiblichen Beschäftigten oder nicht genügend weibliche Beschäftigte kandidieren. Absatz 2 entspricht inhaltlich dem früheren § 16 Absatz 2 Satz 3 BGleG und erfordert weiterhin die Zustimmung der zu bestellenden weiblichen Beschäftigten.

Absatz 3 geht auf den früheren § 16 Absatz 4 Satz 3 zurück, wurde jedoch an § 19 Absatz 4 angepasst, der bei großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen mehrere Stellvertreterinnen vorsieht. Nach Satz 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, alle Stellvertreterinnen vorzuschlagen, sofern im Falle des § 19 Absatz 4 mehrere Stellvertreterinnen zu bestellen sind, jedoch keine Beschäftigten oder nicht genügend Beschäftigte für diese Ämter kandidiert haben. Liegen weder Kandidaturen für das Amt der Stellvertreterin noch für das der Stellvertreterinnen vor, erfolgt die Bestellung der Stellvertreterin beziehungsweise der Stellvertreterinnen auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen. Die Bestellung setzt – wie nach früherer Rechtslage – die Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten voraus.

Absatz 4 geht auf den früheren § 16 Absatz 3 Satz 3 BGleG zurück. Satz 1 stellt klar, dass für kleine Dienststellen nach § 19 Absatz 2 sowie für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von ihr entfernt liegen, auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau zu bestellen ist. Die Vorschrift soll weiterhin sicherstellen, dass auch die Beschäftigten in kleinen Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte sowie in Dienststellen mit räumlich weit voneinander entfernten Dienststellenteilen eine Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen vor Ort haben.

Ein neu eingefügter Satz 2 regelt, dass die Bestellung der Vertrauensfrauen der Zustimmung der zu bestellenden weiblichen Beschäftigten bedarf, während Satz 3 klarstellt, dass die Vertrauensfrau Beschäftigte der jeweiligen kleinen Dienststelle, der jeweiligen Nebenstelle einer Dienststelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sein muss.

Satz 3 stellt sicher, dass die Vertrauensfrau Beschäftigte einer der betroffenen Nebenstellen oder Dienststellenteile ist. Dies war zwar in der Vergangenheit gängige Praxis, jedoch bislang nicht gesetzlich geregelt gewesen.

Zu § 21 (Anfechtung der Wahl)

§ 21 entspricht inhaltlich dem früheren § 16 Absatz 6 BGleG, ist jedoch sprachlich und redaktionell geändert worden. Im Gegensatz zur alten Rechtslage besteht die Vorschrift nunmehr aus drei Absätzen.

Gemäß Absatz 1 Satz 1 kann die Wahl angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl verstoßen worden und der Verstoß nicht berichtigt worden ist. Satz 2 stellt zudem (weiterhin klar), dass Anfechtung der Wahl ausscheidet, wenn das Wahlergebnis durch einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

Absatz 2 regelt, welcher Personenkreis anfechtungsberechtigt ist. Hierzu gehören eine Gruppe von mindestens drei Wahlberechtigten und die Dienststellenleitung. Die Vorschrift ist nicht im kumulativen Sinne zu verstehen.

Absatz 3 regelt das Verfahren. Danach muss die Anfechtung – wie nach früherer Rechtslage – vor dem Verwaltungsgericht innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen.

Zu § 22 (Vorzeitiges Ausscheiden)

§ 22 regelt das vorzeitige Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen und ist angelehnt an die frühere Regelung des § 16 Absatz 7 BGleG. Geregelt werden folgende Fälle: Das alleinige Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten, das alleinige Ausscheiden der Stellvertreterin oder der Vertrauensfrau sowie das gleichzeitige Ausscheiden von Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin (beziehungsweise im Falle des § 19 Absatz 4 all ihrer Stellvertreterinnen).

Absatz 1 regelt die Neubestellung der Gleichstellungsbeauftragten im Falle ihres vorzeitigen Ausscheidens. Satz 1 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 16 Absatz 7 Satz 1 BGleG und regelt, dass die Neubestellung – wie nach früherer Rechtslage – für die restliche Amtszeit zu erfolgen hat. Satz 2 stellt klar, dass § 19 in diesem Fall keine Anwendung findet, das heißt, der Neubestellung einer Gleichstellungsbeauftragten geht im Falle des vorzeitigen Ausscheidens der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung keine Wahl voraus.

Absatz 2 regelt die Neubestellung der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau. Die Vorschrift entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 16 Absatz 7 Satz 2 BGleG, enthält jedoch inhaltliche und redaktionelle Änderungen. Nach Satz 1 hat die Dienststelle – wie bereits nach alter Rechtslage – eine neue Stellvertreterin zu bestellen, wenn die amtierende Stellvertreterin vorzeitig aus ihrem Amt ausscheidet oder nicht nur vorübergehend verhindert ist, ihr Amt auszuüben. Anders als der frühere § 16 Absatz 7 Satz 2 BGleG sieht Absatz 2 Satz 1 vor, dass die neue Stellvertreterin auf Vorschlag der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen ist. Das Gleiche gilt gemäß Satz 1 für die Vertrauensfrau. Die Regelung soll eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin beziehungsweise zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Vertrauensfrau für die restliche Amtszeit sicherstellen. Die Bestellung erfolgt (weiterhin) für die restliche Amtszeit ohne vorherige Wahl, da Wahlen in der Regel einen langen zeitlichen Vorlauf erfordern und sehr kostenintensiv sind. Eine Wahl könnte zu der unerwünschten Situation führen, dass das Amt der Stellvertreterin unter Umständen einige Monate nicht nachbesetzt werden kann, da noch keine neue Stellvertreterin gewählt ist. Außerdem kann eine Wahl dazu führen, dass die neue Stellvertreterin unter Umständen nur für eine sehr kurze Amtszeit gewählt und bestellt, da bereits kurz nach ihrer Wahl ohnehin beide Ämter turnusmäßig neu gewählt werden müssen. Aufwand und Nutzen würden somit in keinen angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Die fehlende Wahl bei Neubestellung einer Stellvertreterin im Fall des vorzeitigen Ausscheidens oder der nicht nur vorübergehenden Verhinderung ihrer Vorgängerin legitimiert die neue Stellvertreterin in gleicher Weise zur Amtsausübung wie ihre Vorgängerin.

Absatz 3 entspricht – bis auf sprachliche Änderungen – dem früheren § 16 Absatz 7 Satz 3 BGleG und regelt die Neubestellung sowohl der Gleichstellungsbeauftragten als auch der Stellvertreterin (beziehungsweise im Falle des § 19 Absatz 4 der Stellvertreter-

rinnen). Danach sind sowohl eine Gleichstellungsbeauftragte als auch eine Stellvertreterin neu zu bestellen, wenn beide Amtsinhaberinnen vorzeitig aus ihrem Amt ausscheiden oder nicht nur vorübergehend verhindert sind, ihr Amt auszuüben. Die Bestellungen erfolgen in diesem Fall – im Unterschied zu Absatz 1 und 2 – für die volle Amtszeit nach vorangegangener Wahl gemäß § 19. Absatz 3 gilt nicht für den Fall, dass zwar die Gleichstellungsbeauftragte, aber nur eine von zwei oder drei Stellvertreterinnen vorzeitig aus ihrem Amt ausscheiden.

Ein neu eingefügter Absatz 4 stellt klar, ab wann eine nicht nur vorübergehende Verhinderung vorliegt. Dies ist der Fall, wenn das Amt aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeits- oder Dienstunfähigkeit für mehr als sechs Monate ununterbrochen nicht ausgeübt werden konnte. Die Neuregelung soll zu einem höheren Maß an Rechtsklarheit beitragen und somit Streitfälle, vor allem Einspruchs- und Klageverfahren vermeiden, die in der Vergangenheit häufig dadurch eingetreten sind, dass es unterschiedliche Auffassungen seitens der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich der Formulierung „nicht nur vorübergehende Verhinderung“ gegeben hat.

§ 23 (Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung)

Im Unterschied zur früheren Rechtslage enthält § 22 zudem auch eine Regelung für den Fall, dass Dienststellen zusammengelegt oder aufgeteilt werden sowie für den Fall der Eingliederung einer Dienststelle in eine andere Dienststelle.

Absatz 1 regelt den Fall der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle. Es handelt sich hierbei um eine neue Vorschrift, die sicherstellen soll, dass Zeiten, in denen mangels Amtsbesetzung den gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nicht nachgekommen werden kann, künftig vermieden werden. Nach Satz 1 gilt für den Fall, dass Dienststellen zusammengelegt werden, dass die amtierenden Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen bis spätestens ein Jahr nach Zusammenlegung der Dienststellen in ihrem Amt bleiben. Die Notwendigkeit einer solchen Regelung ergibt sich daraus, dass bei der Zusammenlegung von Dienststellen in der Praxis häufig eine zeitliche Vakanz eingetreten ist, in der weder das Amt der Gleichstellungsbeauftragten, noch das der Stellvertreterin besetzt war. Infolgedessen wurden häufig Entscheidungen getroffen und Maßnahmen durchgeführt, an denen keine Gleichstellungsbeauftragte beteiligt war. Gemäß Satz 2 erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung bis zum Ende der Amtszeiten in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Für die Zeit zwischen Zusammenlegung von Dienststellen und Bestellung einer neuen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterin bleiben die amtierenden Amtsinhaberinnen für die Beschäftigten der Dienststelle zuständig, für die sie vor der Zusammenlegung zuständig waren. Sofern Entscheidungen getroffen und Maßnahmen durchgeführt werden, die die gesamte neue Dienststelle betreffen, sind alle Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen. Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus den §§ 24ff. BGleiG. Gemäß Satz 3 müssen Neuwahlen nach Maßgabe des § 19 rechtzeitig vor Ablauf eines Jahres nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

Absatz 2 ist ebenfalls neu und regelt den Fall der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle. Gemäß Satz 1 endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen spätestens ein Jahr nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Satz 2 stellt für diesen Fall klar, dass Absatz 1 Satz 3 entsprechend gilt.

Eine weitere Neuregelung ist in Absatz 3 enthalten, der den Fall der Eingliederung einer Dienststelle in eine andere Dienststelle regelt. In diesem Fall enden die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreterinnen) der eingegliederten Dienststelle mit dem Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung. Die neue Vorschrift erfasst auch den Fall, dass mehrere Dienststellen in

eine andere Dienststelle eingegliedert werden. Sie soll Rechtsunsicherheiten vermeiden, die bei Eingliederungen in der Vergangenheit häufig entstanden sind. Ebenso soll verhindert werden, dass Zeiten entstehen, in denen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreterinnen) unbesetzt sind. Gleichzeitig wird klargestellt, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreterinnen) der Dienststelle, in die eine andere Dienststelle eingegliedert wird, bestehen bleiben.

Die Tätigkeit der Vertrauensfrauen als Vertrauensfrau endet in den Fällen der Absätze 1 bis 3 zu dem Zeitpunkt, zu dem auch die Amtszeiten der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen in den jeweiligen Fällen enden.

Zu § 24 (Rechtsstellung)

§ 24 regelt die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin (beziehungsweise Stellvertreterinnen). Die Vorschrift lehnt sich an den früheren § 18 BGleiG an, wurde jedoch erheblich gekürzt und besteht nur noch aus drei Absätzen.

Absatz 1 beinhaltet teilweise Regelungen des früheren Absatzes 1. Nach Satz 1 gehört die Gleichstellungsbeauftragte (weiterhin) der Personalverwaltung an und wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Der früher in § 18 Absatz 1 Satz BGleiG enthaltene Satz, wonach entsprechendes im Bereich der öffentlichen Unternehmen gilt, ist entfallen, da die öffentlichen Unternehmen (das heißt Betriebe einschließlich Unternehmen in bundeseigener Verwaltung) als „Dienststelle“ im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes gelten (§ 3 Nummer 5). Der frühere Satz 2 zu den Bezügen ist in Absatz 1 nicht mehr enthalten, sondern gehört nunmehr zu § 28 Absatz 1.

Absatz 2 stellt eine Zusammenführung von Regelungen der früheren §§ 18 Absatz 1 Satz 5 und 16 Absatz 5 BGleiG dar. Gemäß Satz 1 ist die Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer Tätigkeit weiterhin weisungsfrei. Durch Aufführung dieser aus dem früheren § 18 Absatz 1 Satz 5 BGleiG entnommenen Regelung in einem separaten Absatz wird die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, die für die Ausübung ihrer Ämter unabdingbare Voraussetzung ist, sowie ihre alleinige Verantwortung für die Wahrnehmung ihrer Rechte und Aufgaben bekräftigt.

Satz 2 entspricht inhaltlich dem früheren § 16 Absatz 5 Halbsatz 2 BGleiG. Danach darf die Gleichstellungsbeauftragte (weiterhin) nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

Ein neu eingefügter Satz 3 regelt nunmehr, dass die Befugnis der Gleichstellungsbeauftragten zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen für die ihr nach § 29 Absatz 2 zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Satz 2 unberührt bleibt. Damit wird zum einen klargestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte befugt ist, dienstliche Beurteilungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erstellen, und zum anderen, dass diese Befugnis eine Ausnahme von dem ansonsten geltenden Verbot ist, mit Personalangelegenheiten befasst zu sein, die nicht ihre Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte betreffen.

Absatz 3 regelt Rechte und Pflichten der Stellvertreterinnen. Danach gelten die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten aus den Absätzen 1 und 2 sowie aus den §§ 28 bis 35 auch für die Stellvertreterin (beziehungsweise die Stellvertreterinnen), soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt. Der Hinweis „soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt“ stellt klar, dass Ausnahmeregelungen aus den §§ 28 bis 35 zu beachten sind. Absatz 3 geht inhaltlich auf die frühere Regelung des § 18 Absatz 7 Satz 1 BGleiG zurück, sieht jedoch keine Aufgabenübertragung mehr auf die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte vor. Diese Möglichkeit ist nunmehr in § 26 Absatz 2 und 3 geregelt.

Zu § 25 (Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten)

§ 25 regelt, welche Aufgaben, Rechte und Pflichten die Gleichstellungsbeauftragte hat. Die Vorschrift stellt eine Erweiterung und Neustrukturierung des früheren § 19 BGleG dar, indem die bisherigen, in § 19 BGleG alt verankerten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten mit Aufgaben und Pflichten aus den früheren §§ 17 und 20 BGleG zusammengefasst wurden. Dementsprechend lautet die Paragraphenüberschrift nicht mehr „Aufgaben“, sondern „Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten“.

Absatz 1 geht auf die frühere Regelung aus § 19 Absatz 1 Satz 1 BGleG zurück. Nach Satz 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte weiterhin die Aufgabe, den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts zu fördern und zu überwachen. Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen der Regelung des früheren § 19 Absatz 1 Satz 1 BGleG.

Satz 2 stellt ergänzend klar, dass Satz 1 auch den Schutz von Frauen, die behindert oder von einer Behinderung bedroht sind sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umfasst. Im Unterschied zur früheren Rechtslage wird der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz jedoch nicht mehr so zentral in Satz 2 platziert, was der Tatsache Rechnung tragen soll, dass der Schutz vor sexueller Belästigung nicht im Bundesgleichstellung-, sondern primär im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte ist für diese Aufgabe zwar weiterhin zuständig, fungiert jedoch nicht als Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Absatz 1 AGG.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten aus Absatz 1 erstrecken sich auch auf bereits eingetretene Benachteiligungen, die gegen das Bundesgleichstellungs- oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen und das Geschlecht, eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder bei Frauen auch deren Behinderung betreffen. In einem solchen Fall hat die Gleichstellungsbeauftragte die Pflicht, an der Beseitigung der bereits eingetretenen Benachteiligung und ihrer Wiedergutmachung mitzuwirken.

Absatz 2 ist nunmehr in vier Nummern untergliedert, wobei Nummer 1 eine Erweiterung des früheren § 19 Absatz 1 Satz 1 BGleG darstellt. Danach hat die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle dabei dazu unterstützen, die Ziele des Gesetzes zu erreichen und die Erfüllung der allgemeinen Pflichten nach § 4 zu fördern. Die Hauptverantwortung zur Umsetzung der Gesetzesziele liegt bei der Dienststelle.

Gemäß Nummer 2 hat die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen oder betreffen können. Die Gleichstellungsbeauftragte ist daher unter anderem an Anträgen der Beschäftigten nach § 16 zu beteiligen. Die Vorschrift geht auf den früheren § 19 Absatz 1 Satz 2 BGleG zurück, wurde jedoch um den Pflegebegriff ergänzt. Die Erweiterung folgt aus der neuen Zielbestimmung des Gesetzes gemäß § 1 Absatz 1 Nummer 2 und 3.

Nummer 3 greift die Regelung des früheren § 19 Absatz 1 Satz 4 BGleG auf. Die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit ist in Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 3 um den Begriff der Pflege ergänzt worden.

Nummer 4 entspricht der früheren Regelung aus § 19 Absatz 3 BGleG.

Der Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten erstreckt sich auch auf Personen, die keine Beschäftigten im Sinne von § 3 Nummer 4, sondern an die Dienststelle abgeordnet sind, sowie auf Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer, auch wenn diese

kein aktives und passives Wahlrecht besitzen, die Gleichstellungsbeauftragte mithin nicht gewählt haben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, auch diese in der Dienststelle beschäftigten Personen in ihre Überlegungen und Maßnahmen einzubeziehen.

Absatz 3 basiert teilweise auf der früheren Regelung des § 20 Absatz 2 Satz 6 BGleiG, wurde inhaltlich jedoch erweitert. Satz 1 regelt aufgrund von § 19 Absatz 2 Satz 1 erstmals ausdrücklich den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten für nachgeordnete Dienststellen. Danach hat die Gleichstellungsbeauftragte die ihr nach den Absätzen 1 und 2 zugewiesenen Aufgaben nicht nur in der Dienststelle wahrzunehmen, in der sie selbst Beschäftigte ist, sondern auch in allen Dienststellen, in denen sich die weiblichen Beschäftigten an der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin beteiligen. Satz 2 entspricht – bis auf wenige sprachliche Änderungen – dem früheren § 20 Absatz 2 Satz 6 BGleiG.

Absatz 4 entspricht – bis auf eine kleine sprachliche Änderung – der Regelung des früheren § 17 Absatz 1 BGleiG.

Absatz 5 entspricht in seinen Grundzügen dem früheren § 20 Absatz 2 Satz 5 BGleiG. Nach Satz 1 kann die Gleichstellungsbeauftragte Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Satz 2 regelt (wie bereits nach voriger Rechtslage), dass die Einberufung von Frauenversammlungen der Dienststellenleitung im Vorfeld anzuzeigen ist, während Satz 3 die Gleichstellungsbeauftragten (weiterhin) befugt, an Personalversammlungen teilzunehmen und ihr ein Rederecht zu gleichstellungs- oder vereinbarkeitsrelevanten Themen einräumt. Auf diese Weise soll ermöglicht werden, dass auch die männlichen Beschäftigten über gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevante Themen informiert werden.

Absatz 6 wurde neu eingefügt und stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte eines obersten Gerichts künftig das Recht hat, an den Sitzungen des Präsidialrates und dessen Ausschüssen teilzunehmen. Die Notwendigkeit einer solchen gesetzlichen Regelung folgt daraus, dass der Präsidialrat keine Dienststelle im Sinne von § 3 Nummer 5 (beziehungsweise § 4 Absatz 2 BGleiG alt), sondern gemäß § 54 des Deutschen Richtergesetzes (DRiG) ein Selbstverwaltungsorgan ist, mit der Folge, dass der Präsidialrat die Gleichstellungsbeauftragte nach § 20 BGleiG alt nicht an seinen Sitzungen beteiligen musste. Die Gleichstellungsbeauftragte gehört gemäß § 54 DRiG auch nicht zum Kreis der Mitglieder des Präsidialrates, sodass sie auch aus diesem Grunde kein Recht zur Teilnahme an den Sitzungen des Präsidialrates in der Vergangenheit hatte.

Nach § 1 Absatz 1 des Richterwahlgesetzes (RiWG) werden die Richterinnen und Richter der obersten Gerichtshöfe des Bundes von dem zuständigen Bundesminister oder der zuständigen Bundesministerin gemeinsam mit dem Richterwahlausschuss berufen und vom Bundespräsidenten oder von der Bundespräsidentin ernannt. Vor jeder Ernennung oder Wahl einer Richterin oder eines Richters ist nach § 55 DRiG der Präsidialrat des Gerichts, bei dem der Richterin oder der Richter verwendet werden soll, zu beteiligen. Das gleiche gilt, wenn einer Richterin oder einem Richter ein Richteramt an einem Gericht eines anderen Gerichtszweigs übertragen werden soll. Die Stellungnahme des Präsidialrats nach § 57 DRiG ist eine wesentliche Entscheidungsgrundlage für die Prüfung des Wahlausschusses nach § 11 RiWG, ob die für ein Richteramt vorgeschlagene Person die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen für dieses Amt besitzt. In diesen Prozess war die Gleichstellungsbeauftragte in der Vergangenheit nicht eingebunden, da sowohl das Deutsche Richtergesetz, das Richterwahlgesetz als auch das frühere Bundesgleichstellungsgesetz hierfür keine gesetzliche Grundlage boten. Die Neuregelung in Absatz 6 erfolgt in Anlehnung an § 95 Absatz 4 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. Danach hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Sitzungen des Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen. Das neu geschaffene Teilnahmerecht gibt der Gleichstellungsbeauftragten nunmehr die Möglichkeit, zu kontrollieren, ob im Rahmen der Sitzungen des Präsidialrates

gleichstellungsrechtliche Aspekte beachtet werden und keine geschlechtsbedingten Benachteiligungen stattfinden. Absatz 6 beinhaltet jedoch kein Recht der Gleichstellungsbeauftragten zur Abgabe eines Votums (§ 32 Absatz 2).

Ein neu eingefügter Absatz 7 regelt erstmals, dass die Aufgabenwahrnehmung als Gleichstellungsbeauftragte Vorrang vor der Wahrnehmung anderer Aufgaben hat. Die Vorschrift soll sicherstellen, dass eine Gleichstellungsbeauftragte, die nur teilweise von anderweitigen Aufgaben entlastet ist, vorrangig ihren Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte nachzukommen hat. Dies hat zugleich klarstellenden Charakter für die Dienststellen.

Zu § 26 (Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau)

Ein neu eingefügter § 26 regelt erstmals die Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau in einem eigenem Paragraphen, um die Bedeutung beider Ämter hervorzuheben.

Absatz 1 ist an den § 18 Absatz 7 Satz 1 BGleG alt angelehnt, wurde jedoch inhaltlich überarbeitet. Satz 1 beinhaltet die Regelung, wonach die Stellvertreterin grundsätzlich nur im Vertretungsfall – beispielsweise bei urlaubs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten – tätig wird.

Absatz 2 ermächtigt die Gleichstellungsbeauftragte, von der Grundsatzregel in Absatz 1 abzuweichen. Gemäß Satz 1 kann die Gleichstellungsbeauftragte der Stellvertreterin – abweichen von Absatz 1 – mit ihrem Einverständnis einen Teil der Aufgaben nach § 25 zur eigenständigen Erledigung übertragen, unabhängig von der Generalklausel in Absatz 1. Die Vorschrift geht auf § 18 Absatz 7 Satz 2 BGleG alt zurück.

Satz 2 regelt die Aufgaben der Stellvertreterin für den Fall, dass gemäß § 19 Absatz 4 mehrere Stellvertreterinnen gewählt wurden. Klargestellt wird, dass die Aufgabenwahrnehmung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen in diesem Fall in gegenseitigem Einvernehmen zu erfolgen hat, um Aufgabenüberschneidungen oder Konflikte in der Zusammenarbeit zu vermeiden. Sofern die Stellvertreterinnen an unterschiedlichen Orten eingesetzt sind, sollten die Aufgaben entsprechend der örtlichen Gegebenheiten aufgeteilt werden. Jede Stellvertreterin sollte (nach Möglichkeit) nur Aufgaben für den Dienststellenteil übernehmen, in dem sie selbst ihren Dienstsitz hat, um eine möglichst effektive Aufgabenwahrnehmung zu gewährleisten.

Gemäß Satz 3 kann die Gleichstellungsbeauftragte eine Änderung oder Aufhebung der Delegationsentscheidung nach den Sätzen 1 und 2 jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertreterin oder den Stellvertreterinnen vornehmen. Dies schließt jedoch nicht aus, dass eine Änderung oder Aufhebung im Vorfeld mit der Stellvertreterin oder den Stellvertreterinnen besprochen oder abgesprochen wird. Eine Absprache ist zum Zwecke einer reibungslosen Zusammenarbeit sogar zu empfehlen. Andererseits verpflichtet es die Gleichstellungsbeauftragte nicht hierzu, da diese ihr Amt hauptamtlich wahrnimmt und ihr gemäß Absatz 3 Satz 2 die Gesamtverantwortung für die Aufgabenwahrnehmung obliegt.

Absatz 3 verpflichtet die Stellvertreterin (beziehungsweise die Stellvertreterinnen), die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgegebenen Leitlinien der Gleichstellungsarbeit zu beachten. Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Im Gegensatz zu den Absätzen 1 bis 3 regelt Absatz 4 Aufgaben und Rechte der Vertrauensfrau. Die Vorschrift ist an den früheren § 16 Absatz 3 Satz 4 und 5 BGleG angelehnt. Satz 1 stellt (wie nach voriger Rechtslage) klar, dass die Vertrauensfrau Ansprechpartnerin der jeweiligen Dienststelle, Nebenstelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sowie für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist.

Gemäß Satz 2 obliegt der Vertrauensfrau weiterhin die Pflicht zur Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten. Eine Übertragung einzelner Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf die Vertrauensfrauen zur alleinigen dauerhaften (zumindest längerfristigen) Erledigung sieht das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz – im Unterschied zur früheren Rechtslage – nicht vor, da das Amt der Stellvertreterinnen mit der Neuregelung in § 19 Absatz 4 eine Aufwertung erfahren hat und somit künftig die Möglichkeit besteht, bestimmte Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf mehrere Stellvertreterinnen zu übertragen. Im Rahmen der Informationsvermittlung sind Vertrauensfrauen jedoch befugt, anstelle der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsgesprächen teilzunehmen. Sind sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterinnen verhindert, darf gemäß Satz 3 Halbsatz 1 in begründeten Ausnahmefällen die Vertrauensfrau im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren oder Sitzungen von Auswahlkommissionen teilnehmen. Halbsatz 2 stellt klar, dass die Ausübung des Mitwirkungsrechts nach § 32 in diesem Fall weiterhin der Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten bleibt. Es handelt sich hierbei um ein bloßes Teilnahmerecht, da Vertrauensfrauen künftig keine Aufgaben mehr zur eigenständigen Erledigung übertragen werden können. Es wird auf die Begründung zu § 29 Absatz 3 verwiesen.

Zu § 27 (Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten)

§ 27 regelt die Beteiligungs- und Unterstützungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten, die früher in § 19 Absatz 1 und 2 BGleiG geregelt waren.

Absatz 1 erlegt der Dienststelle die Pflicht auf, die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen. Die Vorschrift entspricht inhaltlich im Wesentlichen der alten Regelung aus § 19 Absatz 1 Satz 3 und 4 sowie Absatz 2, beinhaltet jedoch inhaltliche, sprachliche und redaktionelle Änderungen. Wie nach früherer Rechtslage steht der Dienststelle weiterhin keine Entscheidungsbefugnis darüber zu, ob die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist. Vielmehr ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Angelegenheiten der Dienststelle zu beteiligen. Erst die Beteiligung gibt der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Weisungsunabhängigkeit (§ 24 Absatz 2) zu entscheiden, ob ihr Aufgabenbereich berührt ist. Für diese Beurteilung kann der Aufgabenkatalog des § 25 Absatz 2 herangezogen werden. Die strikte und aus dem früheren Bundesgleichstellungsgesetz übernommene Beteiligungspflicht der Dienststelle resultiert daraus, dass die Gleichstellungsbeauftragte nach § 24 Absatz 1 – wie bereits nach § 19 Absatz 1 BGleiG alt – der Personalverwaltung angehört und insofern nicht als „externe Stelle“ (vergleichbar der Personalvertretung) zu behandeln ist. Folge von Absatz 1 ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch an jenen Maßnahmen und Angelegenheiten der Dienststelle zu beteiligen ist, die ihren Aufgabenbereich nicht betreffen. Beteiligt die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte nicht frühzeitig, steht der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 33 ein Einspruchs- und im weiteren Verfahren (gemäß § 34) sogar ein Klagerecht zu.

Die Nummern 1 bis 3 wurden inhaltlich aus den früheren Nummern 1 bis 3 übernommen. Sie betreffen die Pflicht der Dienststelle zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten sowie bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen. Dazu zählt insbesondere eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragte bei Angelegenheiten, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach § 25 Absatz 1 und 2 berühren.

Nummer 1 beinhaltet inhaltliche, sprachliche als auch redaktionelle Änderungen. Sie ist der besseren Übersichtlichkeit halber nunmehr in Buchstaben untergliedert.

Buchstabe a) betrifft die Vergabe von Ausbildungsplätzen, während sich Buchstabe b) auf Abordnung, Versetzung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Mona-

te sowie auf Einstellungen (unabhängig davon, ob es sich um befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse handelt) erstreckt.

In Buchstabe b) ist der Begriff der „Anstellung“ aus dem früheren Bundesgleichstellungsgesetz entfallen, da dieses Institut im Recht des öffentlichen Dienstes durch das Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) vom 5. Februar 2009 abgeschafft worden ist. Die Pflicht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen Angelegenheiten erstreckt sich – wie nach früherer Rechtslage – auch auf politische Beamte im Sinne von § 54 Absatz 1 BBG (so auch VG Berlin vom 14.05.2014).

Buchstabe c) erfasst – wie nach früherer Rechtslage – die Beteiligungspflicht bei Fortbildung und beruflichem Aufstieg von Beschäftigten.

Buchstabe d) stellt erstmals gesetzlich klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch bei Abmahnung, der Einleitung und dem Abschluss eines Disziplinarverfahrens einschließlich der vorläufigen Dienstenthebung von Beschäftigten zu beteiligen ist. Laut Bundesverwaltungsgericht ist eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auch dann geboten, „wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass bei der Aufklärung und Ahndung von Dienstpflichtverletzungen, die unmittelbar nichts mit dem Zweck des Bundesgleichstellungsgesetzes zu tun haben, die Ermittlungsmethoden oder die Sanktionen je nach Geschlecht oder nach anderen individuellen Verhältnissen, die die Aufgabentrias des § 19 Absatz 1 Satz 2 BGleiG“ – dem jetzigen § 23 Absatz 1 Nummer 3 BGleiG – „berühren, wie zum Beispiel Familienstand oder Unterhaltungspflichten, differieren“ (BVerwG vom 28. Februar 2013, 2 C 62.11).

Buchstabe e) geht auf die frühere Regelung zurück, wurde jedoch klarstellend ergänzt um die verschiedenen Fälle der vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung. Hierzu zählen laut Klammerzusatz Kündigung, Aufhebungsvertrag, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand sowie vergleichbare Entscheidungen.

Nummer 2 und 3 sind inhaltlich und sprachlich unverändert.

Nummer 4 basiert auf dem früheren § 19 Absatz 2 BGleiG und enthält nur leichte sprachliche Anpassungen. Der Begriff des „Referates“ wurde in Angleichung an § 26 Absatz 1 Nummer 4 durch den der „Organisationseinheit“ ersetzt, meint jedoch inhaltlich das gleiche wie der früher verwendete Begriff.

Eine neu eingefügte Nummer 5 regelt zudem, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nach Abschnitt 3 frühzeitig zu beteiligen ist. Die Beteiligungspflicht war früher in § 11 Absatz 4 Satz 4 BGleiG geregelt, ist jedoch aus thematischen Gründen nunmehr bei den Beteiligungspflichten aufgeführt.

Die Absätze 2 bis 4 wurden neu eingefügt. Absatz 2 definiert erstmals den Begriff der „frühzeitigen Beteiligung“, um in der Vergangenheit häufig eingetretene Rechtsunsicherheiten sowie unnötige Einspruchs- und Klageverfahren zu vermeiden. Gemäß Satz 1 liegt eine frühzeitige Beteiligung im Sinne des Absatzes 1 vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird, und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist. Die Notwendigkeit dieser neuen Bestimmung ergibt sich daraus, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihren gesetzlichen Aufgaben nur dann ordnungsgemäß nachkommen kann, wenn sie rechtzeitig in anstehende Entscheidungen und Maßnahmen eingebunden wird und ihre Bedenken und Anregungen einbringen kann. Dies war in der Praxis bisher häufig nicht der Fall, wodurch gleichstellungsrechtliche Gesichtspunkte oftmals zu spät oder gar nicht mehr in den Entscheidungsprozess einfließen konnten.

Absatz 3 wurde neu eingefügt und regelt erstmals die zeitliche Abfolge der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung. Satz 1 Halbsatz 1 stellt klar, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz sowie dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch vorausgeht. Mit der gesetzlichen Verankerung der bereits seit Jahren praktizierten Vorgehensweise wird sichergestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte als Teil der Personalverwaltung (§ 24 Absatz 1 Satz 1) vor dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist. Erst nach Abgabe des Votums der Gleichstellungsbeauftragten sind die beiden anderen Beschäftigtenvertretungen einzubeziehen. Gemäß Satz 1 Halbsatz 2 muss das Beteiligungsverfahren nach § 32 Absatz 3 – das heißt die Mitteilung der Gründe für die Nichtbefolgung des Votums – abgeschlossen sein, bevor der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung eingebunden werden.

Für den Fall, dass aus triftigen Gründen – etwa weil es sich um eilige Vorgänge wie außerordentliche Kündigungen handelt, für die die Dienststelle eine Ausschlussfrist zu wahren hat – eine parallele Einbindung der Personal- und der Schwerbehindertenvertretung notwendig ist, stellt Satz 2 sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte hierüber in Kenntnis zu setzen ist. Satz 2 darf jedoch nicht dazu missbraucht werden, die Personal- und die Schwerbehindertenvertretung in sämtlichen, nicht eiligen Fällen parallel zur Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen. Im Falle einer missbräuchlichen Anwendung der Vorschrift steht der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 33 ein Einspruchs- und gemäß § 34 sogar ein Klagerecht zu.

Zu § 28 (Schutzrechte)

Der neu eingefügte § 28 trägt den Titel „Schutzrechte“ und verbindet verschiedene Regelungen des früheren Bundesgleichstellungsgesetzes zur Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin. In Anlehnung an § 24 soll er die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten (und der Stellvertreterinnen) innerhalb der Dienststelle stärken.

Absatz 1 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren Absatz 5 Satz 1 und Absatz 1 Satz 1 des § 18 BGleiG. Satz 1 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden darf. Konkretisiert wird das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot durch Satz 2, der regelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts ausüben, und am beruflichen Aufstieg so teilnimmt, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre. Satz 2 wurde – im Unterschied zur alten Rechtslage – um den Zusatz „und nimmt am beruflichen Aufstieg so teil, wie diese ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wären“ erweitert. Die Ergänzung soll sicherstellen, dass die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte nicht dazu führt, dass diese von Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze im Sinne von § 3 Nummer 3 ausgeschlossen wird.

Absatz 2 regelt – wie bereits der frühere § 18 Absatz 2 BGleiG – die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten. Im Gegensatz zur vorigen Rechtslage sieht das neue Bundesgleichstellungsgesetz eine stärkere Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Neuregelung dient dem Schutz vor Überlastungen, die in der Vergangenheit häufig dadurch entstanden sind, dass Dienststellen die früher in Satz 2 Halbsatz 1 enthaltene Soll-Vorschrift als Ermessensvorschrift ausgelegt haben. Eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung war vielen Gleichstellungsbeauftragten unter diesen Umständen nur schwer möglich.

Satz 1 entspricht inhaltlich dem früheren Satz 1, enthält jedoch kleinere sprachliche Änderungen und stellt die Grundsatzregel zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten dar.

Die Sätze 2 bis 5 regeln, wonach sich die Höhe der Entlastung im Einzelnen richtet. Dazu regelt Satz 2 dass die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft beträgt, und ist damit strenger ausgestaltet als die frühere Soll-Vorschrift. Das Gleiche gilt für Satz 3, wonach bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft zu entlasten ist.

Satz 4 wurde neu eingefügt und regelt den Entlastungsumfang für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragte teilzeitbeschäftigt ist. Die Vorschrift stellt in Halbsatz 1 klar, dass der Entlastungsumfang der Stellvertreterin in dem Ausmaß zu erhöhen ist, wie er der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht zugutekommen kann. Die Stellvertreterin wird in diesem Fall für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung der Gleichstellungsbeauftragten in entsprechendem Umfang entlastet. Halbsatz 2 regelt, dass dies unabhängig davon gilt, ob die Stellvertreterin nach § 26 Absatz 1 lediglich im Vertretungsfall tätig wird. Die Aufstockung der Entlastung der Stellvertreterin darf somit nicht nur für den Vertretungsfall, sondern muss dauerhaft – jedenfalls für den Zeitraum, in dem die Gleichstellungsbeauftragte teilzeitbeschäftigt ist – erfolgen. Bei einer vollständig entlasteten Gleichstellungsbeauftragten, die beispielsweise eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 70 Prozent ausübt, sind die fehlenden 30 Prozent ihres Entlastungsumfangs der Entlastung der Stellvertreterin gutzuschreiben. Beträgt der Entlastungsumfang der Stellvertreterin normalerweise zum Beispiel 20 Prozent, würde sich ihr Entlastungsumfang somit auf 50 Prozent erhöhen.

Satz 5 stellt – wie bereits der frühere Satz 3 der Vorschrift – klar, dass bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl auch die Beschäftigten aus anderen Dienststellen mitzuzählen sind, für die die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 19 Absatz 2 Satz 1 ebenfalls zuständig ist.

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 18 Absatz 5 Satz 2 und Absatz 6 BGleG. Satz 1 beinhaltet die Pflicht für die Dienststelle, die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen. Diese, aus dem früheren Recht übernommene Pflicht resultiert daraus, dass die Gleichstellungsbeauftragte – wie ein Personalratsmitglied – in ihrer amtlichen Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte nicht dienstlich beurteilt werden darf. Stattdessen ist ihre berufliche Tätigkeit „fiktiv“ fortzuschreiben. Anknüpfungspunkt der fiktiven Laufbahnnachzeichnung ist der Leistungsstand vor Amtsübernahme. Der in Satz 1 verwendete Begriff der „Entwicklung“ ersetzt im neuen Bundesgleichstellungsgesetz den früheren Begriff des „Werdegangs“, meint inhaltlich jedoch das Gleiche. Die Wörter „von Amts wegen“ sollen verdeutlichen, dass die Dienststelle bei einer konkret anstehenden Personalmaßnahme von sich aus aktiv werden muss und nicht erst auf Bitten oder Antrag der Gleichstellungsbeauftragten. Für die Feststellung der individuellen fiktiven Entwicklungsperspektiven der Gleichstellungsbeauftragten ist die tatsächliche berufliche Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter zugrunde zu legen. Die Auswahl der zu vergleichenden Beschäftigten sollte zum Zeitpunkt der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 20 Absatz 1 erfolgen und aktenkundig gemacht werden. Die Beschäftigten der Vergleichsgruppe sollten sich zum Zeitpunkt der Amtsübernahme in einer ähnlichen beruflichen Situation befunden haben wie die Gleichstellungsbeauftragte.

Satz 2 wurde neu eingefügt und stellt sicher, die Pflicht zur fiktiven Nachzeichnung unabhängig davon besteht, in welchem Umfang die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 28 Absatz 2 entlastet ist.

Satz 3 stellt zudem klar, dass die fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten als Grundlage für konkrete Personalentscheidungen dient,

die die Gleichstellungsbeauftragte betreffen. Die Vorschrift ist dem früheren § 18 Absatz 5 Satz 2 BGleiG entnommen, wurde sprachlich jedoch verändert, um Rechtsunsicherheiten zu vermeiden, die aufgrund der früheren Bezeichnung „im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen“ entstanden sind. Die neue Formulierung soll klarstellen, dass es nicht um Personalauswahlentscheidungen geht, die anderen Beschäftigte betreffen, sondern um solche, die die Gleichstellungsbeauftragte betreffen.

Satz 4 regelt erstmals, dass der Anspruch auf fiktive Nachzeichnung nach § 33 Absatz 3 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten unberührt bleibt. Dieser regelt die Fälle, in denen die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortzuschreiben ist. Mit der Neuregelung in Satz 4 wird klargestellt, dass Ansprüche, die sich aus § 33 Absatz 3 BLV ergeben, durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht verdrängt werden. § 33 Absatz 3 Nummer 4 BLV regelt: „Liegt keine aktuelle dienstliche Beurteilung vor, ist jedenfalls in folgenden Fällen die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortzuschreiben: bei Freistellungen von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat, als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen oder als Gleichstellungsbeauftragte, wenn die dienstliche Tätigkeit weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit beansprucht.“ Der Anspruch auf fiktive Laufbahnnachzeichnung besteht also bei verbeamteten Gleichstellungsbeauftragten nur dann, wenn der Anteil anderer dienstlicher Tätigkeiten, die nicht mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung stehen, insgesamt unter 25 Prozent der gesamten Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten liegt. Die 25-Prozent-Grenze bezieht sich auf eine Vollzeittätigkeit. Andernfalls wäre eine fiktive Nachzeichnung der beruflichen Tätigkeit einer verbeamteten Gleichstellungsbeauftragten, die beispielsweise zu 50 Prozent teilzeitbeschäftigt ist (dies entspricht circa 20,5 Stunden in der Woche) kaum möglich, da deren andere dienstliche Tätigkeiten (das heißt solche, die nicht mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten verbunden sind) in diesem Fall nur circa vier Stunden ihrer gesamten Tätigkeiten ausmachen.

Satz 5 beinhaltet die frühere Regelung des § 18 Absatz 6 BGleiG.

Absatz 4 entspricht unverändert dem früheren § 18 Absatz 2 Satz 3 BGleiG.

Absatz 5 regelt die Entlastungsansprüche der Stellvertreterin. Die Vorschrift entspricht sinngemäß dem früheren § 18 Absatz 7 BGleiG, enthält jedoch wesentliche inhaltliche Erweiterungen. Satz 1 beinhaltet die bereits früher bestehende Grundsatzregelung, wonach die Stellvertreterin nur im Vertretungsfall zu entlasten ist. Mit der Formulierung „mit Beginn der Vertretungstätigkeit an in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als“ wurde klarstellend ergänzt, dass die Entlastung der Stellvertreterin sich zum einen nach dem Ausmaß ihrer Aufgabenwahrnehmung richtet, und zum anderen mit Beginn der Vertretungstätigkeit an zu erfolgen hat. Wie nach früherer Rechtslage wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten, nicht aber parallel zur Gleichstellungsbeauftragten entlastet, da sie nach wie vor eine reine Abwesenheitsvertretung wahrnimmt. Dies wird mit der Formulierung „anstelle der Gleichstellungsbeauftragten“ zum Ausdruck gebracht.

Die Sätze 2 und 3 wurden neu eingefügt. Sie regeln den Umfang der Entlastung für den Fall, dass die Stellvertreterinnen einzelne Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zur eigenständigen Erledigung übertragen bekommen haben.

Satz 2 bezieht sich auf den Fall, dass nur eine Stellvertreterin in der Dienststelle bestellt ist, und diese gemäß § 26 Absatz 2 Satz 1 einzelne Aufgaben dauerhaft (zumindest für einen längeren Zeitraum) wahrnimmt. In diesem Fall ist die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitskraft zu entlasten. Die Vorschrift stellt die Höhe der Entlastung zwar in das Ermessen der Dienststelle, schreibt zugleich jedoch vor, dass eine Entlastung in

jedem Fall zu erfolgen hat. Sie darf einen Umfang von 25 Prozent allerdings nicht überschreiten und erfolgt anstelle der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

Satz 3 regelt den Fall, dass aufgrund der Größe der Dienststelle gemäß § 26 Absatz 2 Satz 2 mehrere Stellvertreterinnen gewählt und bestellt worden sind. Halbsatz 1 stellt für diesen Fall klar, dass die Stellvertreterinnen jeweils bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten sind. Die Vorschrift bezieht sich nicht nur auf einzelne Stellvertreterinnen, sondern auf alle, die die Dienststelle zu bestellen hat. Sie lässt jedoch genügend Freiraum für dienststellenindividuelle Lösungen.

Bei der Entscheidung über die Anzahl der zu bestellenden Stellvertreterinnen und deren Entlastungsumfang sollten die Dienststellen berücksichtigen, ob die Beschäftigten alle am gleichen Standort beschäftigt sind oder sich über mehrere, gegebenenfalls räumlich weit entfernte Zweigstellen verteilen. Die Entscheidung über die Anzahl der zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten in Abhängigkeit von deren Entlastung muss in jedem Fall rechtzeitig vor der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen bekannt gegeben werden, damit einerseits den passiv wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten bekannt ist, für welches Amt sie kandidieren können, und zum anderen auch alle aktiv wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten Kenntnis darüber haben, wie viele Ämter zu wählen sind.

Satz 3 Halbsatz 2 stellt ergänzend klar, dass die Höhe der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten vom Entlastungsumfang der Stellvertreterinnen unberührt bleibt. Im Unterschied zu Satz 1 sind die Stellvertreterinnen also nicht anstelle, sondern parallel zur Gleichstellungsbeauftragten zu entlasten. Dies soll nicht nur der Ämterstärkung dienen, sondern vor allem auch Überlastungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen vermeiden, die beispielsweise aufgrund räumlich weit voneinander entfernter Dienststellenteile und einer Anstelle-Entlastungsregelung drohen.

In Absatz 6 ist erstmalig die Entlastung der Vertrauensfrau verankert. Eine vergleichbare Regelung gab es im früheren Bundesgleichstellungsgesetz nicht. Satz 1 verpflichtet die Dienststellen dazu, auch die Vertrauensfrauen von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß zu entlasten, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Vermittlerin zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten erforderlich ist.

Satz 2 stellt klar, dass die Entlastungshöhe mindestens ein Zehntel und bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zu betragen hat. Die gesetzliche Regelung der Entlastung der Vertrauensfrauen soll Überlastungen aufgrund ihrer Doppelpflicht als Beschäftigte der Dienststelle vermeiden und zugleich die Stellung der Vertrauensfrauen als Vermittlerin stärken. Die in Satz 2 geregelte Begrenzung des Entlastungsumfangs trägt der Tatsache Rechnung, dass Vertrauensfrauen kein Wahlamt innehaben und insofern nicht mit der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin vergleichbar sind. Sie üben keine amtlichen Gleichstellungstätigkeiten aus und sind insofern weniger mit Gleichstellungsfragen befasst als die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin. Hinsichtlich der Aufgaben der Vertrauensfrauen wird auf die Ausführungen zu § 26 Absatz 4 verwiesen.

Zu § 29 (Ausstattung)

§ 29 regelt die Ausstattungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten. Hierzu zählen zum einen das Recht auf Erhalt der notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Ausstattung und zum anderen das Recht auf Erhalt eines Verfügungsfonds. Die Vorschrift basiert auf den früheren Absätzen 3 und 4 des § 18 BGleG, wurde inhaltlich jedoch erweitert. Mit der Neuregelung werden die Ausstattungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Hierdurch sollen Bedeutung und Notwendigkeit einer angemessenen Aus-

stattung des Amtes für die ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten unterstrichen werden.

Absatz 1 ist an die Regelung des früheren § 18 Absatz 3 BGleiG angelehnt. Satz 1 entspricht – bis auf sprachliche Änderungen – unverändert Satz 1 der Vorgängervorschrift. Der Einschub „mit Beginn und bis zum Ende ihrer Amtszeit“ stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte bereits mit Amtsantritt sowie bis zum letzten Tag ihrer Amtszeit von diesen Rechten Gebrauch machen kann.

Die Absätze 2 und 3 regeln die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und sind an Satz 2 der früheren Vorschrift angelehnt. Wie nach alter Rechtslage und in Anlehnung an § 28 Absatz 5 und § 29 Absatz 4 ist die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten nach Beschäftigtenzahl gestaffelt. Hierdurch soll dem Aufgabenzuwachs der Gleichstellungsbeauftragten nach dem neuen Bundesgleichstellungsgesetz Rechnung getragen werden. Gemäß Satz 1 kann der Gleichstellungsbeauftragten bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel weniger als 1.000 eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden. Die Entscheidung über die Zuordnung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststelle.

In Dienststellen mit in der Regel mindestens 1.000 Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten gemäß Satz 2 künftig zwingend eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen. Die frühere Pflicht aus § 18 Absatz 3 Satz 2 BGleiG, lediglich zu prüfen, ob zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eingesetzt werden, ist im neuen Bundesgleichstellungsgesetz entfallen, um die Gleichstellungsbeauftragte stärker zu unterstützen. Eine Zuordnung von weiteren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ist sowohl nach Satz 1 als auch nach Satz 2 nicht ausgeschlossen, wird gesetzlich jedoch nicht vorgeschrieben, um der in der Regel angespannten Haushaltssituation in den Dienststellen Rechnung zu tragen.

Absatz 3 regelt die Aufgaben und Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten angehören. Satz 1 stellt klar, dass sich die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lediglich auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten beschränkt und berücksichtigt die bisherige Rechtsprechung zu § 18 Absatz 3 Satz 2 BGleiG alt (Beschluss OVG Nordrhein-Westfalen vom 19. Dezember 2012). Es liegt grundsätzlich im Ermessen der Dienststelle, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gleichstellungsbeauftragte lediglich im administrativen Bereich, oder auch im sachbearbeitenden Bereich unterstützen sollen. Der Gleichstellungsbeauftragten steht das Recht zu, entsprechende Vorschläge zu unterbreiten, jedoch hat die Dienststelle zu entscheiden, ob dem Büro Bürosachbearbeiterinnen und -sachbearbeitern oder beziehungsweise zusätzlich Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern angehören sollen. Unabhängig von dieser Frage muss jedoch sichergestellt werden, dass das Büropersonal mangels entsprechender Legitimation keine amtlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt. Dieses Recht steht allein der Gleichstellungsbeauftragten zu.

Satz 2 stellt ergänzend hierzu klar, dass nur im Ausnahmefall von Satz 1 abgewichen werden darf. Die Vorschrift verweist auf die entsprechende Anwendung von § 26 Absatz 4 Satz 3 und 4, der die Rechte der Vertrauensfrau regelt. Demnach besteht nur im Falle der gleichzeitigen Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin (beziehungsweise ihrer Stellvertreterinnen) in begründeten Ausnahmefällen die Möglichkeit, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren oder Sitzungen von Auswahlkommissionen teilnehmen. Wie bei den Vertrauensfrauen handelt es sich hierbei um ein bloßes Teilnahmerecht. Es wird auf die Begründung zu § 26 Absatz 4 Satz 3 und 4 verwiesen.

Absatz 4 regelt die finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten, die früher in § 18 Absatz 4 BGleiG verortet war. Im Unterschied zum alten Bundesgleichstellungsge-

setz wird in Absatz 4 nicht mehr von „freigestellt“ und „entlastet“ gesprochen, sondern ausschließlich der Begriff „entlastet“ verwendet, um Unklarheiten, die sich bei der Gesetzesanwendung zum Teil ergeben haben, künftig zu vermeiden. Ebenso wird der Begriff der „Aufwandsentschädigung“ durch den des „Verfügungsfonds“ ersetzt. Der Begriff des Verfügungsfonds, der auch schon in der amtlichen Begründung zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz Verwendung fand, ist mit dem der Aufwandsentschädigung gleichzusetzen.

Satz 1 wurde neu eingefügt und stellt die Grundsatzregel dar, wonach jede Gleichstellungsbeauftragte einen Verfügungsfonds zu erhalten hat. Die Höhe des Verfügungsfonds wird in den Sätzen 2 und 3 geregelt. Sie richtet sich allein nach dem Grad der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

Gemäß Satz 2 entspricht der Höhe des Verfügungsfonds der vollständig von anderweitigen Aufgaben entlasteten Gleichstellungsbeauftragten der Höhe der Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten. Die Höhe des Verfügungsfonds der teilweise entlasteten Gleichstellungsbeauftragten hat gemäß Satz 3 dem Anteil der Entlastung zu entsprechen.

Die jeweilige Höhe des Verfügungsfonds ergibt sich – wie nach früherer Rechtslage – aus der Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder vom 18. Juli 1974 (BGBl. I S. 1499), die durch Artikel 7 des Gesetzes vom 3. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3306) zuletzt geändert worden ist. Gemäß § 1 der Verordnung beträgt die Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten derzeit 26 Euro monatlich. Folglich erhält auch die vollständig von ihren anderweitigen Aufgaben entlastete Gleichstellungsbeauftragte einen monatlichen Verfügungsfond in Höhe von 26 Euro. Bei einer teilweise entlasteten Gleichstellungsbeauftragten richtet sich die Höhe des Verfügungsfonds nach dem zeitlichen Anteil der Entlastung. Für eine mindestens zur Hälfte von anderweitigen Aufgaben entlastete Gleichstellungsbeauftragte beträgt der Verfügungsfonds 13 Euro monatlich.

Kürzungen oder Streichungen des Verfügungsfonds sind nicht zulässig. Es kommt insbesondere nicht darauf an, ob konkrete Aufwendungen entstehen werden oder ob solche in der Vergangenheit entstanden sind. Ebenso wenig kommt es darauf an, ob die Gleichstellungsbeauftragte zwischenzeitlich wegen Urlaub, Krankheit oder Ähnlichem ihre Arbeit nicht ausführen konnte und von ihrer Stellvertreterin gemäß § 25 Absatz 1 vertreten wurde.

Für die Stellvertreterin (beziehungsweise die Stellvertreterinnen) findet § 29 grundsätzlich keine Anwendung.

Zu § 30 (Zusammenarbeit und Information)

§ 30 regelt die Informationsrechte und die Zusammenarbeit, und führt Regelungen aus den früheren §§ 18 Absatz 8 und 20 Absatz 1 BGleIG zu einem neuen einheitlichen Paragraphen zusammen.

Im Vergleich zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz ist in Absatz 1 erstmals gesetzlich die beiderseitige Pflicht für die Dienststelle einerseits sowie für die Gleichstellungsbeauftragte andererseits verankert, eng zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der in § 1 genannten Gesetzesziele zusammenzuarbeiten. Diese Pflicht wird nunmehr gesetzlich verankert, da der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (BT-Drs. 17/4307, S. 73) zeigte, dass die Kooperation zwischen den genannten Gesetzesakteuren in der Praxis oftmals von Schwierigkeiten und Misstrauen geprägt ist. Eine sich gegenseitig behindernde Zusammenarbeit bleibt nicht ohne Folgen für

die Beschäftigten, weshalb sowohl die Dienststellen als auch die Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich zu einer engen Zusammenarbeit verpflichtet werden. Mit der Regelung soll nicht nur ein „Einzelkämpfertum“ – vor allem auf Seiten der Gleichstellungsbeauftragten – vermieden, sondern auch die Umsetzung der Ziele des Gesetzes erleichtert werden.

Absatz 2 geht auf die Regelung des früheren § 20 Absatz 1 Satz 1 bis 3 BGleiG zurück. Ein neu eingefügter Satz 1 verpflichtet der Dienststelle künftig, die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte zu unterstützen, indem sie die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere unverzüglich und umfassend informiert.

Satz 2 stellt eine inhaltliche Erweiterung im Vergleich zu § 20 Absatz 1 Satz 2 BGleiG alt dar, da sich die Vorschrift fortan auch auf Auswahlvermerke bezieht. In einem Auswahlvermerk, deren Erstellung bereits nach jetziger Rechtslage in jeder Dienststelle verpflichtend ist, sind die maßgeblichen Überlegungen für eine Auswahlentscheidung schriftlich niederzulegen. Anderenfalls ist die Auswahlentscheidung rechtswidrig. Auswahlvermerke können daher ein wichtiges Indiz für eventuelle Diskriminierungen von weiblichen und männlichen Beschäftigten sein. Zudem stellt die Neuregelung eine wichtige Arbeitserleichterung für die Gleichstellungsbeauftragte dar, da diese Sachverhalte – insbesondere in dringenden Fällen nach § 32 Absatz 2 Satz 3 – schneller bewerten kann. Für die Dienststelle ist mit dieser Vorschrift kein zusätzlicher Aufwand verbunden, da Auswahllisten im Rahmen von Bewerbungsverfahren ohnehin erstellt werden müssen.

Satz 3 Halbsatz zwei regelt, dass die Dienststellen den Informations- und Erfahrungsaustausch ihrer Gleichstellungsbeauftragten mit anderen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen sollen. Die Neuregelung soll zu mehr Vernetzungsarbeit beitragen und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erleichtern, die in der Vergangenheit mitunter dadurch gekennzeichnet war, dass ein regelmäßiger Austausch mit anderen Gleichstellungsbeauftragten unterbunden wurde.

Das Einsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten in entscheidungsrelevante Teile von Personalakten ist im neuen Bundesgleichstellungsgesetz nunmehr in einem eigenen Absatz geregelt. Absatz 3 geht auf den früheren § 20 Absatz 1 BGleiG Satz 4 zurück. Im Unterschied zur früheren Rechtslage erfordert das Einsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten – in Anlehnung an § 68 Absatz 2 BPersVG – die vorherige Zustimmung der betroffenen Beschäftigten, um den berechtigten Interessen der betroffenen Beschäftigten an der Wahrung ihrer Privatsphäre angemessen Rechnung zu tragen. Es liegt im Ermessen jeder einzelnen Dienststelle, ob die Gleichstellungsbeauftragte zur allgemeinen Einsicht in eine Vielzahl von Personalakten (beispielsweise aufgrund des Verdachts einer systemischen Benachteiligung) eine in bestimmter Weise anonymisierte Auswertung anfordern kann. Zu diesem Zwecke können ihr anonymisierte Personallisten (zum Beispiel mit den Merkmalen Dienstalter, Beschäftigungs- und Dienstzeit, Altersstruktur, Organisationszugehörigkeit, Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung) sowie Stellenbesetzungslisten zur Verfügung gestellt werden. Einen gesetzlichen Anspruch hierauf hat die Gleichstellungsbeauftragte allerdings nicht.

Zu § 31 (Verschwiegenheitspflicht)

Die Verschwiegenheitspflicht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, ihrer Mitarbeitenden sowie der Vertrauensfrauen ist in einer eigenen Vorschrift geregelt, die dem früheren § 18 Absatz 8 BGleiG nachgebildet ist. Dort war vornehmlich darauf abgestellt, dass die Verpflichtung zum Stillschweigen über die Zeit ihrer Bestellung hinausgeht, nunmehr ist auch der Beginn dieser Pflicht – ab dem Zeitpunkt der Bestellung – geregelt.

Zu § 32 (Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung)

§ 32 fasst die in den früheren §§ 17 und 20 BGleIG enthaltene Regelungen zum Mitwirkungsrecht und zur Stufenbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu einem einheitlichen Paragraphen zusammen.

Absatz 1 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 20 Absatz 2 Satz 1 und 2 BGleIG, enthält jedoch leichte sprachliche und inhaltliche Änderungen. Satz 1 stellt im Vergleich zur früheren Rechtslage klar, dass das Recht der Gleichstellungsbeauftragten, unmittelbar bei der Dienststellenleitung vorzutragen, zugleich auch eine Pflicht ist.

Satz 2 entspricht dem früheren § 20 Absatz 3 Satz 2. Um ein höheres Maß an Rechtsklarheit zu schaffen, verweist die neue Vorschrift nunmehr ausdrücklich auf die §§ 25 Absatz 1 und 27 Absatz 1, aus denen sich die Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben.

Ein neu eingefügter Satz 3 enthält erstmals eine Frist für die Dienststelle zur Entscheidung über einen Initiativantrag der Gleichstellungsbeauftragten: Spätestens nach einem Monat hat sie über den Antrag zu entscheiden, nur in Ausnahmefällen gilt eine Dreimonatsfrist. Die Entscheidung ist in Textform mitzuteilen. Neu im Gegensatz zur alten Rechtslage ist, dass der Mitteilungspflicht auch in Textform nach § 126b BGB nachgekommen werden kann. Eine Übermittlung per E-Mail oder Computerfax ist daher ausreichend. Ebenso erfüllen Erklärungen in Schriftform oder elektronischer Form nach §§ 126, 126a BGB die Anforderungen an die Textform nach § 126b BGB. Mit dieser Regelung soll das Recht der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden, auf ihre Initiativanträge in angemessener Zeit eine in Textform gefasste Reaktion der Dienststelle zu erhalten.

Satz 4 wurde ebenfalls neu eingefügt und regelt, dass die Dienststelle in Ausnahmefällen spätestens drei Monate nach Initiativantrag der Gleichstellungsbeauftragten eine endgültige Entscheidung über den Initiativantrag vorzunehmen hat. Ein solcher Fall kann bei besonders komplexen Sachverhalten vorliegen, beispielsweise wenn aufgrund eines mehrstufigen Behördenaufbaus verschiedene Dienststellen in die Entscheidung eingebunden werden müssen. Die Entscheidung darüber, ob ein Ausnahmefall vorliegt, liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststelle. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Gleichstellungsbeauftragte nach § 28 Absatz 1 Satz 1 in ihrer Aufgabenwahrnehmung nicht behindert werden darf und ihr im Falle einer Rechtsverletzung ein Einspruchsrecht nach § 33 und im weiteren Verfahren sogar ein Klagerecht nach § 34 zusteht.

Satz 5 schreibt – in Anlehnung an Absatz 2 – vor, dass die Dienststelle ihre Entscheidung über den Initiativantrag in Textform mitzuteilen hat. Zum Textformerfordernis gelten die Ausführungen zu Absatz 1 Satz 3.

Absatz 2 ist an den früheren § 20 Absatz 2 Satz 3 BGleIG angelehnt. Satz 1 entspricht dem früheren § 20 Absatz 2 Satz 3 BGleIG, enthält jedoch im Gegensatz dazu nicht mehr das Wort „schriftlich“, da die Art und Weise der Votumsabgabe fortan in Satz 2 geregelt ist.

In Satz 2 werden – anders als nach früherer Rechtslage – erstmals gesetzliche Fristen zur Abgabe des Votums der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt. Nach Halbsatz 1 ist das Votum – in Anlehnung an § 69 Absatz 2 Satz 3 BPersVG – innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung in Textform abzugeben. Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Zugangs der Mitteilung der Dienststelle bei der Gleichstellungsbeauftragten. Halbsatz 2 ermöglicht, dass von der 10-Arbeitstage-Frist im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden kann. Sofern Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte sich einig sind, kann also generell oder im Einzelfall auch eine kürzere oder eine längere Frist zur Votumsabgabe vereinbart werden, um der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten einen gewis-

sen Handlungsspielraum zu ermöglichen. Hinsichtlich des in Satz 2 geregelten Textform-erfordernisses wird auf die Ausführungen zu Absatz 1 Satz 3 verwiesen.

Nur in besonders dringenden Fällen darf die in Satz 2 genannte Frist von zehn Arbeitstagen gemäß Satz 3 auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Auch diese Frist orientiert sich am Bundespersonalvertretungsrecht (§ 69 Absatz 2 Satz 4 BPersVG). Die Fristverkürzung setzt erneut das Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten voraus. Eine Fristverkürzung kann zum Beispiel dann sinnvoll sein, wenn nach Abwägung der Umstände des Einzelfalls ansonsten eine erhebliche Beeinträchtigung des Verwaltungsablaufs nicht unwahrscheinlich ist. Mit dem Erfordernis der Einvernehmlichkeit soll sichergestellt werden, dass die Frist zur Abgabe des Votums durch die Dienststelle nicht einseitig gekürzt und die Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten hierdurch unnötigerweise erschwert oder gar behindert wird. Für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen kein Votum abgegeben hat, ohne dass diese Frist vorher einvernehmlich verlängert worden wäre, gilt die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nach Satz 5 als gebilligt. Auch diese Vorschrift sah das frühere Bundesgleichstellungsgesetz nicht vor. Ist jedoch notwendige Konsequenz der Fristenregelung und führt auf Seiten der Dienststelle zu einem höheren Maß an Rechtssicherheit.

Absatz 3 regelt in Anlehnung an den früheren § 20 Absatz 2 Satz 4 BGleG die Fristen für die in Textform gefasste Begründung der Dienststelle, wenn diese dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht folgt. Wie in der früheren Regelung sind die Gründe für die Nichtbefolgung des Votums der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin nur auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten dieser mitzuteilen. Im Unterschied zu § 20 Absatz 2 Satz 4 BGleG alt genügt hierfür jedoch künftig die Textform (hierzu wird auf die Ausführungen in Absatz 1 Satz 3 verwiesen).

Die zuvor in Absatz 2, Satz 2 und 3 genannten Fristen von zehn beziehungsweise drei Arbeitstagen gelten gemäß Satz 2 für die Begründungspflicht der Dienststelle entsprechend. Das heißt im Regelfall stehen der Dienststelle zehn Arbeitstage zu, in besonders dringenden Fällen ausnahmsweise drei.

Die Regelung von Fristen – sowohl zur Abgabe eines Votums als auch zur Begründung der Nichtbefolgung – soll Rechtsklarheit schaffen und zudem sicherstellen, dass sich Verfahren zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht unnötig in die Länge ziehen, sondern Entscheidungen möglichst schnell getroffen werden können. Gleichzeitig soll verhindert werden, dass der Gleichstellungsbeauftragten – wie in der Vergangenheit mitunter geschehen – unnötig kurze Fristen auferlegt werden, die die ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Aufgaben bedrohen.

Absatz 4 regelt das bereits im früheren § 17 Absatz 2 BGleG verankerte Stufenverfahren. Die Vorschrift wurde inhaltlich, sprachliche und redaktionell überarbeitet. Satz 1 stellt – ähnlich wie nach früherer Rechtslage – klar, dass für den Fall, dass in Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe der §§ 24, 26 und 30 sowie den Absätzen 1 und 2 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen hat.

Satz 2 entspricht im Wesentlichen § 17 Absatz 2 Satz 2 BGleG alt. Zwecks Klarstellung wurde jedoch der Begriff „in Textform“ eingefügt, um hervorzuheben, dass das Votum der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 32 Absatz 2 Satz 2 in Textform zu erfolgen hat.

In Satz 3 wurde ergänzt, dass die Grundsätze der Stufenbeteiligung bei personellen Angelegenheiten entsprechend gelten, wenn die Personal bearbeitende Dienststelle und die Beschäftigungsdienststelle nicht identisch sind. Dieser Zusatz berücksichtigt, dass in Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich die Personal bearbeitende Dienststelle und die Beschäftigtendienststelle zum Beispiel dann nicht identisch sind, wenn die Personalbearbeitung zentralisiert wurde.

Zudem regelt ein neu eingefügter Satz 4 nunmehr den Fall, dass bestimmte Entscheidungen oder Maßnahmen, die eine Dienststelle betreffen, teilweise oder vollständig durch eine andere Dienststelle geregelt werden, die nicht nachgeordnete Dienststelle ist. Für diesen Fall wird klargestellt, dass Satz 1 auch dann gilt, wenn Vorgänge, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1 betreffen, mit Wirkung für eine andere Dienststelle bearbeitet werden, die nicht nachgeordnete Dienststelle nach § 25 Absatz 3 ist. Die Neuregelung soll sicherstellen, dass jede Gleichstellungsbeauftragte beteiligt wird, deren Aufgabenbereiche durch die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme berührt sind.

Zu § 33 (Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren)

Die in § 33 verankerten Regelungen zum Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten gehen über ihre Einspruchsrechte aus dem früheren Bundesgleichstellungsgesetz hinaus und stärken die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Einspruchsmöglichkeiten in Absatz 1 sind der Übersichtlichkeit halber nunmehr in Nummern untergliedert. Danach steht den Gleichstellungsbeauftragten ein umfassender förmlicher Rechtsbehelf gegenüber der Dienststellenleitung zu.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat erstmals das Recht, Einspruch einzulegen, wenn die Dienststelle entgegen den Vorgaben des § 12 Absatz 1 keinen Gleichstellungsplan erstellt hat oder eine erhebliche Fristverletzung von § 12 Absatz 2 vorliegt (Nummer 1). Eine solche erhebliche Fristverletzung ist zum Beispiel dann anzunehmen, wenn die Dienststelle die Vorlage des Gleichstellungsplans um mindestens sechs Monate verzögert. Beruht die unterlassene oder verzögerte Erstellung des Gleichstellungsplanes dagegen auf Umständen, die die Dienststelle nicht zu vertreten hat, steht der Gleichstellungsbeauftragten kein Einspruchs- und in Folge dessen auch kein Klagerecht nach § 34 zu. Sichergestellt wird dies mit der Regelung in § 12 Absatz 2 Satz 2, wonach im Falle umfassender organisatorischer Änderungen in der Dienststelle abweichend von § 12 Satz 1 im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten andere Stichtage festgelegt werden können. Da in diesem Fall bereits das Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld der Gleichstellungsplanerstellung erzielt wurde, steht ihr kein nachträgliches Einspruchs- und Klagerecht hiergegen mehr zu (siehe unter § 12 Absatz 2).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ferner ein Einspruchsrecht, wenn die Dienststelle einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben des § 13 entspricht (Nummer 2), oder entgegen § 27 Absatz 1 Satz 5 die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt hat (Nummer 3), entgegen § 14 den Gleichstellungsplan nicht bekannt geben hat (Nummer 4), Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat (Nummer 5), oder gegen weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen hat (Nummer 6).

Die Nummern 5 und 6 entsprechen im Wesentlichen der Regelung des früheren § 21 Absatz 1 Satz 1 BGleG. Die Nummern 1 bis 4 sind neu und stellen – im Vergleich zu alten Rechtslage – eine Erweiterung beziehungsweise Konkretisierung des Einspruchsrechts bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan dar. Die Erweiterung der Einspruchsrechte in Bezug auf den Gleichstellungsplan trägt der Tatsache Rechnung, dass der Gleichstellungsplan – wie der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (BT-Drs. 17/4307, S. 106) belegt – in der Praxis kaum als effektives Instrument zur Erreichung der Ziele des Gesetzes genutzt wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte hat damit ein stärkeres Kontrollrecht als früher.

Gemäß Absatz 2 Satz 1 ist der Einspruch innerhalb einer Woche ab Zugang der Begründung schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung (Satz 2). § 80 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 und Absatz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung

gilt gemäß Satz 3 entsprechend. Absatz 2 entspricht den früher in den Sätzen 2 bis 4 in § 21 Absatz 1 BGleiG enthaltenen Regelungen.

Absatz 3 geht auf den früheren § 21 Absatz 2 BGleiG zurück. Satz 1 wurde im Unterschied zum vorigen Bundesgleichstellungsgesetz und in Anlehnung an § 32 um die Begriffe „in Textform oder elektronisch“ erweitert, um auch der Dienststelle die Möglichkeit zu eröffnen, ihrer Mitteilungspflicht schneller und einfacher nachkommen zu können.

Ein neu eingefügter Satz 2 stellt klar, dass für die Mitteilungspflicht der Dienststelle die in Absatz 2 Satz 2 und 3 genannten Fristen ebenso gelten. Mit der Neuregelung soll sichergestellt werden, dass auch die Dienststelle ihrer Mitteilungspflicht in angemessener Zeit nachkommt und die Gleichstellungsbeauftragte nicht unnötig lange im Unklaren gelassen wird, ob und wie ihrem Votum gefolgt wird. Auf diese Weise kann die Gleichstellungsbeauftragte unter Umständen schneller als früher entscheiden, ob sie von ihrem Einspruchsrecht nach § 33 Gebrauch machen möchte, weil ihrem Votum aus nicht nachvollziehbaren Gründen nicht oder nur ungenügend Rechnung getragen wurde.

Absatz 4 entspricht inhaltlich im Wesentlichen der Regelung des früheren § 21 Absatz 3 BGleiG und regelt die Vorlage an die nächsthöhere Dienststellenleitung für den Fall, dass die Dienststelle den Einspruch für unbegründet hält. Bei selbständigen bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen entscheidet im Nichteinigungsfall weiterhin der Vorstand oder die Geschäftsführung. Im Unterschied zur früheren Rechtslage wird durch die Ergänzung der Wörter „ohne mehrstufigen Verwaltungsaufbau“ klargestellt, dass bei mehrstufig aufgebauten Körperschaften wie zum Beispiel der Bundesagentur für Arbeit nicht der Vorstand oder die Geschäftsführung, sondern (ebenfalls) die nächsthöhere Dienststellenleitung entscheidet. Die Befugnis über die Einspruchsentscheidung darf nicht auf andere Organisationseinheiten innerhalb der Dienststelle, beispielsweise auf Ausschüsse, delegiert werden (VG Frankfurt/Main vom 18. Juni 2007 – 9 E 651/07).

Absatz 5 legt erstmals fest, dass die Entscheidung über den Einspruch schriftlich zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von zehn Tagen zuzustellen ist.

Zu § 34 (Gerichtliches Verfahren)

Das Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten aus § 34 wird gestärkt, um die wichtige Kontrollfunktion der Gleichstellungsbeauftragten zu untermauern und alle weiteren Gesetzesakteure, insbesondere die Dienststellenleitungen sowie die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, stärker als früher zur Einhaltung beziehungsweise Umsetzung der Gesetzesziele zu verpflichten. Das Klagerecht ergibt sich im Wesentlichen aus den Einspruchsmöglichkeiten nach § 33. Es basiert im Wesentlichen auf den Regelungen des früheren § 22 BGleiG, beinhaltet jedoch inhaltliche und redaktionelle Änderungen.

Absatz 1 greift die Regelungen zum Klagerecht aus dem früheren § 22 Absatz 1 BGleiG in neu strukturierter Form auf. Satz 1 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragten (wie nach früherer Rechtslage) das Recht hat, Klage vor dem Verwaltungsgericht zu erheben. Dieses Recht steht ihr unabhängig davon zu, ob zuvor ein nochmaliger außergerichtlicher Einigungsversuch unternommen wurde oder nicht.

Satz 2 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle nach erfolglosem Einspruch nach § 33 einen weiteren Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, unternehmen kann. Eine Verpflichtung hierzu besteht jedoch – wie nach früherer Rechtslage – nicht. Mit der Ergänzung „oder die Dienststelle“ wird verdeutlicht, dass nicht nur die Gleichstellungsbeauftragte das Recht hat, einen nochmaligen außergerichtlichen Einigungsversuch zu unternehmen.

Die Sätze 3 und 4 entsprechen inhaltlich den früheren Sätzen 2, 3 und 4. Sie beinhalten lediglich redaktionelle Anpassungen.

Satz 3 stellt – in Anlehnung an den alten Satz 2 – klar, dass das Gericht innerhalb eines Monats anzurufen ist, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt hat. Die Anrufung des Gerichts hat weiterhin (wie nach früherer Rechtslage) keine aufschiebende Wirkung (Satz 4).

In Absatz 2 wurde die frühere, in Absatz 3 enthaltene Regelung übernommen. Danach darf sich die Klage der Gleichstellungsbeauftragten nur darauf stützen, dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat (Nummer 1) oder einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben der §§ 12 bis 14 entspricht. Mit der Bezugnahme auf die §§ 12 bis 14 wird der Gleichstellungsbeauftragten künftig auch ein Klagerecht für den Fall eingeräumt, dass der Gleichstellungsplan entgegen § 12 nicht fristgerecht erstellt wurde. Ein solches Recht steht ihr jedoch (entsprechend § 33 Absatz 1) nur bei groben Fristverletzungen zu. Die Anrufung des Verwaltungsgerichts muss sich nicht nur auf Nummer 1 oder 2, sondern kann sich auch auf beide Nummern stützen. Wie nach früherer Rechtslage räumt Absatz 3 der Gleichstellungsbeauftragten kein Verbandsklagerecht ein.

In Absatz 3 – bestehend aus Satz 1 und 2 – wurde die Vorschrift des früheren § 22 Absatz 2 BGleiG sinngemäß übernommen.

Absatz 4 ist an den früheren § 22 Absatz 4 BGleiG angelehnt ist. Gemäß Absatz 4 Satz 1 trägt die Dienststelle die Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund von Rechtsbehelfen nach Maßgabe von Absatz 1 oder 2 entstehen. Die Vorschrift entspricht hinsichtlich der Kostentragungspflicht § 44 BPersVG. Die Erstattung von Kosten für Gerichtsverfahren, die „mutwillig oder aus haltlosen Gründen“ in Gang gesetzt worden sind, kann die Dienststelle entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 44 BPersVG jedoch verweigern. Zu den Kosten gehören nicht nur die Gerichtskosten, sondern auch die Kosten einer anwaltlichen Vertretung. Eine Erstattung von Rechtsanwaltskosten durch die Dienststelle ist dann ausgeschlossen, wenn die Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung von vornherein „mutwillig oder haltlos“ war. Absatz 4 schließt auch Rechtsanwaltskosten im Vorfeld eines Einspruchs- und Klageverfahrens ein. Eine Kostenerstattung von im Vorfeld in Anspruch genommener Rechtsberatung ist in Anlehnung an § 44 BPersVG nur im Ausnahmefall unter ganz besonderen Umständen und nach eingehender Überlegung und sachgerechter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls für ganz bestimmte Fragen möglich. Die Dienststellen sind daher – in Anlehnung an die Regelung aus § 44 Absatz 1 Satz 1 BPersVG (BVerwG, Beschluss vom 29.04.2011 – 6 PB 21.10) – nicht verpflichtet, jegliche Inanspruchnahme einer Rechtsberatung zu erstatten.

Zu § 35 (Fragerecht)

§ 35 entspricht – bis auf wenige inhaltliche und sprachliche Änderungen – dem früheren § 20 Absatz 3 BGleiG. Im Unterschied zur alten Rechtslage ist das Fragerecht nunmehr in einem eigenen Paragraphen geregelt, wobei Absatz 1 das Fragerecht und Absatz 2 die Beantwortungspflicht regelt.

Gemäß Absatz 1 Satz 1 steht das Fragerecht künftig explizit auch der Stellvertreterin beziehungsweise den Stellvertreterinnen zu. Die Bezeichnung „des für Gleichstellungsfragen zuständigen Bundesministerium“ wurde aus Rechtsförmlichkeitsgründen durch die Bezeichnung „das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ ersetzt. Wie nach früherer Rechtslage besteht ein Fragerecht nur in Bezug auf grundsätzliche Fragen zum Bundesgleichstellungsgesetz. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist weder befugt noch verpflichtet, Rechtsberatung durchzuführen.

Satz 2 stellt (wie bereits das vorige Recht) klar, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten übermittelt werden dürfen.

Die Regelungen in Absatz 2 wurden neu eingefügt und betreffen die Antwortpflicht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Satz 1 bestimmt erstmals, dass Anfragen nach Absatz 1 – nach Möglichkeit – innerhalb eines Monats beantwortet werden sollen, da sie in vielen Fällen dringend sind, und es wichtig ist, dass die Beantwortung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend noch rechtzeitig in den Klärungsprozess einfließen kann. Auf diese Weise können Einspruchs- und Klageverfahren vermieden werden.

Ein neu eingefügter Satz 2 regelt zudem, dass das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seine Antwort der jeweils zuständigen obersten Bundesbehörde nachrichtlich zuzuleiten hat. Die Vorschrift soll zu einer einheitlichen Rechtsauslegung und -anwendung beitragen. Zugleich soll die jeweils federführende oberste Bundesbehörde darüber in Kenntnis gesetzt werden, welche konkreten Fragestellungen oder Problematiken in der eigenen Dienststelle oder in den Dienststellen des Geschäftsbereich bestehen, und so zugleich die Möglichkeit schaffen, auch im Rahmen der Fachaufsicht zur Lösung des Problems beizutragen.

Zu § 36 (Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten)

In § 36 wird die Tätigkeit des 1991 eingerichteten Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (damals noch Interministerieller Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden) erstmals gesetzlich verankert. Nach Satz 1 bilden die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden zusammen den Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA). Die Leitung des IMA obliegt gemäß Satz 2 der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Nach Satz 3 informiert der IMA die Gleichstellungsbeauftragten aus den Geschäftsbereichen regelmäßig über seine Tätigkeit.

Die gesetzliche Verankerung des IMA spiegelt die Bedeutung des IMA als wichtigen Dach- und Vernetzungsverband der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden wider. Er koordiniert jedoch nicht die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im gesamten Bundesdienst. Die Vernetzungsarbeit anderer Gleichstellungsbeauftragter auf Bundesebene bleibt von § 36 unberührt. Absprachen und Empfehlungen des IMA gelten ausschließlich für die Mitglieder des IMA, nicht für andere Gleichstellungsbeauftragte. Klargestellt wird dies durch Satz 4, wonach die Möglichkeit, im Geltungsbereich des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes weitere Arbeitskreise zur Koordinierung der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten einzurichten, von den Sätzen 1 bis 3 unbenommen bleibt.

Zu § 37 (Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst)

§ 37 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 23 BGleG und beinhaltet die Sonderbestimmungen für den Bundesnachrichtendienst.

Im Unterschied zur früheren Rechtslage stellt die Nummer 1 klar, dass der Bundesnachrichtendienst zwar weiterhin als einheitliche Dienststelle im Sinne von § 4 Absatz 5 gilt, jedoch keine Vertrauensfrauen bestellt werden. Ferner werden – unter anderem auch aus sicherheitsrechtlichen Gründen – verschiedene Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes für nicht oder nur eingeschränkt anwendbar erklärt. Dies betrifft die Nummern 2 bis 10.

Im Unterschied zur früheren Rechtslage bestimmt Nummer 3 Halbsatz 1, dass § 14 Satz 1 nicht gilt. Der Gleichstellungsplan ist demnach nicht im Intranet zu veröffentlichen und

den Beschäftigten zuzuleiten. Die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes sind gemäß Halbsatz 2 jedoch berechtigt, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen.

Neu eingefügt wurde Nummer 4 die fortan sicherstellt, dass auch die beim Bundesnachrichtendienst beschäftigten Soldatinnen gemäß § 19 Absatz 1 Satz 3 aktiv wahlberechtigt sind. Zwar gilt für Soldatinnen seit dem vom 27. Dezember 2004 das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz, weswegen Soldatinnen auch nicht zu den Beschäftigten im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes zählen (und insofern auch kein aktives und passives Wahlrecht nach § 19) besitzen. Die Notwendigkeit der Ergänzung zum aktiven Wahlrecht von beim Bundesnachrichtendienst eingesetzten Soldatinnen in § 37 Nummer 4 erfolgt jedoch aufgrund des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. September 2012 (BVerwG 6 A 7.11), wonach das aktive Wahlrecht ausnahmsweise auch den beim Bundesnachrichtendienst tätigen Soldatinnen zusteht.

Eine neu eingefügte Nummer 5 stellt klar, dass die beim Bundesnachrichtendienst tätigen Soldatinnen und Soldaten zum Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten beim Bundesnachrichtendienst gehören, soweit dessen Leitung oder das Bundeskanzleramt zur Entscheidung in ihren personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten zuständig sind.

Die Nummern 2 sowie 6 bis 10 sind – bis auf kleinere redaktionelle Änderungen – inhaltlich den Nummern 2 sowie 4 bis 7 des früheren § 23 BGleiG entnommen.

Zu § 38 (Statistik, Verordnungsermächtigung)

§ 38 regelt die statistischen Pflichten der Dienststellen und geht im Wesentlichen auf die früheren Regelungen aus § 24 BGleiG zurück.

Absatz 1 betrifft die Datenerfassung für den Bericht an den Deutschen Bundestag nach § 39 und entspricht im Wesentlichen der Vorschrift über statistische Angaben aus dem früheren § 24 Absatz 1 BGleiG. Im Unterschied zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz sind diese Daten künftig nicht mehr jährlich zu erfassen. Vorgesehen ist stattdessen eine Datenerfassung im Zwei-Jahres-Rhythmus jeweils zum 30. Juni zur Vorbereitung des Berichts nach § 39. Die Verlängerung auf zwei Jahre soll zu einer Entbürokratisierung und einer Kostenminimierung beitragen und dient zudem der Umsetzung einer der wesentlichen Empfehlungen der Bundesregierung aus ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (BT-Drs. 17/4307, S. 105).

Absatz 1 gilt – wie die frühere Vorschrift – für sämtliche Dienststellen des Bundes. Die zu erhebenden Indikatoren sind in den Nummern 1 bis 4 aufgeführt. Hierzu zählen die einzelnen Bereiche nach § 3 Nummer 2 (Nummer 1), Voll- und Teilzeitbeschäftigung (Nummer 2), die Inanspruchnahme einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben (Nummer 3) sowie Bewerbung, Einstellung sowie beruflichem Aufstieg (Nummer 4). Aufgrund der veränderten Zielsetzung des Gesetzes erfasst Nummer 3 nunmehr auch die Pflege.

Anders als die früheren Regelung werden die Daten über Noten bei dienstlichen Beurteilungen (§ 24 Absatz 1 Nummer 3 BGleiG alt) nicht mehr erfasst, da nur noch die tatsächlich vergleichbaren Ergebnisse bei Beförderungen, Höhergruppierungen und der Übertragung von Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben festgestellt werden sollen. Ebenfalls nicht mehr erfasst werden die Daten zur Fortbildung, da diese in der Vergangenheit wenig aussagekräftig waren.

Die in Absatz 2 geregelte Pflicht betrifft lediglich die obersten Bundesbehörden. Vorgeschieden ist, dass jede oberste Bundesbehörde jährlich zum 30. Juni bestimmte Gleich-

stellungsindikatoren, die so genannten Kernindikatoren, erfasst. Hierbei handelt es sich um besonders aussagekräftige und wichtige Indikatoren der obersten Bundesbehörden.

Sinn dieser nach Absatz 2 zu erhebenden Gleichstellungsindikatoren für die obersten Bundesbehörden ist, dass die Entwicklung der Gleichstellung im Bereich der obersten Bundesbehörden differenzierter betrachtet und messbar gemacht werden soll als für die übrigen Dienststellen in der Bundesverwaltung. Mit dieser Vorschrift wird eine wesentliche Empfehlung der Bundesregierung aus ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (BT-Drs. 17/4307) umgesetzt, in dem die Bundesregierung zu dem Ergebnis kommt, dass die jährliche statistische Abfrage nach dem früheren § 24 BGleiG alt zum Teil nur wenige aussagekräftige Erhebungsmerkmale aufweist und darüber hinaus einen hohen bürokratischen Aufwand verursacht. Der Bericht empfiehlt daher eine „Kurzauswertung anhand ausgewählter, für besonders wichtig“ erachteter „Kernindikatoren aus der Gleichstellungsstatistik“ für ein „regelmäßiges Monitoring“. Mit der Veröffentlichung der Indikatoren setzt der Gesetzgeber die Empfehlung um, die Entwicklungen auf Bundesebene anhand dieser Indikatoren auch für die Öffentlichkeit transparenter zu machen (BT-Drs. 17/4307, S. 105).

Die jährlich zum 30. Juni zu erfassenden einzelnen Gleichstellungsindikatoren für die obersten Bundesbehörden sind in den Nummern 1 bis 5 aufgelistet. Dazu zählt die Zahl der Frauen und Männer unter den Beschäftigten insgesamt sowie gegliedert nach folgenden Kriterien: die Laufbahngruppe des höheren Dienstes (Nummer 1), die einzelnen Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der politischen Leitungsämter (Nummer 2), Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (Nummer 3), die Inanspruchnahme von Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben einschließlich Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit (Nummer 4) sowie den beruflichen Aufstieg nach § 4 Absatz 3 (Nummer 5). Im Vergleich zu den bisherigen Berichten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu den Kernindikatoren der obersten Bundesbehörden wird in Nummer 1 künftig auch die Geschlechtersituation im höheren Dienst erfasst, da aus diesem in der Regel die Führungskräfte rekrutiert werden, und der höhere Dienst somit ein wichtiger Vergleichsindikator für die Indikatoren nach Nummer 2 ist.

Absatz 3 wurde neu eingefügt und basiert zum Teil auf der früheren Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Dienststellen des Bundes (§ 4 GleiStatV). Gemäß Satz 1 Nummer 1 erstellt das Statistische Bundesamt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend künftig nicht mehr jährlich, sondern nur noch alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach Absatz 1 erhobenen Daten der Dienststellen (Gleichstellungsstatistik). Die Neuregelung soll zu einer deutlichen Verschlinkung von Berichtspflichten und somit zu einer Entbürokratisierung und Kostenminimierung führen. Die Bundesregierung kommt hiermit zugleich einer wesentlichen Empfehlung aus ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (BT-Drs. 17/4307, S. 105) nach.

Eine neu eingefügte Nummer 2 regelt zudem, dass das Statistische Bundesamt jährlich einen Index aus den nach Absatz 2 und 3 erhobenen Daten für die obersten Behörden zu erstellen hat, den sogenannten Gleichstellungsindex. Dieser stellt keinen klassischen Index im Sinne eines Rankings der obersten Bundesbehörden dar, sondern die Fortschreibung des Berichts zu den Kernindikatoren der obersten Bundesbehörden, den das Statistische Bundesamt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seit 2009 erstellt hat. Der Gleichstellungsindex ist jeweils bis zum 31. Dezember zu veröffentlichen. Die Veröffentlichungspflicht soll Transparenz schaffen und der Kontrolle der Gesetzesumsetzung durch die obersten Bundesbehörden dienen. Die konkreten Inhalte – das heißt die zu erhebenden Indikatoren und Verfahren zur Erstellung – der Gleichstellungsstatistik und des Gleichstellungsindex werden in einer neu zu erlassenden Verordnung zum Gesetz nach Absatz 4 geregelt. Absatz 3 Nummer 2 führt zu keiner Erweiterung der bisherigen statistischen Pflichten, da nach früherer Rechtslage (§ 2 4 Ab-

satz 1 BGleiG alt) ohnehin jährliche statistische Pflichten bestanden – nicht nur für die obersten Bundesbehörden, sondern für alle Dienststellen.

Absatz 4 enthält die Ermächtigungsgrundlage für die neue Gleichstellungsstatistikverordnung zum Bundesgleichstellungsgesetz. Er entspricht in seinen ersten drei Sätzen inhaltlich dem früheren § 24 Absatz 2 BGleiG. Satz 1 ermächtigt die Bundesregierung, die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben nach den Absätzen 1 bis 4 durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu regeln. Satz 2 stellt ferner sicher, dass die Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. Mai 2013 (BGBl. I S. 1312) geändert worden ist, zu berücksichtigen ist. Die Rechtsverordnung beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen auf das Notwendige (Satz 3). Satz 4 stellt zudem klar, dass in der Rechtsverordnung auch Bestimmungen zu Inhalt, Ausarbeitung und zur jährlichen Aktualisierung der Anlagen zur Rechtsverordnung getroffen werden können.

Zu § 39 (Bericht)

§ 39 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 25 BGleiG, der ebenfalls die Berichtspflicht der Bundesregierung gegenüber dem Deutschen Bundestag begründete. Im Unterschied zur früheren Rechtslage ist die Vorschrift nunmehr in drei Absätze gegliedert.

Nach Absatz 1 Satz 1 hat die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag weiterhin alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen und Männer in den Dienststellen nach § 3 Nummer 5 (Bericht zum Bundesgleichstellungsgesetz) vorzulegen. Die Vorschrift enthält im Vergleich zu § 39 Satz 1 BGleiG alt nur geringfügige sprachliche Änderungen.

Satz 2 stellt klar, dass Grundlagen des Berichts die nach § 38 Absatz 1 und 2 erhobenen Daten sind. Satz 2 stellt – in Anlehnung an § 7 Absatz 2 BGremBG – zudem klar, dass die obersten Bundesbehörden alle weiteren, für die Erstellung des Berichts gegebenenfalls erforderlichen Angaben zu machen haben.

Gemäß Absatz 2 Satz 1 legt der Bericht dar, inwieweit die in § 1 genannten Ziele erreicht und das Gesetz angewandt worden ist. Dazu gehört insbesondere die Untersuchung, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern realisiert wurde, Benachteiligungen von Frauen beseitigt beziehungsweise verhindert wurden und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert wurde. Der Bericht hat nach Satz 2 zudem vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen auszuweisen. Gemäß Satz 2 darf er – wie nach früherer Rechtslage – keine personenbezogenen Daten enthalten.

Absatz 3 regelt erstmals, dass der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden an der Erstellung des Berichts zu beteiligen ist. Die Vorschrift ist nicht gleichbedeutend mit einer Abstimmungspflicht, soll jedoch die Einbindung des IMA und seiner jahrelangen Erfahrungen sicherstellen.

Zu § 40 (Übergangsbestimmungen)

§ 40 ist an den früheren § 26 BGleiG angelehnt.

Absatz 1 stellt klar, dass der Gleichstellungsplan nach Abschnitt 3 des Gesetzes erstmals zum 31. Dezember 2015 zu erstellen ist. Die Vorschrift soll ein möglichst einheitliches Inkrafttreten der Gleichstellungspläne der Dienststellen sicherstellen.

Absatz 2 bestimmt, dass die statistischen Daten nach § 38 erstmals für das Jahr 2015 zu erheben sind.

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 26 Satz 1 BGleiG und bestimmt, dass Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits bestellt sind, längstens weitere zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes im Amt bleiben. Hintergrund dieser Regelung ist, dass § 19 Absatz 4 und die damit in Zusammenhang stehenden nachfolgenden Vorschriften (insbesondere zur Aufgabenwahrnehmung) zu dem nicht erwünschten Effekt führen würden, dass das Gesetz unter Umständen fast vier Jahre nach Inkrafttreten keine vollständige Anwendung finden würde, wenn die in Absatz 3 enthaltene Übergangsbestimmung nicht enthalten wäre. Erst nach Ablauf der Amtszeit der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterin und Vertrauensfrau sind eine Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin (oder Stellvertreterinnen) sowie Vertrauensfrau nach den Vorschriften des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes (zu wählen und) zu bestellen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Aktiengesetzes – AktG)

Zu Nummer 1 (Einfügung von § 76 Absatz 4 AktG)

Die Regelung führt für den Vorstand börsennotierter oder mitbestimmter Gesellschaften die Pflicht ein, für die Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen und Fristen zu deren Erreichung festzulegen.

Die Förderung von Frauen in Spitzenpositionen der Wirtschaft muss Hand in Hand gehen mit der Vergrößerung der verfügbaren Anzahl hochqualifizierter Frauen mit Erfahrung im operativen Geschäft, die im Hinblick einer ausreichenden Auswahlmöglichkeit die Zahl der benötigten Spitzenpositionen übersteigen sollte. Es reicht deshalb nicht aus, nur den Frauenanteil in Vorstand und Aufsichtsrat mit gesetzlichen Maßnahmen zu erhöhen. Es müssen Frauen auch auf den Ebenen unterhalb des Vorstands gefördert werden. Dabei ist es die Aufgabe des Vorstands und nicht des Aufsichtsrats, auf den Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands auf Frauenförderung zu achten.

Die von den Festlegungen des Vorstands betroffenen beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sind nicht nach betriebswirtschaftlichen Lehren (Top-Management, Middle-Management und Low-Management) zu definieren, sondern meinen die tatsächlich im konkreten Unternehmen eingerichteten Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands. Unter einer Hierarchieebene sind organisatorische Einheiten zu verstehen, welche zueinander gleichberechtigt, aber einer gemeinsamen Führung untergeordnet sind. Handelt es sich um eine ausgeprägte Hierarchie, sind nur die beiden Ebenen gemeint, die dem Vorstand unmittelbar unterstehen. Ist eine flache Hierarchie derart gestaltet, dass nur eine Leitungsebene unterhalb des Vorstands besteht, bezieht sich die Verpflichtung auch nur auf diese.

Die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils beinhaltet inzident den Auftrag an den Vorstand, den Frauenanteil in der jeweiligen Führungsebene festzustellen. Der Status quo ist die Ausgangsgröße für die zu treffenden Festlegungen. Dies wird Defizite aufdecken und Verantwortung für den Zustand erzeugen.

Eine Mindestzielgröße ist nicht vorgesehen. Vielmehr können die Unternehmen sich die Zielvorgaben selbst setzen und sich dabei an ihren Unternehmensstrukturen ausrichten. Für die Festlegung der Zielgrößen und Fristen werden dem Vorstand jedoch folgende Vorgaben gemacht:

Liegt der Frauenanteil in einer Führungsebene bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die jeweils festzusetzenden Zielgrößen nicht hinter dem Status quo zurückbleiben. Liegt der Frauenanteil in einer Führungsebene bereits bei 30 Prozent oder mehr oder wird ein Frauenanteil im Laufe der Zeit von 30 Prozent oder mehr erreicht, dürfen die nachfolgend festzulegenden Zielgrößen für die entsprechende Führungsebene 30 Prozent nicht unterschreiten. Damit wird verhindert, dass sich der einmal erreichte Frau-

enanteil wieder auf weniger als 30 Prozent verschlechtert. Langfristiges allgemeines Ziel sollte die paritätische Besetzung mit Frauen und Männern sein, auch wenn es im Einzelfall Abweichungen davon geben kann. Ein Mindestmaß an Beteiligung von Frauen und Männern wird wie bei der fixen Mindestquote nach § 96 Absatz 2 AktG-E in der Erfüllung von mindestens 30 Prozent gesehen.

Nach der mit dem Entwurf einzuführenden Regelung in § 25 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz (EgAktG) haben die Festlegungen bis spätestens 30. Juni 2015 zu erfolgen und die erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als zwei Jahre sein. Die folgenden Fristen dürfen nicht länger als jeweils drei Jahre sein. Die Gestaltungen können sehr vielfältig sein: Vorstellbar ist, dass die Vorhabenplanung bereits eine Endgröße vorsieht, welche stufenweise erfüllt werden soll. Möglich ist aber auch, nur eine Stufe der Erhöhung des Frauenanteils vorzusehen oder die Erhöhung Stufe um Stufe zu planen. Denkbar ist aber auch, dass das Unternehmen bereits eine angemessene Beteiligung von Frauen auf allen oder einigen Ebenen erreicht hat und der Vorstand deshalb keine weitere Erhöhung festlegt. Es ist auch nicht gesetzlich gefordert, dass eine Zielgröße zum Abschluss eines jeden Geschäftsjahres festgelegt werden muss. Möglich ist grundsätzlich auch eine langfristige Planung zur Erhöhung des Frauenanteils durch Festlegung einer Zielgröße, die in drei, vier oder fünf Jahren erreicht werden soll. Es soll dem Vorstand nach den konkreten Umständen im Einzelfall freistehen, in welchen Schritten und über welchen Zeitraum der Frauenanteil im Unternehmen erhöht wird.

Die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen wird durch die Berichts- und Veröffentlichungspflichten des Unternehmens transparent gemacht. Da die Öffentlichkeit wahrnimmt, ob und wie sich Unternehmen anstrengen, eine gerechte Teilhabe von Frauen und Männern in den Führungsebenen unterhalb des Vorstands zu erreichen, wird dieser Druck der Öffentlichkeit zu ambitionierten Zielgrößen, die einer paritätischen Besetzung nahekommen, und zu kurzen Umsetzungsfristen führen.

Die vorgeschriebene Festlegung von Zielgrößen wird üblicherweise in einem Prozentsatz bestehen. Bei der Bemessung der Zielgröße kann die Repräsentanz von Frauen in Managementpositionen im Unternehmen und der Branche berücksichtigt werden. Da es sich um eine gesetzlich zwingend vorgeschriebene, in der Höhe aber selbst bestimmte Zielgröße und keine zwingende Quote handelt, ist eine Nichterreichung nicht erwünscht, aber nicht undenkbar. Scharfe gesetzliche Sanktionen für diesen Fall oder ein Verbot der späteren Abschwächung von Zielen wären kontraproduktiv, weil sie den Unternehmen Fehlanreize gäben, sich vorsichtige und wenig ehrgeizige Ziele zu setzen. In Fällen der Nichterreichung hat der Vorstand allerdings nachvollziehbar darzulegen, was er unternommen hat und weshalb er keinen Erfolg hatte.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 84 Absatz 4 AktG)

Es handelt sich um eine Korrektur der Bezugnahme auf das Montan-MitbestG.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 95 AktG)

Es handelt sich um Korrekturen der Bezugnahme auf das MitbestG und das Montan-MitbestErgG.

Zu Nummer 4 (Änderung des § 96 AktG)

Zu Buchstabe a (Änderung des § 96 Absatz 1 AktG)

Es handelt sich um eine Korrektur der Bezugnahme auf das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung.

Zu Buchstabe b (Einfügung des § 96 Absatz 2 und 3 AktG-E)

Zu Absatz 2

§ 96 Absatz 2 AktG-E legt eine fixe Mindestquote für den Anteil von Frauen und Männern (faktisch sind heute Frauen davon betroffen) in Höhe von 30 Prozent für den Aufsichtsrat von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen fest. Betroffen sind davon naturgemäß die großen Publikumsgesellschaften in der Rechtsform der AG oder KGaA. Diese unterliegen einer besonderen Sozialbindung, weil sie nach ihrer Struktur auf eine Vielzahl von Anlegern zugeschnitten sind, und werden aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung gemessen an Mitarbeiterzahl und beziehungsweise oder Umsatz in der Öffentlichkeit besonders wahrgenommen. Eine repräsentative Teilhabe von Frauen in diesen Unternehmen setzt Maßstäbe für die gesamte Privatwirtschaft. Die Mindestquote von 30 Prozent sichert eine Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts, die geeignet ist, maßgeblich auf die Arbeit und Entscheidungen des Aufsichtsrats Einfluss zu nehmen.

Die Mindestquote ist ein Instrument, welches die Unternehmen auf den Weg zu einer langfristig gewünschten, möglichst gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern bringt. Es wird mit der Höhe von (nur) 30 Prozent berücksichtigt, dass sich die Unternehmen auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern erst auf den erhöhten Bedarf an Frauen einstellen müssen.

Die 30-Prozent-Quote ist nicht nur auf den gesamten Aufsichtsrat bezogen, sondern muss zudem von der Arbeitnehmer- und Anteilseignerbank jeweils gesondert eingehalten werden. Das vermeidet schwer aufzulösende Auseinandersetzungen zwischen den Banken. Ergeben 30 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder einer Bank einen Dezimalbruch, ist entgegen mathematischer Rundungsregeln stets aufzurunden. Eine Abrundung wird ausgeschlossen, damit der jeweilige Anteil von Frauen und Männern von mindestens 30 Prozent gewahrt bleibt.

Zum Beispiel setzt sich der Aufsichtsrat einer dem MitbestG unterliegenden Gesellschaft aus zwölf, 16 oder 20 Mitgliedern zusammen und besteht hälftig aus Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern. Beim 12er-Aufsichtsrat hat jede Bank sechs Mitglieder. 30 Prozent davon ergibt 1,8. Das heißt unter Anwendung der Rundungsregel müssen in jeder Bank mindestens zwei Frauen und zwei Männer Mitglied sein. Beim 16er-Aufsichtsrat hat jede Bank acht Mitglieder. 30 Prozent davon ergibt 2,4 – aufgrund der Rundungsregel sind also mindestens drei Frauen und drei Männer zwingend. Beim 20er-Aufsichtsrat hat jede Bank zehn Mitglieder. 30 Prozent davon sind ebenfalls drei Mitglieder. Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die unter das Montan-MitbestG oder MontanMitbestErgG fallen, besteht aus elf, 15 oder 21 beziehungsweise 15 oder 21 Mitgliedern. Er ist ebenfalls paritätisch mit Anteilseigner- und Arbeitnehmervetretern besetzt, jedoch ergänzt um ein weiteres „neutrales“ Mitglied. Das neutrale Mitglied ist bei der Berechnung der Mindestquote nicht zu berücksichtigen, weil es neutral und keiner Bank zuzurechnen ist. Hat eine Bank mehr Mitglieder von Frauen und Männern als gesetzlich gefordert, so kann die andere Bank sich diese Übererfüllung nicht anrechnen.

Das Erreichen der Quote auf der Arbeitnehmerbank wird durch Vorgaben in den Mitbestimmungsgesetzen (vgl. Artikel 6 bis 8) und ergänzend durch die Wahlordnungen geregelt. Auf der Anteilseignerseite sind auch gemäß § 101 Absatz 2 AktG entsandte Mitglieder in die Berechnungsgrundlage für die Einhaltung der Quote einzubeziehen. Eine gesonderte Einhaltung der Mindestquote durch entsandte und nicht entsandte Mitglieder ist nicht erforderlich; vielmehr ist die Mindestquote gemeinsam zu erfüllen. Das bedeutet, dass die jeweils zeitlich zuerst stattfindende Handlung (entweder Entsendung oder Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds) die andere Handlung beeinflusst. Findet zeitlich zuerst die Entsendung eines oder mehrerer Aufsichtsratsmitglieder statt, steht damit möglicherweise schon fest, wie viele Frauen und wie viele Männer die Hauptversammlung wählen muss, um die Mindestquote zu erfüllen. Allerdings darf nach § 101 Absatz 2 Satz 4 AktG höchst-

tens ein Drittel der von den Anteilseignern zu besetzenden Aufsichtsratsmitglieder entsandt werden, so dass der Hauptversammlung immer noch ein Rest an Wahlfreiheit verbleibt. Sofern die Wahlen der Hauptversammlung vorangegangen sind, kann es vorkommen, dass eine Frau als Mitglied entsandt werden muss, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Aktionäre haben insofern bei ihrer Entsendeentscheidung das Geschlecht des zu entsendenden Mitglieds zu berücksichtigen. Eine Aufteilung der jeweils an Frauen und Männern zu vergebenden Sitze zwischen entsandten und nicht entsandten Mitgliedern können die Anteilseigner untereinander (gegebenenfalls in der Satzung) regeln.

Der Versammlungsleiter kann die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds der Anteilseignerseite nicht zur Abstimmung zulassen, wenn bereits vor der Durchführung der Wahl mit einem einfachen Rechenschritt festgestellt werden kann, dass die Wahl zu einem Verstoß gegen die Quoten-Vorgabe in § 96 Absatz 2 des AktG-E führt (offensichtlicher Rechtsverstoß). In allen anderen, voraussichtlich sehr seltenen Fällen sieht der Gesetzentwurf für die Anteilseignerseite vor, dass eine Wahl der Hauptversammlung zum Aufsichtsrat oder die Entsendung in den Aufsichtsrat unter Verletzung der Mindestquote nichtig ist, so dass die für das unterrepräsentierte Geschlecht (Frauen oder Männer) vorgesehenen Mindestplätze rechtlich unbesetzt bleiben (sogenannter leerer Stuhl). Die Wahl oder Entsendung ist von Anfang an ohne Rechtswirkung, und zwar unabhängig davon, ob eine Nichtigkeitsklage erhoben oder die Nichtigkeit „auf andere Weise“ (§ 250 Absatz 3 Satz 3 AktG) geltend gemacht wird.

Die Nichtigkeit der Wahl eines Anteilseignervertreeters kann mit der Nichtigkeitsklage gemäß § 249 AktG geltend gemacht werden. Es gilt § 250 AktG. Eine fehlerhafte Entsendung führt mangels Regelung im AktG nach allgemeinen Grundsätzen zur Nichtigkeit der Bestellung und ist mit der allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Absatz 1 der Zivilprozessordnung (ZPO) angreifbar.

Bei der Einzelwahl von Personen zum Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung ist der Wahlbeschluss nichtig, der in der chronologischen Abfolge als erster das Mindestanteilsgebot verletzt, gegebenenfalls sind auch die folgenden unter Verletzung der Mindestquote beschlossenen Wahlen nichtig. Wenn mehrere Aufsichtsratssitze zu besetzen sind, erfolgt die Wahl durch die Hauptversammlung in der Praxis häufig in der Art der Blockwahl, bei der alle vakanten Mandate zusammengefasst zur Abstimmung gestellt werden und diese nur einheitlich abgelehnt oder angenommen werden können. Im Fall der Blockwahl ist die gesamte Wahl hinsichtlich des überrepräsentierten Geschlechts (Frauen oder Männer) nichtig, wenn sie nicht zur Erfüllung der Mindestquote führt. Der dem unterrepräsentierten Geschlecht angehörige Kandidat ist hingegen wirksam gewählt, auch wenn er oder mehrere noch nicht zum Erreichen der gesetzmäßigen Quote führen. Es ist daher die Einzelwahl vorzuzugswürdig, wie es auch der Corporate Governance Kodex in Ziffer 5.4.3 Satz 1 in der aktuellen Fassung vom 13. Mai 2013 empfiehlt.

Die Nichtigkeit der Wahl zum Aufsichtsratsmitglied der Anteilseigner hat zunächst keine Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit des Aufsichtsrats. Der unterbesetzte Aufsichtsrat bleibt im Grundsatz beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder, aus denen er nach Gesetz oder Satzung zu bestehen hat, an der Beschlussfassung teilnimmt (§ 108 Absatz 2 Satz 2 AktG). Nur wenn es für einen Beschluss bei mangelndem Einvernehmen gerade auf die Stimme des nicht wirksam gewählten oder bestellten Aufsichtsratsmitglieds ankommt, ist die Wirksamkeit des Beschlusses in Frage gestellt. Es gelten dann die allgemeinen zuletzt vom Bundesgerichtshof herausgearbeiteten Regeln über die Wirksamkeit von Aufsichtsratsbeschlüssen im Falle der Wahlanfechtung.

Die drohende Nichtbesetzung wirkt verhaltenssteuernd, weil jede Bank im Aufsichtsrat das Bestreben hat, ihre Plätze zu besetzen.

Klarstellend sei erwähnt, dass auch aufgrund des Ausscheidens einzelner Mitglieder erforderliche Nachbestellungen ab 2016 grundsätzlich unter Berücksichtigung der Mindest-

quote zu erfolgen haben. Dasselbe gilt über die Verweisung in § 101 Absatz 3 Satz 4 AktG für Ersatzmitglieder. Ob die Bestellung des Ersatzmitglieds zum Verstoß gegen § 96 Absatz 2 AktG-E führt, lässt sich im Zeitpunkt des Wahlbeschlusses zwar noch nicht mit Sicherheit voraussagen. Es kann aber auf den Zeitpunkt abgestellt werden, zu dem das Ersatzmitglied in den Aufsichtsrat nachrückt. Verändert das Nachrücken den Geschlechterproporz zwischen Frauen und Männern im Aufsichtsrat dahin, dass § 96 Absatz 2 AktG-E nicht mehr eingehalten ist, ist der Wahlbeschluss ex tunc nichtig. Die Nichtigkeit des Wahlbeschlusses kann – wie beim regulären Aufsichtsratsmitglied – im Wege einer Nichtigkeitsklage nach § 249 AktG festgestellt werden. Auch hier gilt § 250 AktG. Die Unternehmenspraxis wird sich auf diese Situation einstellen und als Ersatz für ein quotenerfüllendes weibliches Mitglied ebenfalls eine Frau vorsehen.

Sanktionen bei einem Verstoß gegen die ordnungsgemäße Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern sind im Übrigen bereits durch die allgemeinen Haftungsbestimmungen im AktG normiert, weil Vorstand und Aufsichtsrat zur Überwachung und Einhaltung der rechtlichen Vorschriften und internen Regelungen bei der Gesellschaft verpflichtet sind. Der Vorstand ist ebenso wie der Aufsichtsratsvorsitzende verpflichtet, die Nichtigkeit der Bestellung geltend zu machen. Zudem muss der Vorstand auf die baldige ordnungsgemäße Zusammensetzung des Aufsichtsrats hinwirken. Er ist grundsätzlich bei eintretender Beschlussunfähigkeit des Aufsichtsrats gemäß § 104 Absatz 1 Satz 2 AktG verpflichtet, unverzüglich den Antrag auf gerichtliche Ergänzung nach § 104 Absatz 1 Satz 1 AktG zu stellen. Das Unterlassen der vorbenannten Pflichten des Vorstands und Aufsichtsrats stellt eine Pflichtverletzung dar, die eine Schadensersatzpflicht nach § 93 Absatz 2 Satz 1 AktG, § 116 AktG nach sich ziehen kann.

Zu Absatz 3

Bei Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung entstanden sind und die aufgrund einer Vereinbarung oder bei Anwendung der Auffangregelung nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung paritätisch mitbestimmt sind, soll bei den Anteilseignervertretern ebenfalls eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent eingehalten werden.

Zu Buchstabe c (Änderung des § 96 Absatz 2 AktG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 5 (Änderung des § 104 AktG)

Zu Buchstabe a (Einfügung des § 104 Absatz 5 AktG-E)

§ 104 Absatz 5 AktG-E stellt in Ergänzung zu § 104 Absatz 4 Satz 3 AktG ausdrücklich klar, dass im Falle der gerichtlichen Ergänzung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 104 Absatz 1 bis 4 AktG das Gericht ebenfalls an die Einhaltung der Mindestquote gemäß § 96 Absatz 2 AktG-E gebunden ist.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 104 Absatz 5 und 6 AktG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 6 (Änderung des § 111 AktG)

Zu Buchstabe a (Einfügung des § 111 Absatz 5 AktG-E)

§ 111 Absatz 5 AktG-E verpflichtet den Aufsichtsrat von Gesellschaften, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen sowie Fristen für deren Erreichung fest-

zulegen. Davon sind auch Gesellschaften betroffen, die beide Eigenschaften erfüllen, also börsennotiert und mitbestimmt sind. Der zweite Halbsatz stellt klar, dass für einen Aufsichtsrat keine Zielgrößen festgelegt werden müssen, wenn für diesen bereits die Mindestquote nach § 96 Absatz 3 AktG-E einzuhalten ist.

Die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils beinhaltet inzident den Auftrag an den Aufsichtsrat, den Frauenanteil im Vorstand und Aufsichtsrat festzustellen. Der Status quo ist die Ausgangsgröße für die zu treffenden Festlegungen. Dies wird Defizite aufdecken und Verantwortungsbewusstsein für den Zustand erzeugen.

Eine Mindestzielgröße ist nicht vorgesehen. Vielmehr können die Unternehmen sich die Zielvorgaben selbst setzen und sich dabei an ihren Unternehmensstrukturen ausrichten. Für die Festlegung der Zielgrößen und Fristen werden dem Aufsichtsrat jedoch folgende Vorgaben gemacht:

Liegt der Frauenanteil im Vorstand oder Aufsichtsrats bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die jeweils festzusetzenden Zielgrößen nicht hinter dem Status quo zurückbleiben. Liegt der Frauenanteil im Vorstand oder Aufsichtsrat bereits bei 30 Prozent oder mehr oder wird ein Frauenanteil im Laufe der Zeit von 30 Prozent oder mehr erreicht, dürfen die nachfolgend festzulegenden Zielgrößen für das entsprechende Gremium 30 Prozent nicht unterschreiten. Damit wird verhindert, dass sich der einmal erreichte Frauenanteil auf weniger als 30 Prozent wieder verschlechtert. Langfristiges allgemeines Ziel sollte die paritätische Besetzung mit Frauen und Männern sein, auch wenn es im Einzelfall Abweichungen davon geben kann. Ein Mindestmaß an Beteiligung von Frauen und Männern wird wie bei der fixen Mindestquote nach § 96 Absatz 2 AktG-E in der Erfüllung von mindestens 30 Prozent gesehen.

Die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen und Fristen zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat wird dem Aufsichtsrat selbst auferlegt. Verletzt er die Pflicht, kann dies eine Schadensersatzpflicht nach § 93 Absatz 2 Satz 1 AktG, § 116 AktG nach sich ziehen. Eine derartige Verbindlichkeit kann der Hauptversammlung nicht auferlegt werden. Dass der Aufsichtsrat für sich selbst zuständig ist, entspricht der Verantwortlichkeit für die Auswahl seiner Mitglieder, welcher er bei der Erarbeitung seiner Wahlvorschläge nach § 124 Absatz 3 Satz 1 AktG gerecht werden muss. Auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex weisen dem Aufsichtsrat in Ziffer 5.4.1 die Verantwortung für seine Zusammensetzung zu, wonach der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen soll, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen.

Nach der mit dem Entwurf einzuführenden Regelung in § 25 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz (EgAktG) haben die Festlegungen erstmals bis spätestens 30. Juni 2015 zu erfolgen und die erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als zwei Jahre sein. Die folgenden Fristen dürfen nicht länger als jeweils drei Jahre sein. Langfristiges Ziel sollte die paritätische Besetzung sein.

Die Festlegung der Ziele und Fristen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsrat und Vorstand setzt voraus, dass der Aufsichtsrat einen Beschluss fasst. Nur auf diese Weise kann eine taugliche Grundlage für die spätere Veröffentlichung und Berichterstattung über den Umsetzungsstand geschaffen werden.

Der in Umsetzung europäischer Vorgaben durch Artikel 88 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU (CRD IV) geschaffene § 25 d Absatz 11 des Gesetzes über das Kreditwesen (KWG), welcher dem Nominierungsausschuss der Kreditinstitute und Finanzdienstleistungsinstitute die Erarbeitung einer Zielsetzung zur Förderung der Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan auferlegt, gilt nach Inkrafttreten des § 111 Absatz 5 AktG-E, als *lex specialis* fort.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 111 Absatz 5 AktG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 7 (Einfügung des § 124 Absatz 3 Satz 5 AktG-E)

Mit der Regelung wird der Hauptversammlung einer Gesellschaft, für deren Aufsichtsrat die jeweilige Mindestquote an Frauen und Männern nach § 96 Absatz 2 AktG-E gilt, eine sachgemäße Vorbereitung auf die quotierte Aufsichtsratswahl ermöglicht. Da der Vorschlag des Aufsichtsrats auf das Zustandekommen eines inhaltlich wirksamen Beschlusses zielen muss, dient die Regelung der Klarstellung, dass die Wahlempfehlung den Anforderungen des § 96 Absatz 2 AktG-E zu genügen hat.

Zu Nummer 8 (Anfügung in § 127 AktG)

Im Fall von Wahlvorschlägen von Aktionären zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern in einen Aufsichtsrat, für welchen die jeweilige Mindestquote an Frauen und Männern nach § 96 Absatz 2 AktG-E gilt, gewährleistet die Regelung eine sachgemäße Vorbereitung auf die quotierte Aufsichtsratswahl.

Zu Nummer 9 (Änderung des § 250 Absatz 1 AktG)

Zu Buchstabe a (Änderung des § 250 Absatz 1 Nummer 1)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 250 Absatz 1 Nummer 4)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Buchstabe c (Anfügung des § 250 Absatz 1 Nummer 5)

Die Ergänzung erweitert die Sachverhalte, in denen der Beschluss der Hauptversammlung über die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner nichtig ist, um die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner unter Verstoß gegen die jeweilige Mindestquote an Frauen und Männern nach § 96 Absatz 2 AktG-E. Damit können einzelne Aktionäre, der Vorstand, ein Mitglied des Vorstands oder des Aufsichtsrats oder eine in § 250 Absatz 2 AktG bezeichnete Organisation oder Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Nichtigkeit eines gegen die Quotenregelung verstoßenden Hauptversammlungsbeschlusses geltend machen.

Zu Artikel 4 (Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz – EGAktG)

Zur Beschleunigung der Förderung von Frauen in den Führungspositionen darf die erste Frist zur Kontrolle der Einhaltung festgesetzter Zielgrößen nicht länger als zwei Jahre sein.

Zu Artikel 5 (Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz – EGAktG)

Zu Nummer 1 (Änderung des § 25 EGAktG)

Zu Buchstabe a (§ 25 Absatz 1 EGAktG-E)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Buchstabe b (Anfügung § 25 Absatz 2 EGAktG-E)

Die fixe Geschlechterquote für die Anteilseignerseite im Aufsichtsrat ist ab ihrem Inkrafttreten zu beachten. Ab dann frei werdende Aufsichtsratsposten müssen so nachbesetzt werden, dass die Mindestquote von 30 Prozent für das unterrepräsentierte Geschlecht auf der Anteilseignerbank erreicht wird. Reicht die Anzahl der nach zu besetzenden Posten nicht aus, um die Mindestquote zu erreichen, sind die Posten allein durch Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, damit der Anteil sukzessive gesteigert wird.

Zugunsten der Rechtssicherheit können bestehende Mandate jedoch bis zu ihrem regulären Ende auslaufen.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 27 EGAktG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Artikel 6 (Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie – Montan-MitbestG)

Zu Nummer 1 (Änderung des § 5 Montan-MitbestG)

§ 5 regelt die Besetzung der Anteilseignerbank im Aufsichtsrat. Anders als in der vergleichbaren Vorschrift in § 8 des MitbestG, der neben der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite auch deren Bestellung ausdrücklich erwähnt, fehlt ein solcher Hinweis in § 5. Dies bedeutet jedoch nicht, dass § 5 eine Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseignerseite ausschließt (§ 101 Absatz 2 AktG). Um die Zulässigkeit dieser geübten Rechtspraxis auch gesetzlich klarzustellen, wird § 5 entsprechend ergänzt.

Zu Nummer 2 (§ 5a Montan-MitbestG-E)

Der neu eingefügte § 5a enthält die zentrale Norm, die die Höhe der mindestens zu erreichenden Geschlechterquote unter den Vertretern der Arbeitnehmer und der weiteren Mitglieder (§ 4 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit § 9) bestimmt. Diese Quotenvorgabe gilt für börsennotierte Unternehmen, die unter das Montan-MitbestG fallen. Vorgeschrieben wird ein Anteil von mindestens 30 Prozent jeweils für Frauen und Männer. Zur Einhaltung dieser Mindestquote ist die Personenzahl immer auf die nächsthöhere Anzahl an Mitgliedern aufzurunden. Dies bedeutet für einen Aufsichtsrat mit insgesamt elf Mitgliedern, dass unter den fünf Mitgliedern auf der Arbeitnehmerbank mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männer vertreten sein müssen; in einem Aufsichtsrat mit 15 oder 21 Mitgliedern müssen unter den sieben oder zehn Mitgliedern auf der Arbeitnehmerbank jeweils mindestens drei Frauen und mindestens drei Männer vertreten sein.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 6 Montan-MitbestG)

Zu Buchstabe a (§ 6 Absatz 6 Montan-MitbestG-E)

Das Montan-Mitbestimmungsgesetz sieht ein mehrstufiges System vor, um die Arbeitnehmerbank mit Aufsichtsratsmitgliedern zu besetzen.

Während im Mitbestimmungsgesetz und im Mitbestimmungsergänzungsgesetz die Arbeitnehmer des Unternehmens oder ihre Delegierten die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat wählen, ist nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz die Anteilseignerversammlung das Wahlorgan für die Arbeitnehmervertreter und die auf die Arbeitnehmerseite entfallenden weiteren Mitglieder im Aufsichtsrat. Dieses Wahlorgan ist

in seiner Wahl jedoch nicht frei, sondern an den Vorschlag der Betriebsräte, der die Namen der zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer und der weiteren Mitglieder enthält, gebunden. Diese vorgeschaltete Auswahlentscheidung durch die Betriebsräte erfolgt wiederum in einer freien und geheimen Wahl, in der als künftige Aufsichtsratsmitglieder unternehmensangehörige Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Gewerkschaftsvertreter und weitere Mitglieder gewählt werden (§ 4 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit § 9).

Nach § 6 sind in die Auswahl dieser unterschiedlichen Aufsichtsratsbewerber mehrere Gremien einbezogen; neben den Betriebsräten und den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften sind dies auch deren Spitzenorganisationen. Ihnen fällt in diesem Verfahren zur Vorbereitung der Auswahlentscheidung durch die Betriebsräte eine wichtige Rolle zu. Die im Gesetz vorgesehenen unterschiedlichen Vorschlagsrechte, die Möglichkeit, Einspruch gegen vorgeschlagene Bewerber einzulegen und die mehrfachen Beratungspflichten beschreiben einen auf Konsens ausgerichteten Findungsprozess für die geeigneten Bewerber.

Diese grundsätzlichen Unterschiede gegenüber den anderen Mitbestimmungsgesetzen erlauben es nicht, den dort gefundenen Lösungsansatz zur Sicherstellung der Erreichung der Geschlechtervorgabe für börsennotierte Gesellschaften auf dieses Gesetz zu übertragen. Sie ebnen aber den Weg für ein eigenes, für die Praxis einfach handhabbares Verfahren. Gerade der konsensual geprägte Prozess im Rahmen der Auswahlentscheidung für die künftigen Aufsichtsratsmitglieder ermöglicht es, für die Einhaltung der Geschlechterquote Sorge zu tragen. § 6 Absatz 6 bestimmt deshalb, dass dem Wahlorgan nur solch ein Vorschlag für die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat unterbreitet werden darf, der die gesetzlichen Anforderungen des § 5a einhält. Erfüllt die Wahl der Betriebsräte diese Vorgaben nicht, ist sie zu wiederholen. Erst wenn die Auswahlentscheidung der Geschlechtervorgabe entspricht, darf eine Weiterleitung an die Anteilseignerversammlung erfolgen, die dann auf dieser Grundlage die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer und die weiteren Mitglieder (§ 4 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit § 9) wählt.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 6 Montan-MitbestG)

Redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Einfügung des neuen Absatzes 6.

Zu Nummer 4 (Aufhebung der §§ 14 und 14a Montan-MitbestG)

Es handelt sich um eine Aufhebung im Wege der Rechtsbereinigung.

Zu Nummer 5 (Änderung des § 15 Montan-MitbestG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Artikel 7 (Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie – MitbestErgG)

Zu Nummer 1 (Änderung des § 4 MitbestErgG)

§ 4 Absatz 5 verpflichtet das Vertretungsorgan des herrschenden Unternehmens, die vom Abschlussprüfer ermittelte Montanquote und die abschließende Stellungnahme des Aufsichtsrats den Betriebsräten und den nach „§ 7 vorschlagsberechtigten Spitzenorganisationen der Gewerkschaften“ mitzuteilen. Seit der gesetzlichen Änderung im Jahr 1988 ist das gewerkschaftliche Vorschlagsrecht in § 10d geregelt und steht nicht mehr den Spitzenorganisationen zu, sondern den im Konzern vertretenen Einzelgewerkschaften. Daher ist die Verweisung entsprechend zu korrigieren.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 5 MitbestErgG)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

Zu Nummer 3 (§ 5a MitbestErgG-E)

Der neu eingefügte § 5a enthält die zentrale Norm, die die Höhe der mindestens zu erreichenden Geschlechterquote unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer (§ 5 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Satz 3 und 4) bestimmt. Die Quotenvorgabe gilt für börsennotierte Unternehmen, die unter das MitbestErgG fallen. Vorgeschrieben wird ein Anteil von mindestens 30 Prozent jeweils für Frauen und Männer. Zur Einhaltung der Mindestquote ist die Personenzahl immer auf die nächsthöhere Anzahl an Mitgliedern aufzurunden. Dies bedeutet für einen Aufsichtsrat mit insgesamt 15 Mitgliedern, dass unter den sieben Mitgliedern auf der Arbeitnehmerbank mindestens drei Frauen und mindestens drei Männervertreter sein müssen. Gleiches gilt für einen Aufsichtsrat mit insgesamt 21 Mitgliedern und zehn Arbeitnehmervertretern.

Zu Nummer 4 (Änderung des § 7 MitbestErgG)

Zu Buchstabe a (Änderung des § 7 Absatz 1 Satz 2 MitbestErgG)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 7 Absatz 2 Satz 2 MitbestErgG)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

Zu Nummer 5 (§ 10 Absatz 3 MitbestErgG-E)

Der neu angefügte Absatz 3 sichert die Einhaltung der Geschlechterquote in börsennotierten Unternehmen für den Fall, dass ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer aus dem Aufsichtsrat ausscheidet und ein Ersatzmitglied nachrücken soll. Da nach § 10e Absatz 2 das Ersatzmitglied für das ausscheidende Aufsichtsratsmitglied bereits gewählt ist, schließt die Regelung in Absatz 3 ein Nachrücken dieses Ersatzmitgliedes in dem Fall aus, in dem die Quotenvorgabe des § 5a durch das Nachrücken nicht mehr eingehalten werden würde.

Die Übergangsregelung in § 22 stellt klar, dass das Nachrücken eines Ersatzmitgliedes in dem in § 10e Absatz 3 beschriebenen Fall nur dann ausgeschlossen ist, wenn die Wahl dieses Ersatzmitgliedes nicht bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen war (§ 22 Absatz 2 und 3).

Bleibt durch das nicht erfolgte Nachrücken des Ersatzmitgliedes der Aufsichtsratssitz frei, wird dieser im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des AktG oder der Nachwahl besetzt. Die Ausführungen zu Nummer 4 (zu Absatz 2) gelten entsprechend.

Zu Nummer 6 (§ 10f MitbestErgG-E)

Der neue § 10f beschreibt das weitere Vorgehen für den Fall, dass bei der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer in börsennotierten Unternehmen die Quotenvorgabe des § 5a nicht eingehalten worden ist.

Zu Absatz 1

Bei Nichterreichen der Quotenvorgabe durch die Wahl bestimmt Absatz 1, welches Geschlechterverhältnis unter den Arbeitnehmervertretern von Konzernunternehmen und unter den Gewerkschaftsvertretern einzuhalten ist. Dabei differenziert die Regelung nicht nach der Größe des Aufsichtsrats. Eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent und die Vorgabe, dass stets auf eine volle Personenzahl aufzurunden ist, führen für die beiden Aufsichtsratsgrößen von 15 Mitgliedern und 21 Mitgliedern zu demselben Ergebnis. Da das neutrale Mitglied nach § 5 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c für die Quotenregelung unberücksichtigt bleibt, verlangt das Gesetz für eine Arbeitnehmerbank mit sieben oder zehn Arbeitnehmervertretern jeweils drei Frauen und drei Männer. Absatz 1 stellt klar, dass bei den Vertretern der Gewerkschaften immer eine Frau und ein Mann und bei den Arbeitnehmervertretern von Konzernunternehmen stets zwei Frauen und zwei Männer im Aufsichtsrat vertreten sein müssen.

Zu Absatz 2

Um die in Absatz 1 vorgeschriebene Verteilung der Geschlechter zu erreichen, wird das Instrument des vorübergehend „leeren Stuhls“ eingeführt. Welcher Aufsichtsratssitz frei bleibt, richtet sich nach dem Wahlergebnis. Die Wahl derjenigen Bewerber um einen Aufsichtsratssitz der Arbeitnehmer ist unwirksam, deren Geschlecht in dem jeweiligen Wahlgang nach Zuordnung der Stimmen auf die Bewerber mehrheitlich vertreten ist und die in dem jeweiligen Wahlgang die wenigsten Stimmen (Mehrheitswahl) oder die niedrigsten Höchstzahlen (Verhältnisswahl) erhalten haben.

Diese Bewerber werden daher nicht Aufsichtsratsmitglied mit der Folge, dass diese Aufsichtsratssitze unbesetzt bleiben. Ein dauerhaftes Freibleiben der Aufsichtsratssitze würde jedoch dem Ziel der gesetzlichen Quotenregelung, den Aufsichtsrat mit einem Geschlechteranteil von mindestens 30 Prozent zu besetzen, nicht entsprechen. Zudem würde das gesetzlich vorgeschriebene Gleichgewicht von Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat verletzt. Daher sind die zunächst frei gebliebenen Aufsichtsratssitze mit Personen des Geschlechts zu besetzen, welches die Mindestquote bei der Wahl nicht erreicht hat, um der Quotenvorgabe und der paritätischen Besetzung des Aufsichtsrats gerecht zu werden.

Für den Fall, dass dem Aufsichtsrat weniger Mitglieder angehören als gesetzlich vorgeschrieben, sieht das geltende Recht bereits heute Lösungsmechanismen über die gerichtliche Ersatzbestellung nach § 104 des AktG oder durch Nachwahl eines neuen Aufsichtsratsmitglieds vor. Diese den Rechtsanwendern bekannten Instrumente werden auch im Fall des „leeren Stuhls“ bei Nichterreichen der Geschlechterquote angewendet. In der Praxis wird die gerichtliche Ersatzbestellung weitaus häufiger genutzt als die dem Demokratieprinzip eher entsprechende aber viel kostenintensivere Nachwahl. Der Weg über die gerichtliche Ersatzbestellung ist im vorliegenden Fall naheliegend, da durch die vorausgegangene Wahl gerade nicht das vom Gesetzgeber vorgesehene Geschlechterverhältnis eingehalten worden ist.

Nach § 104 Absatz 2 des AktG wird das Gericht grundsätzlich erst tätig, wenn der Aufsichtsrat länger als drei Monate nicht richtig besetzt war. Diese Frist greift indessen nicht, wenn die gerichtliche Ersatzbestellung die Arbeitnehmerbank eines paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrats betrifft. Da diese Voraussetzungen hier vorliegen, ist sichergestellt, dass das gesetzlich geforderte Geschlechterverhältnis über die gerichtliche Ersatzbestellung zügig herbeigeführt werden kann.

Die Auswahlfreiheit des Gerichts wird nach § 104 Absatz 4 Satz 3 des AktG begrenzt. Neben den persönlichen Voraussetzungen des gerichtlich zu bestellenden Aufsichtsratsmitglieds, zu denen in diesem Fall auch das „passende“ Geschlecht zur Herstellung des gesetzlich geforderten Geschlechteranteils gehört, sind vom Gericht zusätzlich die Vorschläge unter anderem der Gewerkschaften oder Betriebsräte zu berücksichtigen, denen bei der Aufsichtsratswahl Vorschlagsrechte für ihre Bewerber zustünden. Das Gericht soll

diese Vorschläge nur bei entgegenstehenden überwiegenden Belangen der Gesellschaft oder der Allgemeinheit nicht beachten (§ 104 Absatz 4 Satz 4 AktG).

Diesem Rechtsgedanken folgend sollte im vorliegenden Fall das Gericht erst recht den ihm vorgeschlagenen Bewerber des „passenden“ Geschlechts berücksichtigen, der bei der vorausgegangenen Aufsichtsratswahl bei einer Verhältniswahl auf dem Wahlvorschlag kandidierte, dessen Bewerber - nur wegen des „nicht passenden“ Geschlechts nicht wirksam gewählt werden konnte.

Für eine solche Auswahlentscheidung spricht die zusätzliche demokratische Legitimation dieser Person, da dieser Wahlvorschlag einen so großen Rückhalt bei den Wählern erhalten hatte, dass ihm ein oder mehrere Aufsichtsratssitze zufallen sollten (Beispiel: Es sind drei Gewerkschaftsvertreter zu wählen und es liegen bei einer Verhältniswahl zwei Wahlvorschläge konkurrierender Gewerkschaften vor. Das Wahlergebnis erfüllt die Geschlechterquote nicht; gewählt sind jeweils die männlichen Kandidaten auf dem ersten Listenplatz des Wahlvorschlags eins und zwei. Die Wahl des ebenfalls männlichen Kandidaten auf Listenplatz zwei des Wahlvorschlags eins, der die nächsthöhere Höchstzahl erhalten hat, ist wegen Nichteinhaltung der Geschlechterquote unwirksam. In diesem Fall sollte das Gericht die auf dem Wahlvorschlag eins gelistete erste Kandidatin bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigen).

Berücksichtigt das Gericht diese Person, bleibt diesem Wahlvorschlag die Anzahl der ihm nach dem Wählerwillen zustehenden Aufsichtsratssitze - letztendlich im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung - erhalten.

Zu Nummer 7 (Änderung der §§ 10f bis 10n MitbestErgG)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

Zu Nummer 8 (Änderung des neuen § 10h Satz 3 MitbestErgG)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

Zu Nummer 9 (Änderung des neuen § 10k Absatz 1 MitbestErgG)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

Zu Nummer 10 (Änderung des § 17 MitbestErgG)

Zu Buchstabe a (Änderung des § 17 Nummer 4 MitbestErgG)

Die Ergänzung der Nummer 4 stellt klar, dass die Bundesregierung auch ermächtigt ist, in der Wahlordnung zu diesem Gesetz das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter zu regeln.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 17 Nummer 8 MitbestErgG)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

Zu Nummer 11 (Neufassung des § 22 MitbestErgG)

Da das Verfahren für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat einen längeren Zeitraum umfasst, kann es Fallgestaltungen geben, in denen das Wahlverfahren vor

dem Wirksamwerden der Geschlechterquote am 1. Januar 2016 bereits begonnen hat und noch über diesen Zeitpunkt hinaus andauert. Die Übergangsregelung des neu gefassten § 22 stellt klar, auf welche Fallgestaltung welches Recht anzuwenden ist.

Zu Absatz 1

Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen sind, ist das Mitbestimmungsergänzungsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 34 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (BGBl. I S. 2586) geändert worden ist, anzuwenden.

Die Durchführung dieser Wahlen richtet sich nach der Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz vom 10. Oktober 2005 (BGBl. I S. 2927, 2932).

Auf Wahlen, die erst nach dem 31. Dezember 2015 eingeleitet werden, ist das Mitbestimmungsergänzungsgesetz in der mit diesem Gesetz geänderten Fassung, anzuwenden. Dies bedeutet, dass bei diesen Wahlen die Geschlechterquote des § 5a einzuhalten ist.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass für Wahlverfahren, die über den 31. Dezember 2015 hinaus andauern, das Mitbestimmungsergänzungsgesetz in der mit diesem Gesetz geänderten Fassung gilt. Dies bedeutet, dass auch für diese Wahlen die Geschlechterquote des § 5a des Gesetzes einzuhalten ist.

Bereits mit Inkrafttreten dieses Gesetzes und der entsprechenden neuen Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz haben Unternehmen und auch die für das Wahlverfahren verantwortlichen Wahlvorstände Kenntnis darüber, dass ab dem 1. Januar 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent im Aufsichtsrat einzuhalten ist. Wenn aufgrund der Dauer des Wahlverfahrens ein im Jahr 2015 eingeleitetes Verfahren erst nach dem 31. Dezember 2015 abgeschlossen wird, ist es sachgerecht und für das Unternehmen zumutbar, das Wahlverfahren so zu gestalten, dass die Geschlechterquote eingehalten wird.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt, wann eine Wahl im Sinne der Übergangsregelung als abgeschlossen gilt. Abgestellt wird auf die Bekanntmachung nach § 10g Satz 1 des Gesetzes. Hiernach macht das zur gesetzlichen Vertretung des herrschenden Unternehmens berufene Organ die Namen der Mitglieder und der Ersatzmitglieder des Aufsichtsrates unverzüglich nach ihrer Bestellung in den Betrieben des Unternehmens bekannt. Dieser Zeitpunkt ist für das Unternehmen exakt bestimmbar und deshalb für die Anwendung des jeweiligen Rechts maßgeblich. Auf die spätere Veröffentlichung des Wahlergebnisses im Bundesanzeiger wird nicht abgestellt, da das Unternehmen auf diesen Zeitpunkt keinen unmittelbaren Einfluss hat.

Zu Artikel 8 (Änderung des Mitbestimmungsgesetzes – MitbestG)

Zu Nummer 1 (Änderung des § 6 Absatz 2 MitbestG)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 7 MitbestG)

Zu Buchstabe a (§ 7 Absatz 3 MitbestG-E)

Der neu eingefügte Absatz 3 enthält die zentrale Norm, die die Höhe der mindestens zu erreichenden Geschlechterquote unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer bestimmt. Diese Quotenvorgabe gilt für börsennotierte Unternehmen, die unter das MitbestG fallen. Vorgeschrieben wird ein Anteil von jeweils mindestens 30 Prozent für Frauen und Männer. Zur Einhaltung der Mindestquote ist die Personenzahl immer auf die nächsthöhere Anzahl an Mitgliedern aufzurunden. Dies bedeutet für einen Aufsichtsrat mit insgesamt zwölf Mitgliedern, dass unter den sechs Mitgliedern auf der Arbeitnehmerbank mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männer vertreten sein müssen; in einem Aufsichtsrat mit insgesamt 16 oder 20 Mitgliedern müssen unter den acht oder zehn Mitgliedern auf der Arbeitnehmerbank jeweils mindestens drei Frauen und mindestens drei Männer vertreten sein.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 7 Absatz 3 und 4)

Redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Einfügung des neuen Absatzes 3.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 16 Absatz 2 MitbestG)

Die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Gewerkschaften erfolgt regelmäßig nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Absatz 1). Hiervon macht Absatz 2 eine Ausnahme, wenn für den Wahlgang lediglich ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht worden ist. In diesem Fall ist die Wahl abweichend von Absatz 1 als Mehrheitswahl durchzuführen. Es ist daher nicht auf Satz 1 des Absatzes 2, sondern auf Absatz 1 zu verweisen. Die vorgesehene Änderung der Verweisung behebt ein gesetzgeberisches Versehen.

Zu Nummer 4 (§ 17 Absatz 3 MitbestG-E)

Der neu angefügte Absatz 3 sichert die Einhaltung der Geschlechterquote in börsennotierten Unternehmen für den Fall, dass ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer aus dem Aufsichtsrat ausscheidet und ein Ersatzmitglied nachrücken soll.

Da nach § 17 Absatz 2 das Ersatzmitglied für das ausscheidende Aufsichtsratsmitglied bereits gewählt ist, schließt die Regelung in Absatz 3 ein Nachrücken dieses Ersatzmitgliedes in dem Fall aus, in dem die Quotenvorgabe des § 7 Absatz 3 durch das Nachrücken nicht mehr eingehalten werden würde.

Die Übergangsregelung in § 40 stellt klar, dass das Nachrücken eines Ersatzmitgliedes in dem in § 17 Absatz 3 beschriebenen Fall nur dann ausgeschlossen ist, wenn die Wahl dieses Ersatzmitgliedes nicht bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen war (§ 40 Absatz 2 und 3).

Bleibt durch das nicht erfolgte Nachrücken des Ersatzmitgliedes der Aufsichtsratssitz frei, wird dieser im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des AktG oder der Nachwahl besetzt.

Zu Nummer 5 (Fünfter Unterabschnitt, § 18a MitbestG-E)

Der neu eingefügte Fünfte Unterabschnitt enthält die Regelungen, die bei Nichterreichen des Geschlechteranteils durch die Wahl eingreifen.

Zu § 18a

Der neue § 18a beschreibt das weitere Vorgehen für den Fall, dass bei der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer die Quotenvorgabe des § 7 Absatz 3 nicht eingehalten worden ist.

Zu Absatz 1

Bei Nichterreichen der Quotenvorgabe durch die Wahl bestimmt Absatz 1, welches Geschlechterverhältnis unter den unternehmensangehörigen Aufsichtsratsmitgliedern mit Ausnahme des Vertreters der leitenden Angestellten und unter den Vertretern der Gewerkschaften einzuhalten ist. Die leitenden Angestellten bleiben für die Quotenregelung unberücksichtigt, weil ihnen immer nur ein Aufsichtsratssitz zufällt und deshalb eine Quotierung ausscheidet. Die Quotenvorgabe differenziert nach der Größe des Aufsichtsrats.

Bei dem in Nummer 1 geregelten Aufsichtsrat mit zwölf Mitgliedern müssen sich unter den sechs Arbeitnehmervertretern sowohl bei den unternehmensangehörigen Arbeitnehmern, die nicht leitende Angestellte sind, als auch bei den Gewerkschaftsvertretern immer eine Frau und ein Mann befinden.

Bei dem in Nummer 2 geregelten Aufsichtsrat mit 16 oder 20 Mitgliedern müssen unter den acht oder zehn Arbeitnehmervertretern bei den Gewerkschaftsvertretern stets eine Frau und ein Mann und bei den unternehmensangehörigen Arbeitnehmern, die nicht leitende Angestellte sind, stets zwei Frauen und zwei Männer vertreten sein.

Zu Absatz 2

Um die in Absatz 1 vorgeschriebene Verteilung der Geschlechter zu erreichen, wird das Instrument des vorübergehend „leeren Stuhls“ eingeführt. Welcher Aufsichtsratssitz frei bleibt, richtet sich nach dem Wahlergebnis. Die Wahl derjenigen Bewerber um einen Aufsichtsratssitz der Arbeitnehmer ist unwirksam, deren Geschlecht in dem jeweiligen Wahlgang nach Zuordnung der Stimmen auf die Bewerber mehrheitlich vertreten ist und die in dem jeweiligen Wahlgang die wenigsten Stimmen (Mehrheitswahl) oder die niedrigsten Höchstzahlen (Verhältnisswahl) erhalten haben.

Diese Bewerber werden daher nicht Aufsichtsratsmitglied mit der Folge, dass diese Aufsichtsratssitze unbesetzt bleiben. Ein dauerhaftes Freibleiben der Aufsichtsratssitze würde jedoch dem Ziel der gesetzlichen Quotenregelung nicht entsprechen, den Aufsichtsrat mit einem Geschlechteranteil von mindestens 30 Prozent zu besetzen. Zudem würde das gesetzlich vorgeschriebene Gleichgewicht von Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat verletzt. Daher sind die zunächst frei gebliebenen Aufsichtsratssitze mit Personen des Geschlechts zu besetzen, welches die Mindestquote bei der Wahl nicht erreicht hat, um der Quotenvorgabe und der paritätischen Besetzung des Aufsichtsrats gerecht zu werden.

Für den Fall, dass dem Aufsichtsrat weniger Mitglieder angehören als gesetzlich vorgeschrieben, sieht das geltende Recht bereits heute Lösungsmechanismen über die gerichtliche Ersatzbestellung nach § 104 des AktG oder durch Nachwahl eines neuen Aufsichtsratsmitglieds vor. Diese den Rechtsanwendern bekannten Instrumente werden auch im Fall des „leeren Stuhls“ bei Nichterreichen der Geschlechterquote angewendet. In der Praxis wird die gerichtliche Ersatzbestellung weitaus häufiger genutzt als die dem Demokratieprinzip eher entsprechende aber viel kostenintensivere Nachwahl. Der Weg über die gerichtliche Ersatzbestellung ist im vorliegenden Fall naheliegend, da durch die vorausgegangene Wahl gerade nicht das vom Gesetzgeber vorgesehene Geschlechterverhältnis eingehalten worden ist.

Nach § 104 Absatz 2 des AktG wird das Gericht grundsätzlich erst tätig, wenn der Aufsichtsrat länger als drei Monate nicht richtig besetzt war. Diese Frist greift indessen nicht, wenn die gerichtliche Ersatzbestellung die Arbeitnehmerbank eines paritätisch mitbe-

stimmten Aufsichtsrats betrifft. Da diese Voraussetzungen hier vorliegen, ist sichergestellt, dass das gesetzlich geforderte Geschlechterverhältnis über die gerichtliche Ersatzbestellung zügig herbeigeführt werden kann.

Die Auswahlfreiheit des Gerichts wird nach § 104 Absatz 4 Satz 3 des AktG begrenzt. Neben den persönlichen Voraussetzungen des gerichtlich zu bestellenden Aufsichtsratsmitglieds, zu denen in diesem Fall auch das „passende“ Geschlecht zur Herstellung des gesetzlich geforderten Geschlechteranteils gehört, sind vom Gericht zusätzlich die Vorschläge von Gewerkschaften, ihrer Spitzenorganisationen oder der Betriebsräte zu berücksichtigen, denen bei der Aufsichtsratswahl Vorschlagsrechte für ihre Bewerber zustünden. Das Gericht soll diese Vorschläge nur bei entgegenstehenden überwiegenden Belangen der Gesellschaft oder der Allgemeinheit nicht beachten.

Diesem Rechtsgedanken folgend sollte im vorliegenden Fall das Gericht erst recht den ihm vorgeschlagenen Bewerber des „passenden“ Geschlechts berücksichtigen, der bei der vorausgegangenen Aufsichtsratswahl bei einer Verhältniswahl auf dem Wahlvorschlag kandidierte, dessen Bewerber nur wegen des „nicht passenden“ Geschlechts nicht wirksam gewählt werden konnte.

Für eine solche Auswahlentscheidung spricht die zusätzliche demokratische Legitimation dieser Person, da dieser Wahlvorschlag einen so großen Rückhalt bei den Wählern erhalten hatte, dass ihm ein oder mehrere Aufsichtsratssitze zufallen sollten (Beispiel: Es sind drei Gewerkschaftsvertreter zu wählen und es liegen bei einer Verhältniswahl zwei Wahlvorschläge konkurrierender Gewerkschaften vor. Das Wahlergebnis erfüllt die Geschlechterquote nicht; gewählt sind jeweils die männlichen Kandidaten auf dem ersten Listenplatz des Wahlvorschlags eins und zwei. Die Wahl des ebenfalls männlichen Kandidaten auf Listenplatz zwei des Wahlvorschlags eins, der die nächsthöhere Höchstzahl erhalten hat, ist wegen Nichteinhaltung der Geschlechterquote unwirksam. In diesem Fall sollte das Gericht die auf dem Wahlvorschlag eins gelistete erste Kandidatin bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigen).

Berücksichtigt das Gericht diese Person, bleibt diesem Wahlvorschlag die Anzahl der ihm nach dem Wählerwillen zustehenden Aufsichtsratssitze letztendlich im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung erhalten.

Zu Nummer 6 (Änderung des Fünften Unterabschnitts)

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen Fünften Unterabschnittes.

Zu Nummer 7 (Änderung des § 39 MitbestG)

Die Ergänzung der Nummer 4 stellt klar, dass die Bundesregierung auch ermächtigt ist, in den Wahlordnungen zu diesem Gesetz das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter zu regeln. Zu Nummer 8 (Neufassung des § 40 MitbestG-E)

Da das Verfahren für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat einen längeren Zeitraum umfasst, kann es Fallgestaltungen geben, in denen das Wahlverfahren vor dem Wirksamwerden der Geschlechterquote am 1. Januar 2016 bereits begonnen hat und noch über diesen Zeitpunkt hinaus andauert. Die Übergangsregelung des neu gefassten § 40 stellt klar, auf welche Fallgestaltung welches Recht anzuwenden ist.

Zu Absatz 1

Auf Wahlen, die bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen sind, ist das MitbestG vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 113 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) geändert worden ist, anzuwenden.

Die Durchführung dieser Wahlen richtet sich nach der Ersten Wahlordnung zum MitbestG vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1682), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 10. Oktober 2005 (BGBl. I S. 2927), der Zweiten Wahlordnung zum MitbestG vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1708), die durch Artikel 2 der Verordnung vom 10. Oktober 2005 (BGBl. I S. 2927) und der Dritten Wahlordnung zum MitbestG vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1741), die durch Artikel 3 der Verordnung vom 10. Oktober 2005 (BGBl. I S. 2927) geändert worden ist.

Auf Wahlen, die erst nach dem 31. Dezember 2015 eingeleitet werden, ist das MitbestG in der mit diesem Gesetz geänderten Fassung anzuwenden. Dies bedeutet, dass bei diesen Wahlen die Geschlechterquote des § 7 Absatz 3 einzuhalten ist.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass für Wahlverfahren, die über den 31. Dezember 2015 hinaus andauern, das MitbestG in der mit diesem Gesetz geänderten Fassung gilt. Dies bedeutet, dass auch für diese Wahlen die Geschlechterquote des § 7 Absatz 3 des Gesetzes einzuhalten ist.

Bereits mit Inkrafttreten dieses Gesetzes und der entsprechenden neuen Wahlordnungen zum MitbestG haben Unternehmen und auch die für das Wahlverfahren verantwortlichen Wahlvorstände Kenntnis darüber, dass ab dem 1. Januar 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent im Aufsichtsrat einzuhalten ist. Wenn aufgrund der Dauer des Wahlverfahrens ein im Jahr 2015 eingeleitetes Verfahren erst nach dem 31. Dezember 2015 abgeschlossen wird, ist es sachgerecht und für das Unternehmen zumutbar, das Wahlverfahren so zu gestalten, dass die Geschlechterquote eingehalten wird.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt, wann eine Wahl im Sinne der Übergangsregelung als abgeschlossen gilt. Abgestellt wird auf die Bekanntmachung nach § 19 Satz 1 des Gesetzes. Hiernach macht das zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens berufene Organ die Namen der Mitglieder und der Ersatzmitglieder des Aufsichtsrates unverzüglich nach ihrer Bestellung in den Betrieben des Unternehmens bekannt. Dieser Zeitpunkt ist für das Unternehmen exakt bestimmbar und deshalb für die Anwendung des jeweiligen Rechts maßgeblich. Auf die spätere Veröffentlichung des Wahlergebnisses im Bundesanzeiger wird nicht abgestellt, da das Unternehmen auf diesen Zeitpunkt keinen unmittelbaren Einfluss hat.

Zu Artikel 9 (Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes – DrittelbG)

Zu Nummer 1 (Änderung des § 1 Absatz 1 DrittelbG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 2 (Aufhebung des § 15 DrittelbG)

Es handelt sich um eine Aufhebung im Wege der Rechtsbereinigung.

Zu Artikel 10 (Änderung des SE-Beteiligungsgesetzes – SEBG)

Zu Nummer 1 (Änderung des § 21 SEBG)

Zu Buchstabe a (Einfügung des § 21 Absatz 5 SEBG-E)

Das Ziel des Gesetzes, den Frauenanteil in Führungspositionen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen zu erhöhen, wird auf die europäische Gesellschaft

(SE) übertragen. Hierzu dient der neu eingefügte Absatz 5, der den Besonderheiten des europäischen Rechts Rechnung trägt.

Im Unterschied zu den nationalen Mitbestimmungsgesetzen (Montan-Mitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz und Mitbestimmungsergänzungsgesetz) enthält das europäische Recht keine ausdrückliche Regelung über die paritätische Mitbestimmung. Diese kann zwischen einem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer (BVG) und der Leitung der SE vereinbart werden. Die Verhandlungen können neben einer paritätisch mitbestimmten auch zu einer mitbestimmungsfreien oder nur teilmitbestimmten SE führen. Der europäische Gesetzgeber hat die Rahmenbedingungen für die Verhandlungen festgelegt und den Verhandlungsparteien im Übrigen einen weiten Gestaltungsspielraum gelassen. Diesen Verhandlungsspielraum nutzen die Verhandlungspartner insbesondere dazu, die Internationalität der europäischen Gesellschaft durch eine entsprechende Zusammensetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans widerzuspiegeln. Diesen Gestaltungsspielraum sollen die Verhandlungspartner nach dem neu eingefügten Absatz 5 auch nutzen, um eine der Quotenregelung entsprechende geschlechtergerechte Besetzung des paritätisch mitbestimmten Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der börsennotierten SE zu erreichen.

Zu Buchstabe b (§ 21 Absätze 5 und 6 SEBG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aus der Einfügung unter Buchstabe a.

Zu Nummer 2 (Einfügung des § 36 Absatz 3 Satz 3 SEBG-E)

Das Ziel des Gesetzes, den Frauenanteil in Führungspositionen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen zu erhöhen, soll auch in dem Fall verfolgt werden, in dem die Arbeitnehmerbank im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der börsennotierten SE im Wege der Auffangregelung besetzt wird. Hierzu dient der neu eingefügte Satz 3. Danach sollen unter den auf das Inland entfallenden Arbeitnehmervertretern Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.

Zu Artikel 11 (Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung – MgVG)

Zu Nummer 1 (Änderung des § 22 MgVG)

Zu Buchstabe a (Einfügung des § 22 Absatz 3 MgVG-E)

Das Ziel des Gesetzes, den Frauenanteil in Führungspositionen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen zu erhöhen, wird auf die Gesellschaften übertragen, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehen. Hierzu dient der neu eingefügte Absatz 3, der den Besonderheiten des europäischen Rechts zur grenzüberschreitenden Verschmelzung Rechnung trägt.

Im Unterschied zu den nationalen Mitbestimmungsgesetzen (Montan-Mitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz und Mitbestimmungsergänzungsgesetz) enthält das europäische Recht keine ausdrückliche Regelung über die paritätische Mitbestimmung. Diese kann zwischen der Arbeitnehmerseite und der Arbeitgeberseite der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft vereinbart werden. Die Verhandlungen können neben einer vollmitbestimmten auch zu einer mitbestimmungsfreien oder nur teilmitbestimmten Gesellschaft führen. Der europäische Gesetzgeber hat die Rahmenbedingungen für die Verhandlungen festgelegt und den Verhandlungsparteien im Übrigen einen weiten Gestaltungsspielraum gelassen. Diesen Verhandlungsspielraum nutzen die Verhandlungspartner insbesondere dazu, die Internationalität der aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft durch eine entsprechende Zusammensetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans widerzu-

spiegeln. Diesen Gestaltungsspielraum sollen die Verhandlungspartner nach dem neu eingefügten Absatz 3 auch nutzen, um eine der Quotenregelung entsprechende geschlechtergerechte Besetzung des paritätisch mitbestimmten Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden börsennotierten Gesellschaft zu erreichen.

Zu Buchstabe b (§ 22 Absätze 3 und 4 MgVG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aus der Einfügung unter Buchstabe a.

Zu Nummer 2 (Einfügung des § 25 Absatz 3 Satz 3 MgVG-E)

Das Ziel des Gesetzes, den Frauenanteil in Führungspositionen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen zu erhöhen, soll auch in dem Fall verfolgt werden, in dem das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan einer aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden börsennotierten Gesellschaft im Wege der Auffangregelung paritätisch besetzt wird. Hierzu dient der neu eingefügte Satz 3. Danach sollen unter den auf das Inland entfallenden Arbeitnehmervertretern Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 26 Absatz 2 Satz 3 MgVG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen § 25 Absatz 3 Satz 3 MgVG.

Zu Artikel 12 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Artikel 13 (Änderung des Handelsgesetzbuches – HGB)

Der Gesetzentwurf sieht vor, die Gesellschaften, welche von den Maßnahmen zur Förderung des Anteils weiblicher Führungskräfte betroffen sind, zu verpflichten, diese Maßnahmen zu veröffentlichen und darüber transparent zu berichten. Regelungsstandort ist die Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289a HGB. Diese ist Teil des Lageberichts nach § 289 HGB. Die Erklärung zur Unternehmensführung dient der Zugänglichmachung von Informationen über die Praktiken der Unternehmensführung, der Instrumente der Unternehmensüberwachung und der Entsprechenserklärungen nach § 161 AktG. Die Veröffentlichungs- und Berichtspflichten über die Maßnahmen zur Frauenförderung fügen sich in diesen Zusammenhang ein. § 289a HGB wird sowohl hinsichtlich des Umfangs der Erklärungen als auch in Bezug auf den Adressatenkreis der Norm erweitert, um die Veröffentlichungs- und Berichtspflichten einheitlich zu regeln.

Die Veröffentlichung der Angaben in der Erklärung zur Unternehmensführung erfolgt mit dem Lagebericht durch die zwingende Einreichung zum Bundesanzeiger unter Erteilung eines Veröffentlichungsauftrags gemäß § 325 Absatz 1 und 2 HGB. Damit wird die Wahrnehmung der Entwicklungen durch eine breite Öffentlichkeit gewährleistet. Für die Außendarstellung ist die Frauenpolitik ein wichtiges Kriterium, anhand dessen die Unternehmen fortan konkurrieren und sich messen lassen müssen. Es wird bekannt, welche Unternehmen sich ambitioniert für ein ausgeglichenes zahlenmäßiges Verhältnis von Frauen und Männern einsetzen und welche sich diesem versperren.

Mit der Verankerung der neuen Berichtspflichten in § 289a HGB kann zugleich auf das bereits vorhandene Sanktionssystem der §§ 331 ff. HGB zurückgegriffen werden.

Zu Nummer 1 (Änderung des § 289a HGB)

Zu Buchstabe a (Änderung des § 289a Absatz 2 HGB)

Zu Buchstabe aa (Änderung des § 289a Absatz 2 Nummer 3 HGB)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Anfügung unter Doppelbuchstabe bb.

Zu Buchstabe bb (Anfügung des § 289a Absatz 2 Nummer 4 HGB-E)

Die Regelung erweitert die Angaben der Erklärung zur Unternehmensführung mit Geltung für börsennotierte AG.

§ 289a Absatz 2 Nummer 4 HGB-E verpflichtet börsennotierte AG, deren Aufsichtsrat und Vorstand verpflichtet sind, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen und Fristen zu deren Erreichung nach § 111 Absatz 5 AktG-E beziehungsweise § 76 Absatz 4 AktG-E festzulegen, diese Festlegungen in die Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmen und darüber zu berichten, ob die Zielgrößen erreicht wurden beziehungsweise auf welchen Gründen die Nichterreichung beruht.

Zu Buchstabe b (§ 289a Absatz 3 und 4 HGB-E)

Bei § 289a Absatz 3 HGB-E handelt es sich um eine Klarstellung, dass die Absätze 1 und 2 des § 289a AktG insgesamt auch auf börsennotierte Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) entsprechend Anwendung finden.

§ 289a Absatz 4 HGB-E erweitert den Adressatenkreis der Norm über börsennotierte AG, und KGaA hinaus auf alle weiteren Unternehmen, deren Organe nach gesetzlichen Vorgaben verpflichtet sind, Zielgrößen und Fristen für die Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Für diese gelten aber nur die neu eingeführten Berichtspflichten des § 289a Absatz 2 Nummer 4 HGB-E und nicht auch die übrigen Inhalte des § 289a Absatz 2 HGB.

Unternehmen haben die Erklärung zur Unternehmensführung in den Lagebericht aufzunehmen, den sie nach § 289 HGB aufzustellen haben. Einen Lagebericht müssen mittelgroße und große Kapitalgesellschaften sowie – über § 336 HGB – auch eingetragene Genossenschaften aufstellen. Einen Lagebericht müssen auch kleine börsennotierte Gesellschaften aufstellen, weil sie nach § 264a HGB und § 267 Absatz 3 Satz 2 HGB stets als große Kapitalgesellschaften gelten. Für Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen ergibt sich die Pflicht zur Aufstellung eines Lageberichts ohne Rücksicht auf die Größenklasse oder Rechtsform aus § 340a HGB beziehungsweise aus § 341a HGB.

Unternehmen, die keinen Lagebericht zu erstellen haben, aber den Verpflichtungen zur Festlegung von Zielgrößen und Fristen zur Erhöhung des Frauenanteils unterfallen, haben eine eigenständige Erklärung zur Unternehmensführung zu erstellen und auf ihrer Internetseite zu veröffentlichen. Falls solche Unternehmen freiwillig einen Lagebericht mit den Angaben der Erklärung der Unternehmensführung aufstellen, ist er ebenfalls entsprechend zu veröffentlichen. Erfasst werden damit auch kleine, nicht börsennotierte Gesellschaften im Sinne des § 267 Absatz 1 HGB.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 336 HGB)

Es handelt sich um eine Folgeänderung, um die Anwendung der Verpflichtungen aus § 289a Absatz 4 HGB-E für eingetragene Genossenschaften anzuordnen.

Zu Artikel 14 (Weitere Änderung des Handelsgesetzbuches – HGB)

Zu Nummer 1 (Änderung des § 289a Nummer 4 HGB)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 2 (Anfügung des § 289a Absatz 2 Nummer 5 HGB-E)

§ 289a Absatz 2 Nummer 5 HGB-E erweitert die Angaben für börsennotierte AG, die der paritätischen Mitbestimmung unterliegen und deshalb nach § 96 Absatz 2 AktG-E verpflichtet sich, eine feste Mindestquote im Aufsichtsrat einzuhalten. Die Berichtspflicht umfasst die Angabe, ob die Mindestquote eingehalten wurde beziehungsweise die Angabe der Gründe für das Zurückbleiben hinter der Mindestquote. Die Quote gilt nur dann als eingehalten, wenn die gesetzlichen Vorgaben für die Mindestbesetzungen beider Bänke im Aufsichtsrat objektiv gewahrt sind. Empfehlenswert ist die Angabe, wie viele Mitglieder jeden Geschlechts in dem Aufsichtsrat auf jeder Bank vertreten sind.

Zu Artikel 15 (Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch – EGHGB)

Die Berichtspflicht über die Festlegungen von Zielgrößen nach § 289a Absatz 2 Nummer 4, Absatz 3 und 4 HGB-E gilt für Jahresabschlüsse für einen Zeitraum nach dem 31. Dezember 2014, weil die Pflicht zur Festlegung ab dem 1. Januar 2015 gilt.

Zu Artikel 16 (Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch – EGHGB)

Die Berichtspflicht über die Einhaltung der fixen Mindestgeschlechterquote nach § 289a Absatz 2 Nummer 5 HGB-E gilt für Jahresabschlüsse für einen Zeitraum nach dem 1. Januar 2016, weil erst ab diesem Tag die fixe Quote sukzessive bei erforderlich werdenden Neuwahlen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Positionen zu beachten ist.

Zu Artikel 17 (Änderung des SE-Ausführungsgesetzes – SEAG)

Zu Nummer 1 (Änderung von § 17 SEAG)

Zu Buchstabe a (Einfügung von § 17 Absatz 2 SEAG-E)

Nach Satz 1 bis 3 soll die Mindestquote auch bei den Anteilseignervertretern im Aufsichtsorgan einer dualistisch strukturierten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten SE erfüllt werden. Die Bestimmungen in § 96 Absatz 2, § 104 Absatz 5, § 124 Absatz 3 Satz 5 und § 127 Satz 4 AktG-E, denen eine fixe Mindestquote zugrunde liegt, sind in diesem Fall nach Satz 4 nicht anwendbar.

Zu Buchstabe b (Änderung von § 17 Absatz 2, 3 und 4 SEAG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 2 (Anfügung des § 24 Absatz 3 SEAG-E)

Nach § 24 Absatz 3 SEAG-E soll die Mindestquote auch bei den Anteilseignervertretern im Verwaltungsrat einer monistisch strukturierten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten SE erfüllt werden.

Zu Artikel 18 (Änderung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung – GmbHG)

Zu Nummer 1 (Neufassung des § 36 GmbHG)

§ 36 GmbHG-E regelt die Pflicht der Geschäftsführer einer mitbestimmten GmbH zur Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung, Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung festzulegen. Erfasst werden damit Gesellschaften mit beschränkter Haftung, auf welche entweder das MitbestG, das Montan-MitbestG, das MitbestErgG oder das DrittelbG Anwendung findet. Die Vorschrift entspricht § 76 Absatz 4 AktG-E, so dass auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 3 Nummer 1 verwiesen wird.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 52 GmbHG)

Zu Buchstabe a (§ 52 Absatz 2 GmbHG-E)

§ 52 Absatz 2 GenG-E stellt ausdrücklich klar, dass die Pflicht des Aufsichtsrats, zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und Vorstand Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung festzulegen, auch für Aufsichtsräte einer mitbestimmten GmbH gilt. § 111 Absatz 5 AktG findet bereits über bestehende Verweisungen in den Mitbestimmungsgesetzen Anwendungen. Für den Gesetzesanwender gebietet sich jedoch die Aufnahme der Regelung im GmbHG neben der Regelung für den Vorstand. Im Übrigen wird auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 3 Nummer 6 Buchstabe a verwiesen.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 52 Absatz 2 und 3 GmbHG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Artikel 19 (Änderung des Einführungsgesetzes zum Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung)

Die Übergangsregelung entspricht der für das Aktienrecht vorgesehenen Bestimmung (Artikel 4 des Entwurfs, § 25 EGAktG-E).

Zu Artikel 20 (Änderung des Genossenschaftsgesetzes – GenG)

Zu Nummer 1 (Erweiterung der Inhaltsangabe)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 2 (§ 9 Absatz 3 und 4 GenG-E)

Zu Absatz 3

§ 9 Absatz 3 GenG-E regelt die Pflicht des Vorstands einer mitbestimmten Genossenschaft zur Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands, Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung festzulegen. Erfasst werden damit Genossenschaften, auf die entweder das MitbestG oder das DrittelbG Anwendung findet. Die Vorschrift entspricht § 76 Absatz 4 AktG-E, so dass auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 3 Nummer 1 verwiesen werden kann.

Zu Absatz 4

§ 9 Absatz 4 GenG-E regelt die Pflicht des Aufsichtsrats einer mitbestimmten Genossenschaft, zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und Vorstand Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung festzulegen. Erfasst werden damit Genossenschaften, auf die

entweder das MitbestG oder das DrittelbG Anwendung findet. Die Vorschrift entspricht § 111 Absatz 5 AktG-E, so dass im Wesentlichen auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 3 Nummer 6 Buchstabe a verwiesen werden kann. Die Bestimmung trägt allerdings den Besonderheiten der Rechtsform Genossenschaft insoweit Rechnung, als bei einer Genossenschaft mit nicht mehr als 20 Mitgliedern die Satzung bestimmen kann, dass auf einen Aufsichtsrat verzichtet wird (§ 9 Absatz 1 Satz 2 GenG). In dem wohl eher hypothetischen Fall einer derart kleinen Genossenschaft, die aber dennoch der Mitbestimmung unterliegt, soll auf das Erfordernis der Festlegung von Zielgrößen verzichtet werden. Dasselbe gilt für den Fall einer mitbestimmten Genossenschaft, die nur einen Vorstand hat, § 24 Absatz 2 Satz 3 GenG.

Der Sonderfall der vorübergehenden Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds zum Stellvertreter eines verhinderten Vorstandsmitglieds (§ 37 Absatz 1 Satz 2 GenG) kann im Einzelfall dazu führen, dass die Zielvorgaben innerhalb der gesetzten Frist nicht erreicht werden können. Allerdings lassen sich solche Abweichungen mit guten Gründen rechtfertigen und bei der Bestellung eines neuen Vorstandsmitglieds kann die Zielgröße wieder berücksichtigt werden.

Zu Nummer 3 (§ 168 GenG-E)

Die Übergangsregelung entspricht der für das Aktienrecht vorgesehenen Bestimmung (Artikel 4 des Entwurfs, § 25 EGAktG-E).

Zu Artikel 21 (Änderung des SCE-Ausführungsgesetzes - SCEAG)

Einer entsprechenden Soll-Vorschrift wie bei der SE bedarf es für die Europäische Genossenschaft (SCE) mit Sitz im Inland nicht, da die Anteile an einer SCE nicht an einer Börse handelbar sind.

Zu Nummer 1 (Änderung des § 15 Absatz 2 SCEAG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 19 Absatz 2 SCEAG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Artikel 22 (Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes - VAG)

Zu Nummer 1 (Erweiterung der Inhaltsangabe)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 34 VAG)

Die Änderung ergänzt eine bestehende Verweisung auf Vorschriften des AktG um den neu einzufügenden § 76 Absatz 4 AktG-E. Die entsprechende Anwendung statuiert die Pflicht für den Vorstand eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit zur Erhöhung des Frauenanteils auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands, Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung festzulegen, wenn der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit dem DrittelbG unterfällt. Es wird auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 3 Nummer 1 verwiesen.

Die Pflicht für den Aufsichtsrat nach § 111 Absatz 5 AktG-E zur Erhöhung des Frauenanteils, Zielgrößen und Fristen zu deren Erreichung festzulegen, wird auf den Aufsichtsrat eines mitbestimmten Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit durch die bereits vorhan-

dene Verweisung in § 35 Absatz 3 Satz 1 VAG entsprechend gelten. Es wird auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 3 Nummer 6 Buchstabe a verwiesen.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 35 VAG)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 4 (Neufassung des § 123 VAG)

Die Übergangsregelung entspricht der für das Aktienrecht vorgesehenen Bestimmung (Artikel 4 des Entwurfs, § 25 EGAktG-E).

Zu Artikel 23 (Änderung der Handelsregistergebührenverordnung)

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Artikel 24 (Berichtswesen, Evaluation)

Zu Absatz 1

Durch Absatz 1 wird gewährleistet, dass die Öffentlichkeit jährlich über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungspositionen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes informiert wird. Aufgrund der in § 6 Absatz 2 Satz 3 BGremBG-E, § 38 Absatz 2 und Absatz 3 Nummer 2 BGleiG-E, § 289a Absatz 2 Nummer 4 und 5, Absatz 3 und 4 HGB-E und § 336 Absatz 2 Satz 1 HGB geregelten Pflichten ist die Verfügbarkeit der dafür erforderlichen Daten sichergestellt. Damit wird ein kontinuierlicher und auf aktuellen Daten basierender Überblick über die Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen gegeben und Transparenz geschaffen. Durch die Zugrundelegung der von den Unternehmen der Privatwirtschaft veröffentlichten Angaben in den Lageberichten beziehungsweise in Erklärungen zur Unternehmensführung wird gewährleistet, dass die Information der Öffentlichkeit durch die Auswertung dieser Angaben erfolgt und für die Unternehmen kein zusätzlicher Aufwand entsteht.

Die Berichterstattung wird auf der Grundlage der durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder durch von ihm beauftragte Institutionen zu leistenden Auswertung der veröffentlichten Angaben erstellt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält die Verpflichtung der Bundesregierung, dem Deutschen Bundestag zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes einen Bericht über den Frauen- und Männeranteil an Führungspositionen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes vorzulegen. Grundlage des Berichts für die Situation in der Privatwirtschaft sind die von den Unternehmen nach § 289a Absatz 2 Nummer 4 und 5, Absatz 3 und 4 HGB-E und § 336 Absatz 2 Satz 1 HGB veröffentlichten Daten in den Lageberichten beziehungsweise Erklärungen zur Unternehmensführung. Ein über diese Berichtspflichten hinausgehender Aufwand entsteht den Unternehmen nicht.

Der Bericht führt für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Berichtspflichten nach § 7 BGremBG-E und § 39 BGleiG-E zusammen. Mit der erstmaligen Vorlage nach zwei Jahren soll ein längerer Zeitraum ohne Beobachtung der Entwicklungen vermieden, zugleich sollen erste Erfolge des Artikelgesetzes zeitnah ermittelt werden. Für die Privatwirtschaft gab es bislang keine gesetzlichen Berichtspflichten an den Deutschen Bundestag zum Frauen- und Männeranteil an Führungspositionen. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes wurden der letzte Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag zum Bundesgleichstellungsgesetz und der letzte Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag zum Bundesgremienbesetzungsgesetz bereits Ende 2010 vorge-

legt, so dass ohne die erstmalige Vorlage des Gesamtberichts zum Artikelgesetz zwei Jahre nach dessen Inkrafttreten auch für den Bundesdienst eine Berichtsperiode ausgelassen werden würde.

Die Berichte werden auf der Grundlage der durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder durch von ihm beauftragte Institutionen zu leistenden Auswertung der veröffentlichten Angaben erstellt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 verpflichtet die Bundesregierung, die Regelungen der Artikel 1 bis 23 zu evaluieren. Ziel ist es, die Akzeptanz und Wirksamkeit der gesetzlichen Pflicht zur Quote und zu den verbindlichen Zielvorgaben sowie die tatsächlichen Auswirkungen der Regelungen auf die Anteile von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erheben.

Es ist auch zu prüfen, ob sich durch den zu erwartenden höheren Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft die Erwartungen des Gesetzgebers erfüllt haben, dass dies zu einer Veränderung der Unternehmenskultur und auch zu einer Verbesserung wirtschaftlicher Entscheidungen geführt hat.

Zu Artikel 25 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Zu Absatz 1

Es wird das Inkrafttreten der Änderungen geregelt, die sich auf die Regelung einer fixen Mindestquote für den jeweiligen Anteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat sowie in Aufsichtsgremien, auf deren Besetzung der Bund einwirken kann, beziehen.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes im Übrigen.