

## **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 der obersten Bundesbehörden lag 2011 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 der 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) und des Gesetzes 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 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 einem mangelnden Qualifikationsniveau gerechtfertigt werden. Die Zahl qualifizierter Frauen in Deutschland hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Noch nie war sie so hoch wie heute. 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 Unternehmen und 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 Zielvorgößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen,
3. Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz und Bundesgremienbesetzungsgesetz).

## **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**

Der Wirtschaft entsteht ein einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von insgesamt ca. ... Euro.

Der jährliche Erfüllungsaufwand für die Unternehmen, die den privatrechtlichen Regelungen unterfallen, beträgt ca. 22 420 Euro.

Für die Unternehmen, die dem Anwendungsbereich des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes unterfallen, beträgt der Erfüllungsaufwand ca. ... Euro pro Jahr. Erfüllungsaufwand aufgrund des novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetz entsteht der Wirtschaft nicht, da das betreffende Gesetz ausschließlich für die Verwaltung des Bundes gilt.

### **Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten**

Die neuen Regelungen dieses Gesetzes führen zu zusätzlichem Erfüllungsaufwand aus Informationspflichten, die sich sowohl aus den gesetzlichen Regelungen für die Privatwirtschaft als auch aus dem novellierten Bundesgleichstellungsgesetz ergeben.

Aufgrund der Verpflichtung zur Festlegung von Zielvorgaben sowie der Berichts- und Veröffentlichungspflichten im Rahmen der Erklärung zur Unternehmensführung im Lagebe-

richt beziehungsweise ergänzend zum Lagebericht entstehen für die Unternehmen, die von den Artikeln 3 bis 17 erfasst sind, zusätzliche Bürokratiekosten in Höhe von ca. 8 624 Euro pro Jahr.

Die im novellierten Bundesgleichstellungsgesetz enthaltenen Informationspflichten für die Wirtschaft bedingen zusätzliche Bürokratiekosten in Höhe von ca. ... Euro pro Jahr.

Aus dem novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetz entstehen keinerlei Bürokratiekosten aus Informationspflichten für die Wirtschaft, da die in diesem Gesetz enthaltenen Informationspflichten ausschließlich die Verwaltung treffen.

### **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Erfüllungsaufwand der Verwaltung entsteht ausschließlich für den Bund, da die neuen gesetzlichen Regelungen für die Länder und Kommunen nicht gelten.

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

Der Erfüllungsaufwand für die Verwaltung aufgrund des novellierten Bundesgleichstellungs- und des novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetzes beträgt ca. ... Euro pro Jahr. Die Bürokratiekosten, die aufgrund von Informationspflichten entstehen, belaufen sich auf voraussichtlich ... Euro pro Jahr.

### **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 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 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 Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft   |
| Artikel 11 | Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung  |
| Artikel 12 | Änderung des Handelsgesetzbuches   |
| Artikel 13 | Weitere Änderung des Handelsgesetzbuches   |
| Artikel 14 | Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch   |
| Artikel 15 | Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch   |
| Artikel 16 | Änderung des SE-Ausführungsgesetzes  |
| Artikel 17 | Änderung des SCE-Ausführungsgesetzes   |

Artikel 18 Evaluation

Artikel 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

## **Artikel 1**

# **Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien**

## **(Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG)**

### Inhaltsübersicht

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Besetzungsverfahren
- § 5 Beteiligungspflichten
- § 6 Statistische Angaben
- § 7 Berichterstattung
- § 8 Durchführungs- und Übergangsbestimmungen

### § 1

#### **Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, an deren Besetzung der Bund mitwirkt. Die Vertretung von Frauen und Männern ist als gleichberechtigt anzusehen, wenn die Voraussetzungen des § 4 erfüllt sind.

### § 2

#### **Geltungsbereich**

Dieses Gesetz gilt für alle Gremien nach § 3 Absatz 1, an deren Besetzung der Bund mitwirkt. Es gilt nicht für die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung sowie für die Begründung der Mitgliedschaft in Gremien der Gerichtsbarkeit und der Deutschen Bundesbank.

### § 3

#### **Begriffsbestimmungen**

(1) Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unbeschadet ihrer Bezeichnung.

(2) Zum Bund im Sinne dieses Gesetzes gehören der Bundespräsident, die Bundesregierung, ihre einzelnen Mitglieder einschließlich der Bundesbeauftragten und der Beauftragten der Bundesregierung, die Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs sowie die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

(3) Eine funktionsgebundene Gremienbesetzung liegt vor, wenn die Mitgliedschaft in einem Gremium an eine bestimmte Funktion gebunden ist, und in dieser Funktion nicht Personen verschiedenen Geschlechts tätig sind.

## § 4

### **Besetzungsverfahren**

(1) Verfügt der Bund nur über einen Gremiensitz, müssen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, sofern das amtierende Gremienmitglied nicht erneut zum Gremienmitglied benannt werden soll. Verfügt der Bund über eine gerade Anzahl an Gremiensitzen, müssen Frauen und Männer mit jeweils 50 Prozent vertreten sein. Bei einer ungeraden Anzahl an Gremiensitzen darf ein Geschlecht nur mit einer Person mehrheitlich vertreten sein.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn

1. Dritten das Recht zusteht, dem Bund Gremienmitglieder vorzuschlagen, und von diesem Recht Gebrauch gemacht wird. In diesem Fall hat der Bund darauf hinzuwirken, dass bei der Besetzung der Gremien die Zielsetzung dieses Gesetzes durch Dritte beachtet wird;
2. eine Besetzung nach § 3 Absatz 3 vorliegt. Der Bund soll funktionsgebundene Besetzungen grundsätzlich nicht vorsehen;
3. die Mitgliedschaft in einem Gremium durch Wahl begründet wird; in diesem Fall wirkt der Bund auf ein der Zielsetzung nach § 1 dienendes Wahlverfahren hin.

## § 5

### **Beteiligungspflichten**

(1) Bei der Besetzung eines Gremiums durch den Bund sind die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach § 24 Absatz 1 Nummer 4 des Bundesgleichstellungsgesetzes zu beachten.

(2) Die Besetzung von Gremiensitzen, die das Bundeskabinett beschließt, erfolgt im Benehmen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Dies gilt auch für Gremienbesetzungen, die dem Bundeskabinett zur Kenntnisnahme vorgelegt werden. Die Institutionen des Bundes nach § 3 Absatz 2 haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen.

## § 6

### **Statistische Angaben**

(1) Die Institutionen des Bundes nach § 3 Absatz 2 bestimmen jeweils eine Stelle, die die Besetzung von Gremien koordiniert, an der die jeweilige Institution mitwirkt.

(2) Die Stellen nach Absatz 1 erfassen alle vier Jahre zum 30. Juni die erforderlichen Daten über die Mitwirkung der jeweiligen Institution an der Besetzung von Gremien. Die Daten sind dem Statistischen Bundesamt für die Berichterstattung nach § 7 zu melden. Die Meldung erfolgt jeweils zum 30. September.

(3) Die Stellen nach Absatz 1, die der Bundesregierung angehören, erfassen jährlich zum 30. Juni die erforderlichen Daten über die Mitwirkung des jeweiligen Mitgliedes der Bundesregierung an der Besetzung von Gremien. Die Daten sind dem Statistischen Bundesamt für die Erstellung des Gleichstellungsindex nach § 35 Absatz 3 Nummer 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes zu melden. Die Meldung erfolgt jeweils zum 30. September.

(4) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben nach den Absätzen 2 und 3 sowie die dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nach § 5 Absatz 2 Satz 3 mitzuteilenden Angaben ohne Zustimmung des Bundestages oder des Bundesrates.

## § 7

### **Berichterstattung**

Die Bundesregierung ist verpflichtet, dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, über die Vertretung von Frauen und Männern in den in § 3 Absatz 1 genannten Gremien zu berichten. Die Berichterstattung ist Bestandteil des Berichts der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag nach § 36 des Bundesgleichstellungsgesetzes. Grundlage sind die nach § 6 Absatz 2 und 3 erfassten Daten.

## § 8

### **Durchführungs- und Übergangsbestimmungen**

(1) Die §§ 12 Absatz 1 Satz 2 und 25 Absatz 1 Nummer 5 des Bundesgleichstellungsgesetzes sind zu beachten.

(2) Die Wirksamkeit einer Gremienbesetzung sowie die Wirksamkeit der Beschlüsse eines Gremiums werden durch einen Verstoß gegen die Bestimmungen des § 4 nicht berührt.

(3) Gremien, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes den Bestimmungen von § 4 nicht entsprechen, dürfen in ihrer zu diesem Zeitpunkt bestehenden Zusammensetzung fortbestehen. Nachfolgende Gremienbesetzungen erfolgen nach Maßgabe des § 4.

## **Artikel 2**

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

### **(Bundesgleichstellungsgesetz – BGleGG)**

## Inhaltsübersicht

### Abschnitt 1

#### Allgemeine Bestimmungen

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

### Abschnitt 2

#### Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

- § 5 Grundsatz
- § 6 Arbeitsplatzausschreibungen
- § 7 Bewerbungsgespräche
- § 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen
- § 9 Qualifikation
- § 10 Fortbildung

### Abschnitt 3

#### Gleichstellungsplan

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

### Abschnitt 4

#### Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer

- § 15 Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen
- § 16 Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung
- § 17 Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg
- § 18 Verbot von Benachteiligungen

### Abschnitt 5

#### Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau

- § 19 Bestellung
- § 20 Wahl
- § 21 Anfechtbarkeit der Wahl

- § 22 Vorzeitiges Ausscheiden
- § 23 Aufgaben
- § 24 Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 25 Rechtsstellung
- § 26 Schutzrechte
- § 27 Ausstattung
- § 28 Information und Zusammenarbeit
- § 29 Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung
- § 30 Einspruchsrecht
- § 31 Gerichtliches Verfahren
- § 32 Eingaberecht
- § 33 Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten

#### Abschnitt 6

#### Sonderregelungen, Statistische Angaben, Bericht und Übergangsbestimmungen

- § 34 Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst
- § 35 Statistische Angaben
- § 36 Bericht
- § 37 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 zu beseitigen und zukünftige Benachteiligungen zu verhindern, und
3. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Nach Maßgabe dieses Gesetzes wird in den Bereichen nach § 4 Absatz 4 die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hingewirkt.

(3) Bei der Erreichung der Ziele sind die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Beschäftigter zu berücksichtigen.

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

## § 2

### **Geltungsbereich**

Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten der Dienststellen und Unternehmen nach § 4 Absatz 2 und 3.

## § 3

### **Allgemeine Pflichten**

(1) Die in § 2 genannten Beschäftigten, insbesondere Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen und Unternehmen haben die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststellen und Unternehmen sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen und Unternehmen zu berücksichtigen. Im Rahmen der dienstlichen Beurteilung der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist zu bewerten, wie die Verpflichtung nach Satz 1 und 2 umgesetzt wurde.

(2) Gewährt eine Dienststelle Dritten gemäß Nummer 2.2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu § 23 der Bundeshaushaltsordnung Zuwendungen zur Deckung der gesamten Ausgaben oder eines nicht abgegrenzten Teils der Ausgaben der Dritten (institutionelle Förderung), hat die Dienststelle durch vertragliche Vereinbarung sicherzustellen, dass die Dritten sich der Zielsetzung dieses Gesetzes verpflichten. Satz 1 gilt auch, wenn eine Dienststelle Dritten Bundesmittel im Wege von finanziellen Zuschüssen gewährt, die keine institutionelle Förderung nach Satz 1 darstellen.

## § 4

### **Begriffsbestimmungen**

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung angehörenden einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe gemäß § 26 Bundeshaushaltsordnung unabhängig von deren Rechtsform sowie die Gerichte des Bundes. Maßgebend ist § 6 Absatz 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

(3) Unternehmen im Sinne dieses Gesetzes sind solche, an denen der Bund mit mehr als 50 Prozent als Anteilseigner beteiligt ist.

(4) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich

die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Dienststellen und Unternehmen. Bereiche sind auch die einzelnen Berufsausbildungsgänge.

(5) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

(6) Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unbeschadet ihrer Bezeichnung, an deren Besetzung eine Dienststelle oder ein Unternehmen mitwirkt.

(7) Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen und Dienstposten, für die nach haushaltsrechtlichen Vorgaben lediglich finanzielle Mittel benötigt werden.

(8) Frauen oder Männer sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn ihr Anteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach § 4 Absatz 4 jeweils unter 50 Prozent liegt.

(9) Familienaufgaben im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn Beschäftigte mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen.

(10) Pflegeaufgaben im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn Beschäftigte gemäß § 14 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) nicht erwerbsmäßig eine pflegebedürftige Person in ihrer häuslichen Umgebung tatsächlich pflegen.

## **A b s c h n i t t 2**

### **M a ß n a h m e n z u r G l e i c h s t e l l u n g v o n F r a u e n u n d M ä n n e r n**

#### **§ 5**

##### **Grundsatz**

Die Vorschriften dieses Abschnitts sind anzuwenden, soweit nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Im Übrigen gilt § 8 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

#### **§ 6**

##### **Arbeitsplatzausschreibungen**

(1) Ein Arbeitsplatz darf weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle oder des Unternehmens nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden. Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist. Die Arbeitsplätze sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Sind Frauen oder Männer in einem Bereich unterrepräsentiert, muss ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der weiblichen oder männlichen Bewerber zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel

1. mit einer hausinternen Ausschreibung,
2. einer dienststellen- oder unternehmensübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann.

Ausnahmen auf Grund der Rechtsverordnung nach § 8 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze übereinstimmen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Funktionsbereiche enthalten.

## § 7

### **Bewerbungsgespräche**

(1) Sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen, sind bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren einzuladen. Satz 1 gilt entsprechend, wenn Männer in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind.

(2) In Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig.

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

## § 8

### **Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen**

(1) Sind Frauen oder Männer in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, haben die Dienststellen und Unternehmen Zugehörige des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Einstellung, Anstellung, beruflichem Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern

1. sie die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) aufweisen wie die dem jeweils anderen Geschlecht zugehörigen Mitbewerber,
2. nicht in der Person eines dem jeweils anderen Geschlecht zugehörigen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Absatz 1 gilt für

1. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, von Stellen für die Berufsausbildung sowie für Stellen von Richterinnen und Richtern, soweit nicht für die Berufung eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist,

2. die Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Die Ausnahmeregelung in Absatz 2 Nummer 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung gemäß § 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.

## § 9

### **Qualifikation**

(1) Die Qualifikation wird ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze ermittelt, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung werden nur insoweit berücksichtigt, als diese Kriterien für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber 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 Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, weniger aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben,
2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin,
3. zeitliche Belastungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben sowie die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

## § 10

### **Fortbildung**

(1) Die Dienststellen und Unternehmen haben durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen und Männern zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen und Männer mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

(2) Die Dienststellen und Unternehmen müssen Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Teilnahme an Fortbildungen ermöglichen. Soweit erforderlich, sind zusätzliche Veranstaltungen anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. Bei Bedarf sollen für den Zeitraum der Fortbildung Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder pflegebedürftige Personen angeboten werden.

(3) Fortbildungskurse, die den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, sowie den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Fami-

lien- oder Pflegeaufgaben erleichtern, sind in ausreichendem Maße anzubieten. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Beschäftigte der Personalverwaltung sowie insbesondere Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit zu informieren und entsprechende Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere zum Gleichstellungsrecht sowie in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts zu geben.

(6) Für die Leitung oder Durchführung von Fortbildungen sind Frauen und Männer gleichberechtigt einzusetzen.

### **Abschnitt 3**

## **Gleichstellungsplan**

### **§ 11**

#### **Zweck**

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

### **§ 12**

#### **Erstellung**

(1) Jede Dienststelle und jedes Unternehmen hat für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Bei der Erstellung sind die Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu beteiligen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nach Maßgabe des § 25 Absatz 2. Die Rechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

(2) Der Gleichstellungsplan ist bis zum 31. Dezember eines Jahres zu erstellen und tritt zum 1. Januar des Folgejahres in Kraft.

### **§ 13**

#### **Inhalte**

(1) Der Gleichstellungsplan muss die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle oder dem Unternehmen zum 30. Juni beschreiben (Bestandsaufnahme) und die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach § 4 Absatz 4 auswerten. Dazu gehört auch, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit gemäß Abschnitt 4 in ihrer geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme darzustellen. Sind die Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungs-

plans nicht umgesetzt worden, sind im aktuellen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen. Der Gleichstellungsplan enthält keine personenbezogenen Daten.

(2) Der Gleichstellungsplan legt fest, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen und Gremien nach § 4 Absatz 4 und 6 abgebaut wird, und wie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit geschlechtsspezifisch verbessert wird. Dazu sind konkrete Zielvorgaben für die einzelnen Bereiche zu benennen, insbesondere

1. zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene, soweit die Dienststelle oder das Unternehmen über die Besetzung der betreffenden Stelle entscheidet, sowie
2. zum Frauen- und Männeranteil in Gremien, auch für solche, für die das Bundesgremienbesetzungsgesetz nicht gilt.

Bei der Festlegung der Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Unternehmen zu berücksichtigen.

(3) Der Gleichstellungsplan hat für jede Zielvorgabe konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser zu benennen. Er enthält insbesondere auch Maßnahmen zur geschlechtsspezifischen Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit.

(4) Sofern personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen gesperrt werden oder wegfallen, ist im Gleichstellungsplan vorzusehen, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den einzelnen Bereichen mindestens gleich bleibt.

## § 14

### **Bekanntmachung, Veröffentlichung**

(1) Der Gleichstellungsplan ist den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben und den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gesondert zur Verfügung zu stellen. Er ist auf der Internetseite der Dienststellen und Unternehmen zu veröffentlichen. Die Veröffentlichung erfolgt bis zum Ende des Monats, in dem der Gleichstellungsplan in Kraft tritt.

(2) Die Gleichstellungspläne der obersten Behörden und der Unternehmen sind innerhalb des ersten Monats ihres Inkrafttretens dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in elektronischer Form zu übermitteln.

## **Abschnitt 4**

### **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer**

#### **§ 15**

##### **Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen**

Die Dienststellen und Unternehmen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dazu zählen insbesondere Angebote zur Kinderbetreuung.

#### **§ 16**

##### **Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung**

(1) Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ist auch bei Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle anzubieten. Die Dienststellen und Unternehmen müssen die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich begründen.

(2) Die Dienststellen und Unternehmen müssen Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, andere Arbeitszeitmodelle oder familienbedingte Beurlaubung stellen, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinweisen. Der Hinweispflicht ist frühzeitig schriftlich nachzukommen.

(3) Die Dienststellen und Unternehmen haben darauf zu achten, dass Beschäftigte nach Absatz 2 eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten, und dass sich aus der ermäßigten Arbeitszeit für die anderen Beschäftigten der Dienststelle oder des Unternehmens keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.

#### **§ 17**

##### **Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg**

(1) Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen und beurlaubte Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden. Das Leistungsprinzip und das Benachteiligungsverbot nach § 9 sind zu beachten.

(2) Die Dienststellen und Unternehmen haben durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören

1. das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen,

2. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, auch in niedriger Stundenzahl,
3. die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsprogramme,
4. das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung.

(3) Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während einer Beurlaubung 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) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor und nach der Beurlaubung Personalgespräche zu führen, in denen die weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist.

## § 18

### **Verbot von Benachteiligungen**

(1) Teilzeitbeschäftigung darf die berufliche Entwicklung nicht beeinträchtigen und sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Satz 1 gilt für die Beschäftigung an Telearbeitsplätzen, den Gebrauch von Ansprüchen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit sowie für Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechend.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten, die von Vereinbarkeitsmaßnahmen nach Absatz 1 Gebrauch machen, im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, sofern zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Zeiten der Teilzeitbeschäftigung und Zeiten, in denen von Ansprüchen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit oder von einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch gemacht wird, sind nicht regelmäßig gleich zu behandeln. Satz 2 gilt für das Verhältnis zwischen einer Beschäftigung an Telearbeitsplätzen und den in Satz 2 genannten Vereinbarkeitsmaßnahmen entsprechend.

(3) Eine Verzögerung in der beruflichen Entwicklung, die sich aus einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben oder dem Gebrauch von Ansprüchen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit ergibt, ist bei einer Beförderung, Höhergruppierung oder Höherreihung angemessen zu berücksichtigen, soweit dies nicht bereits durch vorzeitige Anstellung geschehen ist. Die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen nach Satz 1 darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge und die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken.

(4) Die Teilnahme an Personal- und Frauenversammlungen während der Zeit der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen nach Absatz 1 darf nicht dazu führen, dass die Anwesenheitszeiten bei Personal- und Frauenversammlungen bei Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit nachträglich nicht als Arbeitszeiten angerechnet werden.

## **Abschnitt 5**

### **Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau**

#### **§ 19**

##### **Bestellung**

(1) Jede Dienststelle und jedes Unternehmen mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten hat aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen. Die Bestellung erfolgt aufgrund vorangegangener Wahl gemäß § 20. Sie setzt voraus, dass die zu bestellenden weiblichen Beschäftigten nicht der Personalvertretung angehören.

(2) Für kleine Dienststellen mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten ist eine Gleichstellungsbeauftragte bei der nächsthöheren Dienststelle zu bestellen. Für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von der Dienststelle entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau zu bestellen.

(3) Große Dienststellen oder Unternehmen haben mehrere Stellvertreterinnen zu bestellen. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 1.600 ist eine weitere Stellvertreterin zu bestellen. Bei jeweils 1.000 weiteren Beschäftigten ist jeweils eine weitere Stellvertreterin zu bestellen.

(4) 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. Satz 1 gilt für Unternehmen entsprechend.

(5) Findet sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, bestellt die Dienststellen- oder Unternehmensleitung die Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

#### **§ 20**

##### **Wahl**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden durch die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle für jeweils vier Jahre in getrennten Wahlgängen gewählt. Wiederwahlen sind möglich. Die Sätze 1 und 2 gelten für Unternehmen entsprechend.

(2) In kleinen Dienststellen mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten beteiligen sich die weiblichen Beschäftigten an der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin bei der nächsthöheren Dienststelle.

(3) In großen Dienststellen oder Unternehmen sind entsprechend § 19 Absatz 3 mehrere Stellvertreterinnen zu wählen. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 1.600 ist eine weitere Stellvertreterin zu wählen. Bei jeweils 1.000 weiteren Beschäftigten ist jeweils eine weitere Stellvertreterin zu wählen.

(4) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend regelt das Verfahren von Vorabstimmung und Wahl nach den Absätzen 1 und 2 durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundestages oder des Bundesrates.

## § 21

### **Anfechtbarkeit der Wahl**

(1) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Dienststellen- oder Unternehmensleitung können innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften zum Wahlrecht, zur Wählbarkeit oder zum Wahlverfahren verstoßen worden ist, und eine Berichtigung nicht erfolgt ist.

(2) Eine Anfechtung der Wahl scheidet aus, wenn das Wahlergebnis durch einen Verstoß nach Absatz 1 nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

## § 22

### **Vorzeitiges Ausscheiden**

(1) Scheidet die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus ihrem Amt aus oder ist sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, ist für die restliche Amtszeit eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

(2) Scheidet die Stellvertreterin vorzeitig aus ihrem Amt aus, bestellt die Dienststelle oder das Unternehmen auf Vorschlag der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten für die restliche Amtszeit eine neue Stellvertreterin. Satz 1 gilt für Vertrauensfrauen entsprechend.

(3) Scheiden sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterin vorzeitig aus ihrem Amt aus oder sind sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, sind beide Ämter für die volle Amtszeit neu zu bestellen.

(4) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle bleiben die Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen so lange im Amt, bis eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin für die neue Dienststelle bestellt sind. Satz 1 gilt bei der Zusammenlegung von Unternehmen entsprechend.

(5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin der eingegliederten Dienststelle mit dem Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung. Satz 1 gilt bei der Eingliederung eines Unternehmens entsprechend.

## § 23

### **Aufgaben**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgaben,

1. aktiv dazu beizutragen, die in § 1 genannten Ziele zu erreichen,
2. bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle oder des Unternehmens mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern

und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit betreffen oder betreffen können,

3. den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts zu fördern und zu überwachen,
4. einzelne Beschäftigte im Sinne der Ziele dieses Gesetzes zu beraten und zu unterstützen, und
5. die Fortbildungsangebote der Dienststelle oder des Unternehmens nach § 10 Absatz 5 wahrzunehmen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat Sprechstunden für die weiblichen Beschäftigten durchzuführen und jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einzuberufen. Sie unterrichtet die Dienststellen- oder Unternehmensleitung im Vorfeld über die Einberufung einer Versammlung nach Satz 1.

(3) Im Falle der §§ 19 Absatz 2 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. Sie kann dort an Personalversammlungen teilnehmen und hat ein Rederecht, auch wenn sie nicht Beschäftigte dieser Dienststellen ist. Die Gleichstellungsbeauftragte eines obersten Gerichts hat das Recht, an den Sitzungen des Präsidialrates und dessen Ausschüssen teilzunehmen. Sie hat ein Rederecht, auch wenn sie gemäß § 54 Absatz 1 des Deutschen Richtergesetzes kein Mitglied des Präsidialrates ist.

(4) Die Stellvertreterin wird im Vertretungsfall tätig. Im Falle des § 19 Absatz 3 erfolgt die Aufgabenaufteilung zwischen ihr und der Gleichstellungsbeauftragten in gegenseitigem Einvernehmen.

(5) Die Vertrauensfrau ist Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und die zuständige Gleichstellungsbeauftragte. Ihre Aufgaben beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten.

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

## § 24

### **Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Dienststellen und Unternehmen beteiligen die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig, insbesondere bei

1. personellen Angelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über
  - a) die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
  - b) die Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung von Beschäftigten für mehr als drei Monate,
  - c) die Versetzung, Fortbildung und den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten,
  - d) 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 oder dem Unternehmen sicherstellen sollen,
4. Verfahren zur Besetzung von Gremien nach § 4 Absatz 6 sowie von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes,
5. der Erstellung des Gleichstellungsplans nach Abschnitt 3.

(2) Eine frühzeitige Beteiligung nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn der Vorbereitung der jeweils anstehenden Entscheidung oder Maßnahme beteiligt wird, und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltunfähig ist. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz voraus.

(3) Die Dienststellen und Unternehmen sollen den Informations- und Erfahrungsaustausch ihrer Gleichstellungsbeauftragten mit anderen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen.

## § 25

### **Rechtsstellung**

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Sie ist nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst.

(3) Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten aus den Absätzen 1 und 2 sowie aus den §§ 26 bis 32 gelten auch für die Stellvertreterin, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

## § 26

### **Schutzrechte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer amtlichen Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Sie übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen, nichtamtlichen Tätigkeiten so weit entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. In Dienststellen oder Unternehmen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten beträgt die Entlastung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäftigten wird die Gleichstellungsbeauftragte vollständig entlastet. Ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 23 Absatz 3 für mehr als eine Dienststelle oder ein Unternehmen zuständig, ist für die Höhe der

Entlastung die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen oder Unternehmen maßgebend.

(3) Wird die Stellvertreterin im Vertretungsfall tätig, ist sie insoweit von anderweitigen, nichtamtlichen Tätigkeiten zu entlasten. Im Falle des § 19 Absatz 3 Satz 3 beträgt die Entlastung der Stellvertreterin jeweils die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Vertrauensfrauen werden von anderweitigen, nichtamtlichen Tätigkeiten so weit entlastet, wie es zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Vermittlerin zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten erforderlich ist. Die Entlastung beträgt maximal die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

(4) Im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen ist die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten fiktiv nachzuzeichnen. Die Dienststellen und Unternehmen haben der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre amtliche Tätigkeit zu erteilen.

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

## § 27

### **Ausstattung**

(1) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel weniger als 600 kann der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden. In einer Dienststelle oder einem Unternehmen mit in der Regel mindestens 600 Beschäftigten sind der Gleichstellungsbeauftragten zwei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen. Bei jeweils 1.000 weiteren Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten jeweils eine weitere Mitarbeiterin oder ein weiterer Mitarbeiter zuzuordnen. Die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt sich auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragte im administrativen Bereich.

(2) Die vollständig entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfond. Die teilweise entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Verfügungsfonds, der dem Anteil ihrer Entlastung entspricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Mitglieder der Personalvertretung vom 18. Juli 1994 (BGBl. I S. 1499), die durch Artikel 7 des Gesetzes vom 3. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3306) geändert worden ist, gilt entsprechend.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten im Falle des § 23 Absatz 4 Satz 2 für die Stellvertreterin entsprechend.

## § 28

### **Information und Zusammenarbeit**

(1) Die Leitung der Dienststelle oder des Unternehmens und die Gleichstellungsbeauftragte arbeiten eng zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der in § 1 genannten Ziele zusammen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Dienststellen- oder Unternehmensleitung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt. Im Rahmen der Unterstützung ist sie unverzüglich und umfassend zu informieren. Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichenden

Übersichten sind ihr frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Der Gleichstellungsbeauftragten soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle oder dem Unternehmen über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht gilt für die Vertrauensfrauen.

## § 29

### **Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht und eine unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellen- oder Unternehmensleitung. Sie hat in allen Angelegenheiten, die nach den §§ 23 Absatz 1 und 24 Absatz 1 ihrer Mitwirkung unterliegen, ein Initiativrecht.

(2) Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Das Votum ist innerhalb von zehn Arbeitstagen abzugeben. In dringenden Fällen kann die Frist auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Folgt die Dienststelle oder das Unternehmen dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, sind der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe hierfür schriftlich mitzuteilen. Für die Mitteilungspflicht gelten die in Satz 2 und 3 genannten Fristen.

(3) Soweit in Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte gemäß den §§ 24, 25, 28 und den Absätzen 1 und 2 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das schriftliche Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren Unterlagen der nächsthöheren Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten der nächsthöheren Dienststelle vorzulegen.

## § 30

### **Einspruchsrecht**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Einspruchsrecht gegenüber der Leitung der Dienststelle oder des Unternehmens, wenn die Dienststelle oder das Unternehmen

1. entgegen den Vorgaben des § 12 Absatz 1 keinen Gleichstellungsplan erstellt hat,
2. einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben des § 13 entspricht,
3. entgegen § 24 Absatz 1 Nummer 5 die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt hat,
4. entgegen § 14 den Gleichstellungsplan nicht bekannt gegeben hat,
5. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat, oder

6. gegen weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen hat.

(2) Der Einspruch ist innerhalb einer Woche schriftlich bei der Dienststellen- oder Unternehmensleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Absatz 2 Nummer 4 und Absatz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(3) Die Dienststellen- oder Unternehmensleitung soll über den Einspruch innerhalb eines Monats nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält sie den Einspruch für begründet, sind die mit dem Einspruch verbundenen 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 deren Vorstand oder Geschäftsführung, unverzüglich vor. Für Unternehmen gilt dies entsprechend. Absatz 3 gilt entsprechend.

## § 31

### **Gerichtliches Verfahren**

(1) Bleibt der Einspruch nach § 30 erfolglos und ist ein weiterer Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen. Das Gericht ist innerhalb eines Monats anzurufen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte, die Dienststelle oder das Unternehmen das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Abweichend von Absatz 1 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.

(3) Die Dienststelle trägt die Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund von Rechtsbehelfen nach Maßgabe von Absatz 1 oder 2 entstehen. Die Verpflichtung aus Satz 1 gilt für Unternehmen entsprechend.

## § 32

### **Eingaberecht**

Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wenden. Sofern die Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erforderlich ist, ist im Vorfeld der Übermittlung die Einwilligung der betroffenen Beschäftigten einzuholen. Eingaben nach Satz 1 sollen innerhalb eines Monats beantwortet werden.

§ 33

**Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Behörden bilden zusammen den Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden. Die Leitung obliegt der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Möglichkeit, weitere Arbeitskreise zur Koordinierung der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene einzurichten, bleibt hiervon unbenommen.

**A b s c h n i t t 6**

**Sonderregelungen, Statistische Angaben, Bericht und Übergangsbestimmungen**

§ 34

**Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst**

Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit den Abweichungen, dass

1. der Bundesnachrichtendienst als einheitliche Dienststelle gilt,
2. § 6 Absatz 2 Satz 2 nicht anzuwenden ist,
3. die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes berechtigt sind, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen, und dass § 14 nicht anzuwenden ist,
4. beim Bundesnachrichtendienst beschäftigte Soldatinnen gemäß § 20 Absatz 1 aktiv und passiv wahlberechtigt sind,
5. beim Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten gemäß der §§ 23 Absatz 5 die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten sind,
6. § 29 Absatz 3 nicht anzuwenden ist,
7. ein schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes, das diese gemäß der §§ 23, 24 und 29 abgegeben hat, dem Bundeskanzleramt vorzulegen ist, soweit im Bundeskanzleramt Entscheidungen für den Bundesnachrichtendienst getroffen werden,
8. die Gleichstellungsbeauftragte des Einvernehmens der Dienststelle bedarf, soweit im Falle des § 32 eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlussache eingestuft ist,
9. für gerichtliche Entscheidungen nach § 31 im ersten und letzten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht zuständig ist,
10. bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten ruhen. Beginn und Ende des Ruhens

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

## § 35

### Statistische Angaben

(1) Die Dienststellen erfassen alle vier Jahre zum 30. Juni die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, dem Gebrauch von Ansprüchen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit einschließlich der Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
2. bei Bewerbung, Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Fortbildung.

Die nach Satz 1 zu erhebenden Daten sind für die in § 4 Absatz 4 genannten Bereiche zu erfassen und der obersten Behörde bis zum 30. September zu melden. Die obersten Behörden melden ihre eigenen Daten, die zusammengefassten Daten des nachgeordneten Geschäftsbereichs und die Daten der ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden Dienststellen der mittelbaren Bundesverwaltung bis zum 31. Dezember dem Statistischen Bundesamt.

(2) Die Unternehmen erfassen alle vier Jahre zum 30. Juni die Zahl der Frauen und Männer

1. im Aufsichtsrat,
2. im Vorstand oder in der Geschäftsführung, sowie
3. in den beiden Führungsebenen unterhalb von Nummer 2.

Die Unternehmen melden ihre gesammelten Daten bis zum 31. Dezember direkt dem Statistischen Bundesamt.

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

1. alle vier Jahre eine Statistik zu den nach den Absätzen 1 und 2 erhobenen Daten gegliedert nach Dienststellen und Unternehmen (Gleichstellungsstatistik), sowie
2. jährlich einen Index aus den nach Absatz 1 erhobenen Daten für die obersten Behörden (Gleichstellungsindex).

§ 6 Absatz 3 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes ist zu beachten. Der Gleichstellungsindex ist jeweils bis zum 31. Dezember zu veröffentlichen.

(4) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben ohne Zustimmung des Bundestages oder des Bundesrates. Die Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 3 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 und Unternehmen auf das Notwendige. In der Rechtsverordnung können auch Bestimmungen zu Inhalt, Ausarbeitung und zur jährlichen Aktualisierung der Anlagen zur Rechtsverordnung getroffen werden.

## § 36

### **Bericht**

(1) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, einen Bericht über die Situation der Frauen und Männer in den Dienststellen, Unternehmen und Gremien des Bundes (Bericht zum Bundesgleichstellungs- und Bundesgremienbesetzungsgesetz) vor. Der Bericht legt dar, inwieweit die in § 1 dieses Gesetzes und in § 1 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes genannten Ziele erreicht und inwieweit beide Gesetze angewendet worden sind. Er weist vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen und Unternehmen aus. Der Bericht enthält keine personenbezogenen Daten.

(2) Grundlage des Berichts sind die nach § 35 Absatz 1 dieses Gesetzes sowie die nach § 6 Absatz 2 und 3 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes erhobenen Daten. Die obersten Behörden haben alle weiteren, für die Erstellung des Berichts erforderlichen Angaben zu machen. Bei der Erstellung des Berichts ist der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden zu beteiligen.

## § 37

### **Übergangsbestimmungen**

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

(2) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte bleiben bis zum Ende des Zeitraumes, für den sie bestellt wurden, als Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Soweit sie Mitglied in einer Personalvertretung sind, findet § 19 Absatz 1 Satz 2 bis zum Ablauf ihrer Amtszeit als Mitglied dieser Personalvertretung keine Anwendung. Die Sätze 1 und 2 gelten für Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen entsprechend.

## **Artikel 3**

### **Änderung des Aktiengesetzes**

Das Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) 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 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 Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Die Zielgrößen müssen die Besetzung mit mindestens einem Mann und einer Frau vorschreiben. Es sind gleichzeitig Fristen zu deren Erreichung 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 § 96 Absatz 1 werden nach den Worten „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 folgende 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 unter den Anteilseignervertretern Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent 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 der 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 Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Die Zielgrößen müssen die Besetzung mit mindestens einem Mann und einer Frau vorschreiben. Es sind gleichzeitig Fristen zu deren Erreichung festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als drei Jahre sein. Soweit bereits § 96 Absatz 2 für den Aufsichtsrat Anwendung findet, 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 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 ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

#### **„§ 25**

**Übergangsvorschrift zu dem Gesetz zur Förderung von Frauen in Führungspositionen**

Die nach § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als zwei Jahre sein.“

## Artikel 5

### Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz

Das Einführungsgesetz zum Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1185), das zuletzt durch Artikel 2 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 und 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 ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 werden nach dem Wort „gewählt“ die Wörter „oder entsandt“ angefügt.
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. § 12 wird wie folgt geändert:

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

„(2) Die Zusammensetzung sowie die Rechte und Pflichten des zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens befugten Organs bestimmen sich nach den für die Rechtsform des Unternehmens geltenden Vorschriften und entsprechend § 76 Absatz 4 des Aktiengesetzes.“

5. Die §§ 14 und 14a werden aufgehoben.

6. In § 15 Buchstabe b werden nach dem Wort „Wahlvorschläge“ die Wörter „und für die Sicherstellung der Einhaltung der Anforderungen des § 96 Absatz 2 des Aktiengesetzes“ eingefügt.

## 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 ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) 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. 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.“

3. 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.“

4. 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, jeweils zwei Personen beider Geschlechter und unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Gewerkschaften beide Geschlechter vertreten sind.

(2) Um diese Verteilung der Geschlechter 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 Stimmzahlen die niedrigsten Stimmzahlen oder
2. bei einer Verhältniswahl in dem jeweiligen Wahlgang nach der Reihenfolge der auf die Bewerber entfallenden Höchstzahlen die niedrigsten Höchstzahlen

erhalten haben. Die dadurch nicht besetzten Aufsichtsratssitze werden im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des Aktiengesetzes oder der Nachwahl besetzt.“

5. Die bisherigen §§ 10f bis 10n werden die §§ 10g bis 10o.
6. In § 17 Nummer 4 werden nach dem Wort „Gewerkschaftsvertreter“ die Wörter „sowie das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter“ angefügt.
7. § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22

(3) 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.

(4) 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 4 des Gesetzes vom ... [einsetzen: Verkündungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] geänderten Fassung anzuwenden.

(5) 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 ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) 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 und den Aufsichtsratsmitgliedern der Gewerkschaften jeweils beide Geschlechter 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 zwei Personen beider Geschlechter und unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Gewerkschaften beide Geschlechter vertreten sein.

(2) Um diese Verteilung der Geschlechter 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 Stimmzahlen die niedrigsten Stimmzahlen oder
2. bei einer Verhältniswahl in dem jeweiligen Wahlgang nach der Reihenfolge der auf die Bewerber entfallenden Höchstzahlen die niedrigsten Höchstzahlen

erhalten haben. Die dadurch 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 § 25 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 werden nach dem Wort „nach“ die Wörter „§ 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes und“ eingefügt.
8. In § 30 werden nach dem Wort „Vorschriften“ die Wörter „und entsprechend § 76 Absatz 4 des Aktiengesetzes“ eingefügt.
9. In § 39 Nummer 4 werden nach dem Wort „Gewerkschaftsvertreter“ die Wörter „sowie das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter“ angefügt.
10. § 40 wird wie folgt neu 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 5 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 ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
  - a) In Nummer 4 werden nach den Wörtern „wenn dort ein Aufsichtsrat besteht“ ein Komma und die Wörter „auf diesen ist § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes entsprechend anzuwenden“ eingefügt.
  - b) In Nummer 5 Satz 2 werden nach der Angabe „§§ 97 bis 99“ die Wörter „sowie 111 Absatz 5“ eingefügt.
2. In § 1 Absatz 1 Nummer 5 Satz 2 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.
3. Nach § 12 wird folgender Teil 3 eingefügt:

### „Teil 3

## Gesetzliches Vertretungsorgan

### § 13

#### Zusammensetzung, Rechte und Pflichten des gesetzlichen Vertretungsorgans

Die Zusammensetzung sowie die Rechte und Pflichten des zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens befugten Organs sowie die Bestellung seiner Mitglieder bestimmen sich nach den für die Rechtsform des Unternehmens geltenden Vorschriften und entsprechend § 76 Absatz 4 des Aktiengesetzes.“

4. Der bisherige Teil 3 wird Teil 4.
5. Die bisherigen §§ 13 und 14 werden die §§ 14 und 15.
6. Der bisherige § 15 wird aufgehoben.

## Artikel 10

### Änderung des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft

Das Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft vom 22. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3675, 3686), das zuletzt durch Artikel ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, 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 zuletzt durch Artikel ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) 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.“

## **Artikel 12**

### **Änderung des Handelsgesetzbuches**

Das Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) 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) Die 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 13

### Weitere Änderung des Handelsgesetzbuches

§ 289a Absatz 2 des Handelsgesetzbuchs in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 8 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 Mindestanteil im Bezugszeitraum eingehalten worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.“

## Artikel 14

### 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 ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird folgender ... [einset-

zen: 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 des Handelsgesetzbuchs ist erstmals anzuwenden auf Jahresabschlüsse, die sich auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 31. Dezember 2014 liegenden Abschlussstichtag beziehen.“

## Artikel 15

### Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch

Artikel ... [einsetzen: Zählbezeichnung des mit Artikel 10 eingefügten Artikels] des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4101-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 10 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„Artikel ... [einsetzen: Zählbezeichnung des mit Artikel 10 eingefügten Artikels]

§ 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 16

### 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 börsennotierten Gesellschaften das Aufsichtsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern, sollen unter den Anteilseignervertretern Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent 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, 3 und 4 werden die Absätze 3, 4 und 5.

2. Dem § 24 wird folgender Absatz 3 angefügt:

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

## **Artikel 17**

### **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 die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.

## **Artikel 18**

### **Evaluation**

Die Bundesregierung evaluiert drei Jahre nach Inkrafttreten die Wirksamkeit der Artikel 3 bis 17.

## **Artikel 19**

### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Artikel 3 Nummer 1 und 6, Artikel 4, Artikel 6 Nummer 4, Artikel 8 Nummer 7 und 8, Artikel 9 Nummer 1 und 3 bis 5, Artikel 12 und Artikel 14 treten am 1. Januar 2015 in Kraft.

(2) Artikel 3 Nummer 2 bis 5 und 7 bis 9, Artikel 5, Artikel 6 Nummer 2, 3 und 6, Artikel 7, Artikel 8 Nummer 1, 2, 4 bis 6, 9 und 10, Artikel 9 Nummer 2, Artikel 10, Artikel 11, Artikel 13, Artikel 15, Artikel 16 und Artikel 17 treten am 1. Januar 2016 in Kraft.

(3) Im Übrigen tritt dieses Gesetz am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig treten das Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406) und das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) 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

#### 1. 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 Art. 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 bereits 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 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 5. Bilanz Chancengleichheit. Für den öffentlichen Dienst 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 – BGleiG) fortgeschrieben, modernisiert und geschärft.

Im Jahr 2009 hat die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) zusätzlich den börsennotierten Gesellschaften empfohlen, 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 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Kinderförderungsgesetz, aber auch dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“). Sie haben Verbesserungen

der Rahmenbedingungen und Fortschritte, insbesondere bei der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, erzielt.

Die 5. Bilanz Chancengleichheit kommt allerdings zu dem Ergebnis, dass trotz der Erleichterung der 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 14.01.2014 in den Vorständen bei knapp 6 Prozent und in den Aufsichtsräten bei 17,2 Prozent (FidAR, Women-on-board-Index, Januar 2014). Der Großteil des Frauenanteils in den Aufsichtsräten wird durch die Arbeitnehmerbank erreicht. Nur vier von 160 Aufsichtsratsvorsitzenden waren Ende 2013 weiblich.

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 aus dem Jahre 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 verbesserten 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. Auf der ersten Führungsebene waren 2012 durchschnittlich 38 Prozent aller Vorgesetztenpositionen von einer Frau besetzt. Doch auch hier gilt nach wie vor: Je höher die Führungsebene, desto weniger Frauen. So lag der Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden im Jahr 2011 bei nur 27 Prozent. Zudem betrug der durchschnittliche Frauenanteil in Gremien, die der Bund vollständig oder teilweise besetzt, im Jahr 2009 gerade einmal 24,5 Prozent: Jedes zehnte Gremium

hat noch immer ausschließlich männliche Mitglieder, und nur 14 Prozent der Gremien waren paritätisch besetzt.

Der niedrige Stand 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 frauen- und damit arbeitnehmerunfreundlicher Unternehmens- und Behördenkulturen.

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.

## **2. A.2. Ziele und Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung**

Mit den gesetzlichen Regelungen soll mittelfristig eine signifikante Verbesserung 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 u. a. 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 an 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 eine Signal- und Ermutigungswirkung an alle Frauen ausgehen, einen beruflichen Aufstieg anzustreben. Hierzu leistet die vorliegende gesetzliche Regelung einen substantiellen Beitrag.

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 bedingt 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 ca. 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 im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft mit dem Ziel einer Geschlechterparität eine vielfache und langfristig 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 Nicht-

erreichen 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, 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 in 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.

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 z. B. 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 geschlechter-diversen Führungsteam. 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, d. h. 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.

Der Gesetzentwurf setzt im Übrigen die Empfehlungen der Bundesregierung aus ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz und ihrem Fünften Gremienbericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz von Dezember 2010 (BT.-Drs. 17/4307, S. 95f. / BT.-Drs.17/4308 neu, S. 34ff.) um, in denen eine gesetzliche Novellierung als notwendig erachtet wird.

### **3. 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
- Verbindliche Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen
- Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz und Bundesgremienbesetzungsgesetz).

#### **a) Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte**

Die fixe Mindestquote für das unterrepräsentierte Geschlecht 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 (ca. 120 an der Zahl).

Börsennotierte Unternehmen in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE), die der Mitbestimmung nach dem SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) unterliegen, sollen die Mindestquote erfüllen. Gleiches gilt für börsennotierte Unternehmen, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehen und die der Mitbestimmung nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) unterliegen.

Die Mindestquote gilt für die Anteilseigner- und für die Arbeitnehmervertreter je gesondert. Sie ist ab dem 1. Januar 2016 zu beachten. Der Anteil von Frauen und Männern 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 bzw. 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 bzw. 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 AktG). Nur wenn es für einen Beschluss bei mangelndem Einverständnis 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 Mitbestimmungs-gesetze 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 23,52 Prozent liegt (Quelle: FidAR WoB-Index 1/2014), 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 Be-

werber 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 (Verhältniswahl) 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	
		Personenzahl	Geschlechterquote	Personenzahl	Geschlechterquote	Personenzahl	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 Aktiengesetzes vor. Der Weg des § 104 des Aktiengesetzes bietet eine zeitnahe und im Vergleich zur Nachwahl kostengünstigere Möglichkeit, den leeren Stuhl mit einer Person des gewünschten 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 MitbestErgG 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.

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 ca. 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.

Eine Mindestzielgröße ist nicht vorgesehen. Vielmehr können die Unternehmen sich die Zielvorgaben selbst setzen und sich dabei an ihren Unternehmensstrukturen ausrichten. Die gesetzlich eingeräumte Flexibilität bei der Festsetzung der Größen soll es den Unternehmen erleichtern, ambitionierte Ziele in Angriff zu nehmen. 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 eine Erhöhung des Frauenanteils 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.

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 bzw. Nichterreichen im Bezugszeitraum erfolgt innerhalb einer Erklärung über die Unternehmensführung.

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

### aa) Bundesgleichstellungsgesetz

Eine dritte Maßnahme zur Förderung des Anteils weiblicher Führungskräfte ist die gesetzliche Novellierung des Gesetzes für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes erfolgt möglichst synchron zu den neuen Regelungen für das Privatrecht. 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 – geschlechts-neutral formuliert. Auf diese Weise wird ermöglicht, dass je nach Stand der Gleichstellung stets das Geschlecht angesprochen und gefördert wird, das in den jeweiligen Bereichen benachteiligt beziehungsweise unterrepräsentiert ist.

Um das Bewusstsein für das Thema zu schärfen und den Druck zur Umsetzung der Gesetzesziele auch für Führungskräfte zu erhöhen, werden Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben künftig verstärkt zur Umsetzung der Gleichstellungsziele verpflichtet.

#### 2. Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes hat in der Praxis häufig zu Abgrenzungsschwierigkeiten geführt, insbesondere bei Unternehmen, an denen der Bund beteiligt ist oder früher war. Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt zukünftig für alle Unternehmen, an denen der Bund mit mehr als 50 Prozent beteiligt ist. Für Unternehmen, an denen der Bund nicht mehrheitlich beteiligt ist, gelten die für das Privatrecht neu aufgestellten Grundsätze zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts, soweit diese Unternehmen in deren Anwendungsbereich fallen.

#### 3. Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan ist zukünftig alle drei Jahre zu erstellen. Er soll dadurch stärker als bisher als Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument genutzt werden. Dazu gehört, dass er konkrete Ziele zum Frauenanteil auf jeder einzelnen Vorgesetzten- und Führungsebene sowie konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser vorzusehen hat. Um Transparenz zu schaffen, hat jede Einrichtung – wie im Privatrecht – ihren Gleichstellungsplan künftig zu veröffentlichen. Dies schafft Transparenz, fördert den Wettbewerb als attraktiver Arbeitgeber und dient nicht zuletzt einer besseren Kontrolle.

#### 4. Gleichstellungsbeauftragte

Das Beteiligungs-, Mitwirkungs-, Einspruchs- und Klagerechte der Gleichstellungsbeauftragten werden gestärkt, insbesondere in Bezug auf die Erstellung, Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungsplans. Außerdem erhält der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA), der 1991 als Arbeits-

kreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden eingerichtet wurde, erstmals eine gesetzliche Grundlage für seine Arbeit.

## 5. Statistikpflichten und Bericht an den Deutschen Bundestag

Die Gleichstellungsstatistik wird nutzungsorientierter gestaltet. Zusätzlich wird jährlich ein Gleichstellungsindex erstellt, der die wichtigsten Gleichstellungsindikatoren der obersten Bundesbehörden abbildet. Der Bericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz und der Bericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz werden zu einem einheitlichen Bericht der Bundesregierung zusammengeführt. Der Bericht zum novellierten Bundesgleichstellungs- und Bundesgremienbesetzungsgesetz ist dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre vorzulegen.

### bb) 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 modernisiert, fortentwickelt und geschärft. Es ist nunmehr weniger verfahrens- und stärker ergebnisorientiert ausgerichtet.

Der Begriff der „Gremien“ ist klarer definiert und unterscheidet nicht mehr in wesentliche und nicht wesentliche Gremien mit entsprechend unterschiedlichen Regelungsbereichen. Infolge dessen wertet der Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag zum Bundesgleichstellungsgesetz und Bundesgremienbesetzungsgesetz nicht mehr nur die wesentlichen Gremien des Bundes im Sinne von § 9 BGremBG alt aus, sondern alle Gremien, für die das neue Gremiengesetz des Bundes gilt.

Das neue Gremiengesetz wird künftig auch für Gremienmitglieder gelten, die aufgrund einer Rechtsnorm oder Satzung in ein Gremium gewählt werden. Dazu gehören zum Beispiel Aufsichtsräte in den Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist.

Das bei der Besetzung von Gremien bisher anzuwendende Doppelbenennungsverfahren wird mit dem vorliegenden Entwurf abgeschafft, da es sich in der Praxis nicht bewährt hat. Verfügt der Bund über einen Gremiensitz, muss er abwechselnd eine Frau oder einen Mann für das Gremium benennen, es sei denn, die betroffene Person soll aufgrund ihres Erfahrungswissens erneut benannt werden. Verfügt der Bund über mehrere Sitze, hat er eine paritätische Besetzung einzuhalten, bei einer ungeraden Anzahl an Sitzen darf ein Geschlecht nur mit einer Person mehrheitlich vertreten sein.

Zur Steigerung der Transparenz werden die Umsetzungsstände bei der Besetzung von Gremien durch den Bund im Rahmen des Gleichstellungsindex jährlich veröffentlicht. (vgl. Teil III).

## 4. 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 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 Frauen-

anteils hervor. Der jährliche Anstieg des Frauenanteils in den Führungspositionen liegt bei den 30 DAX-Unternehmen bei 0,5 Prozentpunkten (2010 bis 2011) bzw. 0,8 Prozentpunkten (2011 bis 2013).

Die öffentliche Bundesverwaltung darf nicht hinter den Regelungen für die Privatwirtschaft zurückstehen. Sie muss vielmehr mit gutem Beispiel vorangehen. Obgleich es – wie dargestellt – schon seit mehr als zehn Jahren Regelung zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen gibt, konnte auch hier der Auftrag aus Artikel 3 Absatz 2 GG nicht verwirklicht werden.

Trotz verschiedener Fortschritte, wie beispielsweise bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sind Führungspositionen auch hier 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 mit Bundesbeteiligung. Es hat sich in den vergangenen Jahren an verschiedenen Stellen des Bundesgleichstellungsgesetzes Änderungsbedarf gezeigt. Der auch bei den Gremien des Bundes nicht zufrieden stellende Umsetzungsstand ist neben Mängeln in der Gesetzesumsetzung v. a. auf unzureichende Regelungen im Bundesgremienbesetzungsgesetz selbst zurückzuführen. Daher sind Novellierungen des Bundesgremienbesetzungsgesetzes und des Bundesgleichstellungsgesetzes 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.

## **5. A.5. 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 17 folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft). Eine bundesgesetzliche Regelung ist zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit erforderlich, weil sich die Regelungen in das bestehende System der Rechtsnormen für standardisierte Rechtsformen einfügen.

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).

## **6. 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 EUV) und die Union fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen 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 und zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen (Artikel 157 Absatz 4 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.6.1 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
- Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (1948)
- Die Konvention über politische Rechte der Frauen (1953)
- Der Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte – ICCPR (1966)
- Der Internationaler 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 beinhaltet in Artikel 2 den Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts.

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 Empfeh-

lungen 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 wesentlicher Meilenstein in der internationalen Gleichstellungspolitik ist auch die Vierte Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995 in Peking. 189 Staaten haben in der Pekinger Erklärung ein umfassendes Programm zur Gleichstellung von Frauen und Männern einstimmig angenommen ("Pekinger 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.

Artikel 14 der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten hält grundlegend fest, dass der Genuss der in der Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts (unter anderem) zu gewährleisten ist.

In Artikel 20 der Europäischen Sozialcharta 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.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 Richtlinie 2006/54/EG).

Artikel 157 Absatz 4 (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union – 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 Gleichheit 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 den Gleichheitsgrundsatz verletzen.

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 Pekinger 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 einschließlich 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 Richtlinienvorschlag 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.

## **7. 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 sollen 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.

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

#### **a) Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

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

#### **b) Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Der Wirtschaft entsteht einmaliger Umstellungsaufwand aufgrund der Einrichtung von Arbeitsplätzen für die neu zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sowie den Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gleichstellungsbeauftragten in den Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung.

Der Gesetzentwurf geht von der Annahme aus, dass 80 Prozent der Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung mehr als 50 Beschäftigte angehören und diese insofern – gemäß § 19 Absatz 1 BGleIG – eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellen müssen. Unter der weiteren Annahme, dass die Hälfte dieser Unternehmen bereits eine Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin bestellt hat, besteht für 292 Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung die Pflicht zur erstmaligen Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten. Unterstellt, dass 5 Prozent der Unternehmen (das heißt 30 Unternehmen) mehr als 1 600 Beschäftigte und 2,5 Prozent der Unternehmen (das heißt 15 Unternehmen) über 2 600 Beschäftigte haben, sind gemäß § 19 Absatz 3 BGleIG 60 Stellvertreterinnen erstmalig zu bestellen. Die Einrichtung eines Arbeitsplatzes kostet durchschnittlich ca. ... Euro. Daraus folgt ein einmaliger Umstellungsaufwand für die Wirtschaft von ca. ... Euro.

Der jährliche Erfüllungsaufwand für die Unternehmen beläuft sich auf insgesamt ... Euro. Für die Unternehmen, die den privatrechtlichen Regelungen unterfallen, beträgt der Erfüllungsaufwand ca. 22 420 Euro pro Jahr. Für die Unternehmen, die den Anwendungsbereichen des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes unterfallen, beträgt der Erfül-

lungsaufwand ca. ... Euro pro Jahr. Aus dem novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetz entsteht keiner Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft, da die in diesem Gesetz enthaltenen Informationspflichten ausschließlich die Verwaltung treffen.

aa) Für die börsennotierten und dem Mitbestimmungsgesetz unterliegenden Gesellschaften, für die die jeweilige fixe Mindestquote für Männer und Frauen gilt, wird die bereits nach § 124 Absatz 2 Satz 1 AktG bestehende Informationspflicht anlässlich der Bekanntmachung der Einberufung der Hauptversammlung um die Angabe erweitert, wie viele Aufsichtsratssitze bei anstehenden Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern auf Männer und Frauen jeweils mindestens entfallen müssen. Die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB hat künftig auch die Angabe über das Erreichen oder gegebenenfalls die Angabe der Gründe bei Nichterreichen der Mindestquote im Bezugszeitraum zu enthalten.

Für börsennotierte Gesellschaften, deren Organe verpflichtet sind, Zielgrößen und Fristen für die Erhöhung des Frauenanteils festzulegen, wird die Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289a HGB, zu der sie bereits jetzt verpflichtet sind, um die Angaben über Zielgrößen, Fristen sowie Erreichen und Gründe des Nichterreichens der Zielgrößen erweitert. Für alle anderen Gesellschaften, die gesetzlich verpflichtet sind einen Lagebericht nach § 289 HGB zu erstellen und deren Organe verpflichtet sind, Zielgrößen und Fristen für die Erhöhung des Frauenanteils festzulegen, ist der Lagebericht nach § 289 HGB um einen gesonderten Abschnitt als Erklärung zur Unternehmensführung zu ergänzen, welcher die Angaben über Zielgrößen, Fristen sowie Erreichen und Gründe des Nichterreichens der Zielgrößen enthält. Für Unternehmen, die nicht zur Erstellung eines Lageberichts verpflichtet sind, wird die Pflicht zur Erstellung einer Erklärung zur Unternehmensführung eingeführt.

Durch die Berichts- und Veröffentlichungspflichten im Rahmen der Erstellung der Erklärung zur Unternehmensführung neben oder im Lagebericht erhöhen sich die Kosten für deren Erstellung geringfügig. Für Unternehmen, die keinen Lagebericht erstellen müssen, werden Kosten für Erstellung einer Erklärung zur Unternehmensführung entstehen.

bb) Der Erfüllungsaufwand aus dem novellierten Bundesgleichstellungsgesetz ergibt sich zu einem Großteil aus den Vorgaben zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen (§ 19 Absatz 1 und 3 und § 20 Absatz 1 und 3 BGleIG). Bei Zugrundelegung der zuvor genannten 292 neu zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten und 60 neu zu bestellenden Stellvertreterinnen ergibt sich bei einem durchschnittlichen Lohnsatz von ... Euro pro Stunde ein zusätzlicher Personalaufwand von ca. ... Euro. Hinsichtlich der Vorgabe zur Zuordnung von Verwaltungspersonal für die Gleichstellungsbeauftragten (§ 27 Absatz 1 BGleIG) wird angenommen, dass 15 Prozent der Unternehmen (das heißt 60 Unternehmen mit weniger als 600 Beschäftigten) jeweils eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zuordnen müssen, und ca. 15 Prozent der Unternehmen (das heißt 88 Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 600 und 1 600) jeweils zwei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuordnen müssen.

### **Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten**

Die neuen Regelungen dieses Gesetzes führen zu zusätzlichem Erfüllungsaufwand aus Informationspflichten, die sich sowohl aus den gesetzlichen Regelungen für die Privatwirtschaft als auch aus den gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes ergeben.

Aufgrund der Verpflichtung zur Festlegung von Zielvorgaben sowie der Berichts- und Veröffentlichungspflichten im Rahmen der Erklärung zur Unternehmensführung im Lagebericht beziehungsweise ergänzend zum Lagebericht entstehen für die Unternehmen, die von den Artikeln 3 bis 17 erfasst sind, neue Bürokratiekosten in Höhe von ca. 8 624 Euro pro Jahr.

Für die Unternehmen, die den Anwendungsbereichen des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes unterfallen, werden zusätzliche Bürokratiekosten insbesondere aufgrund der statistischen Meldungen entstehen. Diese betragen voraussichtlich ... Euro pro Jahr. Aus dem novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetz entstehen keinerlei Bürokratiekosten aus Informationspflichten für die Wirtschaft, da die in diesem Gesetz enthaltenen Informationspflichten ausschließlich die Verwaltung treffen.

### **c) Erfüllungsaufwand für die Verwaltung**

Rechtliche Vorgaben, die Erfüllungsaufwand für die Verwaltung verursachen, entstehen ausschließlich aus Artikel 1 (Bundesgremienbesetzungsgesetz), Artikel 2 (Bundesgleichstellungsgesetz), Artikel ... (...) und Artikel 18 (Evaluation).

Erfüllungsaufwand der Verwaltung entsteht ausschließlich für den Bund, da die neuen gesetzlichen Regelungen für die Länder und Kommunen nicht gelten.

Einmaliger Umstellungsaufwand ist aufgrund der neuen Regelungen dieses Gesetzes für die Verwaltung nicht verbunden.

Der Erfüllungsaufwand für die Verwaltung aufgrund des novellierten Bundesgleichstellungs- und des novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetzes beträgt ca. ... Euro pro Jahr. Die Bürokratiekosten, die aufgrund von Informationspflichten entstehen, belaufen sich auf voraussichtlich ... Euro pro Jahr.

### **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 für den öffentlichen Dienst des Bundes 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)**

#### **1. 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 (s. Artikel 3 bis 17) an, um den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen, an deren Besetzung der Bund mitwirkt.

Das frühere Bundesgremienbesetzungsgesetz wurde grundlegend novelliert. Nur einige wenige Vorschriften wurden im neuen Bundesgremienbesetzungsgesetz – mit redaktionellen Änderungen – übernommen. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz gliedert sich nun in acht Paragraphen.

## **2. B.2. Zu den einzelnen Vorschriften**

### **Zu § 1 (Ziel des Gesetzes)**

§ 1 regelt das Ziel des Gesetzes. Gesetzesziel ist gemäß Satz 1 die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, an deren Besetzung der Bund mitwirkt. Die Vertretung von Frauen und Männern ist nach Satz 2 als gleichberechtigt anzusehen, wenn die Voraussetzungen des § 4 Absatz 1 erfüllt sind, also eine geschlechterparitätische Vertretung in den Gremien erreicht ist.

Die im früheren § 1 formulierte Hinwirkungspflicht des Bundes, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien zu schaffen oder zu erhalten, wird durch eine gesetzlich festgeschriebene Pflicht zur gleichberechtigten Vertretung der Geschlechter ersetzt, da die frühere Regelung keine ausreichende Wirkung gezeigt hat. Zur Klarstellung des Gesetzesziels wird der Begriff der „Teilhabe“ durch den Begriff der „Vertretung“ ersetzt. Hierdurch wird sprachlich klargestellt, dass das Gesetz nicht mehr auf den Besetzungsakt, das heißt die Steuerung des Verfahrens zur Besetzung von Gremien, ausgerichtet ist, sondern dass es allein auf die gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter in einem Gremium ankommt, das heißt auf das Ergebnis der Gremienbesetzung.

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 Absatz 1 aufgeführten Gremien gilt, an deren Besetzung der Bund mitwirkt. 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 fasst die verschiedenen Verfahren zur Besetzung eines Gremiums unter dem Begriff der „Mitwirkung“ zusammen.

Satz 2 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 2 Absatz 2 und stellt klar, dass das Gesetz nicht für die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung (das heißt des Bundeskabinetts) sowie für die Begründung der Mitgliedschaft in Gremien der Gerichtsbarkeit und der Deutschen Bundesbank gilt.

### **Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)**

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

Absatz 1 definiert den Begriff der „Gremien“ und entspricht im Wesentlichen dem früheren § 2 Absatz 1. Erfasst sind beispielsweise Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie Beiräte. Nicht mehr vom Gremienbegriff erfasst sind Vorstände. Im Gegensatz zu Gremienbesetzungen beruht die Mitgliedschaft in einem Vorstand in der Regel auf einem Anstellungsverhältnis, dem eine Bestellung (beispielsweise aufgrund von § 84 Absatz 1 Aktiengesetz) vorausgeht. Dagegen werden Gremien durch den Bund aufgrund von Berufungen oder Entsendungen besetzt. Zwar nicht ausdrücklich in § 3 Absatz 1 benannt, jedoch ebenfalls

keine „Gremien“ im Sinne des neuen Bundesgremienbesetzungsgesetzes sind kollegiale Zusammenschlüsse, die sich aufgrund der Ausnahmeregelung in § 8 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nur aus Vertretern eines bestimmten Geschlechts zusammensetzen dürfen. Beispiel hierfür ist der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden, dem aufgrund der Regelung zum passiven Wahlrecht in § 20 Absatz 1 BGleIG de facto nur weibliche Gleichstellungsbeauftragte angehören.

Absatz 2 definiert erstmals den Begriff des „Bundes“. Hierzu zählen der Bundespräsident, die Bundesregierung, ihre einzelnen Mitglieder einschließlich der Bundesbeauftragten und der Beauftragten der Bundesregierung, die Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs sowie die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts. 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. Hierzu zählen insbesondere die sozialen Versicherungsträger, deren Zuständigkeitsbereich sich über das Gebiet eines Landes hinaus erstreckt. Die Aufführung der einzelnen Stellen in Absatz 2 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.

Absatz 3 definiert erstmals den Begriff der „funktionsbezogenen Gremienbesetzungen“. Es handelt sich hierbei um all jene Besetzungen, die aufgrund einer bestimmten Funktion beziehungsweise eines bestimmten Amtes vorgenommen werden. Entscheidend ist hierbei die der Gremiengründung zugrunde liegende Regelung. Die Vorschrift trägt der Tatsache Rechnung, dass für die Mitgliedschaft in einem Gremium in der Regel eine besondere, das heißt für das jeweilige Gremium erforderliche, persönliche und fachliche Eignung und Qualifikation erforderlich ist. In aller Regel ist die Besetzung eines Gremiensitzes daher an eine bestimmte leitende Funktion gekoppelt. Wie der Fünfte Gremienbericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz (BT-Drs. 17/4308 neu, S. 7) gezeigt hat, korrespondiert die Repräsentanz von Frauen in Gremien des Bundes mit der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung. Da Führungspositionen im Bundesdienst noch immer überwiegend männlich besetzt sind, werden auch Gremien weitaus häufiger mit männlichen als mit weiblichen Personen besetzt. Funkti-

onsbezogene Gremienbesetzungen stellen somit einen häufigen Hinderungsgrund für die Besetzung von Gremien mit Frauen dar.

#### **Zu § 4 (Besetzungsverfahren)**

§ 4 regelt, unter welchen Voraussetzungen das Gesetzesziel der gleichberechtigten Vertretung von Frauen und Männern in Gremien erreicht ist, und wie zu verfahren ist, wenn Dritte das Recht besitzen, dem Bund Gremienmitglieder vorzuschlagen beziehungsweise der Bund vorschlagsberechtigt ist. Die Vorschrift ersetzt die früheren §§ 3 bis 7. Im Gegensatz zur alten Rechtslage sieht das Gesetz kein Doppelbenennungsverfahren (§§ 4 Absatz 1 und 7 Absatz 2 BGremBG alt) mehr vor, da dieses sich in der Praxis nicht bewährt hat (vgl. Fünfter Gremienbericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz, BT-Drs. 17/4308 neu, S. 36). Das Gesetz zielt nicht mehr auf eine Verfahrens-, sondern auf eine Ergebnissteuerung, weswegen das frühere Doppelbenennungsverfahren nicht mehr erforderlich ist. Soweit für die Besetzung einzelner Gremien spezielle gesetzliche Regelungen gelten, die jedoch weniger strenge Vorgaben als § 4 vorsehen, gehen die Vorschriften des neuen Bundesgremienbesetzungsgesetzes diesen Gesetzen vor.

Absatz 1 regelt, wann die gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter im Sinne des § 1 erreicht ist. Die Vorschrift enthält Quotenvorgaben in Abhängigkeit von der Anzahl der Mitglieder in einem Gremium, an deren Besetzung der Bund mitwirkt. Dazu wird eine Unterscheidung in Gremien mit nur einer Bundesvertreterin beziehungsweise einem Bundesvertreter und solchen mit einer geraden und einer ungeraden Anzahl an Bundesvertreterinnen und -vertretern vorgenommen. Verfügt der Bund nur über einen Gremiensitz, müssen Frauen und Männer gemäß Satz 1 alternierend berücksichtigt werden. Die Pflicht zur abwechselnden Berücksichtigung der Geschlechter gilt jedoch nur, wenn das amtierende Gremienmitglied nicht erneut zum Mitglied des Gremiums bestimmt werden soll. Es soll sichergestellt werden, dass eine Vertreterin beziehungsweise ein Vertreter des Bundes für mehrere Amtsperioden zum Gremienmitglied bestimmt werden kann, ohne dass auf bereits erworbene Erfahrungen und Kenntnisse aufgrund der bereits getätigten Arbeit im jeweiligen Gremium verzichtet werden muss.

Verfügt der Bund über eine gerade Anzahl an Gremiensitzen, müssen Frauen und Männer gemäß Satz 2 mit zu jeweils 50 Prozent vertreten sein. Die Geschlechterquote gilt unabhängig davon, ob in dem betreffenden Gremium nur vier oder sogar 60 Vertreterinnen und Vertreter des Bundes angehören. Besteht ein Berufungsgremium beispielsweise aus zehn Mitgliedern, müssten hiervon jeweils fünf Mitglieder weiblich und männlich sein. Bei einem acht-köpfigen Entsendegremium mit vier Bundesmitgliedern müssten mindestens je zwei weiblich und männlich sein.

Gehört dem jeweiligen Gremium eine ungerade Anzahl Bundesvertreterinnen und -vertretern an, stellt Satz 3 klar, dass ein Geschlecht nur mit einer Person mehrheitlich vertreten sein darf. Die Regelung trägt der Tatsache Rechnung, dass bei einer ungeraden Anzahl an Vertreterinnen und Vertretern 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 dem Bund überlassen. Besteht ein Berufungsgremium beispielsweise aus fünf Mitgliedern, müssten hiervon entweder zwei Mitglieder männlich und drei weiblich sein, oder umgekehrt. Kann der Bund zum Beispiel bei fünf Vertreterinnen und Vertretern in ein zehn-köpfiges Gremium entsenden, müssten nach dieser Regel entweder drei Bundesmitglieder weiblich und zwei männlich sein, oder umgekehrt.

Die Bezeichnung „Bund“ erfasst die in § 3 Absatz 2 genannten Institutionen in ihrer Gesamtheit, nicht einzeln. Enthält ein Gremium beispielsweise drei Gremiensitze, die das

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie besetzt, sowie zwei Gremiensitze, die die Bundesnetzagentur besetzt, gelten das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die Bundesnetzagentur gemeinsam als „Bund“. Der „Bund“ besetzt in diesem Fall insgesamt fünf Gremiensitze. Ohne Bedeutung ist, welche konkrete, in § 3 Absatz 2 genannte Institution hieran beteiligt ist. Für diese fünf Gremiensitze gilt gemäß § 4 Absatz 1 Satz 3, dass jeweils mindestens zwei Sitze weiblich und männlich besetzt sein müssen.

Die Quotenvorgaben aus Absatz 1 gelten nicht nur bei der erstmaligen Besetzung eines Gremiums, sondern greifen für alle Formen der Neu- und Nachbesetzungen von Gremien. Eine erstmalige Besetzung eines Gremiums liegt vor, wenn ein Gremium erstmalig eingerichtet und besetzt wird. Um eine Neubesetzung handelt es sich, wenn Gremien beispielsweise alle vier Jahre neu besetzt werden. Eine Nachbesetzung liegt dagegen vor, wenn nur einzelne Gremiensitze (beispielsweise aufgrund krankheitsbedingten Ausscheidens eines Gremienmitgliedes) besetzt werden.

Die Pflicht zur Erfüllung der in Absatz 1 genannten absoluten und relativen Vorgaben besteht unabhängig davon, ob der Bund Mitglieder für ein Gremium vorschlagen darf, oder ob er Mitglieder beruft oder entsendet. Ebenfalls ohne Bedeutung für die Anwendung des Gesetzes ist, ob es sich um Beschäftigte des Bundes oder externe Personen (beispielsweise Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Ärzte oder Hochschulprofessorinnen und -professoren) handelt, sondern allein darauf, ob der Bund an deren Besetzung mitwirkt. Die Vorgaben beziehen sich in einem Gremium, in dem der Bund alle Mitglieder besetzt (Berufung), auf das gesamte Gremium. Für Gremien, bei denen der Bund nur einen Teil der Sitze besetzt (Entsendung), besteht die Verpflichtung nur für die Vertreterinnen und Vertreter des Bundes. Das Gleiche gilt im Falle des Vorschlagsrechts des Bundes gegenüber Dritten. Ohne Relevanz ist, ob für ein Gremium, an deren Besetzung der Bund mitwirkt, parallel auch die privatrechtlichen Vorschriften aus den Artikeln 3 bis 10 dieses Gesetzentwurfs gelten, da die gesetzlichen Regelungen des Bundesgremienbesetzungsgesetzes sich nur auf die Bundesvertreterinnen und -vertreter beziehen.

Absatz 2 führt die Fälle auf, in denen Absatz 1 nicht gilt.

Absatz 2 Nummer 1 regelt den Fall, dass einer oder einem außerhalb des Bundes stehenden Dritten ein Vorschlagsrecht gegenüber dem Bund zusteht, einen Gremiensitz mit einer bestimmten Person zu besetzen, die Besetzungsentscheidung jedoch durch den Bund erfolgt. Zu den Dritten zählen beispielsweise Religionsgemeinschaften, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Fachorganisationen, Interessengruppen und Berufsverbände. Ferner zählen hierzu die Behörden und öffentlichen Einrichtungen außerhalb des Bundes, der Deutsche Bundestag und der Bundesrat. Sofern diese von ihrem Vorschlagsrecht Gebrauch machen, sind sie nicht an die Quotenregelungen aus Absatz 1 gebunden. In einem solchen Fall hat der Bund jedoch darauf hinzuwirken, dass die Zielsetzung aus § 1 durch die vorschlagsberechtigten Dritten im Rahmen ihres Vorschlagsrechts beachtet wird. Dies kann beispielsweise durch entsprechende Vereinbarung sichergestellt werden. Die Vorschrift trägt § 3 Absatz 2 Rechnung, wonach das Gesetz nur für die hier genannten Behörden und bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts gilt. Dritte sind nicht vom Geltungsbereich des Gesetzes erfasst. Üben Dritte ihr Vorschlagsrecht nicht aus, und fällt die Auswahl eines Gremienmitgliedes infolgedessen auf den Bund zurück, bleibt der Bund zu einer gleichberechtigten Besetzung nach Maßgabe des § 4 Absatz 1 verpflichtet. Sofern eine in § 3 Absatz 2 genannte Institution des Bundes gegenüber einer anderen hier genannten Einrichtung vorschlagsberechtigt ist, gilt § 4 Absatz 1 auch im Rahmen des Vorschlagsrechts.

Im Unterschied zum früheren Recht verpflichtet § 4 Absatz 2 Nummer 2 den Bund erstmals, funktionsgebundene Gremienbesetzungen im Sinne von § 3 Absatz 3 in Gremienerrichtungsakten grundsätzlich nicht mehr vorzusehen. Ist für die Mitgliedschaft in einem Gremium keine bestimmte Funktion erforderlich, hat der Bund gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 2 nunmehr die Pflicht, in den der Besetzung zugrunde liegenden Regelungen (Geset-

ze, Rechtsverordnungen, Satzungen etc.) eine flexiblere Besetzung vorzusehen. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass für den jeweiligen Gremiensitz Variationsmöglichkeiten auf einer bestimmten Ebene für zulässig erklärt werden. Die Verpflichtung in Nummer 2 zielt darauf ab, dass ein Gremium beispielsweise nicht zwingend auf Staatssekretärebene, sondern auch auf Abteilungsleitungsebene besetzt werden kann. Ist eine bestimmte Funktion dagegen (weiterhin) unerlässlich für die Mitgliedschaft in einem Gremium, um spezifische Interessen, Kenntnisse, Erfahrungen oder Entscheidungskompetenzen in die Arbeit einbringen zu können, stellt Nummer 2 klar, dass § 4 Absatz 1 bei der Besetzung der funktionsbezogenen Gremiensitze durch den Bund keine Anwendung findet. Die Besetzungsvorgaben aus § 4 Absatz 1 gelten insofern nicht. Verfügt der Bund in einem Gremium zum Beispiel über einen funktionsbezogenen Sitz sowie über drei weitere, nicht funktionsgebundene Sitze, muss er für diese drei Sitze die Regelungen nach Absatz 1 vollumfänglich beachten. Die Ausnahmeregelung greift nur für den Gremiensitz, der funktionsgebunden besetzt wird.

§ 4 Absatz 2 Nummer 3 regelt, dass für Gremiensitze, die durch (vorangegangene) Wahl begründet werden, Absatz 1 nicht gilt. Der Bund wird aber erstmals verpflichtet, auf ein der Zielsetzung nach § 1 dienendes Wahlverfahren hinzuwirken. Der verfassungsrechtliche, in Artikel 20 Absatz 2 GG verankerte Grundsatz der Allgemeinheit der Wahl wird hierdurch nicht tangiert. Die Vorschrift überlässt die konkrete Regelung des Wahlverfahrens der jeweiligen Rechtsanwenderin beziehungsweise dem jeweiligen Rechtsanwender. In Betracht käme beispielsweise eine Regelung, wonach Frauen und Männer bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen paritätisch vertreten sein müssen. Darüber hinaus wäre auch eine Regelung denkbar, wonach bei Erreichen eines Geschlechteranteils von 50 Prozent nur noch Personen des jeweils anderen Geschlechts als gewählt gelten. Infolge der Erweiterung des Geltungsbereichs auf Gremienmitglieder, die in ein Gremium gewählt werden, sind erstmals beispielsweise auch Vertreterinnen und Vertreter des Bundes in Gremien von Kapitalgesellschaften, an denen der Bund eine Anteilsbeteiligung hält, vom Geltungsbereich des Gesetzes erfasst. Ob eine Wahl durchzuführen ist, hängt von den entsprechenden Rechtsvorschriften, Geschäftsordnungen, Richtlinien, Erlassen oder von sonstigen Regelungen ab. Gesetze, die ein Wahlverfahren vorsehen, sind beispielsweise das Aktiengesetz (§ 101 Absatz 1) oder das Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (§ 52 Absatz 1). Die Besetzung der übrigen Mitglieder in diesen Gremien bleibt von den Vorschriften des neuen Bundesgremienbesetzungsgesetzes unberührt.

### **Zu § 5 (Beteiligungspflichten)**

Im Unterschied zur früheren Rechtslage regelt das Gesetz in § 5 erstmals, dass bei der Besetzung eines Gremiums bestimmte Beteiligungspflichten einzuhalten sind. Sie dienen der Kontrolle, ob die gesetzlichen Vorgaben tatsächlich umgesetzt werden.

Gemäß Absatz 1 sind grundsätzlich bei jeder Besetzung eines Gremiums durch den Bund die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach § 24 Absatz 1 Nummer 4 des Bundesgleichberechtigungsgesetzes zu beachten. Die Vorschrift soll ergänzend zu den entsprechenden Vorgaben im Bundesgleichstellungsgesetz sicherstellen, dass die Gleichstellungsbeauftragte stets zu beteiligen ist.

In Absatz 2 Satz 1 bestimmt das Gesetz darüber hinaus, dass jede Besetzung eines Gremiensitzes, die durch das Bundeskabinett beschlossen wird, im Benehmen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu erfolgen hat. Die Vorschrift verleiht dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bei kabinettrelevanten Gremienbesetzungen eine gesetzliche und damit zugleich stärkere Kontrollfunktion als früher. Die in § 3 Absatz 2 genannten Institutionen des Bundes sind nunmehr per Gesetz verpflichtet, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nicht nur jede anstehende Gremienbesetzung vorzulegen, die das Bundeskabinett beschließt, sondern auch, sich zum jeweiligen Besetzungsvorschlag mit ihm ins Beneh-

men zu setzen. Eine nicht mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend abgesprochene Vorlage darf dem Bundeskabinett nicht zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Von der Verpflichtung betroffen sind auch die Fälle, in denen das Bundeskabinett von einer anstehenden Gremienbesetzung lediglich Kenntnis nimmt. Das folgt aus Satz 2, der klarstellt, dass auch bloße Kenntnisnahmen im Benehmen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorzulegen sind. Satz 3 regelt, dass die in § 3 Absatz 2 genannten Institutionen des Bundes die erforderlichen Angaben zu machen haben. Diese Angaben dienen der Einschätzung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, ob die anstehende Gremienbesetzung den gesetzlichen Vorgaben aus § 4 Abs. 1 entspricht. Einzelheiten werden per Rechtsverordnung geregelt. Es wird auf die Begründung zu § 6 Absatz 4 verwiesen.

### **Zu § 6 (Statistische Angaben)**

§ 6 enthält die Pflicht, die Besetzung von Gremien und die Vertretung von Frauen und Männern in Gremien erstmals auch statistisch zu erfassen und nachzuhalten. Die Regelung ist an § 35 des Bundesgleichstellungsgesetzes angelehnt und dient zugleich der dort verankerten Statistikpflicht.

Absatz 1 verpflichtet jede Institution, die gemäß § 3 Absatz 2 dem Bund angehört, eine Stelle zu bestimmen, die die Besetzung von Gremien koordiniert, an der die jeweilige Institution mitwirkt. Die Vorschrift trägt einer entsprechenden Empfehlung der Bundesregierung aus ihrem Fünften Gremienbericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz (BT-Drs. 17/4308 neu, S. 37) Rechnung, wonach in jedem Bundesministerium an zentraler Stelle Listen über die Besetzung von Gremien geführt werden sollten. Die Institutionen des Bundes müssen zur Erfüllung dieser Pflicht keine neue Stelle einrichten. Vielmehr genügt es, auf bereits bestehende Strukturen zurückzugreifen. Als „Stelle“ eignet sich zum Beispiel das Organisationsreferat oder ein Referat, das sich mit Gleichstellungsfragen befasst. Die Stellen sollten insbesondere nachhalten, welche Bundesvertreterinnen und -vertreter pro Gremium tätig sind, wann Nach- oder Neubesetzungen stattfinden werden, welche Personen bei anstehenden Gremienbesetzungen in das Gremium berufen oder entsandt werden sollen, welche Personen tatsächlich berufen oder entsandt werden, welches Profil (das heißt welche Qualifikation) diese Personen haben, und ob einer der in § 4 Absatz 2 genannten Gründe bei einer Besetzung zum Tragen kommt.

In Absatz 2 wird jede nach Absatz 1 zu benennende Stelle verpflichtet, alle vier Jahre zum 30. Juni die Daten zu Gremien zu erfassen, an deren Besetzung die jeweilige Institution des Bundes mitgewirkt hat. Die Erfassung bezieht sich allein auf die Gremienmitglieder, an deren Besetzung die jeweilige Institution mitgewirkt hat, nicht jedoch auf alle Mitglieder, die dem jeweiligen Gremium angehören. Die gesammelten Daten dienen gemäß Satz 2 der Berichterstattung gegenüber dem Deutschen Bundestag nach § 7. Sie sind zu diesem Zweck jeweils zum 30. September dem Statistischen Bundesamt zu melden.

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen Absatz 2. Im Unterschied dazu gilt die hier geregelte Pflicht nur für die Stellen des Bundeskanzleramtes und der Bundesministerien. Ausgenommen sind die Bundesbeauftragten, die Beauftragten der Bundesregierung, die Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs sowie die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts. Die Erfassung erfolgt jährlich zum 30. Juni. Im Gegensatz zu Absatz 2 dient sie der Erstellung des Gleichstellungsindex gemäß § 35 Absatz 3 Nummer 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes. Die Meldung der Daten an das Statistische Bundesamt hat zum 30. September eines Jahres zu erfolgen. Der Gleichstellungsindex wird jährlich veröffentlicht und schafft somit auch bei der Mitwirkung des Bundes an Gremienbesetzungen Transparenz. Da die nach Absatz 2 erfassten Daten für die Gremienmitglieder, an denen die jeweilige Institution nach § 3 Absatz 2 mitgewirkt haben, alle vier Jahre an das Statistische Bundesamt gemeldet werden, kann eine gesonderte Meldung zum Zwecke des Absatz 3 in jedem vierten Jahr unterbleiben.

Absatz 4 ermächtigt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der nach Absatz 2 und 3 nachzuhaltenden Daten sowie die dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nach § 5 Absatz 2 Satz 3 mitzuteilenden Angaben durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundestages oder des Bundesrates zu regeln. Die Verordnung regelt nicht nur, welche Daten für die Absätze 2 und 3 zu erfassen sind, sondern auch das Meldeverfahren an das Statistische Bundesamt sowie die weitere Verwendung der Daten. Des Weiteren sieht die Rechtsverordnung vor, welche Angaben die Institutionen des Bundes dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mitzuteilen haben, damit dies seiner Rechtsverpflichtung aus § 5 Absatz 2 Satz 3 nachkommen und prüfen kann, ob die anstehende Gremienbesetzung den Vorgaben des § 4 Absatz 1 entspricht. Bei der Rechtsverordnung handelt sich um die neue Gleichstellungsstatistikverordnung, die neben den nach § 35 des Bundesgleichstellungsgesetzes zu erhebenden Daten erstmals auch Daten zu Gremien erfasst, an deren Besetzung der Bund mitwirkt. § 5 Absatz 4 basiert auf dem früheren § 8 BGremBG, zu dem während der Geltungsdauer des Bundesgremienbesetzungsgesetzes keine Rechtsverordnung erlassen wurde.

### **Zu § 7 (Berichterstattung)**

§ 7 entspricht im Wesentlichen § 9 BGremBG alt. Im Unterschied zur früheren Regelung ist die Bundesregierung nunmehr verpflichtet, nicht mehr einmal in jeder Legislaturperiode, sondern alle vier Jahre über die Umsetzung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu berichten. Die Neuregelung hinsichtlich der Zusammenlegung des Berichts zum Bundesgremienbesetzungsgesetz und des Berichts zum Bundesgleichstellungsgesetz trägt der Empfehlung der Bundesregierung aus ihrem Fünften Gremienbericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz (BT-Drs. 17/4308 neu, S. 39) Rechnung, wonach der Bericht zum Bundesgleichstellungs- und der Bericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz aus Zweckmäßigkeitsgründen zu einem einheitlichen Bericht der Bundesregierung zusammengeführt werden sollten. Der neue Bericht ist dem Deutschen Bundestag gemäß Satz 1 in Verbindung mit § 36 des Bundesgleichstellungsgesetzes weiterhin alle vier Jahre vorzulegen, um eine kontinuierliche Abfolge zu den Vorgängerberichten zu ermöglichen. Eine erstmalige Vorlage erfolgt zwei Jahre nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes. Satz 2 stellt klar, dass die Berichterstattung zur Umsetzung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes Bestandteil des Berichts der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungs- und Bundesgremienbesetzungsgesetz ist.

Die Auswertung der Gremienbesetzungen basiert auf den statistischen Daten, die nach § 6 Absatz 2 und 3 jährlich beziehungsweise vierjährig dem Statistischen Bundesamt gemeldet worden sind. Im Unterschied zur früheren Rechtslage erfolgt die Berichterstattung nicht mehr nur für die wesentlichen Gremien (§ 9 BGremBG alt), sondern für alle Gremien im Sinne des § 3 Absatz 1. Eine Unterscheidung in wesentliche und nicht wesentliche Gremien sieht das Gesetz nicht mehr vor.

### **Zu § 8 (Durchführungs- und Übergangsbestimmungen)**

§ 8 enthält nicht nur Durchführungsbestimmungen, sondern auch eine Übergangsbestimmung aufgrund des Außerkrafttretens des früheren und des Inkrafttretens des neuen Bundesgremienbesetzungsgesetzes.

Absatz 1 verweist auf die Pflicht im Bundesgleichstellungsgesetz, im Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben für die Vertretung von Frauen und Männern in Gremien vorzusehen. Zwar gelten für all jene Gremien, die unter den Geltungsbereich des Bundesgremienbesetzungsgesetzes fallen, bereits die neuen Zielvorgaben aus § 4 Absatz 1. Die Integration von Gremien in den Gleichstellungsplan hat jedoch insbesondere den Zweck, dass der Bund konkrete Maßnahmen vorsieht, mit denen die gesetzlichen Zielvorgaben erreicht werden sollen. Der Bund soll sich vor allem mit der Frage auseinandersetzen, auf welche Weise er den Frauenanteil in Gremien, an deren Besetzung er mitwirkt, erhöhen

kann, um der gesetzlichen Vorgabe aus § 4 Absatz 1 gerecht zu werden. Dies könnte beispielsweise durch die Änderung einer Satzung oder aber durch spezielle Coachingprogramme realisiert werden.

Absatz 2 stellt klar, dass die Wirksamkeit einer Gremienbesetzung sowie die Wirksamkeit der Beschlüsse eines Gremiums nicht dadurch berührt werden, dass die Besetzung nicht den Vorgaben des § 4 Absatz 1 zur geschlechtergerechten Besetzung eines Gremiums entspricht. Der Begriff der „Beschlüsse“ ist weit auszulegen. Er soll sicherstellen, dass die Handlungsfähigkeit der von der Quotenregelung betroffenen Gremien nicht beeinträchtigt wird. Zudem werden Rechtsunsicherheiten vermieden.

Absatz 3 stellt klar, dass die gesetzliche Einführung absoluter und relativer Zahlenvorgaben zur geschlechtergerechten Vertretung von Frauen und Männern in Gremien nach § 3 Absatz 1 (zunächst) keinen Einfluss auf Gremien hat, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits bestanden. Diese dürfen in ihrer bei Inkrafttreten des Gesetzes bestehenden Zusammensetzung fortbestehen, solange keine neuen Gremiensitze durch den Bund besetzt werden. Neue Gremiensitze müssen jedoch unter Beachtung des § 4 Absatz 1 besetzt werden. Sofern nur einzelne Gremiensitze neu besetzt werden – beispielsweise infolge einer Amtsniederlegung eines Mitglieds –, ist es im Einzelfall möglich, dass die Geschlechterquoten aus § 4 Absatz 1 aufgrund der Neubesetzung (noch) nicht erreicht werden. In diesem Fall hat die Besetzung in der Weise zu erfolgen, dass durch sie eine Annäherung an die Geschlechterquoten gemäß § 4 Absatz 1 erfolgt. Eine Verlängerung der Mitgliedschaft eines Mitglieds des überrepräsentierten Geschlechts ist nur zulässig, wenn die Geschlechterquoten aus § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 eingehalten werden.

## **Zu Artikel 2 (Neufassung des Bundesgleichstellungsgesetzes)**

### **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 – BGleIG). Es löst das bisherige Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG) 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 10 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. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass das neue Bundesgleichstellungsgesetz stärker als früher auch für Unternehmen des Bundes gilt. 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 Auswahl-

entscheidungen, Benachteiligungsverbote und das Angebot und 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 die Unterrepräsentanz abgebaut werden soll. Der Gleichstellungsplan muss künftig veröffentlicht werden. Partizipation und Handlungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Hinblick auf die Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans werden gestärkt.

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

Abschnitt 5 ist redaktionell grundlegend überarbeitet. Die Vorschrift regelt die Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sowie deren Rechte und Pflichten. Die Wahl beider Ämter erfolgt künftig in getrennten Wahlgängen. Neu geregelt wird zudem, dass ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl 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 Einspruchs- und Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin 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 (BT-Drs. 17/4307) zu einer Verschlankung und größeren Effizienz der Statistik 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 geregelt.

## **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 BGleIG angelehnt. Im Unterschied zur früheren Rechtslage richten sich die Gesetzesziele nicht mehr überwiegend an Frauen, sondern an Frauen und Männer gleichermaßen. Das alte Bundesgleichstellungsgesetz schrieb zwar nicht in allen Bereichen das Frauenförderungsgesetz von 1994 fort, war insgesamt jedoch noch immer stark frauenspezifisch ausgerichtet. Im Mittelpunkt des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes stehen nunmehr beide Geschlechter, auch wegen der Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit, die sich auch (und vermehrt) an Männer richten sollen. 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 BGleiG als Gesetzesziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Nummer 2 bestimmt als weiteres Gesetzesziel, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern. Die Vorschrift orientiert sich an dem Wortlaut des früheren § 1 Absatz 1 Satz 1 BGleiG. Der Begriff der „Diskriminierungen“ wird in Anlehnung an die Bestimmungen des im Jahr 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes durch den Begriff der „Benachteiligungen“ ersetzt. Nummer 3 benennt als drittes Gesetzesziel die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit 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 in den Bereichen nach § 4 Absatz 4 die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hingewirkt wird. Im Unterschied zur früheren Rechtslage kommt der hier verankerte Förderauftrag nicht mehr nur Frauen zugute, sondern beiden Geschlechtern. Absatz 2 entspricht in seinem Wortlaut Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG. Er nimmt Bezug auf den Begriff der „einzelnen Bereiche“, der in § 4 Absatz 4 legal definiert ist. Mit dieser Bezugnahme wird zum Ausdruck gebracht, dass nicht die Gesamtsituation von Frauen und Männern in der Dienststelle beziehungsweise dem Unternehmen ausschlaggebend dafür ist, welches Geschlecht gefördert wird, sondern die Situation in den einzelnen Bereichen nach § 4 Absatz 4. Indikator für eine Benachteiligung ist häufig die Unterrepräsentanz eines Geschlechts in einem bestimmten Bereich. Die geschlechtergerechte Formulierung von Absatz 2 trägt der Tatsache Rechnung, dass die positive Entwicklung der Gleichberechtigung zugunsten von Frauen dazu führt, dass in bestimmten Bereichen – beispielsweise im einfachen Dienst – Männer heute unterrepräsentiert sind. Der verfassungsrechtliche Schutz- und Förderauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG sowie die Zielsetzung aus § 1 Absatz 1 BGleiG gebieten es, auch Männer in Bereichen zu fördern, in denen sie benachteiligt sind.

Ein neu eingefügter Absatz 3 greift die Regelung des früheren § 1 Absatz 1 Satz 4 auf, und bezieht die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Männer bei der Erreichung der Ziele nach Absatz 1 ein. In Anlehnung an die Absätze 1 und 2 bezieht Absatz 3 nicht nur Frauen, sondern künftig auch Männer ein. 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 (SGB IX). Erfasst sind auch schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX.

Die Vorschriften des früheren § 1 Absatz 2 BGleiG sind nunmehr in Absatz 4 enthalten. Nach Satz 1 müssen 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 frühere Soll-Vorschrift wurde in eine Muss-Vorschrift umgewandelt. Sie ergänzt die in den §§ 42 Absatz 5 und 62 Absatz 2 GGO geregelte sprachliche Gleichstellung der Geschlechter für den Bereich des Bundes.

## **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. § 2 stellt nunmehr klar, dass das Gesetz für die Beschäftigten der Dienststellen und Unternehmen nach § 4 Absatz 2 und 3 gilt. Anders als der frühere § 3 BGleiG erfasst der jetzige Geltungsbereich des Gesetzes Dienststellen und Unternehmen gleichermaßen. Eine Definition, um welche

Dienststellen und Unternehmen es sich handelt, erfolgt nicht mehr. § 2 verweist stattdessen auf die Legaldefinitionen in § 4 Absatz 2 und 3.

### **Zu § 3 (Allgemeine Pflichten)**

§ 3 enthält die allgemeinen Pflichten, die sich aus dem Gesetz ergeben. Die Vorschrift führt wesentliche Bestimmungen der früheren §§ 2 und 3 BGleiG zu 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 zur aktiven Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nun auch für die Leitung der Dienststellen und Unternehmen. Personen, die der Dienststellen- oder Unternehmensleitung angehören (beispielsweise Ministerinnen und Minister), sind in der Regel keine „Beschäftigten“ im Sinne von § 4 Absatz 1, allerdings werden künftig auch sie zur Umsetzung der Gesetzesziele verpflichtet, da sich die zuvor in § 2 geregelte Verpflichtung der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben allein in der Praxis nicht bewährt. Die Ziele des Gesetzes müssen von oben nach unten (top down) gelebt und kommuniziert werden, um tatsächliche Fortschritte zu erreichen.

Satz 2 entspricht dem früheren Satz 2, erfasst nun jedoch ausdrücklich auch Unternehmen.

Ein neu eingefügter Satz 3 regelt erstmals, dass im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen zu bewerten ist, wie die Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ihrer Pflicht aus Satz 1 nachgekommen sind. Die aktive 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.

Absatz 2 entspricht inhaltlich dem früheren § 3 Absatz 3 BGleiG, enthält jedoch sprachliche und redaktionelle Änderungen. Satz 1 erfasst weiterhin Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger des Bundes, während Satz 2 sich auf Empfängerinnen und Empfänger von finanziellen Zuschüssen bezieht. In Satz 1 wird der früher verwendete Begriff der „freiwilligen staatlichen Leistungen“ durch den haushaltsrechtlich üblichen Begriff der „Zuwendungen“ ersetzt. Anders als die frühere Regelung verweist Satz 1 nun auf die dazugehörige Begriffsbestimmung aus den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu § 23 BHO. Wie nach alter Rechtslage sind Empfängerinnen und Empfänger von Projektförderungen von den Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes ausgenommen. Allerdings sind Empfängerinnen und Empfänger institutioneller Förderungen weiterhin erfasst. Bei der institutionellen Förderung handelt es sich gemäß Nummer 2.2. VV-BHO um Zuwendungen zur Deckung der gesamten Ausgaben oder eines nicht abgegrenzten Teils der Ausgaben der oder des Dritten. Die Bezugnahme auf die Verwaltungsvorschriften zur Bundeshaushaltsordnung dient der sprachlichen Klarstellung und soll Unsicherheiten bei der Gesetzesauslegung vermeiden. Im Unterschied zur früheren Rechtslage sind die Empfängerinnen und Empfänger institutioneller Förderungen des Bundes nicht mehr verpflichtet, die „Grundzüge“ des Gesetzes anzuwenden. Stattdessen haben sie sich der „Zielsetzung des Gesetzes“ zu verpflichten. Der früher verwendete, unbestimmte Rechtsbegriff der „Grundzüge“ hat häufig zu Rechtsunsicherheiten und in Folge dessen zur Nichtanwendung des Gesetzes geführt. Die Neuregelung dient dazu, Rechtsklarheit zu schaffen. Wie nach alter Rechtslage sind zur Umsetzung dieser Verpflichtung vertragliche Vereinbarungen zwischen den Dienststellen des Bundes und den Empfängerinnen und Empfängern institutioneller Förderungen (beispielsweise die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen) zu schließen. Bereits bestehende Vereinbarungen wie die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) vom 27. Oktober 2008 (BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S.18) sind der neuen Rechtslage anzupassen.

Satz 2 bestimmt nunmehr, dass vertragliche Vereinbarungen gemäß Satz 1 auch dann zu schließen sind, wenn eine Dienststelle Dritten Bundesmittel im Wege von finanziellen Zuschüssen gewährt, die keine institutionelle Förderung im Sinne des Satz 1 darstellen. Die Vorschrift entspricht inhaltlich dem früheren § 3 Absatz 3 Satz 2 BGleiG, enthält jedoch sprachliche und redaktionelle Änderungen, um eine stärkere Abgrenzung zu Förderungen nach Satz 1 und damit zugleich ein höheres Maß an Rechtsklarheit zu schaffen. Dazu wird der Begriff der „Einrichtungen“ – wie bereits in Satz 1 – durch den Begriff der „Dritten“ ersetzt. Hierdurch wird stärker als früher ersichtlich, dass es sich um Einrichtungen handelt, die weder dem Dienststellen- noch dem Unternehmensbegriff aus § 4 Absatz 2 und 3 angehören. Zudem wurde der Begriff der „Zuweisung“ gestrichen, da dieser einen vom allgemeinen haushaltsrechtlichen Sprachgebrauch abweichenden Inhalt enthält. Weiterhin nicht von Satz 2 erfasst sind Empfängerinnen und Empfänger von Sachleistungen. Satz 2 bezieht sich ausschließlich auf Dritte, die Geldzuwendungen erhalten, welche keine institutionelle Förderung darstellen. Eine Dritte, die in dieser Weise gefördert wird, ist beispielsweise die Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungseinrichtungen „Otto Guericke“ e.V. Es ist – wie nach früherer Rechtslage – gesetzlich nicht ausgeschlossen, dass Dritte sowohl institutionell (nach Satz 1) als auch durch finanzielle Zuschüsse (Satz 2) gefördert werden.

#### **Zu § 4 (Begriffsbestimmungen)**

§ 4 enthält die Begriffsbestimmungen des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes und geht auf den früheren § 4 BGleiG zurück.

Absatz 1 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.

Absatz 2 definiert den Begriff der „Dienststelle“ und führt die Bestimmungen der früheren §§ 3 Absatz 1 und 4 Absatz 5 BGleiG zusammen. Der Dienststellenbegriff aus Satz 1 umfasst – wie nach alter Rechtslage – weiterhin die der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung angehörenden einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe gemäß § 26 BHO unabhängig von deren Rechtsform sowie die Gerichte des Bundes. Maßgebend ist gemäß Satz 2 – wie schon nach früherer Rechtslage – § 6 Absatz 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Die in § 3 Absatz 1 Satz 2 früher enthaltene Klarstellung, wonach zur Bundesverwaltung auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen gehören, entfällt aufgrund des neu eingefügten Verweises auf § 26 BHO.

Absatz 3 definiert den Begriff der „Unternehmen“. Es handelt sich hierbei um all jene Unternehmen, an denen der Bund mit mehr als 50 Prozent als Anteilseigner beteiligt ist. Erfasst sind sowohl öffentlich-rechtlich als auch privat-rechtlich organisierte, juristische Personen. Die Notwendigkeit der Neuregelung ergibt sich zum einen daraus, dass die früher in § 3 Absatz 1 und 2 BGleiG enthaltenen Regelungen zu Unternehmen nicht eindeutig formuliert waren und in der Praxis häufig zu Rechtsunsicherheiten sowie zur Nichtanwendung des Gesetzes geführt haben. Unsicherheiten betrafen die Unterscheidung zwischen der reinen Organisationsprivatisierung öffentlich-rechtlicher Aufgaben und der materiellen Privatisierung im Sinne einer endgültigen Entlassung aus öffentlich-rechtlichen Aufgaben. Insbesondere war der Begriff der „Dienststelle“, welcher indirekt auch Unternehmen erfassen sollte, gleichzeitig aber auf § 6 des Personalvertretungsgesetzes verwies, nicht geeignet, um für den Anwendungsbereich Rechtsklarheit herzustellen. Die zweite Notwendigkeit zur Neuregelung der Geltung des Gesetzes für Unternehmen ergibt sich zum anderen daraus, dass Unternehmen des Bundes nicht bessergestellt werden sollen als Unternehmen, an denen der Bund nicht mehrheitlich beteiligt ist. Der öffentliche Dienst

des Bundes soll – unabhängig davon, in welcher Rechtsform er organisiert ist – mit gutem Beispiel vorangehen. Es ist kein Grund ersichtlich, weshalb die gesetzlichen Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes für Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung nicht gelten sollen, insbesondere nicht, da der Bund in diesen Fällen einen beherrschenden Einfluss auf diese Unternehmen hat.

Ohne Bedeutung für die Geltung des Gesetzes für Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung ist künftig, ob diese ihrem Zweck nach auch öffentlich-rechtliche Pflichten erfüllen (hierzu zählt beispielsweise die öffentliche Daseinsvorsorge) oder ausschließlich am allgemeinen Wettbewerb teilnehmen. Die konsequente und ausdrückliche Einbeziehung dieser Unternehmen in den Anwendungsbereich des Gesetzes trägt nicht zuletzt dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Februar 2011 Rechnung (1 BvR 699/06). Leitsatz dieser Entscheidung ist die unmittelbare Grundrechtsbindung von im Alleineigentum des Staates stehenden, öffentlichen Unternehmen, die in Privatrechtsform organisiert sind, sowie von gemischt-wirtschaftlichen Unternehmen in Privatrechtsform, die von der öffentlichen Hand beherrscht werden. Damit unterliegen Unternehmen in Bundesverwaltung auch der direkten Grundrechtsbindung des Artikels 3 Absatz 2 und 3 GG, wonach Frauen und Männer gleichberechtigt sind, und der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Soweit Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung börsennotiert und mitbestimmt - beziehungsweise vollmitbestimmt – sind, oder eine der beiden Voraussetzungen erfüllen, unterliegen sie zudem den Vorschriften für die Privatwirtschaft aus den Artikeln 3 bis 10 des Gesetzentwurfs. Diese Unternehmen sind 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.

Die Definition des Begriffs „Bereiche“ in Absatz 4 entspricht im Wesentlichen der Definition des früheren § 4 Absatz 3 BGleig. Sprachlich klargestellt wird, dass hierzu auch die einzelnen Berufsausbildungsgänge gehören.

Absatz 5 entspricht dem früheren § 4 Absatz 4 BGleig.

Absatz 6 definiert erstmals den Begriff der „Gremien“. Es handelt sich hierbei um Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unbeschadet ihrer Bezeichnung, an deren Besetzung eine Dienststellen oder ein Unternehmen mitwirkt. Die neue Legaldefinition ist an der Begriffsbestimmung aus § 3 Absatz 1 BGremBG angelehnt, sieht jedoch – im Unterschied zum Bundesgremienbesetzungsgesetz – keine zeitliche Einschränkung des Gremienbegriffs („die nicht nur vorübergehend eingerichtet sind“) vor. Der Gremienbegriff aus dem Bundesgleichstellungsgesetz ist dadurch weiter gefasst als der aus dem Bundesgremienbesetzungsgesetz. Der Mitwirkungsbegriff erfasst sowohl Berufungen, Entsendungen als auch Vorschläge gegenüber Dritten. Zur Erläuterung der drei Begrifflichkeiten wird auf die Begründung zu § 3 des neuen Bundesgremienbesetzungsgesetzes verwiesen. Die Notwendigkeit zur gesonderten Definition des Gremienbegriffs im Bundesgleichstellungsgesetz ergibt sich daraus, dass das Gesetz im Gegensatz zu seinen beiden Vorgängergesetzen in den §§ 12 (Gleichstellungsplan) und 24 (Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten) nunmehr auch Bezug zu Gremien nimmt. Auch hierfür sind im Gleichstellungsplan konkrete Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts festzulegen. Zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte künftig bei jeder Gremienbesetzung zu beteiligen. Nicht vom Gremienbegriff des Bundesgleichstellungsgesetzes erfasst sind Gremien, denen aufgrund von § 8 Absatz 1 AGG entweder nur Frauen oder nur Männer angehören.

Absatz 7 entspricht dem früheren § 4 Absatz 8 BGleig.

Absatz 8 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 4 Absatz 6 BGleGG, bezieht sich jedoch – der Zielsetzung aus § 1 entsprechend – nicht mehr nur auf den Frauen-, sondern auch auf den Männeranteil.

Absatz 9 basiert auf dem früheren § 4 Absatz 2 BGleGG. In Satz 1 ist der Begriff der „Familienaufgaben“ definiert, der den bisherigen Begriff der „Familienpflichten“ ablöst. Die Bezeichnung „Familienaufgaben“ ist ein konstruktiverer und durch positive Assoziationen besetzter Begriff, der verdeutlichen soll, dass es sich um besonders wichtige gesellschaftliche Tätigkeiten handelt. Der frühere Satz 2 zu den pflegebedürftigen Angehörigen ist entfallen, da die Pflege von Personen in einem nachfolgenden, neuen Absatz geregelt wird.

Absatz 10 wurde neu eingefügt und basiert auf dem früheren § 4 Absatz 2 Satz 2 BGleGG. Er definiert den Begriff der „Pflegeaufgaben“. Diese bestehen im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes, wenn Beschäftigte nicht erwerbsmäßig eine pflegebedürftige Person in ihrer häuslichen Umgebung tatsächlich pflegen. Maßgebend ist der Pflegebegriff gemäß § 14 des Elften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB XI). Im Gegensatz zur früheren Rechtslage kommt es nicht mehr darauf an, ob Personen, die von Beschäftigten im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes gepflegt werden, zu den Angehörigen dieser Beschäftigten zählen. Ausschlaggebend ist allein, dass Pflegeaufgaben nicht entgeltlich wahrgenommen werden. Die Notwendigkeit dieser neuen Begriffsbestimmung folgt aus der veränderten Zielsetzung aus § 1 des Gesetzes, die nunmehr explizit auch die Pflege erfasst.

## **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)**

§ 5 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 5 BGleGG. Unverändert übernommen wurde Satz 1.

Ein neu eingefügter Satz 2 verweist auf § 8 Absatz 1 des im Jahr 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes nur zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. § 5 Satz 2 dient der Einheitlichkeit der Rechtsordnung. Mit der Ergänzung von Satz 2 wird klargestellt, dass die Regelung des Bundesgleichstellungsgesetzes aus § 5 Satz 1 gegenüber der des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aus § 8 Absatz 1 vorrangig Anwendung findet. Letztere ist jedoch strenger gefasst als die Regelung des Bundesgleichstellungsgesetzes. Während im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als Ausnahmegrund für eine unterschiedliche Behandlung nicht nur eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung gegeben sein muss, sondern auch ein rechtmäßiger Zweck und eine angemessene Anforderung vorliegen müssen, genügt nach § 5 Satz 1 BGleGG bereits das Vorliegen einer „unverzichtbaren Voraussetzung“ für die Anwendbarkeit der nachfolgenden Vorschriften. Die Bezeichnung „unverzichtbare Voraussetzung“ ist als „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu verstehen.

### **Zu § 6 (Arbeitsplatzausschreibung)**

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

Absatz 1 erfasst im Gegensatz zur vorigen Rechtslage aufgrund der neuen Zielsetzung aus § 1 nunmehr auch männliche Beschäftigte und schließt zudem auch Unternehmen nach § 4 Absatz 3 explizit ein.

Absatz 2 geht auf den früheren Absatz 2 der Vorschrift zurück und ist nunmehr – ebenso wie Absatz 1 – geschlechtsneutral formuliert. Im Unterschied zur alten Rechtslage wurde die in Satz 1 früher verankerte Soll- durch eine Muss-Bestimmung ersetzt. Danach gilt nunmehr, dass ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden muss, wenn Frauen oder Männer in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind. Satz 2 bezieht künftig zudem auch Unternehmen ausdrücklich ein. Der Verweis auf das Bundesbeamtengesetz in Satz 3 wurde aufgrund der Überarbeitung des Bundesbeamtengesetzes nach Inkrafttreten des alten Bundesgleichstellungsgesetzes aktualisiert. Unberührt bleiben nunmehr Ausnahmen aufgrund von § 8 Absatz 2 BBG. Wird aus den in § 8 Absatz 2 BBG genannten Gründen ausnahmsweise auf eine Ausschreibung verzichtet, sind der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe hierfür schriftlich mitzuteilen.

Absatz 3 entspricht unverändert dem früheren Absatz 3 der Vorschrift.

### **Zu § 7 (Bewerbungsgespräche)**

§ 7 ist an den früheren § 7 BGleiG angelehnt, wurde jedoch leicht redaktionell überarbeitet.

Absatz 1 enthält einen neuen Satz 2, wonach (nicht mehr nur Frauen, sondern auch) Männer bei Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren bevorzugt zu berücksichtigen sind, sofern sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind. Satz 2 trägt dem Gesetzesziel aus § 1 Rechnung, das sich an beide Geschlechter gleichermaßen wendet.

Absatz 3 entspricht – bis auf wenige sprachliche Änderungen – dem früheren § 7 Absatz 3 BGleiG.

### **Zu § 8 (Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen)**

§ 8 ist redaktionell überarbeitet und entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 8 BGleiG. Im Unterschied zur alten Rechtslage besteht § 8 nunmehr aus drei Absätzen.

Absatz 1 ist an den früheren Satz 1 angelehnt. Die Vorschrift bezieht sich – dem Gesetzesziel aus § 1 entsprechend – nicht mehr nur auf Frauen, sondern auf „Zugehörige des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts“. Maßgebend für die Bestimmung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts im Sinne von § 4 Absatz 7 sind die einzelnen Bereiche nach § 4 Absatz 4. Mit der geschlechtsneutralen Formulierung von Absatz 1 wird keine Abschwächung der vorigen Rechtslage zur Förderung von Frauen bewirkt, sondern der Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG umgesetzt. Die Vorschrift entspricht zudem weiterhin der europäischen Rechtsprechung (EuGH vom 17. Oktober 1995, Rs. C-450/93, Slg. 1995, I-3051 (Kalanke) und EuGH vom 11. November 1997, C-409/95, Slg. 1997, I-6363 (Marschall)). Anders als der frühere § 8 Satz 1 werden die Bedingungen für eine gleichberechtigte Berücksichtigung in Form von Nummern präzisiert. Neben gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Nummer 1) ist Voraussetzung für eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts weiterhin, dass in der Person des jeweils anderen Geschlechts zugehörenden Mitbewerbers liegende Gründe nicht überwiegen (Nummer 2). Damit soll verdeutlicht werden, dass das Gesetz keine automatische Bevorzugung von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung vorsieht, sondern eine Einzelfallabwägung zu treffen ist. Da § 8 dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen dient, dürfen nicht nur beliebige Gründe in der Person des Mitbewerbers oder der Mitbewerberin über-

wiegen. Vielmehr müssen diese Gründe für den betroffenen Mitbewerber oder die betroffene Mitbewerberin persönlich besonders schwerwiegend 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. Im Falle der Unterrepräsentanz von Männern in einem bestimmten Bereich erfolgt die Abwägung entsprechend.

Absatz 2 entspricht inhaltlich dem früheren Satz 2 Nummern 1 und 2 der Vorschrift. Er wurde lediglich redaktionell überarbeitet. 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.

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

#### **Zu § 9 (Qualifikation)**

§ 9 entspricht inhaltlich dem früheren § 9 BGlG und wurde leicht redaktionell angepasst.

#### **Zu § 10 (Fortbildung)**

§ 10 entspricht im Wesentlichen der alten Regelung in § 10 BGlG. Er wurde redaktionell leicht geändert und gilt nun auch für Unternehmen nach § 4 Absatz 3.

Absatz 1 bezieht sich aufgrund der neu ausgerichteten Zielsetzung in § 1 nicht mehr nur auf Frauen, sondern auch auf Männer.

Absatz 2 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren Absatz 2. Der im alten Bundesgleichstellungsgesetz verwendete Begriff der „Familienpflichten“ wird durch die Begriffe „Familien- und Pflegeaufgaben“ (§ 4 Absatz 9 und 10) ersetzt. Darüber hinaus wird in Satz 3 erstmals geregelt, dass bei Bedarf für den Zeitraum der Fortbildung nicht nur Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, sondern aufgrund der Zielsetzung in § 1 Absatz 1 Nummer 3 BGlG auch für pflegebedürftige Angehörige angeboten werden sollen. Der Begriff des Bedarfs bezieht sich auf die besondere Fortbildungssituation, bei der die Notwendigkeit der Kinder- oder Pflegebetreuung über den normalen Bedarf während der regulären Dienstzeiten hinausgeht. Das Angebot ist verpflichtend. Nur in Ausnahmefällen, insbesondere aus Haushaltsgründen, kann das Angebot unterbleiben.

Absatz 3 entspricht inhaltlich § 10 Absatz 3 BGlG alt und wurde sprachlich und redaktionell nur leicht geändert. Die Vorschrift bezieht sich nicht mehr nur auf Frauen, sondern auch auf Männer. Zudem wurde der Begriff der „Familienpflichten“ durch „Familien- und Pflegeaufgaben“ (§ 4 Absatz 9 und 10) 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 Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 3

BGleiG ist die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit um den Bereich der Pflege ergänzt worden.

Absatz 5 enthält gegenüber der alten Fassung nur kleine redaktionelle Änderungen.

In Absatz 6 wird dem geschlechtergerechten Ansatz des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes Rechnung getragen. Es wird klargestellt, dass nicht mehr nur Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen, sondern Frauen und Männer für die Leitung und Durchführung von Fortbildungen gleichberechtigt einzusetzen sind.

### **Zu Abschnitt 3 (Gleichstellungsplan)**

Die Vorschriften zum Gleichstellungsplan, die früher in § 11 BGleiG 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- und Leitungsaufgaben – wie früher – gesondert angesprochen (Satz 3), 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 Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zählt, 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 § 12 Absatz 1 Satz 1 besteht die Pflicht zur Erstellung des Gleichstellungsplans. Im Unterschied zu § 11 Absatz 4 BGleiG alt muss der Gleichstellungsplan jetzt nicht mehr alle vier, sondern für drei Jahre erstellt werden. Gleichzeitig entfällt die bisherige Pflicht zur Anpassung des Gleichstellungsplans zwei Jahre nach dessen Erstellung, da diese in der Praxis häufig umgangen wurde und eine Zielerreichungskontrolle damit kaum noch möglich war. Die Erstellung des Gleichstellungsplans im dreijährigen Turnus trägt der Tatsache Rechnung, dass regelmäßige (insbesondere personelle) Veränderungen innerhalb der Einrichtung dazu führen, dass der Gleichstellungsplan häufig schon nach wenigen Jahren nicht mehr aktuell ist. Eine verbindliche Personalplanung, die sich über einen Zeitraum von vier Jahren erstreckt, war aus diesem Grund für viele Einrichtungen kaum realisierbar. Mit der verkürzten Geltungsdauer des Gleichstellungsplans sollen nicht nur eine realistischere Planung, sondern auch eine effektivere Verfolgung der Ziele und eine stärkere Erfolgskontrolle ermöglicht werden. Eine Anpassung ist für den nun überschaubaren Zeitraum nicht mehr erforderlich. Aus diesem Grund erübrigt sich auch die früher in § 12 Absatz 1 Satz 2 BGleiG vorgesehene Entwicklung eines zeitlichen Stufenplans.

Nach Satz 2 und 3 sind in den Erstellungsprozess die Gleichstellungsbeauftragte und – ergänzend zu dem früheren § 11 Absatz 4 Satz 1 BGleiG – erstmals auch die Beschäftig-

ten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aus den Fachabteilungen zu integrieren. Mit der Erweiterung des Personenkreises, die zur Erstellung verpflichtet sind, sollen das Verantwortungsbewusstsein für die Umsetzung des Gleichstellungsplans bei den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erhöht und die Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans erleichtert werden.

In Satz 4 wird im Gegensatz zu den ehemaligen Regeln erstmals die Rolle der Beschäftigtenvertretungen 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 Bundespersonalvertretungs- oder dem Betriebsverfassungsgesetz sowie nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX).

Ebenfalls neu ist die Regelung in Absatz 2, wonach der Gleichstellungsplan bis zum 31. Dezember eines Jahres zu erstellen ist und zum 1. Januar des Folgejahres in Kraft tritt. Mit dem nunmehr gleichzeitigen Inkrafttreten aller Gleichstellungspläne wird die Möglichkeit geschaffen, Gleichstellungspläne aus verschiedenen Jahren besser miteinander vergleichen und die Zielerreichung besser kontrollieren zu können.

### **Zu § 13 (Inhalte des Gleichstellungsplans)**

§ 13 gibt die inhaltlichen Mindestanforderungen an den Gleichstellungsplan vor.

Nach Absatz 1 Satz 1 sind die Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle beziehungsweise dem Unternehmen zu beschreiben (Bestandsaufnahme) und die Förderung der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den einzelnen Bereichen und Gremien nach § 4 Absatz 4 und 6 auszuwerten. Die Bestandsaufnahme hat bis zum 30. Juli zu erfolgen, damit die Auswertung rechtzeitig vor der Erstellung des neuen Plans 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 BGleIG 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 und Gremien abgebaut und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit verbessert werden kann, ist es wichtig festzustellen, wie Frauen oder Männer entsprechende Maßnahmen geschlechtsspezifisch in Anspruch nehmen. Satz 2 sieht deshalb vor, dies im Gleichstellungsplan 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 Erwerbstätigkeit ist in Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 3 um den Begriff der „Pflege“ ergänzt worden.

Absatz 1 Satz 3 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 11 Absatz 6 BGleIG. 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 dem Umstand Rechnung getragen, dass nicht alle Dienststellen einen Überbau haben und insbesondere Unternehmen regelmäßig nicht in dieser Form organisiert sind. Durch die Pflicht zur Veröffentlichung des Gleichstellungsplans in § 14 wird außerdem sichergestellt, die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans hinreichend zu kontrollieren.

Absatz 2 Satz 1 enthält das Kernstück des Gleichstellungsplans mit der Pflicht zur Festlegung, wie bis zum Inkrafttreten des nächsten Gleichstellungsplans die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen und Gremien nach § 4 Absatz 4 und 6 abgebaut und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit verbessert werden kann. Nach Satz 2 sind dazu konkrete Zielvorgaben festzulegen. Nummer 1 schreibt zunächst vor, dass insbesondere zum angestrebten Geschlechteranteil für jede einzelne jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene. Die Pflicht erstreckt sich jedoch nicht auf Führungsebenen, über deren Besetzung die betreffende Behörde nicht selbst entscheidet. Hierzu würden beispielsweise die obersten Führungsebenen in den obersten Bundesbehörden gehören. Der Ausschluss dieser Stellen wird mit der Bezeichnung „so weit die Dienststelle oder das Unternehmen über die Besetzung der betreffenden Stelle entscheidet“ hinreichend zum Ausdruck gebracht. Er ist erforderlich, da die Besetzung bestimmter Führungspositionen (zum Beispiel der Ämter von Ministerinnen und Ministern, von Parlamentarischen und beamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretären sowie von Unternehmensleitungen) in der Regel anderen Grundsätzen folgt, als die Besetzung der übrigen Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Nummer 2 legt zudem fest, dass künftig auch für Gremien, an deren Besetzung eine Dienststelle oder ein Unternehmen mitwirkt, Zielvorgaben im Gleichstellungsplan zu benennen sind. Diese Verpflichtung gilt auch für Gremien, die nicht dem Anwendungsbereich des novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetzes unterliegen. Bei Letzteren handelt es sich zum Beispiel um Gremien, die nur vorübergehend, das heißt längstens für 24 Monate, eingerichtet werden.

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

Ergänzend zur früheren Rechtslage wird in Satz 3 vorgeschrieben, dass Besonderheiten, die in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Unternehmen bestehen, bei der Festlegung der Ziele des Gleichstellungsplans zu berücksichtigen sind. 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 dem jeweiligen Unternehmen frühzeitig, das heißt rechtzeitig vor dem 31. Dezember gemäß § 12 Absatz 2 zur Verfügung zu stellen.

Nach Absatz 3 Satz 1 muss der Gleichstellungsplan für jede einzelne Zielvorgabe konkrete Maßnahmen (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 ausdrücklich 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 Erwerbstätigkeit 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 (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.

#### **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 unverzüglich allen Beschäftigten zur Verfügung zu stellen sowie die bisherige Pflicht, ihn allen Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in gesonderter Form – sei es in elektronischer oder in gedruckter Form – zur Kenntnis zu geben. Im Unterschied zur früheren Rechtslage genügt es beispielsweise nicht mehr, den Gleichstellungsplan nur in der Personalstelle auszulegen. Unerheblich ist, wie der Gleichstellungsplan den Beschäftigten zur Verfügung gestellt wird. Aufgrund des Übergangs zum papierlosen Büro empfiehlt sich ein elektronischer Versand oder ein Hinweis auf die Veröffentlichung im Intranet. Mit der Neuregelung 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 oder ihres Unternehmens (zum Beispiel Teilzeitangebote) informieren können. Hinsichtlich der Verpflichtung zur Zuleitung des Gleichstellungsplans an alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben empfiehlt sich der gleichzeitige Hinweis auf deren besondere Verpflichtung nach § 3 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.

Neu ist zu dem die in Satz 2 verankerte Pflicht, den Gleichstellungsplan auf der Internetseite der Einrichtung zu veröffentlichen. § 14 Absatz 2 stellt eine effektive Möglichkeit – auch für Externe, das heißt Bürgerinnen und Bürger sowie andere Dienststellen und Unternehmen – dar, den Erfolg des vorigen Gleichstellungsplans beziehungsweise seine Umsetzung zu kontrollieren. Zugleich wird ein Zugriff auch durch diejenigen Personen ermöglicht, die sich zum Beispiel für die Aufnahme einer Tätigkeit in der Dienststelle oder dem Unternehmen interessieren. Diese können sich künftig besser einen Eindruck über die gleichstellungspolitische Situation und über die gleichstellungspolitischen Ziele der Einrichtung verschaffen, als es nach früherer Rechtslage der Fall war. Mit der Regelung wird ein hohes Maß an Transparenz geschaffen. Sie stellt damit zugleich eine gewisse Parallele zu den Transparenzpflichten für die Unternehmen her, für die die Artikel 3 bis 10 gelten.

Die Veröffentlichung des Gleichstellungsplans hat gemäß Satz 3 bis zum Ende des Monats zu erfolgen, in dem der Gleichstellungsplan in Kraft tritt, das heißt – entsprechend § 12 Absatz 2 – spätestens Ende Januar. Mit dieser Neuregelung sollen unstatthafte Verzögerungen, die in der Vergangenheit häufig eingetreten sind, ausgeschlossen werden.

Im Unterschied zur früheren Rechtslage enthält Absatz 2 erstmals auch eine Veröffentlichungspflicht dahingehend, dass jede oberste Behörde beziehungsweise jedes Unternehmen im Sinne des Gesetzes ihren Gleichstellungsplan dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen hat. Damit wird eine entsprechende Empfehlung der Bundesregierung aus ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz (BT-Drs. 17/4307, S. 106) umgesetzt.

## **Zu Abschnitt 4 (Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer)**

### **Zu § 15 (Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen)**

§ 15 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 12 BGLiG. Im Unterschied zur vorigen Rechtslage und in Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 3 BGLiG bezieht sich Satz 1 nun auch auf die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. Die frühere Vorschrift wurde zudem um einen zweiten klarstellenden Satz ergänzt, wonach zu den Rahmenbedingungen nach Satz 1 insbesondere Angebote zur Kinderbetreuung zählen. Die Erweiterung beziehungsweise Klarstellung der Vorschrift durch Satz 2 soll sicherstellen, dass der Bundesdienst seiner Pflicht als familienfreundlicher Arbeitgeber nicht nur durch das Angebot familienfreundlicher Arbeitszeiten nachkommt, sondern – den haushaltsrechtlichen Gegebenheiten entsprechend – auch durch das Angebot zur Kinderbetreuung. Den Dienststellen und Unternehmen steht zudem frei, zusätzlich auch Möglichkeiten zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger anzubieten. Sofern dies (aus haushaltsrechtlichen und organisatorischen Gründen) möglich ist, sollten entsprechende Angebote auch hierzu erfolgen.

### **Zu § 16 (Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung)**

§ 16 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 13 BGLiG, enthält jedoch einige sprachliche und redaktionelle Änderungen. Die vorige Vorschrift wurde ergänzt um die Unternehmen, zudem wurde der Begriff der „Familienpflichten“ durch den Begriff „Familien- und Pflegeaufgaben“ (§ 4 Absatz 9 und 10) ersetzt.

Absatz 1 entspricht inhaltlich dem früheren Absatz 1 der Vorschrift.

Absatz 2 stellt eine Erweiterung des § 13 Absatz 2 BGLiG dar, da die Dienststellen und Unternehmen 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.

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

### **Zu § 17 (Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg)**

§ 17 geht auf den früheren § 14 BGLiG zurück und enthält wenige inhaltliche und redaktionelle Änderungen. Neu sind die Bezugnahme auf die Unternehmen nach § 4 Absatz 3 sowie der Begriff der „Familien- und Pflegeaufgaben“ in Anlehnung an § 4 Absatz 9 und 10.

Absatz 1 entspricht – bis auf kleine redaktionelle Änderungen – dem früheren Absatz 1.

Absatz 2 enthält überwiegend formale Anpassungen. Satz 2 gliedert sich nunmehr in vier Nummern. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage sieht Nummer 2 die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, auch in niedriger Stundenzahl, vor, um beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Die Neuregelung trägt vor allem der veränderten Rechtslage seit Inkrafttreten des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes im Jahr 2006 Rechnung, und soll den Wechsel von einer familienbedingten Beurlaubung in eine Teilzeitbeschäftigung erleichtern.

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

Absatz 4 ist an den früheren Absatz 3 angelehnt und sieht nunmehr eine umfangreichere Informationspflicht für die Dienststellen und Unternehmen vor. Danach sind mit den familienbedingt beurlaubten Beschäftigten nicht mehr nur rechtzeitig vor einer Beurlaubung, sondern auch nach der 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 BGlG, enthält jedoch inhaltliche sowie redaktionelle Änderungen.

Absatz 1 basiert auf Regelungen der früheren Absätze 1 und 2 der Vorschrift. Satz 1 stellt klar, dass Teilzeitbeschäftigung die berufliche Entwicklung nicht beeinträchtigen und sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken darf und greift die früheren Sätze 1 und Satz 3 des Absatzes 1 auf. Satz 2 regelt, dass das Benachteiligungsverbot aus Satz 1 auch für die Beschäftigung an Telearbeitsplätzen, die Inanspruchnahme von Ansprüchen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit sowie für Beurlaubungen aufgrund von Familien- und Pflegeaufgaben gilt. Die Vorschrift basiert auf dem früheren Absatz 2 Satz 1. Im Gegensatz zur alten Rechtslage schließt sie nicht mehr nur Beschäftigte an Telearbeitsplätzen sowie Beschäftigte mit Familienaufgaben ein, sondern erfasst aufgrund des 2006 in Kraft getretenen Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit auch Beschäftigte in Elternzeit sowie Beschäftigte mit Pflegeaufgaben. Auch diese Beschäftigtengruppen dürfen keine beruflichen Nachteile erleiden.

Absatz 2 greift die früheren Regelungen des Absatz 1 Satz 1 und des Absatz 2 Halbsatz 2 auf. Gemäß Satz 1 ist eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten, die von Vereinbarkeitsmaßnahmen nach Absatz 1 Gebrauch machen, im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten nur zulässig, sofern zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Anders als die vorige Rechtslage bezieht sich Satz 1 nicht mehr nur auf Teilzeitbeschäftigte. Satz 2 stellt ferner klar, dass Zeiten der Teilzeitbeschäftigung und Zeiten, in denen von Ansprüchen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit oder von einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch gemacht wird, nicht regelmäßig gleich zu behandeln sind. Die Vorschrift ist an den früheren Absatz 2 Halbsatz 2 angelehnt, bezieht sich jedoch nicht mehr nur auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung. Im Unterschied zur vorigen Rechtslage und in Anlehnung an den früheren § 12 Absatz 2 des Frauenfördergesetzes werden Vollzeitbeschäftigte nicht mehr erfasst. Hintergrund dieses Ausschlusses ist, dass das Verhältnis von Vereinbarkeitsmaßnahmen zu Vollzeitbeschäftigung bereits in Satz 1 geregelt ist. Ein neu eingefügter Satz 3 stellt klar, dass die Grundsatzregelung aus Satz 2 auch für das Verhältnis zwischen einer Beschäftigung an Telearbeitsplätzen und den in Satz 2 genannten Vereinbarkeitsmaßnahmen gilt. Die Vorschrift soll sicherstellen, dass Beschäftigte die zeitliche Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch nehmen, und solche, die örtliche Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch nehmen, untereinander nicht zwingend gleich zu behandeln sind.

Absatz 3 entspricht dem früheren § 15 Absatz 3 und 4 BGleG, enthält jedoch – anders als die alte Rechtslage – inhaltliche, sprachliche und redaktionelle Änderungen. In Satz 1 sind nunmehr auch Beschäftigte in Elternzeit erfasst. Außerdem bezieht sich die Vorschrift nicht mehr nur auf Beförderungen, sondern der Vollständigkeit halber auch auf Höhergruppierungen und Höherreitungen, um angestellte Beschäftigte nicht schlechter zu stellen als Beamtinnen und Beamte. Eine Erweiterung im Vergleich zur früheren Regelung in Absatz 4 sieht auch der jetzige Absatz 3 Satz 2 vor. Er gilt nicht mehr nur für familienbedingt Beurlaubte, sondern für alle Formen von Vereinbarkeitsmaßnahmen nach Absatz 1.

Absatz 4 stellt eine Neuregelung im Vergleich zur alten Rechtslage dar. Die Vorschrift regelt, dass die Teilnahme an Personal- und Frauenversammlungen während der Zeit der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen nach Absatz 1 nicht dazu führen darf, dass diese Anwesenheitszeiten bei Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit nachträglich nicht als Arbeitszeiten angerechnet werden. Absatz 4 soll die Verbindung zum Beruf – beispielsweise während der Elternzeit – vereinfachen und betroffene Beschäftigte nach Absatz 1, die an Personal- und Frauenversammlungen teilnehmen, nicht schlechter stellen, als diejenigen, die an derartigen Versammlungen nicht teilnehmen.

### **Zu Abschnitt 5 (Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau)**

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

### **Zu § 19 (Bestellung)**

Im Gegensatz zur früheren Rechtslage (§ 16) enthält das neue Bundesgleichstellungsgesetz in § 19 nunmehr einen eigenen Paragraphen zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau.

Absatz 1 Satz 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. § 19 Absatz 1 enthält die Grundsatzregelung zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin. Nach Satz 1 hat jede Dienststelle und jedes Unternehmen mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen. Im Unterschied zur alten Regelung wird nicht mehr ab einer Beschäftigtenzahl von 100, sondern bereits ab 50 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellt. Die Herabsetzung des Schwellenwertes soll sicherstellen, dass künftig mehr kleine Dienststellen und Unternehmen als bisher eine eigene Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin haben. Die Bestellung erfolgt gemäß Satz 2 aufgrund vorangegangener Wahl, die sich aus § 20 ergibt. Satz 3 stellt klar, dass die zu bestellenden weiblichen Beschäftigten nicht der Personalvertretung angehören dürfen. In Anlehnung an § 2 wird – im Unterschied zur früheren Rechtslage – sprachlich klargestellt, dass die Pflicht zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin auch für Unternehmen gilt.

Absatz 2 basiert inhaltlich auf dem früheren § 16 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 und 3 BGleG. Satz 1 regelt, dass für kleine Dienststellen mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte bei der nächsthöheren Dienststelle zu bestellen ist. Im Unterschied zur alten Regelung gilt die Pflicht zur Bestellung bei der nächsthöheren Dienststelle nicht mehr erst für eine Beschäftigtenzahl von weniger als 100, son-

dem bereits für Dienststellen, die weniger als 50 Beschäftigte haben. Die Herabsetzung des Schwellenwertes resultiert aus der Neuregelung in Absatz 1 Satz 1.

Da Unternehmen keinen hierarchischen Aufbau wie die Dienststellen des Bundes haben, findet Absatz 2 ausschließlich für die Dienststellen des Bundes Anwendung. Nächsthöhere 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 Bundesversicherungsamt als obere Bundesbehörde für die Deutsche Rentenversicherung Bund, das Bundeszentralamt für Steuern als obere Bundesbehörde für die Bundesfinanzdirektionen als mittlere Bundesbehörden, die Wasser- und Schifffahrtsdirektionen als mittlere Bundesbehörden die für Wasser- und Schifffahrtsämter als untere Bundesbehörden sowie die Wehrbereichsverwaltungen als mittlere Bundesbehörden für die Bundeswehr-Dienstleistungszentren 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.

Satz 2 stellt – in Anlehnung an die frühere Rechtslage weiterhin – klar, dass für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von der Dienststelle entfernt liegen, auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau zu bestellen ist. Die Vorschrift soll sicherstellen, dass auch die Beschäftigten in Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von der Dienststelle entfernt liegen, vor Ort eine Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen haben. Die Regelung des früheren § 16 Absatz 3 Satz 2 BGleIG, wonach für kleinere Dienststellen mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich eine Vertrauensfrau zu bestellen war, ist entfallen, da das neue Bundesgleichstellungsgesetz auch die Regelung des früheren § 16 Absatz 1 Satz 3 BGleIG nicht mehr vorsieht.

Ein neu eingefügter Absatz 3 erklärt erstmals die Bestellung mehrerer Stellvertreterinnen für zulässig. Die Vorschrift trägt der Tatsache Rechnung, dass die früher in § 16 Absatz 1 und Absatz 4 BGleIG enthaltene Regelung zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin in Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich häufig zu Überlastungen der Gleichstellungsbeauftragten geführt hat. Satz 1 bestimmt nunmehr, dass große Dienststellen oder Unternehmen mehrere Stellvertreterinnen zu bestellen haben, und stellt damit zugleich klar, dass die Bestellung mehrerer stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter verpflichtend ist. In den Sätzen 2 und 3 wird geregelt, wie viele Stellvertreterinnen zu bestellen sind. Maßgeblich für die Bestimmung, ob es sich um eine große Dienststelle oder ein großes Unternehmen im Sinne von Absatz 3 handelt, ist die Beschäftigtenzahl. Die Anzahl der zu bestellenden Stellvertreterinnen ist infolgedessen nach der Beschäftigtenzahl gestaffelt. Nach Satz 2 ist bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 1.600 eine weitere Stellvertreterin zu bestellen. Eine Dienststelle, der regelmäßig mindestens 1.600 Beschäftigte angehören, hat demnach zwei Stellvertreterinnen zu bestellen. Satz 3 regelt, dass bei jeweils 1.000 weiteren Beschäftigten jeweils eine weitere Stellvertreterin zu bestellen ist. Ein Unternehmen, dem beispielsweise regelmäßig 4.000 Beschäftigte angehören, hat demnach vier Stellvertreterinnen zu bestellen, während eine Dienststelle mit beispielsweise 2.800 regelmäßigen Beschäftigten drei Stellvertreterinnen zu bestellen hat. Im Unterschied zur Bestellung der Stellvertreterin darf für jede Dienststelle und jedes Unternehmen nur eine Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden.

Absatz 4 entspricht dem früheren § 16 Absatz 2 Satz 3 BGleIG. Er wurde um einen zweiten Satz ergänzt, der klarstellt, dass die Pflicht zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen auch für Unternehmen gilt.

Absatz 5 entspricht dem früheren § 16 Absatz 4 Satz 3 BGlG. Im Unterschied zur alten Rechtslage regelt ein neu eingefügter Satz 2, dass auch Unternehmen verpflichtet sind, die Stellvertreterin von Amts wegen zu bestellen, wenn sich keine Kandidatin findet oder keine Kandidatin gewählt ist.

### **Zu § 20 (Wahl)**

§ 20 betrifft die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin, die zuvor in § 16 Absatz 1, 2 und 4 BGlG geregelt war.

Absatz 1 entspricht dem früheren § 16 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1 und Absatz 4 Satz 1 BGlG. Nach Satz 1 werden die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin weiterhin für jeweils vier Jahre gewählt. Anders als nach der alten Rechtslage erfolgt die Wahl beider Ämter 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 BGlG – fremd ist. Die Neuregelung soll sicherstellen, dass die weiblichen Beschäftigten entweder für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder das der Stellvertreterin kandidieren. Zudem sollen Spannungen in 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.

Absatz 2 resultiert aus der Neuregelung zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin für kleine Dienststellen gemäß § 19 Absatz 2. Gemäß § 20 Absatz 2 beteiligen sich die weiblichen Beschäftigten in kleinen Dienststellen mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten an der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin der nächsthöheren Dienststelle. Die Regelung trägt der Tatsache Rechnung, dass die weiblichen Beschäftigten in kleinen Dienststellen aufgrund von § 19 Absatz 1 keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen können. Mit der Neuerung erfährt das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin auch bei kleineren Dienststellen eine angemessene Legitimation, da für diese Dienststellen nicht – wie nach § 16 Absatz 1 Satz 2 BGlG früher – bei der oberen Behörde eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen ist, sondern die weiblichen Beschäftigten kleiner Dienststellen beide Ämter selbst wählen dürfen. In Anlehnung an § 19 Absatz 1 und 2 wurde der Schwellenwert von ehemals 100 auf 50 Beschäftigte herabgesetzt.

Ein neu eingefügter Absatz 3 ist die notwendige Folgeregelung zu § 19 Absatz 3. Er regelt, wie viele Stellvertreterinnen in großen Dienststellen und Unternehmen mit in der Regel mehr als 1.600 Beschäftigten zu wählen sind. Satz 1 stellt klar, dass in großen Dienststellen oder Unternehmen grundsätzlich mehrere Stellvertreterinnen gewählt werden. Wie bereits § 19 Absatz 3 sehen auch die Sätze 2 und 3 in § 20 Absatz 3 eine Staffelung nach Beschäftigtenzahl vor. Gemäß Satz 2 ist bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 1.600 eine weitere Stellvertreterin zu wählen. Die weiblichen Beschäftigten haben in diesem Fall zwei Stellvertreterinnen zu wählen. Bei jeweils 1.000 weiteren Beschäftigten regelt Satz 3, dass jeweils eine weitere Stellvertreterin zu wählen ist. Es wird insofern auf die Beispiele zu § 19 Absatz 3 verwiesen. Zu berücksichtigen ist, dass die Dienststellen und Unternehmen rechtzeitig vor der Wahl bekannt zu geben haben, wie viele Stellvertreterinnen zu wählen sind, und ob die Entlastung der Stellvertreterinnen gemäß § 26 Absatz 3 die Hälfte oder aber die volle regelmäßige Arbeitszeit beträgt. Es wird insofern auf die Begründung zu § 26 Absatz 3 verwiesen. Die Bekanntgabepflicht dient zum einen der Klarstellung, wie viele Ämter für eine Kandidatur in Frage kommen, und zum anderen schafft es für alle aktiv wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten Klarheit darüber, wie viele Stellvertreterinnen zu wählen sind.

In Absatz 4 wird das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – entsprechend den früheren Regelungen in § 16 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 Satz 2 BGleiG – ermächtigt, das Verfahren von Vorabstimmung und Wahl nach den Absätzen 1 und 2 durch Rechtsverordnung zu regeln. Die Regelung erfolgt ohne Zustimmung des Bundestages oder des Bundesrates.

### **Zu § 21 (Anfechtung der Wahl)**

§ 21 entspricht inhaltlich dem früheren § 16 Absatz 6 BGleiG und ist redaktionell leicht geändert. Erfasst sind nunmehr auch die Unternehmen. Darüber hinaus besteht die Vorschrift – im Gegensatz zur alten Rechtslage – aus zwei Absätzen.

### **Zu § 22 (Vorzeitiges Ausscheiden)**

§ 22 regelt das vorzeitige Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin und ist angelehnt an die frühere Regelung des § 16 Absatz 7 BGleiG. Geregelt werden folgende drei Fälle: Das alleinige Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten, das alleinige Ausscheiden der Stellvertreterin sowie das gleichzeitige Ausscheiden beider Amtsinhaberinnen. Im Unterschied zur vorigen Rechtslage enthält § 22 zudem auch eine Regelung für den Fall, dass Dienststellen oder Unternehmen zusammengelegt werden sowie für den Fall der Eingliederung einer Dienststelle oder eines Unternehmens in eine andere Dienststelle oder ein anderes Unternehmen.

Absatz 1 regelt die Neubestellung der Gleichstellungsbeauftragten. Die Vorschrift entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 16 Absatz 7 Satz 1 BGleiG, enthält jedoch redaktionelle Änderungen. Die Bestellung erfolgt (weiterhin) für die restliche Amtszeit.

Absatz 2 regelt die Neubestellung der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau. Die Vorschrift entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 16 Absatz 7 Satz 2 BGleiG, enthält jedoch inhaltliche und redaktionelle Änderungen. Nach Absatz 2 haben die Dienststellen und Unternehmen – 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 BGleiG sieht Absatz 2 Satz 1 vor, dass die neue Stellvertreterin auf Vorschlag der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen ist. Das Gleiche gilt für die Vertrauensfrauen. 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.

Absatz 3 entspricht – bis auf sprachliche Änderungen – dem früheren § 16 Absatz 7 Satz 3 BGleiG und regelt die Neubestellung beider Ämter. 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 Bestellung erfolgt (weiterhin) für die volle Amtszeit.

Absatz 4 regelt den Fall der Zusammenlegung von Dienststellen oder Unternehmen zu einer neuen Dienststelle beziehungsweise einem neuen Unternehmen. Es handelt sich hierbei um eine neue Vorschrift. Nach Satz 1 gilt für den Fall, dass Dienststellen zusammengelegt werden, dass die amtierenden Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen so lange im Amt bleiben, bis eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin für die neue Dienststelle bestellt sind. Das Gleiche gilt gemäß Satz 2 bei der Zusammenlegung von Unternehmen. Die Notwendigkeit einer solchen Regelung ergibt sich daraus, dass bei der Zusammenlegung von Dienststellen oder Unternehmen in der Praxis häufig eine zeitliche Vakanz eingetreten ist, in der weder das Amt der Gleichstellungsbe-

auftragten, noch das der Stellvertreterin besetzt war. Infolgedessen wurden häufig Entscheidungen getroffen und Maßnahmen durchgeführt, an denen keine Gleichstellungsbeauftragte beteiligt war. Absatz 4 soll sicherstellen, dass Zeiten, in denen mangels Amtsbesetzung den gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nicht nachgekommen werden kann, künftig vermieden werden. Für die Zeit zwischen Zusammenlegung von Dienststellen beziehungsweise Unternehmen und Bestellung einer neuen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterin bleiben die amtierenden Amtsinhaberinnen für die Beschäftigten der Dienststelle beziehungsweise des Unternehmens zuständig, für die sie vor der Zusammenlegung zuständig waren. Sofern Entscheidungen getroffen und Maßnahmen durchgeführt werden, die die gesamte neue Dienststelle beziehungsweise das gesamte neue Unternehmen betreffen, sind alle Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen. Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus den §§ 23 und 24 BGleG.

Absatz 5 sieht – ebenso wie Absatz 4 – eine weitere Neuregelung vor. Satz 1 regelt den Fall der Eingliederung einer Dienststelle in eine andere Dienststelle. In diesem Fall enden das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin der eingegliederten Dienststelle mit dem Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung. Das Gleiche gilt gemäß Satz 2 für den Fall der Eingliederung von Unternehmen. Die neue Vorschrift erfasst auch den Fall, dass mehrere Dienststellen oder Unternehmen in eine andere Dienststelle beziehungsweise ein anderes Unternehmen eingegliedert werden. Sie soll Rechtsunsicherheiten vermeiden, die bei Eingliederungen in der Vergangenheit häufig entstanden sind. Sie soll zudem verhindern, dass Zeiten entstehen, in denen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin unbesetzt sind. Gleichzeitig wird klargestellt, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin der Dienststelle, in die eine andere Dienststelle eingegliedert wird, bestehen bleiben. Das Gleiche gilt für den Fall der Eingliederung von Unternehmen.

Sobald der der Bund keine mehrheitliche Beteiligung an einem Unternehmen mehr hält, enden das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin automatisch.

### **Zu § 23 (Aufgaben)**

§ 24 regelt, welche Aufgaben und Pflichten die Gleichstellungsbeauftragte hat. Die Vorschrift stellt eine Erweiterung und Neustrukturierung des früheren § 19 BGleG dar, indem § 24 die bisherigen, in § 19 BGleG alt geregelten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten mit Aufgaben und Pflichten aus den früheren §§ 17 und 20 BGleG zusammenfasst.

Absatz 1 entspricht überwiegend der früheren Regelung aus § 19 Absatz 1 BGleG. Er ist nunmehr in fünf Nummern untergliedert, wobei Nummer 1 eine Erweiterung des früheren § 19 Absatz 1 Satz 1 BGleG darstellt. Danach hat die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr nur die Aufgabe, den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu fördern und zu überwachen, sondern zudem aktiv an der Erreichung der Gesetzesziele nach § 1 mitzuwirken.

Nummer 2 entspricht der Regelung des früheren § 19 Absatz 1 Satz 2 BGleG, ergänzt um das Recht beziehungsweise die Aufgabe der Mitwirkung bei Maßnahmen der Dienststelle, die die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit betreffen können. Die Erweiterung folgt aus der neuen Zielbestimmung des Gesetzes zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit gemäß § 1 Absatz 1 Nummer 3. Die Mitwirkung an personellen Maßnahmen schließt auch die Mitwirkung an der Besetzung von Gremien ein, unabhängig davon, ob für diese das Bundesgremienbesetzungsgesetz gilt. Die in Nummer 1 geregelten Aufgaben gelten künftig explizit auch für Gleichstellungsbeauftragte in Unternehmen.

Nummer 3 regelt die bisherige Pflicht zur Förderung und Überwachung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und entspricht

im Wesentlichen der Regelung des früheren § 19 Absatz 1 Satz 1 BGleIG. Nicht mehr enthalten ist die Pflicht zur Förderung und Überwachung des AGG im Hinblick auf den Schutz vor sexueller Belästigung. Zum einen trägt die Neuregelung der Tatsache Rechnung, dass der Schutz vor sexueller Belästigung nicht im Bundesgleichstellung-, sondern im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt ist. Zum anderen soll sie Überlastungen der Gleichstellungsbeauftragten vermeiden. Den Dienststellen und Unternehmen bleibt es unbenommen, der Gleichstellungsbeauftragten diese spezielle Aufgabe weiterhin zu übertragen. Allerdings setzt die Aufgabenübertragung künftig das Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten voraus. Sofern kein Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten herbeigeführt werden kann, ist diese Aufgabe zur Förderung und Überwachung des AGG im Hinblick auf den Schutz vor sexueller Belästigung einer anderen Stelle oder mehreren anderen Stellen innerhalb der Dienststelle beziehungsweise des Unternehmens zu übertragen.

Nummer 4 greift die Regelung des früheren § 19 Absatz 1 Satz 4 BGleIG auf und ergänzt diese dahingehend, dass zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten künftig die Beratung und Unterstützung der weiblichen und männlichen Beschäftigten zu allen in § 1 genannten Gesetzeszielen zählt. Die Beratungs- und Unterstützungsaufgabe bezieht sich nicht mehr nur auf die berufliche Förderung, die Beseitigung von Benachteiligungen oder Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben. Mit dieser erweiterten Regelung soll die Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten auch für männliche Beschäftigte, insbesondere in Bezug auf Vereinbarkeitsfragen, hervorgehoben werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist in Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 3 um den Begriff der Pflege ergänzt worden.

Nummer 5 entspricht der früheren Regelung aus § 19 Absatz 3 BGleIG, schließt im Unterschied zur alten Rechtslage jedoch explizit auch Unternehmen ein.

Der Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten erstreckt sich nicht auf Beschäftigte, die an die Dienststelle oder das Unternehmen abgeordnet sind sowie auf Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer, da diese kein aktives und passives Wahlrecht besitzen, die Gleichstellungsbeauftragte mithin nicht gewählt haben. Gesetzlich nicht ausgeschlossen ist jedoch die Möglichkeit, die betroffenen Beschäftigten in Überlegungen und Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten einbeziehen, da diese – ebenso wie alle anderen Beschäftigten – Arbeit in der Dienststelle beziehungsweise im Unternehmen leisten.

Absatz 2 entspricht in seinen Grundzügen dem früheren § 20 Absatz 2 Satz 5 BGleIG. Nach Satz 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, Sprechstunden für die Beschäftigten durchzuführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der Beschäftigten einzuberufen. Im Unterschied zur früheren Regelung ist das Angebot von Sprechstunden künftig obligatorisch. Satz 2 stellt – wie bereits nach voriger Rechtslage – klar, dass die Einberufung von Frauenversammlungen der Dienststellen- beziehungsweise Unternehmensleitung im Vorfeld anzuzeigen ist.

Absatz 3 basiert teilweise auf der früheren Regelung des § 20 Absatz 2 Satz 6 BGleIG, wurde inhaltlich jedoch erweitert. Satz 1 regelt aufgrund der §§ 19 Absatz 2 und 20 Absatz 2 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 nach Maßgabe der §§ 19 Absatz 2 und 20 Absatz 2 beteiligen. Satz 2 entspricht – bis auf wenige sprachliche Änderungen – dem früheren § 20 Absatz 2 Satz 6 BGleIG. Ein neu eingefügter Satz 3 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte eines obersten Gerichts das Recht hat, an den Sitzungen des Präsidialrates und dessen Ausschüssen teilzunehmen. Ein entsprechender Anspruch ergab sich bisher weder aus dem

Bundesgleichstellungsgesetz, noch aus dem Deutschen Richter- oder dem Richterwahlgesetz. Satz 4 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte ein Rederecht hat, auch wenn sie gemäß § 54 Absatz 1 des Deutschen Richtergesetzes kein Mitglied des Präsidialrates ist. Ein Mitberatungsrecht ist mit der Neuregelung jedoch nicht verbunden. Dies folgt zum einen daraus, dass der Präsidialrat gemäß § 54 des Deutschen Richtergesetzes ein Selbstverwaltungsorgan und keine Dienststelle im Sinne von § 4 Absatz 2 BGleiG und auch kein Unternehmen im Sinne von § 4 Absatz 3 BGleiG ist. Zum anderen ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 54 Absatz 1 des Deutschen Richtergesetzes kein Mitglied des Präsidialrates. Aufgrund ihres Rederechts kann sie künftig gleichstellungsrechtliche Aspekte in die Beratungen des Präsidialrates einbringen, die bei der Stellungnahme des Präsidialrates an den Richterwahlausschuss gemäß § 57 des Deutschen Richtergesetzes berücksichtigt werden können.

Absatz 4 ist an den § 18 Absatz 7 Satz 1 BGleiG alt angelehnt, wurde jedoch inhaltlich überarbeitet. Satz 1 beinhaltet die Regelung, wonach die Stellvertreterin grundsätzlich nur im Vertretungsfall tätig wird. Etwas anderes gilt nur für den Fall, dass gemäß § 19 Absatz 3 mehrere Stellvertreterinnen bestellt wurden. Für diesen Fall sieht Satz 2 vor, dass die Aufgabenaufteilung zwischen den Stellvertreterinnen und der Gleichstellungsbeauftragten in gegenseitigem Einvernehmen zu erfolgen hat. 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.

Absatz 5 entspricht inhaltlich im Wesentlichen der früheren Regelung aus § 16 Absatz 3 Satz 3 und 4 BGleiG, enthält jedoch im Gegensatz dazu wenige sprachliche und redaktionelle Änderungen. Eine Übertragung von Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf die Vertrauensfrauen sieht das Gesetz nicht vor, da es Vertrauensfrauen aufgrund fehlender Wahl durch die weiblichen Beschäftigten an einer entsprechenden demokratischen Legitimation mangelt. Im Rahmen der Informationsvermittlung sind Vertrauensfrauen jedoch befugt, anstelle der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsgesprächen teilzunehmen. Es handelt sich hierbei allerdings um ein bloßes Teilnahmerecht, da Vertrauensfrauen künftig keine Aufgaben mehr zur eigenständigen Erledigung übertragen werden können, wie dies früher nach § 16 Absatz 3 Satz 5 BGleiG möglich war. Es wird auf die Begründung zu § 27 Absatz 1 verwiesen.

Absatz 6 entspricht – bis auf eine kleine sprachliche Änderung – der Regelung des früheren § 17 Absatz 1 BGleiG.

### **Zu § 24 (Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten)**

§ 24 regelt die Beteiligungs- und Unterstützungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten, die früher in § 19 Absatz 1 und 2 BGleiG geregelt waren.

Absatz 1 erlegt den Dienststellen und Unternehmen die Pflicht auf, die Gleichstellungsbeauftragte in verschiedenen Fällen frühzeitig zu beteiligen. Die Vorschrift entspricht inhaltlich im Wesentlichen der alten Regelung nach § 19 Absatz 1 Satz 3 und 4 sowie Absatz 2, beinhaltet jedoch inhaltliche, sprachliche und redaktionelle Änderungen.

Die Nummern 1 bis 3 in Satz 3 wurden inhaltlich nach den früheren Nummern 1 bis 3 übernommen. Sie betreffen die Beteiligungspflicht bei personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten sowie bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle oder dem Unternehmen sicherstellen sollen.

Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Disziplinarverfahren betrifft die Beteiligung bei personellen Angelegenheiten gemäß Nummer 1. Sie ist – wie gerichtlich durch

das Bundesverwaltungsgericht bestätigt wurde – allerdings nur geboten, wenn die jeweilige Maßnahme einen Bezug zu den gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten aufweist. Dies setzt voraus, dass das Disziplinarverfahren Aspekte der Gleichstellung von Frauen und Männern oder der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit betrifft. 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 Unterhaltspflichten, differieren“ (BVerwG vom 28. Februar 2013, 2 C 62.11).

Die früher in Nummer 4 geregelte Beteiligungspflicht bei Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung ist entfallen, da der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kein Regelungsgegenstand des Bundesgleichstellungsgesetzes (mehr) ist, sondern im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt ist. Es wird insofern auf die Ausführungen zu § 23 verwiesen. Die jetzige Nummer 4 regelt die Pflicht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Verfahren zur Besetzung von Gremien nach § 4 Absatz 6 sowie von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes. Die Vorschrift ist an die frühere Regelung aus Absatz 2 angelehnt. Im Unterschied zur alten Vorschrift ist die Gleichstellungsbeauftragte künftig jedoch bei jeder Mitwirkung des Bundes an einer Gremienbesetzung zu beteiligen, und nicht mehr nur in Fällen, in denen „kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist“. Die Neuregelung dient dadurch der Stärkung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten.

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 inhaltlichen Gründen jetzt bei den Beteiligungspflichten aufgeführt.

Die Absätze 2 und 3 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 der Vorbereitung der jeweils anstehenden Entscheidung oder Maßnahme beteiligt wird, und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltunfähig 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. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht gemäß Satz 2 einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz voraus. Mit dieser, in Satz 2 verankerten Neuregelung soll sichergestellt werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte stets vor dem Personal- oder Betriebsrat zu beteiligen ist. Erst nach Abgabe eines Votums durch die Gleichstellungsbeauftragte ist der Personal- oder Betriebsrat einzubeziehen.

Absatz 3 regelt, dass die Dienststellen und Unternehmen 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.

## **Zu § 25 (Rechtsstellung)**

§ 25 regelt die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Die Vorschrift lehnt sich an den früheren § 18 BGG 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 BGG enthaltene Satz, wonach entsprechendes im Bereich der öffentlichen Unternehmen gilt, ist entfallen. Unternehmen sind nunmehr in Satz 2 erfasst. Danach kann die Gleichstellungsbeauftragte bei obersten Behörden und Unternehmen auch eine Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung erhalten. Der frühere Satz 2 zu den Bezügen ist nicht mehr in Absatz 1 enthalten.

Absatz 2 stellt eine Zusammenführung von Regelungen der früheren §§ 18 Absatz 1 Satz 5 und 16 Absatz 5 BGG dar. Gemäß Satz 1 ist die Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer Tätigkeit weiterhin weisungsfrei. Durch Aufführung dieser aus dem früheren § 18 Absatz 1 Satz 5 BGG 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 BGG. Danach darf die Gleichstellungsbeauftragte (weiterhin) nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

Absatz 3 regelt Rechte und Pflichten der Stellvertreterin. Danach gelten die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten aus den Absätzen 1 und 2 sowie aus den §§ 26 bis 32 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 §§ 26 bis 32 zu beachten sind. Absatz 3 geht inhaltlich auf die frühere Regelung des § 18 Absatz 7 Satz 1 BGG zurück, sieht jedoch keine Aufgabenübertragung mehr auf die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte vor. Diese Möglichkeit ist künftig in § 23 Absatz 4 Satz 2 geregelt.

## **Zu § 26 (Schutzrechte)**

Der neu eingefügte § 26 trägt den Titel „Schutzrechte“ und verbindet verschiedene Regelungen des früheren Bundesgleichstellungsgesetzes zur Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin. In Anlehnung an § 25 soll er die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten (und Stellvertreterinnen) innerhalb der Dienststelle beziehungsweise innerhalb des Unternehmens stärken.

Absatz 1 entspricht – mit einiger kleinen sprachlichen Ergänzung – dem früheren Absatz 5 Satz 1 und Absatz 1 Satz 1 des § 18 BGG.

Absatz 2 regelt – wie bereits der frühere § 18 Absatz 2 BGG – die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten. Im Gegensatz zur vorigen Rechtslage sieht das 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 dem früheren Satz 1. Die Bezeichnung der „dienstlichen Tätigkeiten“ wurde durch „nichtamtlichen Tätigkeiten“ ersetzt, da das Gesetz explizit auch für Unternehmen gilt. Satz 2 schreibt des Weiteren vor, dass die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen oder Unternehmen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt, und ist

damit strenger ausgestaltet als früher („soll“). Das Gleiche gilt für Satz 3, wonach die Entlastung bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäftigten vollständig zu erfolgen hat. Satz 4 stellt – wie bereits der frühere Satz 3 der Vorschrift – klar, dass bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl auch die Beschäftigten aus anderen Dienststellen beziehungsweise Unternehmen mitgezählt werden, für die die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 23 Absatz 3 ebenfalls zuständig ist.

Absatz 3 regelt die Entlastung der Stellvertreterin. Die Vorschrift entspricht sinngemäß dem früheren § 18 Absatz 7 BGleG, enthält jedoch wesentliche inhaltliche Erweiterungen. Satz 1 beinhaltet die bereits früher bestehende Grundsatzregelung, wonach die Stellvertreterin nur im Vertretungsfall zu entlasten ist. Die Entlastung richtet sich nach dem amtlichen Grad der Aufgabenwahrnehmung. Die frühere Regelung, wonach die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entlastet wird, ist entfallen. Dies soll der Stärkung beider Ämter dienen und Überlastungen vermeiden.

Ein neu eingefügter Satz 2 regelt den Fall, dass aufgrund der Größe der Dienststelle beziehungsweise des Unternehmens gemäß § 19 Absatz 3 mehrere Stellvertreterinnen zu bestellen sind. Die Vorschrift stellt für diesen Fall klar, dass die bestellten Stellvertreterinnen zur Hälfte von anderweitigen, nichtamtlichen Tätigkeiten zu entlasten sind. Satz 2 bezieht sich nicht nur auf einzelne Stellvertreterinnen, sondern auf alle, die die Dienststelle zu bestellen hat. Er lässt jedoch genügend Freiraum für dienststellen- beziehungsweise unternehmensindividuelle Lösungen. Besteht eine Dienststelle beispielsweise aus 2.000 Beschäftigten, sind entweder zwei Stellvertreterinnen zu bestellen, die jeweils zu 50 Prozent zu entlasten sind, oder aber nur eine Stellvertreterin, die zu 100 Prozent zu entlasten ist. Gehören einem Unternehmen beispielsweise 4.000 Beschäftigten an, muss dieses entweder vier Stellvertreterinnen mit einer jeweils hälftigen Entlastung bestellen oder aber zwei Stellvertreterinnen, die beide vollständig zu entlasten sind. Die Neuregelung aus Satz 2 berücksichtigt, dass es zahlreiche Dienststellen (und zum Teil auch Unternehmen) gibt, deren Neben- oder Außenstellen räumlich mitunter weit voneinander entfernt liegen. Für die Beschäftigten dieser Dienststellen beziehungsweise Unternehmen ist es wichtig, möglichst eine Ansprechpartnerin vor Ort zu haben. Umgekehrt ist es aber auch für die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten dieser Dienststellen beziehungsweise Unternehmen wichtig, vor Ort tätig werden zu können, um die Gegebenheiten besser einschätzen und die Beschäftigten beraten zu können. Auf der anderen Seite gibt es große Dienststellen und Unternehmen mit nur einem Dienst- beziehungsweise Unternehmenssitz. Gerade dort wäre es sinnvoller, die Anzahl der Stellvertreterinnen zu begrenzen, sie jedoch stärker zu entlasten. Berücksichtigt werden sollte daher, ob die Beschäftigten alle am gleichen Ort beschäftigt sind oder sich über mehrere 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.

Die Sätze 3 und 4 regeln erstmalig die Entlastung von Vertrauensfrauen. Eine vergleichbare Regelung gab es im früheren Bundesgleichstellungsgesetz nicht. Satz 3 verpflichtet die Dienststellen und Unternehmen dazu, auch die Vertrauensfrauen von anderweitigen, nichtamtlichen Tätigkeiten so weit zu entlasten, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Vermittlerin zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten erforderlich ist. Allerdings stellt Satz 4 klar, dass die Entlastung maximal die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt. Die gesetzliche Regelung der Entlastung der Vertrauensfrauen soll Überlastungen aufgrund ihrer Doppelpflicht als Beschäftigte der Dienststelle beziehungsweise des Unternehmens vermeiden und zugleich die Stellung der Vertrauensfrauen als Vermittlerin stärken. Die in Satz 4 geregelte Begrenzung trägt der Tatsache Rechnung, dass Vertrauensfrauen kein Wahlamt wahrnehmen 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 § 23 Absatz 5 verwiesen.

Absatz 4 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 18 Absatz 5 Satz 2 und Absatz 6 BGlG. Satz 1 regelt die Pflicht zur fiktiven Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten. Der Begriff der „Entwicklung“ ersetzt im neuen Bundesgleichstellungsgesetz den früheren Begriff des „Werdegangs“, meint inhaltlich jedoch das Gleiche. 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 § 19 Absatz 1 erfolgen und aktenkundig gemacht werden. Die Vergleichsgruppe sollte sich zum Zeitpunkt der Amtsübernahme in einer ähnlichen beruflichen Situation befunden haben wie die Gleichstellungsbeauftragte. Absatz 4 Satz 2 entspricht dem früheren Absatz 6, erfasst jedoch nunmehr ausdrücklich auch die Unternehmen.

Absatz 5 entspricht unverändert der früheren Regelung aus § 18 Absatz 5 Satz 3 BGlG.

### **Zu § 27 (Ausstattung)**

§ 27 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 BGlG, wurde inhaltlich jedoch erweitert. Mit der Neuregelung werden die Ausstattungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Hierdurch sollen Bedeutung und Notwendigkeit der notwendigen Ausstattung des Amtes im Hinblick auf die ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten unterstrichen werden.

Absatz 1 ist an die Regelung des früheren § 18 Absatz 3 BGlG angelehnt. Satz 1 entspricht unverändert Satz 1 der Vorgängervorschrift. Die Sätze 2 bis 4 regeln die personelle Ausstattung und sind an Satz 2 der früheren Vorschrift angelehnt. Im Unterschied zur alten Regelung und in Anlehnung an den jetzigen § 27 Absatz 2 BGlG ist die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten künftig nach Beschäftigtenzahl gestaffelt. Hierdurch soll dem Aufgabenzuwachs der Gleichstellungsbeauftragten Rechnung getragen werden. Gemäß Satz 2 kann der Gleichstellungsbeauftragten bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel weniger als 600 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 beziehungsweise des Unternehmens.

In Dienststellen oder Unternehmen mit in der Regel mindestens 600 Beschäftigten sind der Gleichstellungsbeauftragten gemäß Satz 3 künftig zwingend zwei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen. Die frühere Pflicht aus § 18 Absatz 3 Satz 2 BGlG alt, lediglich zu prüfen, ob zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eingesetzt werden, gibt es im neuen Bundesgleichstellungsgesetz nicht mehr.

Für den Fall, dass Dienststellen und Unternehmen mehr als 1.600 Beschäftigte angehören, regelt Satz 4, dass bei jeweils 1.000 weiteren Beschäftigten der Gleichstellungsbeauftragten jeweils eine weitere Mitarbeiterin oder ein weiterer Mitarbeiter zuzuordnen ist. Eine solche Regelung sah die alte Rechtslage nicht vor. Die Staffelung nach Beschäftigtenzahl in § 27 Absatz 1 erfolgt synchron zu den neuen Vorschriften zur Wahl und Bestellung mehrerer Stellvertreterinnen sowie zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß der §§ 19 Absatz 3, 20 Absatz 3 und 26 Absatz 2. Eine Zuordnung von weiteren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ist sowohl nach Satz 1, 2 als auch nach Satz 3 nicht

ausgeschlossen, wird gesetzlich jedoch nicht vorgeschrieben, um der oftmals sehr angespannten Haushaltssituation in den Dienststellen und Unternehmen des Bundes angemessen Rechnung zu tragen.

Im Gegensatz zur alten Rechtslage stellt ein neu eingefügter Satz 5 künftig klar, dass sich die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lediglich auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragte im administrativen Bereich beschränkt. Die Neuregelung dient der Klarstellung über die Funktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie sie auch gerichtlich bestätigt wurde (Beschluss OVG Nordrhein-Westfalen vom 19. Dezember 2012). Die Aufgabe der Teilnahme an Bewerbungsgesprächen kann – obwohl dies in der Vergangenheit häufig anders gehandhabt wurde – nicht auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen werden, da eine solche Aufgabe keine Hilfe im administrativen Bereich darstellt. Die Möglichkeit der Teilnahme an derartigen Gesprächen durch Vertrauensfrauen bleibt hiervon jedoch unberührt. Allerdings handelt es sich hierbei um ein bloßes Teilnahmerecht. Es wird auf die Begründung zu § 23 Absatz 5 verwiesen.

Absatz 2 greift die Regelung des früheren § 18 Absatz 4 BGleIG auf. Im Unterschied zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz wird in § 27 Absatz 2 nicht von „freigestellt“ und „entlastet“ gesprochen, sondern ausschließlich der Begriff „entlastet“ verwendet, um Unklarheiten, die sich bei der Gesetzesanwendung ergeben können, zu vermeiden. Ebenso wird die Bezeichnung „Aufwandsentschädigung“ durch „Verfügungsfonds“ ersetzt. Dieser Begriff, der auch schon in der amtlichen Begründung zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz Verwendung fand, ist mit dem der Aufwandsentschädigung gleichzusetzen. Gemäß § 46 Absatz 5 Satz 3 in Verbindung mit § 54 Absatz 1 und § 56 BPersVG richtet sich die Höhe des Verfügungsfonds nach der Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Mitglieder der Personalvertretung vom 18. Juli 1994 (BGBl. I S. 1477), 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 entlastete Gleichstellungsbeauftragte einen monatlichen Verfügungsfond in Höhe von 26 Euro. Bei einer teilweisen Entlastung richtet sich die Höhe des Verfügungsfonds nach dem zeitlichen Anteil der Freistellung. Für eine mindestens zur Hälfte entlastete Gleichstellungsbeauftragte beträgt der Verfügungsfonds demnach 13 Euro monatlich.

Ein neu eingefügter Absatz 3 stellt klar, dass die Absätze 1 und 2 für die Stellvertreterin grundsätzlich keine Anwendung finden. Etwas anders gilt nur, wenn – gemäß der §§ 19 Absatz 3 und 20 Absatz 3 – mehrere Stellvertreterinnen eingesetzt sind, die gemäß § 23 Absatz 3 Satz 2 eigene Aufgaben wahrnehmen. Nur in diesem Fall haben auch die Stellvertreterinnen einen Anspruch auf Erhalt der notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Ausstattung entsprechend Absatz 1 sowie auf Erhalt eines Verfügungsfonds entsprechend Absatz 2.

### **Zu § 28 (Information und Zusammenarbeit)**

§ 28 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 Leitung der Dienststelle oder des Unternehmens 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 (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 Leitungen der Dienststellen und Unternehmen 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 entspricht – bis auf wenige sprachliche Änderungen – der Regelung des früheren § 20 Absatz 1 Satz 1 bis 3 BGleIG, und erfasst nunmehr ausdrücklich auch Unternehmen nach § 4 Absatz 3.

Das Einsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten in entscheidungsrelevante Teile von Personalakten ist im neuen Bundesgleichstellungsgesetz in einem eigenen Absatz geregelt. Absatz 3 entspricht – bis auf wenige Umformulierungen – dem früheren § 20 Absatz 1 BGleIG Satz 4.

Absatz 4 entspricht dem früheren § 18 Absatz 8 BGleIG, erfasst jetzt jedoch ausdrücklich auch Unternehmen.

### **Zu § 29 (Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung)**

§ 29 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 Änderungen und richtet sich zudem künftig explizit auch an Unternehmen. Um ein höheres Maß an Rechtsklarheit zu schaffen, verweist Satz 2 im Gegensatz zur alten Rechtslage ausdrücklich auf die §§ 23 Absatz 1 und 24 Absatz 1, aus denen sich die Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben.

Absatz 2 ist an den früheren § 20 Absatz 2 Satz 3 BGleIG angelehnt. Satz 1 entspricht unverändert dem früheren § 20 Absatz 2 Satz 3 BGleIG. Anders als nach früherer Rechtslage werden erstmals gesetzliche Fristen zur Abgabe des Votums geregelt. Nach Satz 2 ist das Votum – in Anlehnung an § 69 Absatz 2 Satz 3 BPersVG – innerhalb von zehn Arbeitstagen abzugeben. In dringenden Fällen kann die Frist gemäß Satz 3 auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Auch diese Frist orientiert sich an der entsprechenden Regelung aus dem Bundespersonalvertretungsrecht. Folgt die Dienststelle oder das Unternehmen dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, regelt Satz 4 (in Anlehnung an den früheren § 20 Absatz 2 Satz 4 BGleIG), dass der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe hierfür schriftlich mitzuteilen sind. Im Unterschied zur alten Regelung sind die Gründe für die Nichtbefolgung des Votums der Gleichstellungsbeauftragten immer – nicht nur auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten – mitzuteilen. Hierdurch sollen die Informations- und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden. Die zuvor in den Sätzen 2 und 3 genannten Fristen von zehn beziehungsweise drei Arbeitstagen gelten gemäß Satz 4 auch für die Begründungspflicht der Dienststelle und des Unternehmens. 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 3 regelt das bereits im früheren § 17 Absatz 2 BGleIG verankerte Stufenverfahren. Es beinhaltet nur kleine sprachliche und redaktionelle Änderungen.

### **Zu § 30 (Einspruchsrecht)**

Die in § 30 verankerten Regelungen zum Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten gehen weit über ihre Einspruchsrechte aus dem früheren Bundesgleichstellungsgesetz hinaus.

Mit der in Absatz 1 vorgenommenen Erweiterung wird die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten erheblich gestärkt. Die Einspruchsmöglichkeiten in Absatz 1 sind der Übersichtlichkeit halber nunmehr in Nummern untergliedert. Danach steht den Gleichstellungsbeauftragten zunächst ein umfassender förmlicher Rechtsbehelf gegenüber der Dienststellen- oder Unternehmensleitung zu. Die Gleichstellungsbeauftragte hat erstmals das Recht, Einspruch einzulegen, wenn die Dienststelle oder das Unternehmen entgegen den Vorgaben des § 12 Absatz 1 keinen Gleichstellungsplan erstellt hat (Nummer 1), einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben des § 13 entspricht (Nummer 2), entgegen § 24 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 BGleIG. 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 (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 schriftlich bei der Dienststellen- oder Unternehmensleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung (Satz 2). § 80 Absatz 2 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 entspricht – bis auf kleine sprachliche Änderungen dem früheren § 21 Absatz 2 BGleIG. Ausdrücklich erfasst sind nunmehr auch Unternehmen.

Absatz 4 entspricht inhaltlich im Wesentlichen der Regelung des früheren § 21 Absatz 3 BGleIG, benennt jedoch nunmehr ausdrücklich auch Unternehmen. Für diese gilt gemäß Satz 2, dass der Einspruch dem Vorstand vorzulegen ist (oder der Geschäftsführung, sofern es keinen Vorstand gibt). Der Vorstand oder die Geschäftsführung hat selbst über den Einspruch zu entscheiden. Dies gilt auch in einer dreistufig aufgebauten Körperschaft wie zum Beispiel der Bundesagentur für Arbeit. Die Befugnis über die Einspruchsentscheidung darf nicht auf andere Stellen, beispielsweise Ausschüsse, delegiert werden (VG Frankfurt/Main vom 18. Juni 2007 – 9 E 651/07).

### **Zu § 31 (Gerichtliches Verfahren)**

Das Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten aus § 31 wird erheblich gestärkt, um die wichtige Kontrollfunktion der Gleichstellungsbeauftragten zu untermauern und alle weiteren Gesetzesakteure, insbesondere die Dienststellen- und Unternehmensleitungen sowie die Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, stärker als früher zur Einhaltung beziehungsweise Umsetzung der Gesetzesziele zu verpflichten. Das Klagerecht ergibt sich aus den Einspruchsmöglichkeiten nach § 30. 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. Danach ist nach erfolglosem Einspruch nach § 30 zunächst ein weiterer Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen durchzuführen. Bleibt dieser erfolglos, steht der Gleichstellungsbeauftragten (wie im früheren Bundesgleichstellungsgesetz) das Recht zu, Klage vor dem Verwaltungsgericht zu erheben. Die Klage kann sich auch auf mehrere in § 30 Absatz 1 genannte Gründe beziehen. Dies ergibt sich aus § 31 Absatz 1 Satz 1, ohne dass es – wie im früheren § 22 Absatz 3 BGleIG – einer gesonderten Benennung der einzelnen Klagegründe bedarf. Der frühere Absatz 3 ist daher im neuen Bundesgleichstellungsgesetz entfallen.

In Absatz 2 wurde die Vorschrift des früheren § 22 Absatz 3 BGleIG sinngemäß übernommen, während Absatz 3 an den früheren § 22 Absatz 4 BGleIG angelehnt ist. Gemäß Absatz 3 Satz 1 trägt die Dienststelle die Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund von Rechtsbehelfen nach Maßgabe von Absatz 1 oder 2 entstehen. Dies schließt auch Rechtsanwaltskosten im Vorfeld eines Einspruchs- und Klageverfahrens ein. Dagegen sind die Dienststellen – in Anlehnung an die Regelung aus § 44 Absatz 1 Satz 1 BPersVG (BVerwG, Beschluss v. 29.4.2011 – 6 PB 21.10) – nicht verpflichtet, jegliche Inanspruchnahme einer Rechtsberatung zu erstatten. Absatz 3 Satz 2 stellt klar, dass die in Satz 1 geregelte Verpflichtung für Dienststellen für Unternehmen entsprechend gilt.

### **Zu § 32 (Eingaberecht)**

§ 32 entspricht – bis auf wenige sprachliche Änderungen – dem früheren § 20 Absatz 3 BGleIG. Im Unterschied zur alten Rechtslage besteht das Eingaberecht künftig explizit auch für die Stellvertreterin. Die Bezeichnung „des für Gleichstellungsfragen zuständigen Bundesministerium“ wird durch die Bezeichnung „das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ ersetzt. Satz 3 bestimmt zudem erstmals, dass Eingaben nach Satz 1 – nach Möglichkeit – innerhalb eines Monats beantwortet werden sollen, da Eingaben in vielen Fällen dringend sind, und die Beantwortung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend noch rechtzeitig in den Klärungsprozess einfließen kann. Auf diese Weise können zugleich Einspruchs- und Klageverfahren vermieden werden.

### **Zu § 33 (Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten)**

In § 33 wird die Tätigkeit des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden erstmals gesetzlich verankert. Nach Satz 1 bilden die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Behörden 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. Die gesetzliche Verankerung des IMA spiegelt die Bedeutung des IMA als wichtigen Dach- und Vernetzungsverband der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden wieder. Er koordiniert jedoch nicht die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im gesamten Bundesdienst. Die Vernetzungsarbeit anderer Gleichstellungsbeauftragter auf Bundesebene bleibt von § 33 unberührt. Absprachen und Empfehlungen des IMA gelten ausschließlich für die Mitglieder des IMA, nicht für andere Gleichstellungsbeauftragte. Klargestellt wird dies durch Satz 3, wonach die Möglichkeit, weitere Arbeitskreise zur Koordinierung der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene einzurichten, von den Sätzen 1 und 2 unbenommen bleibt.

### **Zu § 34 (Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst)**

§ 34 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 23 BGleIG und beinhaltet die Sonderbestimmungen für den Bundesnachrichtendienst. Im Unterschied zur früheren Rechtslage stellt die Norm in Nummer 4 klar, dass die beim Bundesnachrichtendienst beschäftigten Soldatinnen gemäß § 20 Absatz 1 BGleIG aktiv und passiv wahlberechtigt sind. Zwar gilt für Soldatinnen seit dem vom 27. Dezember 2004 das Gesetz zur Gleich-

stellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz – SGleiG), weswegen Soldatinnen auch nicht zu den Beschäftigten im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes zählen und insofern auch kein aktives und passives Wahlrecht nach § 19 BGleiG besitzen. Die Ergänzung zum aktiven und passiven Wahlrecht von beim Bundesnachrichtendienst eingesetzten Soldatinnen in § 34 Nummer 4 erfolgt jedoch aufgrund des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. September 2012 (BVerwG 6 A 7.11), wonach das aktive und passive Wahlrecht ausnahmsweise auch den beim Bundesnachrichtendienst tätigen Soldatinnen zusteht.

### **Zu § 35 (Statistische Angaben)**

§ 35 regelt die statistischen Pflichten der Dienststellen und Unternehmen 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 § 37 und entspricht im Wesentlichen der Vorschrift über statistische Angaben aus dem früheren § 24 Absatz 1 BGleiG. Im Unterschied zur 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- und Leitungsaufgaben festgestellt werden sollen. Im Unterschied zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz sind diese Daten künftig nicht mehr jährlich zu erfassen. Vorgesehen ist stattdessen eine Datenerfassung im Vier-Jahres-Rhythmus zur Vorbereitung des Berichts nach § 37. Die Sätze 1 bis 3 aus Absatz 1 gelten – wie die frühere Vorschrift – für sämtliche Dienststellen des Bundes. Im Unterschied zu den Sätzen 1 bis 3 gelten die Statistikpflichten für die obersten Bundesbehörden gemäß Satz 4 jährlich. Satz 4 unterscheidet sich insoweit von den Sätzen 1 bis 3, da er für alle anderen Dienststellen keine Anwendung findet.

Sinn der nach Satz 4 zu erhebenden Indikatoren für die obersten Bundesbehörden – die so genannten Gleichstellungsindikatoren – ist, dass die Entwicklung der Gleichstellung im Bereich der obersten Bundesbehörden differenzierter betrachtet und messbar gemacht werden soll. Dies verschränkt sich mit den in § 14 vorgesehenen Fristen für die Erstellung des Gleichstellungsplans. Mit der in Satz 4 verankerten Vorschrift wird eine wesentliche Empfehlung der Bundesregierung aus ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz (BT-Drs. 17/4307) umgesetzt, in dem die Bundesregierung zu dem Ergebnis kommt, dass die jährliche statistische Abfrage nach § 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 zu erfassenden Gleichstellungsindikatoren für die obersten Bundesbehörden sind unter Ziffer 1 bis 2 aufgelistet. Dazu zählt gemäß Nummer 1 die Zahl der Frauen und Männer unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, dem Gebrauch von Ansprüchen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit einschließlich der Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben. Gemäß Nummer 2 ist zudem die Zahl der Frauen und Männer bei Bewerbung, Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Fortbildung anzugeben. Ein weiterer Unterschied zum alten Bundesgleichstellungsgesetz sind die Sätze 3 und 4, die früher in der Gleichstellungsstatistikverordnung (§§ 2 und 3) geregelt waren. Satz 3 schreibt vor, dass die Daten für alle in § 4 Absatz 4 genannten Bereiche zu erfassen. Sie sind der obersten Bundesbehörde bis zum 30. September zu melden. Die obersten Behörden melden gemäß Satz 4 ihre eigenen Daten, die zusammengefassten Daten des nachgeordneten Geschäftsbereichs und die Daten der

ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden Dienststellen der mittelbaren Bundesverwaltung bis zum 31. Dezember dem Statistischen Bundesamt. Für die obersten Behörden gelten die statistischen Pflichten aus den Sätzen 1 bis 3 gemäß Satz 4 jährlich. Sie haben jedes Jahr zum 30. Juni die Daten nach Satz 1 zu erfassen und dem Statistischen Bundesamt gemäß Satz 3 zum 31. Dezember zu melden. Einzelheiten regelt die nach Absatz 3 vorgesehene Rechtsverordnung zur Gleichstellungsstatistik.

Ein neu eingefügter Absatz 2 regelt die Statistikpflichten der Unternehmen und bezieht damit erstmals auch Unternehmen in die Datenerhebung und -meldung ein. Gemäß Satz 1 haben die Unternehmen alle vier Jahre zum 30. Juni die Zahl der Frauen und Männer im Aufsichtsrat (Nummer 1), im Vorstand oder in der Geschäftsführung (Nummer 2) sowie in den beiden Führungsebenen unterhalb von Vorstand beziehungsweise Geschäftsführung (Nummer 3) zu erfassen. Satz 2 schreibt vor, dass die Unternehmen ihre gesammelten Daten bis zum 31. Dezember direkt dem Statistischen Bundesamt melden müssen. Einzelheiten hierzu regelt ebenfalls die nach Absatz 3 vorgesehene Rechtsverordnung zur Gleichstellungsstatistik. Mit der erstmaligen, ausdrücklichen Erfassung der Unternehmen im Rahmen der Statistikpflichten wird – ergänzend zu § 14 Absatz 1 – eine weitere Parallele zu den Transparenzpflichten für die Unternehmen hergestellt, für die die Artikel 3 bis 10 gelten

Absatz 3 wurde neu eingefügt und basiert im Wesentlichen auf der früheren Gleichstellungsstatistikverordnung (§ 4). Gemäß Satz 1 Nummer 1 erstellt das Statistische Bundesamt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle vier Jahre eine Statistik zu den nach den Absätzen 1 und 2 erhobenen Daten gegliedert nach Dienststellen und Unternehmen (Gleichstellungsstatistik), sowie nach Nummer 2 jährlich einen Index aus den nach Absatz 1 Satz 4 erhobenen Daten für die obersten Behörden (Gleichstellungsindex). Satz 2 soll sicherstellen, dass § 6 Absatz 3 BGremBG beachtet wird, der die statistischen Pflichten beinhaltet, die sich aus dem Bundesgremienbesetzungsgesetz ergeben. § 35 Absatz 3 Satz 4 BGleiG regelt darüber hinaus, dass der Gleichstellungsindex jeweils bis zum 31. Dezember zu veröffentlichen ist. Die Veröffentlichungspflicht soll Transparenz schaffen und der Kontrolle der Gesetzesumsetzung durch die obersten Bundesbehörden dienen. Sie bezieht sich ausschließlich auf die obersten Bundesbehörden, da diese aufgrund ihrer Öffentlichkeitswirkung eine Vorbildrolle für den gesamten Bundesdienst haben.

Absatz 4 enthält die Ermächtigungsgrundlage für die Gleichstellungsstatistikverordnung zum neuen Bundesgleichstellungsgesetz. Er entspricht in seinen ersten drei Sätzen inhaltlich dem früheren § 24 Absatz 2 BGleiG und ermächtigt erstmals das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben nach den Absätzen 1 bis 3 durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundestages oder des Bundesrates zu regeln. Der ergänzte Satz 4 betrifft die in Absatz 1 Satz 4 vorgesehene jährliche Erfassung von Daten durch die obersten Bundesbehörden und ermöglicht auch insoweit entsprechende, ergänzende Regelungen in der neuen Gleichstellungsstatistikverordnung.

### **Zu § 36 (Bericht)**

§ 36 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 25 BGleiG, der ebenfalls die Berichtspflicht der Bundesregierung gegenüber dem Deutschen Bundestag begründete. Gegenüber dem früheren Rechtszustand enthält Absatz 1 folgende Erneuerungen beziehungsweise Ergänzungen: Der Bericht ist weiterhin alle vier Jahre, erstmals jedoch zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes vorzulegen (Satz 1). Mit der erstmaligen Vorlage nach zwei Jahren soll ein längerer Zeitraum ohne Evaluation vermieden werden, da der letzte Bericht bereits Ende 2010 vorgelegt wurde. Zugleich sollen erste Erfolge des Gesetzes ermittelt werden.

Der Bericht trägt den neuen Titel „Bericht zum Bundesgleichstellungs- und Bundesgremienbesetzungsgesetz“ (Satz 2), da die Berichtspflichten aus § 25 BGleiG alt und § 9 BGremBG alt – entsprechend der Empfehlung der Bundesregierung aus dem Fünften Gremienbericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz vom 16.12.2010 (BT-Drs. 17/4308 neu, S. 39) – zu einer einheitlichen Berichtspflicht gegenüber dem Deutschen Bundestag zusammengelegt werden. Die Zusammenlegung der Berichte erfolgt aufgrund ihrer sachlichen Nähe zueinander und dient insofern nicht zuletzt auch dem Bürokratieabbau.

Gemäß Satz 3 legt der Bericht dar, inwieweit die in § 1 genannten Ziele sowie die in § 1 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes genannten Ziele erreicht, und wie beide Gesetze angewandt worden sind. Klargestellt wird, dass sich der Berichtsteil zum Bundesgleichstellungsgesetz mit der Umsetzung der Gesetzesziele in § 1 BGleiG auseinandersetzen muss. Dazu gehört insbesondere die Untersuchung, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern realisiert wurde, Benachteiligungen beseitigt beziehungsweise verhindert wurden, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit verbessert wurde und Frauen und Männer in Bereichen, in denen sie benachteiligt sind, gefördert worden.

Im Gegensatz dazu entspricht Satz 4 im Wesentlichen dem früheren § 25 Satz 3 BGleiG. Danach hat der Bericht vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen und Unternehmen auszuweisen. Gemäß Satz 5 darf er weiterhin keine personenbezogenen Daten enthalten.

Absatz 2 stellt klar, dass Grundlage des Berichts die nach § 35 Absatz 1 erhobenen Daten sind (Satz 1). Die Bundesministerien haben nach Satz 2 künftig nicht mehr nur Angaben über die Situation der Frauen und Männer sowie über die Anwendung des Gesetzes zu machen, sondern gegebenenfalls auch zu weiteren gleichstellungsrelevanten Aspekten. Dies kann beispielsweise die Gleichstellungsbemühungen der Dienststellen- und Unternehmensleitungen betreffen und durch Befragungen der Personalstellen oder der Gleichstellungsbeauftragten ermittelt werden. Satz 3 regelt erstmals, dass der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden in die Erstellung des Berichts einzubeziehen ist. Die Vorschrift ist nicht gleichbedeutend mit einer Abstimmungspflicht, soll jedoch die Einbindung des IMA und seiner Erfahrungen sicherstellen.

### **Zu § 37 (Übergangsbestimmungen)**

§ 37 ist an den früheren § 26 BGleiG angelehnt, jedoch um einen zweiten Absatz erweitert worden.

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 und Unternehmen des Bundes sicherstellen. Gleichzeitig wird klargestellt, dass Gleichstellungspläne, die vor Inkrafttreten des Gesetzes erstellt worden sind, noch bis zum 31. Dezember 2015 fortgelten. Danach gilt der jeweils neue Gleichstellungsplan.

Absatz 2 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 25 BGleiG und bestimmt, dass Gleichstellungsbeauftragte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits bestellt sind, bis zum Ende des Zeitraumes, für den sie bestellt wurden, im Amt bleiben (Satz 1). Erst nach Ablauf ihrer Amtszeit ist eine Gleichstellungsbeauftragte nach den neuen Vorschriften zu bestellen. Satz 2 stellt klar, dass für Gleichstellungsbeauftragte, die Mitglied in einer Personalvertretung sind, § 19 Absatz 1 Satz 2 bis zum Ablauf ihrer Amtszeit als Mitglied dieser Personalvertretung keine Anwendung findet. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für die Stellvertreterinnen und die Vertrauensfrauen (Satz 3). Die Erwähnung von Frauenbeauftragten in § 37 stellt klar, dass die Vorschrift auch für Gleichstellungsbeauftragte in den Unternehmen nach § 4 Absatz 3 gilt, auch wenn diese vor Inkrafttreten des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes eine andere Amtsbezeichnung hatten.

## **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 zugunsten 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 sehen, 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 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 Zielgrößen müssen die Besetzung mit mindestens einer Frau und einem Mann vorschreiben (Besetzungswirksamkeit). Das bedeutet, dass für bislang rein weiblich oder männlich besetzte Führungsebenen nunmehr zumindest ein Posten für das nicht vertretene Geschlecht als Ziel anzustreben ist.

Nach der mit dem Entwurf einzuführenden Regelung in § 25 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz (EGAktG) gilt diese Pflicht ab dem 1. Januar 2015 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, über welchen Zeitraum der Frauenanteil im Unternehmen gefördert wird.

Die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen (auch wenn diese schon erreicht sind) 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 Fehlansätze 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 des Zitats auf das Montan-MitbestG.

#### **Zu Nummer 3 (Änderung des § 95 AktG)**

Es handelt sich um Korrekturen der Zitate 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 des Zitats 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 1

§ 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 damit 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 bzw. oder Umsatz in der Öffentlichkeit besonders wahrgenommen. Eine repräsentative Teilhabe von Frauen in diesen Unterneh-

men 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.

Sie 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 von 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 sind zwei Mitglieder, die jeweils mindestens von Frauen und Männern vertreten sein müssen. Beim 16-er 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 MontanMitbestG oder MontanMitbestErgG fallen, besteht aus elf, 15 oder 21 bzw. 15 oder 21 Mitgliedern. Er ist ebenfalls paritätisch mit Anteilseigner- und Arbeitnehmersvertretern 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.

Die Verteilung der Quote auf der Arbeitnehmerbank zwischen den Gruppen aus Arbeitnehmersvertretern des Betriebs, dem leitenden Angestellten und Gewerkschaftsvertretern wird durch Regelungen in den Mitbestimmungsgesetzen und den Wahlordnungen berücksichtigt. [Verweis auf die Gesetzesbegründung zu Änderungen in den Mitbestimmungsgesetzen und den Wahlordnungen]

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 höchstens 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 Aktiengesetz 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 vorzugswürdig, 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 Mindestquote 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 Un-

ternehmenspraxis 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. Unterlassen sie dies, liegt eine Pflichtverletzung vor, die eine Schadensersatzpflicht nach § 93 Absatz 2 Satz 1 AktG, § 116 AktG nach sich ziehen kann.

Zu Absatz 2

Bei Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung entstanden sind und die 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. Entsprechendes gilt für die Arbeitnehmervertreter nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung.

#### **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 zu deren Erreichung festzulegen. 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 Zielgrößen müssen die Besetzung mit mindestens einer Frau und einem Mann vorschreiben (Besetzungswirksamkeit). Das bedeutet, dass für bislang rein weiblich oder männlich besetzte Führungsebenen nunmehr zumindest ein Posten für das nicht vertretene Geschlecht als Ziel anzustreben ist.

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 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.

Für die Festlegung der Zielgrößen und Fristen werden dem Aufsichtsrat folgende Vorgaben gemacht: Er darf den bereits erreichten Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts nicht unterschreiten (Verschlechterungsverbot), und die Zielgrößen müssen die Besetzung mit mindestens einer Frau und einem Mann vorschreiben (Besetzungswirksamkeit). Nach der mit dem Entwurf einzuführenden Regelung in § 25 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz (EAG) gilt diese Pflicht ab dem 1. Januar 2015 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.

### **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 nichtig ist, um die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern 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 gilt ab dem Inkrafttreten für ab dann neu zu besetzende Aufsichtsratsposten. Dies dient der Rechtssicherheit für die bestehenden Mandate. Diese können 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 Personen eines jeden Geschlechts vertreten sein müssen; in einem Aufsichtsrat mit 15 oder 21 Mitgliedern müssen unter den sieben oder zehn Mitgliedern auf der Arbeitnehmerbank jeweils mindestens drei Personen eines jeden Geschlechts 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 Arbeitnehmersvertreter in den Aufsichtsrat wählen, ist nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz die Anteilseignerversammlung das Wahlorgan für die Arbeitnehmersvertreter 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 Arbeitnehmersvertreter 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 ein solcher 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 (Änderung des § 12 Montan-MitbestG)**

##### **Zu Buchstabe a (§ 12 Absatz 1 Montan-MitbestG-E)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aus der Einfügung eines Absatzes 2 in § 12 Montan-MitbestG nach Nummer 2.

##### **Zu Buchstabe b (Anfügung des § 12 Absatz 2 Montan-MitbestG-E)**

Die Verpflichtungen des Aufsichtsrats und des Vorstands zur Festlegung von Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils nach § 111 Absatz 5 AktG-E bzw. § 76 Absatz 4 AktG-E sollen auch für Aufsichtsräte und Vorstände von Gesellschaften gelten, die der Mitbestimmung nach dem Montan-MitbestG unterliegen. Das Montan-MitbestG findet Anwendung auf Gesellschaften in der Rechtsform der Aktiengesellschaft (AG) und einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH).

Für die nach dem Montan-MitbestG mitbestimmte AG gelten die Verpflichtungen des Aufsichtsrats und Vorstands unmittelbar aus dem AktG. Für den Aufsichtsrat einer nach dem Montan-MitbestG mitbestimmten GmbH findet § 111 Absatz 5 AktG-E Anwendung über die bereits vorhandene Verweisung in § 3 Absatz 2 Montan-MitbestG.

Die Ergänzung des § 12 Montan-MitbestG um einen Absatz 2 erstreckt die Verpflichtung des Vorstands nach § 76 Absatz 4 AktG auf den Vorstand der nach dem Montan-MitbestG mitbestimmten GmbH.

##### **Zu Nummer 5 (Aufhebung der §§ 14 und 14a Montan-MitbestG)**

Es handelt sich um eine Aufhebung im Wege der Rechtsbereinigung.

##### **Zu Nummer 6 (Änderung des § 15 Montan-MitbestG)**

Es handelt sich um eine Folgeregelung der Änderungen des AktG. Nach der Neuregelung muss in der Wahlordnung zum Montan-Mitbestimmungsgesetz geregelt werden, wie bei der Wahl die Einhaltung der Vorgaben der Mindestquote sichergestellt ist. Das Gesetz schafft hierfür die gesetzliche Ermächtigung.

#### **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 (§ 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 Personen eines jeden Geschlechts vertreten sein müssen. Gleiches gilt für einen Aufsichtsrat mit insgesamt 21 Mitgliedern und zehn Arbeitnehmervertretern.

### **Zu Nummer 3 (§ 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 Aktiengesetzes oder der Nachwahl besetzt. Die Ausführungen zu Nummer 4 (zu Absatz 2) gelten entsprechend.

### **Zu Nummer 4 (§ 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 Personen eines jeden Geschlechts. 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 Aktiengesetzes 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 u.a. 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 5 (Änderung der §§ 10f bis 10n MitbestErgG)**

Redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

#### **Zu Nummer 6 (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 Nummer 7 (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 Artikel 8 (Änderung des Mitbestimmungsgesetzes – MitbestG)**

Unternehmen, die börsennotiert und nach dem MitbestG mitbestimmt sind, sind von beiden vorgesehenen Maßnahmen betroffen. Zum einen von der fixen Mindestquote von 30 Prozent für das unterrepräsentierte Geschlecht (Frauen oder Männer) nach § 96 Absatz 2 AktG-E. Zum anderen trifft sie die Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen und Fristen zu deren Erreichung zur Förderung des Frauenanteils im Vorstand und den beiden Führungsebenen unter dem Vorstand nach § 76 Absatz 4 AktG-E bzw. § 111 Absatz 5 AktG-E.

Die fixe Quote für nach dem MitbestG mitbestimmte Gesellschaften, die auch börsennotiert sind, ergibt sich aus unmittelbarer Anwendung des AktG (vgl. Artikel 1 Nummer 2). Die Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen des Aufsichtsrats einer AG und KGaA, die dem MitbestG unterliegt, auch soweit sie nicht börsennotiert ist, ergibt sich originär aus dem AktG in § 111 Absatz 5 AktG-E (vgl. Artikel 1, Nummer 4). Ebenso die Verpflichtung des Vorstands einer AG und KGaA zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Führungsebenen unterhalb des Vorstands nach § 76 Absatz 4 AktG-E (vgl. Artikel 1 Nummer 1).

Neben AG und KGaA sind nach dem MitbestG mitbestimmte Gesellschaften in Form der Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) und Genossenschaft (eG) von den Verpflichtungen zur Festlegung von Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils betroffen.

### **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 Personen eines jeden Geschlechts 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 Personen eines jeden Geschlechts 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 stets eine Frau und ein Mann bei den Gewerkschaftsvertretern und zwei Frauen und zwei Männer bei den unternehmensangehörigen Arbeitnehmern, die nicht leitende Angestellte sind, 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 (Verhältniswahl) 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 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 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 § 25 Absatz 1 MitbestG)**

Die Ergänzung des § 25 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 MitbestG erweitert die Pflichten des Aufsichtsrats von Genossenschaften nach dem Genossenschaftsgesetz, die der Mitbestimmung nach dem MitbestG unterliegen, auf die Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen zur Förderung von Frauen im Aufsichtsrat und Vorstand nach § 111 Absatz 5 AktG-E.

Auf den Aufsichtsrat von GmbH findet § 111 Absatz 5 AktG-E bereits durch die vorhandene Verweisung u. a. auf die §§ 107 bis 116 AktG in § 25 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 MitbestG Anwendung.

### **Zu Nummer 8 (Änderung des § 30 MitbestG)**

Der Entwurf ergänzt die für das gesetzliche Vertretungsorgan der nach dem MitbestG mitbestimmten Gesellschaften geltenden grundsätzlichen Vorschriften um die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils in den zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstandes nach § 76 Absatz 4 AktG-E.

### **Zu Nummer 9 (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 10 (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)**

Für Gesellschaften, die der Mitbestimmung nach dem Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (DrittelbG) unterfallen, sieht der Gesetzentwurf allein die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat vor, Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Neben AG und KGaA, für die die Verpflichtungen in § 76 Absatz 4 AktG-E und § 111 Absatz 5 AktG-E unmittelbar gelten, sind die GmbH, der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) sowie die eG betroffen. Für den Aufsichtsrat einer GmbH, die nach DrittelbG mitbestimmt ist, ist die bestehende Verweisung in § 1 Absatz 1 Nummer 3 DrittelbG u. a. auf die §§ 95 bis 114 AktG bereits vorhanden.

#### **Zu Nummer 1 (Änderung des § 1 Absatz 1 DrittelbG)**

#### **Zu Buchstabe a (Änderung des § 1 Absatz 1 Nummer 4 DrittelbG)**

Die Ergänzung führt zur Anwendung des § 111 Absatz 5 AktG-E auf den Aufsichtsrat des nach dem DrittelbG mitbestimmten Versicherungsvereins auf Aktien.

#### **Zu Buchstabe b und c (Änderung des § 1 Absatz 1 Nummer 5 DrittelbG)**

Die Änderung ergänzt die bestehenden Verweisungen auf die Vorschriften des AktG für die eG, welche der Mitbestimmung nach dem DrittelbG unterliegt, um den § 111 Absatz 5 AktG-E, so dass die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und Vorstand auch für den Aufsichtsrat der eG gilt.

### **Zu Nummer 2 (Einfügung des Teil 3, § 13 DrittelbG-E)**

Das DrittelbG sieht aktuell keine Regelungen über das gesetzliche Vertretungsorgan vor. Um die Pflicht des § 76 Absatz 4 AktG-E auf das gesetzliche Vertretungsorgan von der Mitbestimmung nach dem DrittelbG unterliegenden Gesellschaften zu erstrecken, wird eine neue Regelung unter einem neuen Abschnitt eingeführt. Vorschriften über das gesetzliche Vertretungsorgan sind im MitbestG, auf welche auch in dem Montan-MitbestG und dem MitbestErgG verwiesen wird, vorhanden, so dass sich die Neuregelung systematisch einfügt. Der Wortlaut des § 13 DrittelbG-E orientiert sich demgemäß an der Regelung in § 30 MitbestG.

Die zentrale Regelung im DrittelbG macht Änderungen in den Fachgesetzen über die betroffenen Rechtsformen entbehrlich und ist im Hinblick auf die Sachnähe zum Anknüpfungspunkt der Mitbestimmung nach dem DrittelbG vorzugswürdig.

Die Regelung verweist hinsichtlich der Zusammensetzung, Rechte und Pflichten des gesetzlichen Vertretungsorgans auf den Grundsatz der Anwendung der für die jeweilige Rechtsform geltenden Vorschriften und regelt eine Ausnahme in Bezug auf die Pflicht entsprechend § 76 Absatz 4 AktG-E, welche für die gesetzlichen Vertretungsorgane der nach dem DrittelbG mitbestimmten Gesellschaften gemeinsam gilt.

### **Zu Nummer 3 (Änderung des Teils 3 DrittelbG)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aus der Einfügung unter Nummer 3.

### **Zu Nummer 4 (Änderung der §§ 13 und 14 DrittelbG)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aus der Einfügung unter Nummer 3.

### **Zu Nummer 5 (Aufhebung des § 15 DrittelbG)**

Es handelt sich um eine Aufhebung im Wege der Rechtsbereinigung.

### **Zu Artikel 10 (Änderung des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft – 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 überlassen. Diesen Verhandlungsspielraum nutzen die Verhandlungspartner insbesondere, um 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 ge-

schlechtergerechte 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 überlassen. Diesen Verhandlungsspielraum nutzen die Verhandlungspartner insbesondere, um die Internationalität der aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft durch eine entsprechende Zusammensetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans widerzuspiegeln. 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 Artikel 12 (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, mit welchem 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 bzw. § 76 Absatz 4 AktG-E festzulegen, diese Festlegungen in die Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmen und darüber zu berichten, ob die Zielgrößen erreicht wurden bzw. 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 Vor-

gaben 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 bzw. 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 13 (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 sind, eine feste Mindestquote im Aufsichtsrat einzuhalten. Die Berichtspflicht umfasst die Angabe, ob die Mindestquote eingehalten wurde bzw. 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 14 (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 15 (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 16 (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 17 (Änderung des SCE-Ausführungsgesetzes)**

### **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 18 (Evaluation)**

Artikel 18 verpflichtet die Bundesregierung, die Regelungen der Artikel 3 bis 17 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 19 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)**

### **Zu Absatz 1**

Es wird das Inkrafttreten der Änderungen geregelt, die eine Regelung der Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand und oberen Führungsebenen vorsehen.

### **Zu Absatz 2**

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 beziehen.

### **Zu Absatz 3**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes im Übrigen.