

## **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 2013 bei 25,6 Prozent. Der in Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes (GG) niedergelegte Gleichberechtigungsgrundsatz von Frauen und Männern ist damit auch heute noch keine Realität. Gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG hat der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Die von politischer Seite initiierten freiwilligen Selbstverpflichtungen der Unternehmen haben nicht die gewünschte Wirkung erzielt und zu keiner nennenswerten Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen geführt. Auch die Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) für börsennotierte Aktiengesellschaften, nach denen bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat stärker auf Vielfalt (Diversity) und auf eine angemessene Beteiligung von Frauen an Führungspositionen und im Vorstand zu achten ist, brachten nur eine geringe Steigerung des Frauenanteils hervor. Trotz des Gesetzes über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) 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 deren mangelndem Qualifikationsniveau gerechtfertigt werden. Die Zahl qualifizierter Frauen in Deutschland hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Noch nie war sie so hoch wie heute. 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 Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen,
3. Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz und Bundesgremienbesetzungsgesetz), die im Wesentlichen die Vorgaben zur Geschlechterquote und zur Festlegung von Zielgrößen in der Privatwirtschaft widerspiegeln.

## **C. Alternativen**

Keine.

## **D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

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

## **E. Erfüllungsaufwand**

### **E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Keiner.

### **E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Auf Seiten der Wirtschaft ergibt sich zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von ca. 22.300 Euro. Davon entstehen ca. 8.500 Euro an Mehraufwand durch sechs Informationspflichten.

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

Auf Seiten der Verwaltung entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von ca. 9,9 Mio. Euro.

## **F. Weitere Kosten**

Im Bereich der Wirtschaft und der sozialen Sicherungssysteme entstehen neben den benannten Kosten keine Mehrkosten. Insbesondere wird nicht in Unternehmensprozesse eingegriffen. Die Umsetzung der Quotenvorgaben beziehungsweise der selbst festgeleg-

ten Zielvorgaben aus den Artikeln 3 bis 17 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 (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien
- Artikel 2 Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)
- Artikel 3 Änderung des Aktiengesetzes
- Artikel 4 Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz
- Artikel 5 Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz
- Artikel 6 Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
- Artikel 7 Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
- Artikel 8 Änderung des Mitbestimmungsgesetzes
- Artikel 9 Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes
- Artikel 10 Änderung des SE-Beteiligungsgesetzes
- Artikel 11 Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung
- Artikel 12 Änderung des 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 Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung

- Artikel 18 Änderung des GmbH-Einführungsgesetzes
- Artikel 19 Änderung des Genossenschaftsgesetzes
- Artikel 20 Änderung des SCE-Ausführungsgesetzes
- Artikel 21 Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes
- Artikel 22 Änderung der Handelsregistergebührenverordnung
- Artikel 23 Evaluation
- Artikel 24 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

## **Artikel 1**

### **(Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG)**

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

### Inhaltsübersicht

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Vorgaben für Aufsichtsgremien
- § 5 Vorgaben für wesentliche Gremien
- § 6 Veröffentlichungs-, Melde- und Auswertungspflichten

### § 1

#### **Ziel des Gesetzes**

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

### § 2

#### **Geltungsbereich**

Dieses Gesetz gilt für alle Gremien nach § 3 Nummer 1 und Nummer 2, für die der Bund Mitglieder bestimmen kann. Es gilt nicht für die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung sowie für die die Gremien der Gerichtsbarkeit und des Bundesrechnungshofes.

### § 3

#### **Begriffsbestimmungen**

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Aufsichtsgremien: Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe ungeachtet ihrer Bezeichnung und Rechtsgrundlage, auch wenn deren Mitglieder durch Wahlen bestimmt werden,
2. wesentliche Gremien: Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch das Kabinett zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist oder die als wesentlich bestimmt worden sind,
3. Bund: das Bundespräsidialamt, die Bundesregierung als Gesamtheit, ihre einzelnen Mitglieder, das Bundeskanzleramt, die Bundesministerien einschließlich der Bundesbeauftragten und der Beauftragten der Bundesregierung, die Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs, die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie vom Bund beherrschte juristische Personen des Privatrechts,
4. durch den Bund zu bestimmende Mitglieder: Mitglieder, die der Bund in ein Gremium nach Nummer 1 oder Nummer 2 wählen, berufen oder entsenden bzw. für ein solches Gremium vorschlagen kann. Ein Mitglied ist nicht durch den Bund zu bestimmen, wenn ein Dritter gegenüber dem Bund ein Vorschlagsrecht für die Mitgliedschaft hat und von diesem Recht Gebrauch macht.

### § 4

#### **Vorgaben für Aufsichtsgremien**

(1) In einem Gremium nach § 3 Nummer 1 müssen mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Neuwahlen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

(2) Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2018 die in Absatz 1 genannten Mindestanteile auf 50 Prozent zu erhöhen. Bei einer Unterschreitung des Mindestanteils ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unverzüglich zu unterrichten und die Unterschreitung zu begründen.

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

## § 5

### **Vorgaben für wesentliche Gremien**

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

(2) Bei wesentlichen Gremien haben die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird. Dieses Ziel kann stufenweise entsprechend den Vorgaben in § 4 Absatz 1 und 2 erreicht werden. Bestimmen mehrere Institutionen des Bundes Mitglieder eines Gremiums, ist die Gesamtzahl der zu bestimmenden Mitglieder maßgeblich. § 4 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 4 Absatz 3 gilt entsprechend.

## § 6

### **Veröffentlichungs-, Melde- und Auswertungspflichten**

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

(2) Die Institutionen des Bundes veröffentlichen bis zum 31. März eines jeden Jahres zum Stichtag 31. Dezember des Vorjahres unter Beachtung des Datenschutzes die jeweiligen Gremienbesetzungen mit Männern und Frauen auf der Grundlage der Aufstellung nach Absatz 1 einschließlich der neu aufgenommenen und entfernten Gremien und melden diese an das Statistische Bundesamt. Dies erfolgt erstmals zum 31. März 2017.

(3) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, eine Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen durch den Bund vor.

## **Artikel 2**

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

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

Inhaltsübersicht

A b s c h n i t t 1  
A l l g e m e i n e B e s t i m m u n g e n

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

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
- § 6 Arbeitsplatzausschreibung
- § 7 Bewerbungsgespräche
- § 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen
- § 9 Qualifikation
- § 10 Aus-, Fort- und Weiterbildung, Dienstreisen

A b s c h n i t t 3  
G l e i c h s t e l l u n g s p l a n

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

A b s c h n i t t 4  
V e r e i n b a r k e i t v o n F a m i l i e , P f l e g e u n d B e r u f s t ä t i g k e i t f ü r F r a u -  
e n u n d M ä n n e r

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

A b s c h n i t t 5  
G l e i c h s t e l l u n g s b e a u f t r a g t e , S t e l l v e r t r e t e r i n u n d V e r t r a u e n s f r a u

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

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

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

#### S o n d e r r e g e l u n g e n , S t a t i s t i k , B e r i c h t u n d Ü b e r g a n g s b e s t i m m u n - g e n

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

### **A b s c h n i t t 1**

### **A l l g e m e i n e B e s t i m m u n g e n**

#### § 1

#### **Ziele des Gesetzes**

(1) Ziel des Gesetzes ist es,

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

(2) Nach Maßgabe dieses Gesetzes wird 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 Frauen im Sinne des § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen. Im Übrigen gilt § 2 Satz 2 des Behindertengleichstellungsgesetzes.

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

## § 2

### **Geltungsbereich**

Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen nach Absatz § 3 Absatz 4 unmittelbar. Unternehmen nach § 3 Absatz 7 sollen auf die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes hinwirken.

## § 3

### **Begriffsbestimmungen**

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

(1) Arbeitsplätze: alle nach objektiven Kriterien zusammengefassten Aufgabenbereiche, zu deren Erledigung Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes eingesetzt werden können. Arbeitsplätze sind insbesondere Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen, Dienstposten sowie sonstige Organisationseinheiten, für deren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt werden. Ohne Bedeutung ist, ob die Beschäftigung aus für Stellen und Planstellen bereit gestellten oder sonstigen Haushaltsmitteln finanziert wird.

(2) Bereiche: die einzelnen

1. Besoldungs- und Entgeltgruppen,
2. Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen,
3. Berufsausbildungsgänge, sowie
4. Hierarchieebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

(3) Beschäftigte: Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.

(4) Dienststellen:

1. die Gerichte des Bundes, sowie

2. die der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung angehörenden einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe unabhängig von deren Rechtsform einschließlich der Unternehmen in bundeseigener Verwaltung.

Zu den Unternehmen in bundeseigener Verwaltung zählen die juristischen Personen des öffentlichen Rechts, derer sich der Bund zur Erfüllung seiner öffentlich-rechtlichen Aufgaben bedient.

(5) Familienaufgaben: die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren.

(6) Pflegeaufgaben: die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte.

(7) Unternehmen: solche Unternehmen, die aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts umgewandelt werden.

(8) Unterrepräsentiert: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Absatz 2 unter 50 Prozent liegt, wobei geringfügige Abweichungen in Höhe von bis zu 5 Prozentpunkten unschädlich sind. In Teilzeit besetzte Arbeitsplätze sind in Vollzeitstellen umzurechnen. Maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht.

## § 4

### **Allgemeine Pflichten**

(1) Die Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitung der Dienststelle haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen der Dienststellen sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen. Im Rahmen der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen für die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ist zu bewerten, wie die Verpflichtung nach Satz 1 umgesetzt wurde.

(2) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.

## **Abschnitt 2**

### **Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

#### **§ 5**

##### **Grundsatz**

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

(2) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

#### **§ 6**

##### **Arbeitsplatzausschreibung**

(1) Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Der gesamte Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er nicht auf Personen eines bestimmten Geschlechts ausgerichtet ist, sondern Angehörige jedes Geschlechts in gleicher Weise anspricht und zur Bewerbung auffordert. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, hat jede Ausschreibung den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann; dies gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.

(2) Wenn in einem Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen. Der Arbeitsplatz soll öffentlich ausgeschrieben werden, wenn dieses Ziel weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Ausnahmen nach § 4 Absatz 2 der Bundeslaufbahnverordnung bleiben unberührt.

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

#### **§ 7**

##### **Bewerbungsgespräche**

(1) Liegen in ausreichender Zahl geeignete Bewerbungen von Frauen vor, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, gilt Satz 1 entsprechend.

(2) In Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.

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

## § 8

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

(1) Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, beruflichem Aufstieg und Einstellung sowie bei der Abordnung, Versetzung und Umsetzung für mehr als drei Monate bevorzugt zu berücksichtigen, sofern

1. sie die gleiche Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber, und
2. nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende, rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen.

Sind Männer in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, gilt Satz 1 entsprechend.

(2) Absatz 1 gilt insbesondere für

1. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Auszubildenden sowie Richterinnen und Richtern, es sei denn, für die Berufung von Richterinnen und Richtern ist eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben;
2. die Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze.

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

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

## § 9

### **Qualifikation**

(1) Die Qualifikation wird ausschließlich anhand der Anforderungen des konkret zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt, insbesondere aus der hierfür erforderlichen Ausbildung, dem Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs sowie aus den beruflichen Erfahrungen. Dienstalder, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit berücksichtigt werden, wie diese Kriterien für die Qualifikation 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) Folgendes sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:

1. durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte Unterbrechungen der Berufstätigkeit, weniger aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit sowie Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
2. die Einkommenssituation der Ehepartnerin oder des Ehepartners, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten,
3. zeitliche Belastungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
4. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen,
5. organisatorische und sonstige personalwirtschaftliche Gründe.

## § 10

### **Aus-, Fort- und Weiterbildung, Dienstreisen**

(1) Die Dienststelle hat die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

(2) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Teilnahme an dienstlichen Aus-, Fort und Weiterbildungen sowie Dienstreisen ermöglichen. Soweit erforderlich, sind zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. Für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen nach Satz 1

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

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

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

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

(6) Für die Leitung oder Durchführung von Fortbildungen sollen Frauen und Männer paritätisch eingesetzt werden.

### **Abschnitt 3**

## **Gleichstellungsplan**

#### **§ 11**

##### **Zweck**

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

#### **§ 12**

##### **Erstellung**

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

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

#### **§ 13**

##### **Inhalt**

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

(2) Der Gleichstellungsplan legt fest,

1. wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen nach § 3 Absatz 2 abgebaut wird,
2. wie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit geschlechtsspezifisch verbessert wird und
3. wie die Benachteiligung von Frauen beseitigt wird.

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

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

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

(5) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

## § 14

### **Bekanntmachung, Veröffentlichung**

Der Gleichstellungsplan ist im ersten Monat seiner Geltungsdauer im Intranet der Dienststellen zu veröffentlichen und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben. Die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erhalten ihn in Papierform oder elektronisch.

## **A b s c h n i t t 4**

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

## § 15

### **Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen**

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

## § 16

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

(1) Die Dienststellen haben Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung auch bei Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange

nicht entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten (§ 12) haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze oder familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle anzubieten. Die Ablehnung von Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet und aktenkundig gemacht werden.

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

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

(3) Die Dienststellen haben darauf zu achten, dass

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

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

## § 17

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

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen müssen vorrangig berücksichtigt werden:

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

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

1. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach den Vorschriften des Bundeseltern- und Elternzeitgesetzes sowie nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, soweit die Art der Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließt.
2. die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsangebote,
3. das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung, sowie
4. das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen ohne Unterbrechung der im Übrigen fortbestehenden Beurlaubung.

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

(4) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf sowie nach der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Personalgespräche zu führen, in denen die weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist. Die Beschäftigten sind verpflichtet, an entsprechenden Personalgesprächen teilzunehmen.

## § 18

### **Verbot von Benachteiligungen**

(1) Teilzeitbeschäftigung darf die berufliche Entwicklung nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Satz 1 gilt auch für folgende Fälle:

1. eine bestehende oder geplante Schwangerschaft,
2. schwangerschafts- oder mutterschutzbedingte Abwesenheit aufgrund eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes,
3. Telearbeit und mobiles Arbeiten,
4. Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben einschließlich der Inanspruchnahme einer Eltern- oder Pflegezeit..

(2) Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Die zwingenden sachlichen Gründe sind aktenkundig zu machen.

(3) Zeiten der Teilzeitbeschäftigung, schwangerschafts- oder mutterschutzbedingter Abwesenheiten sowie Zeiten einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben einschließlich Eltern- und Pflegezeiten dürfen im Verhältnis zueinander nicht gleich behandelt werden. Dies gilt für das Verhältnis zwischen der Beschäftigung an einem Telearbeits- oder einem mobilen Arbeitsplatz und Vereinbarkeitsmaßnahmen nach Satz 1.

(4) Eine Verzögerung in der beruflichen Entwicklung, die sich aus einer schwangerschafts- oder mutterschutzbedingten Abwesenheit aufgrund eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes, aus einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben einschließlich der Inanspruchnahme einer Eltern- oder Pflegezeit ergibt, ist durch eine fiktive Nachzeichnung der Qualifikation auszugleichen. Die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen sowie die schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheit nach Satz 1 darf sich nicht nachteilig auf die Entscheidung über eine Beförderung, Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken.

(5) Haben Beschäftigte während der Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben einschließlich Eltern- und Pflegezeiten an Personal- oder Frauenversammlungen (§ 24 Absatz 2) teilgenommen, sind die Zeiten der Teilnahme an Personal- oder Frauenversammlungen bei Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nachträglich als Arbeitszeiten anzurechnen.

## **Abschnitt 5**

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

#### **§ 19**

##### **Wahl, Verordnungsermächtigung**

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

(2) In Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen sowie in Dienststellen, die aus räumlich weit voneinander entfernten Nebenstellen oder Dienststellenteilen bestehen, werden bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt.

(3) In Dienststellen mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten beteiligen sich die Beschäftigten an der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen bei der nächsthöheren Dienststelle. In Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich können ausnahmsweise weniger Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden, als in Absatz 1 Satz 1 vorgeschrieben, sofern sichergestellt ist, dass die Beschäftigten des gesamten Geschäftsbereichs angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

(4) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates das Verfahren der Wahl nach den Absätzen 1 bis 3.

#### **§ 20**

##### **Bestellung**

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

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

(3) Finden sich für die Wahl der Stellvertreterinnen keine Kandidatinnen oder sind nach der Wahl keine Kandidatinnen gewählt, bestellt die Dienststellenleitung die Stellvertreterinnen auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten. Die Sätze 1 und 2 gelten auch im Falle des § 19 Absatz 1 Satz 2.

(4) Für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau zu bestellen.

§ 21

**Anfechtung der Wahl**

(1) Die Wahl kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl verstoßen worden und der Verstoß nicht berichtigt worden ist. Die Anfechtung hat durch mindestens drei Wahlberechtigte oder durch die Dienststellenleitung innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses vor dem Verwaltungsgericht zu erfolgen.

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

§ 22

**Vorzeitiges Ausscheiden**

(1) Scheidet die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus ihrem Amt aus oder ist sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, hat die Dienststelle für die restliche Amtszeit unverzüglich eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. § 19 findet in diesem Fall keine Anwendung. Die Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten ist nicht nur vorübergehend, wenn sie aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeits- oder Dienstunfähigkeit für mehr als sechs Monate ununterbrochen ihr Amt nicht hat ausüben können.

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

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

§ 23

**Zusammenlegung , Aufspaltung und Eingliederung**

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

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

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

§ 24

**Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

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

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragte zählt insbesondere:

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

(3) Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie unterrichtet die Dienststellenleitung im Vorfeld über die Einberufung einer Versammlung nach Satz 1. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Personalversammlungen teilnehmen und hat dort ein Rederecht zu gleichstellungs- oder vereinbarkeitsrelevanten Themen.

(4) In den Fällen des § 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. In den betreffenden Dienststellen kann die Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Teilnahme- und Rederecht bei Personalversammlungen nach Absatz 2 Satz 3 Gebrauch machen, auch wenn sie nicht Beschäftigte dieser Dienststellen ist.

(5) 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.

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

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

## § 25

### **Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau**

(1) Die Stellvertreterin wird grundsätzlich nur im Vertretungsfall tätig.

(2) Unabhängig von Absatz 1 kann die Gleichstellungsbeauftragte der Stellvertreterin mit ihrem Einverständnis einen Teil der Aufgaben nach § 24 zur eigenständigen Erledigung übertragen. Im Falle des § 19 Absatz 2 erfolgt die Aufgabenaufteilung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen in gegenseitigem Einvernehmen. Eine Änderung der Delegationsentscheidung darf ebenfalls nur in gegenseitigem Einvernehmen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin oder den Stellvertreterinnen vorgenommen werden.

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

(4) Die Vertrauensfrau ist Ansprechpartnerin für die Beschäftigten ihrer Organisationseinheit und die zuständige Gleichstellungsbeauftragte. Ihre Aufgaben beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten. Sind sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterinnen verhindert, darf in begründeten Ausnahmefällen die Vertrauensfrau im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren oder Sitzungen von Auswahlkommissionen teilnehmen; die Ausübung des Mitwirkungsrechts nach § 32 bleibt in diesem Fall weiterhin der Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten

## § 26

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

(1) Soweit Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach § 24 berührt sind, beteiligt die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig, insbesondere bei

1. personellen Angelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über
  - a) die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
  - b) die Einstellung, Abordnung, Versetzung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Monate,
  - c) die Fortbildung und den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten,
  - d) die Abmahnung, die Einleitung und den Abschluss eines Disziplinarverfahrens einschließlich der vorläufigen Dienstenthebung,
  - e) die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung (Kündigung, Aufhebungsvertrag, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand und vergleichbare Entscheidungen),
2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen,

4. Verfahren zur Besetzung von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, sofern keine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle eingerichtet ist, sowie
5. der Erstellung des Gleichstellungsplans.

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

(3) Werden Vorgänge, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1 betreffen, mit Wirkung für eine andere Dienststelle bearbeitet, die nicht nachgeordnete Dienststelle nach § 29 Absatz 3 ist, so ist die Gleichstellungsbeauftragte der anderen Dienststelle nach Maßgabe der Absätze 1 und 2 zu beteiligen.

(4) Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch voraus, sofern die Gleichstellungsbeauftragte nicht einer parallelen Beteiligung zugestimmt hat; das Verfahren nach § 29 Absatz 2 muss abgeschlossen sein. Satz 1 gilt nicht bei außerordentlichen Kündigungen, für die die Dienststelle eine Ausschlussfrist zu wahren hat; in diesen Fällen ist eine Parallelbeteiligung zulässig.

## § 27

### **Rechtsstellung**

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Sie darf nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein. Ihre Befugnis zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen für die ihr zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 29 Absatz 2) bleibt von Satz 2 unberührt.

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

## § 28

### **Schutzrechte**

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich ist. In Dienststellen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten beträgt die Entlastung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäf-

tigten wird die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. Übt die Gleichstellungsbeauftragte eine Teilzeitbeschäftigung aus, ist der Entlastungsumfang der Stellvertreterin entsprechend zu erhöhen. Ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 19 Absatz 3 Satz 1 für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist für die Höhe der Entlastung die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgebend.

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

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

(5) Wird die Stellvertreterin nach § 25 Absatz 1 im Vertretungsfall tätig, ist sie anstelle der Gleichstellungsbeauftragten mit Beginn der Vertretungstätigkeit an in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten. Im Falle des § 25 Absatz 2 Satz 1 wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. Im Falle des § 25 Absatz 2 Satz 2 beträgt die Entlastung der Stellvertreterinnen jeweils bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft; die Höhe der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bleibt hiervon unberührt.

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

## § 29

### **Ausstattung**

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

(2) Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel weniger als 1 000 kann der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden. In einer Dienststelle mit in der Regel mindestens 1 000 Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen.

(3) Die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt sich auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten. § 25 Absatz 4 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfond. Die Höhe des Verfügungsfonds der vollständig von anderweitigen Aufgaben entlasteten Gleichstellungsbeauftragten entspricht der Höhe der Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten. Die teilweise von anderweitigen Aufgaben entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Verfügungsfonds, der dem Anteil ihrer Entlastung entspricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder vom 18. Juli 1974 (BGBl. I

S. 1499), die durch Artikel 7 des Gesetzes vom 3. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3306) geändert worden ist, gilt entsprechend.

## § 30

### **Zusammenarbeit und Information**

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

(2) Die Dienststellenleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte, indem sie die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere unverzüglich und umfassend informiert. Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen, vergleichenden Übersichten und Auswahlvermerke sind ihr frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Die Dienststellenleitung soll der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten geben, die die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten betreffen, und den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit anderen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, in Personalakten Einsicht zu nehmen, soweit die Kenntnis des Akteninhalts zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 22 erforderlich ist.

## § 31

### **Verschwiegenheitspflicht**

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

## § 32

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

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht und die Pflicht, unmittelbar bei der Dienststellenleitung vorzutragen. Sie hat in allen Angelegenheiten, die nach § 23 Absatz 1 und § 24 Absatz 1 ihrer Mitwirkung unterliegen, ein Initiativrecht. Die Dienststelle hat über einen Initiativantrag innerhalb angemessener Zeit, spätestens nach einem Monat zu entscheiden. In Ausnahmefällen ist die endgültige Entscheidung nach drei Monaten vorzunehmen. Die Entscheidung ist der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mitzuteilen.

(2) Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Das Votum ist innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung schriftlich, zumindest in Textform oder elektronisch abzugeben. Nur in besonders dringenden Fällen kann die Frist zur Abgabe des Votums ausnahmsweise auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Von den in Satz 1 und 2 genannten Fristen kann nur einvernehmlich abgewichen

werden. Hat die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen kein Votum abgegeben, so gilt die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung als gebilligt.

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

(4) Soweit in Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe der §§ 24, 26 und 30 sowie den Absätzen 1 und 2 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren entscheidungsrelevanten Unterlagen der nächsthöheren Dienststelle und von dieser der bei ihr bestellten Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen. Bei personellen Angelegenheiten gelten die Sätze 1 bis 3 für den Fall, dass Personal bearbeitende Dienststelle und Beschäftigungsdienststelle nicht identisch sind, entsprechend.

### § 33

#### **Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren**

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

1. entgegen § 12 Absatz einen Gleichstellungsplan nicht erstellt oder eine erhebliche Fristverletzung von § 12 Absatz 2 vorliegt,
2. einen Gleichstellungsplan erstellt, der nicht den Vorgaben des § 13 entspricht,
3. entgegen § 26 Absatz 1 Nummer 5 die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt,
4. entgegen § 14 den Gleichstellungsplan nicht bekannt gegeben,
5. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt, oder
6. gegen weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen.

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

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

(4) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung, bei selbständigen bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen deren Vorstand oder Geschäftsführung, unverzüglich vor. Die Entscheidung der nächsthöheren Dienststellenleitung, des Vorstandes oder der Ge-

schäftsführung erfolgt entsprechend Absatz 3 sowie nach vorheriger Beteiligung der bei ihr bestellten Gleichstellungsbeauftragten.

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

## § 34

### **Gerichtliches Verfahren**

(1) Bleibt der Einspruch nach § 30 erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte einen nochmaligen außergerichtlichen Einigungsversuch vornehmen. Bleibt auch dieser ohne Erfolg, hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, das Verwaltungsgericht anzurufen. Das Gericht ist innerhalb eines Monats anzurufen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Abweichend von Absatz 1 ist die Anrufung des Gerichts nach Absatz 1 Satz 2 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 Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden,

1. dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat;
2. dass die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

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

## § 35

### **Fragerecht**

Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, können sich die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen unmittelbar an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wenden. Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten übermittelt werden. Anfragen nach Satz 1 sollen innerhalb eines Monats beantwortet werden.

## § 36

### **Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden bilden zusammen den Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden. Die Leitung obliegt der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Der Arbeitskreis informiert die Gleichstellungsbeauftragten aus den Geschäftsbereichen regelmäßig über seine Tätigkeit. Die Möglichkeit, weitere Arbeitskreise zur Koordinierung der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene einzurichten, bleibt von den Sätzen 1 bis 3 unberührt.

## **Abschnitt 6**

### **Sonderregelungen, Statistik, Bericht und Übergangsbestimmungen**

#### **§ 37**

##### **Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst**

Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. der Bundesnachrichtendienst gilt als einheitliche Dienststelle, in der keine Vertrauensfrauen bestellt werden,
2. § 6 Absatz 2 Satz 2 und § 38 Absatz 1 Satz 3 sind nicht anzuwenden,
3. der Gleichstellungsplan muss (entgegen § 14 Satz 1) nur hausintern veröffentlicht werden,
4. beim Bundesnachrichtendienst beschäftigte Soldatinnen sind gemäß § 19 Absatz 1 aktiv und passiv wahlberechtigt,
5. beim Bundesnachrichtendienst tätige Soldatinnen und Soldaten gelten hinsichtlich der Zuständigkeit der dort bestellten Gleichstellungsbeauftragten als Beschäftigte des Bundesnachrichtendienstes, soweit dessen Leitung oder das Bundeskanzleramt zur Entscheidung in personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten dieses Personenkreises zuständig sind,
6. beim Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten gemäß des § 24 Absatz 6 sind die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten,
7. § 24 Absatz 6 ist nicht anzuwenden,
8. ein Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes, das diese gemäß der §§ 24, 26 und 32 abgegeben hat, ist dem Bundeskanzleramt vorzulegen, soweit im Bundeskanzleramt Entscheidungen für den Bundesnachrichtendienst getroffen werden, und die Gleichstellungsbeauftragte des Bundeskanzleramtes insoweit nicht zu beteiligen ist,
9. die Gleichstellungsbeauftragte bedarf des Einvernehmens der Dienststelle, soweit im Falle des § 35 eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlusssache eingestuft ist,
10. bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, ruhen die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten; Beginn und Ende des Ruhens werden jeweils von der Leitung des Bundesnachrichtendienstes im Einvernehmen mit der Chefin oder dem Chef des Bundeskanzleramtes festgestellt.

§ 38

**Statistik, Verordnungsermächtigung**

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

1. die einzelnen Bereiche nach § 3 Absatz 2,
2. Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
3. die Inanspruchnahme einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben einschließlich Eltern- und Pflegezeit,
4. Bewerbung, Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung einschließlich Höherreihung sowie beruflichem Aufstieg.

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

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

1. die Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
2. die einzelnen Hierarchieebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der politischen Leitungstätigkeiten,
3. Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben,
4. die Inanspruchnahme einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben einschließlich Eltern- und Pflegezeit,
5. Beförderung, Höhergruppierung einschließlich Höherreihung sowie beruflichem Aufstieg.

Die Daten sind bis zum 30. September dem Statistischen Bundesamt zu melden.

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

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

(4) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben. Die Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. Mai 2013 (BGBl. I S. 1312) geändert worden ist, ist zu

berücksichtigen. Die Rechtsverordnung nach Satz 1 beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen und Unternehmen auf das Notwendige. In der Rechtsverordnung können auch Bestimmungen zu Inhalt, Ausarbeitung und zur jährlichen Aktualisierung der Anlagen zur Rechtsverordnung getroffen werden.

## § 39

### **Bericht**

(1) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes, einen Bericht über die Situation der Frauen und Männer in den Dienststellen und Unternehmen nach § 3 Absatz 4 und 7 (Bericht zum Bundesgleichstellungsgesetz) vor.

(2) Grundlage des Berichts sind die nach § 38 Absatz 1 bis 3 erhobenen Daten. Die obersten Bundesbehörden haben alle weiteren, für die Erstellung des Berichts gegebenenfalls erforderlichen Angaben zu machen.

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

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

## § 40

### **Übergangsbestimmungen**

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

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

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

## **Artikel 3**

### **Änderung des Aktiengesetzes**

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

1. Dem § 76 wird folgender Absatz 4 angefügt:

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

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

2. In § 84 Absatz 4 werden die Wörter „vom 21. Mai 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 347)“ durch die Wörter „in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-2, veröffentlichten bereinigten Fassung“ ersetzt.
3. In § 95 Satz 5 werden die Wörter „Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vom 4. Mai 1976 (Bundesgesetzbl. I S. 1153)“ durch die Wörter „Mitbestimmungsgesetzes vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153)“ und die Wörter „vom 7. August 1956 (Bundesgesetzbl. I S. 707)“ durch die Wörter „in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung“ ersetzt.
4. § 96 wird wie folgt geändert:
  - a) In § 96 Absatz 1 werden nach den Wörtern „Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung“ die Wörter „vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3332)“ eingefügt.
  - b) Nach Absatz 1 werden die folgenden Absätze 2 und 3 eingefügt:

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

(3) Bei börsennotierten Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen sind und bei denen nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht, sollen 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 erreichten Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als drei Jahre sein. Soweit für den Aufsichtsrat bereits eine Quote nach § 96 Absatz 2 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen.“

- b) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 6.

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

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

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

8. Dem § 127 wird folgender Satz angefügt:

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

9. § 250 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

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

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

## Artikel 4

### Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz

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

„§ 25

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

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

## **Artikel 5**

### **Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz**

Das Einführungsgesetz zum Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1185), das zuletzt durch Artikel 4 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 25 wird wie folgt geändert:

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

„(2) Der Mindestanteil von jeweils 30 Prozent an Frauen und Männern im Aufsichtsrat nach § 96 Absatz 2 des Aktiengesetzes ist bei erforderlich werden den Neuwahlen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Aufsichtsratssitze zu beachten 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 220 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

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

„§ 5a

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

3. § 6 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 5 wird folgender Absatz 6 eingefügt:

„(6) Bei börsennotierten Unternehmen kann ein Vorschlag an das Wahlorgan nur erfolgen, wenn die Vorgaben des § 5a durch eine Wahl nach den Absätzen 1 und 5 erfüllt worden sind.“

b) Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 7.

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

5. § 15 wird § 14.

## Artikel 7

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

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

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

„§ 5a

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

4. § 7 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „10f und 10h“ durch die Angabe „10g und 10i“ ersetzt.

b) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§§ 10g und 10h“ durch die Angabe „§§10h und 10i“ ersetzt.

5. Dem § 10e wird folgender Absatz 3 angefügt:

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

6. Nach § 10e wird folgender § 10f eingefügt:

#### „§ 10f

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

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

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

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

7. Die bisherigen §§ 10f bis 10n werden die §§ 10g bis 10o.

8. In dem neuen 10h Satz 3 wird die Angabe „10f“ durch die Angabe „10g“ ersetzt.

9. In dem neuen § 10k Absatz 1 wird die Angabe „10g“ durch die Angabe „10h“ ersetzt.

10. § 17 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 4 werden nach dem Wort „Gewerkschaftsvertreter“ die Wörter „sowie das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter“ angefügt.
- b) In Nummer 8 wird die Angabe „10h Abs. 1“ durch die Angabe „§ 10i Absatz 1“ ersetzt.

11. § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22

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

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

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

## Artikel 8

### Änderung des Mitbestimmungsgesetzes

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

1. In § 6 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.
2. § 7 wird wie folgt geändert:
  - a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer eines in § 1 Absatz 1 genannten, börsennotierten Unternehmens müssen Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.“
  - b) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden die Absätze 4 und 5.
3. In § 16 Absatz 2 wird das Wort „Satz“ durch das Wort „Absatz“ ersetzt.
4. Dem § 17 wird folgender Absatz 3 angefügt:

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

## „Fünfter Unterabschnitt

### Nichterreichen des Geschlechteranteils durch die Wahl

#### § 18a

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

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

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

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

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

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

#### „§ 40

### Übergangsregelung

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

(2) Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2015 nicht abgeschlossen sind, ist das Mitbestimmungsgesetz in der

durch Artikel 8 des Gesetzes vom [einsetzen: Verkündungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] geänderten Fassung anzuwenden.

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

## Artikel 9

### Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes

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

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

## Artikel 10

### Änderung des SE-Beteiligungsgesetzes

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

1. § 21 wird wie folgt geändert:
  - a) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 eingefügt:

„(5) Ist dieselbe Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern für das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan einer börsennotierten SE vereinbart, soll die Vereinbarung auch vorsehen, dass unter den Arbeitnehmervertretern des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein sollen.“
  - b) Die bisherigen Absätze 5 und 6 werden die Absätze 6 und 7.
2. Nach § 36 Absatz 3 Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

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

## Artikel 11

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

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

1. § 22 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

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

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

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

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

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

## Artikel 12

### Änderung des Handelsgesetzbuches

Das Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 4. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3746) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 289a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

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

bb) Folgende Nummer 4 wird angefügt:

„4. bei börsennotierten Aktiengesellschaften die Festlegungen nach § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes und die Angabe, ob

die festgelegten Zielgrößen im Bezugszeitraum eingehalten worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.“

b) Die folgenden Absätze 3 und 4 werden angefügt:

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

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

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

## Artikel 13

### Weitere Änderung des Handelsgesetzbuches

§ 289a Absatz 2 des Handelsgesetzbuchs, das zuletzt durch Artikel 12 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 2 des Gesetzes vom 4. Oktober 2013(BGBl. I S. 3746) geändert worden ist, wird folgender ... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Abschnitt mit Zählbezeichnung] Abschnitt angefügt:

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

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

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

§ 289a Absatz 2 Nummer 4, Absatz 3 und 4 und § 336 Absatz 2 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs sinderstmals anzuwenden auf Jahresabschlüsse, die sich auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 31. Juni2015 liegenden Abschlussstichtag beziehen.“

## **Artikel 15**

### **Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch**

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

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

## **Artikel 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 einer börsennotierten SE 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 bis 4 werden die Absätze 3 bis 5.

2. Dem § 24 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Besteht bei einer börsennotierten SE der Verwaltungsrat aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern, sollen 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 Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung

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

1. § 36 wird wie folgt gefasst:

#### „§ 36

##### Zielgrößen und Fristen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern

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

2. § 52 wird wie folgt geändert:

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

„(4) Ist nach den Mitbestimmungsgesetzen ein Aufsichtsrat zu bestellen, so legt der Aufsichtsrat 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. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als drei Jahre sein.“

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

## Artikel 18

### Änderung des GmbH-Einführungsgesetzes

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

#### „§ 5

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

Die Festlegungen nach § 36 Satz 1 und 4 sowie § 52 Absatz 2 Satz 1 und 4 haben erstmals zu erfolgen bis spätestens 30. Juni 2015. Die nach § 36 Satz 4 und § 52 Absatz 2 Satz 4 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als zwei Jahre sein.“

## Artikel 19

### Änderung des Genossenschaftsgesetzes

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

1. Der Inhaltsangabe wird folgende Angabe angefügt:

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

2. Dem § 9 werden die folgenden Absätze angefügt:

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

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

3. Folgender § 168 wird angefügt:

„§ 168

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

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

## Artikel 20

### Änderung des SCE-Ausführungsgesetzes

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

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

## Artikel 21

### Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes

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

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 123 wie folgt gefasst:

„§ 123

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

2. In § 34 Satz 2 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1 und 3“ durch die Wörter „§ 96 Absatz 1, 3 und 4“ ersetzt.
3. In § 35 Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.
4. § 123 wird wie folgt gefasst:

## „§ 123

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

Die Festlegungen, die entweder entsprechend § 34 Satz 2 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 76 Absatz 4 Satz 1 und 4 des Aktiengesetzes oder entsprechend § 35 Absatz 3 Satz 1 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 111 Absatz 5 Satz 1 und 4 des Aktiengesetzes zu treffen sind, haben erstmals zu erfolgen bis spätestens 30. Juni 2014. Die Frist, die entweder entsprechend § 34 Satz 2 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 76 Absatz 4 Satz 4 des Aktiengesetzes oder entsprechend § 35 Absatz 3 Satz 1 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 111 Absatz 5 Satz 4 des Aktiengesetzes erstmals festzulegen ist, darf jeweils nicht länger als zwei Jahre sein.“

## Artikel 22

### Änderung der Handelsregistergebührenverordnung

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

## Artikel 23

### Evaluation

Die Bundesregierung evaluiert drei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 24 Absatz 2 die Wirksamkeit der Artikel 3 bis 22.

## Artikel 24

### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

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

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

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

#### 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 Artikel 3 Absatz 2 GG heißt es:

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

Es ist Aufgabe des Gesetzgebers und der Politik, diesen verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrag unter sich wandelnden Bedingungen stets neu zu erfüllen und auf die Herausforderungen der jeweiligen Zeit auszurichten. Dazu stellte der Gesetzgeber 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 nur wenige Veränderungen.

Deshalb schloss die Bundesregierung im Juli 2001 mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft eine Vereinbarung, um unter anderem den Frauenanteil an Führungspositionen in der Wirtschaft deutlich zu erhöhen. Die Umsetzung wurde regelmäßig bilanziert, zuletzt im Juni 2013 in der 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 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, des Kinderförderungsgesetzes, aber auch des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“). Diese Maßnahmen ha-

ben 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 2013 bei nur 25,6 Prozent (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Gleichstellungsstatistik des Bundes aus Juli 2014). 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 Anteil von Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen und der Bundesverwaltung – so das Ergebnis des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung – ist „desaströs“. Er ist und bleibt die Folge anhaltender Geschlechtsstereotype, verfestigter Strukturen, starker Vorurteile sowie 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 unter anderem dem Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern von derzeit 22 Prozent bis 2020 auf 10 Prozent zu reduzieren. Hierzu sind Aktivitäten in zahlreichen Handlungsfeldern erforderlich, darunter die Aufhebung der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes. Wenn Frauen in Führungspositionen fehlen und wenn Frauen in diesen Führungspositionen deutlich weniger verdienen, so beeinflusst dies unmittelbar die Lücke zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern. Von einer Erhöhung der Anzahl von Frauen an Führungspositionen sind daher positive Auswirkungen auf die existierende Lohnlücke zu erwarten. Es wird davon auch ein Signal der Ermutigung an alle Frauen ausgehen, einen beruflichen Aufstieg anzustreben. Hierzu leistet die vorliegende gesetzliche Regelung einen substantiellen Beitrag.

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

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 in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst mit dem Ziel einer Geschlechterparität eine vielfach 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 Nichterreichen dieser Quote die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Stühle frei bleiben.“

### **2. Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen**

„Wir werden börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen gesetzlich verpflichten, ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den obersten Management-Ebenen festzulegen und zu veröffentlichen und hierüber transparent zu berichten. Die ersten Zielgrößen müssen innerhalb der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages erreicht werden und dürfen nicht nachträglich nach unten berichtet werden.“

### **3. Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst**

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

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

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

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

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

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. 100 an der Zahl).

Börsennotierte Unternehmen in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE), die aufgrund einer Vereinbarung oder bei Anwendung der Auffangregelung nach dem SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) paritätisch mitbestimmt sind, sollen die Mindestquote erfüllen. Gleiches gilt für börsennotierte Unternehmen, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehen und die auf der Grundlage des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) paritätisch mitbestimmt sind.

Die Mindestquote gilt für die Anteilseigner- und für die Arbeitnehmervertreter je gesondert. Sie ist ab dem 1. Januar 2016 zu beachten. Der Anteil 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 des Aktiengesetzes - AktG). Nur wenn es für einen Beschluss bei mangelndem Einvernehmen gerade auf die Stimme des nicht wirksam gewählten oder bestellten Aufsichtsratsmitglieds ankommt, ist die Wirksamkeit des Beschlusses in Frage gestellt. Es gelten dann die allgemeinen Regeln über die Wirksamkeit von Aufsichtsratsbeschlüssen im Falle der Wahlanfechtung.

Die Regelungen zur Mindestquote von 30 Prozent für die Arbeitnehmerbank erfolgt systemgerecht in den Mitbestimmungsgesetzen. Dabei wird berücksichtigt, dass die Besetzung der Arbeitnehmerbank in den drei Mitbestimmungsgesetzen nicht nach einem einheitlichen Verfahren erfolgt. Bei Unternehmen, die unter das MitbestG oder das MitbestErgG fallen, werden die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat durch die wahlberechtigten Arbeitnehmer oder ihre Delegierten in einer freien, gleichen und geheimen Wahl gewählt. Demgegenüber erfolgt die Besetzung der Arbeitnehmerbank des Aufsichts-

rates 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 24,73 Prozent liegt (Quelle: FidAR WoB-Index 6/2014), 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 (Verhältnisswahl) erhalten haben. Dabei wird das Instrument des vorübergehend „leeren Stuhls“ nur bei den Vertretern der Gewerkschaften im Aufsichtsrat und den unternehmensangehörigen Aufsichtsratsmitgliedern angewandt. Nicht erfasst ist das Aufsichtsratsmitglied der leitenden Angestellten, da es sich hierbei immer nur um eine Person handelt und eine Quotenanwendung somit ausscheidet.

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

Mitbestimmungsgesetz	Aufsichtsrat	Unternehmensangehörige Arbeitnehmervertreter		Gewerkschaftsvertreter		Vertreter der Leitenden Angestellten	
		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 AktG vor. Der Weg des § 104 des AktG bietet eine zeitnahe und im Vergleich zur Nachwahl kostengünstigere Möglichkeit, den leeren Stuhl mit einer Person des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen.

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

Januar 2016 eingeleitet worden sind, unterliegen ebenso dem neuen Recht wie Verfahren, die bereits im Jahr 2015 eingeleitet aber erst im Jahr 2016 abgeschlossen werden.

Für Unternehmen, die unter das Montan-MitbestG fallen, erfolgt die Sicherstellung der Quotenvorgabe aufgrund der beschriebenen Unterschiede zum MitbestG und zum 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.

## **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.

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. 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 – geschlechtsneutral formuliert. Auf diese Weise wird ermöglicht, dass je nach Stand der Gleichstellung stets das Geschlecht angesprochen und gefördert wird, das in den einzelnen Bereichen benachteiligt beziehungsweise unterrepräsentiert ist. Das Ziel, die Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen, bleibt zusätzlich erhalten.

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

#### 2. Geltungsbereich

Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt für Unternehmen in bundeseigener Verwaltung weiterhin direkt. Unternehmen, die aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts umgewandelt worden sind, sollen wie bisher auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hinwirken. Für alle anderen Unternehmen 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 weiterhin alle vier Jahre zu erstellen. Er soll stärker als bisher als Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument genutzt werden. Dazu gehört, dass er konkrete Ziele zum Frauenanteil, insbesondere für einzelne Vorgesetzten- oder Führungsebenen, sowie konkrete Maßnahmen zur Erreichung der einzelnen Ziele vorzusehen hat. Um Transparenz zu schaffen, hat – wie im Privatrecht – jede Dienststelle ihren Gleichstellungsplan künftig zu veröffentlichen. Dies schafft Transparenz, fördert den Wettbewerb als attraktiver Arbeitgeber und dient nicht zuletzt einer besseren Kontrolle.

#### 4. Gleichstellungsbeauftragte

Das Beteiligungs-, Mitwirkungs- und Einspruchsrecht 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 Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden eingerichtet wurde, erstmals eine gesetzliche Grundlage für seine Arbeit.

#### 5. Statistikpflichten und Bericht an den Deutschen Bundestag

Die Gleichstellungsstatistik wird künftig nur noch alle vier Jahre erstellt. Zusätzlich wird ein jährlicher Gleichstellungsindex eingeführt, der die wichtigsten Gleichstellungsindikatoren der obersten Bundesbehörden abbildet. Der Bericht zum novellierten Bundesgleichstellungsgesetz ist dem Deutschen Bundestag weiterhin 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 zwischen Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien. Die Aufsichtsgremien, deren Mitglieder auch durch Wahl bestimmt werden können, werden in das Gesetz neu aufgenommen, für sie gilt ebenso ab 2016 die feste Quote von 30 % wie für die im Gesellschaftsrecht geregelten Aufsichtsräte. Ab 2018 gilt das Ziel, diesen Anteil auf 50 % zu erhöhen.

Die wesentlichen Gremien, deren Kriterien im Gesetz definiert werden, werden durch die jeweils federführenden Dienststellen bestimmt. Die Dienststellen haben darauf hinzuwirken, dass die durch den Bund zu besetzenden Sitze mit mindestens 30 % Frauen und Männer besetzt werden, ab 2018 mit 50 %. Damit der Bund mit gutem Beispiel vorangeht, gehen diese Regelungen dem Gesellschaftsrecht vor.

Die Aufsichtsgremien sowie die wesentlichen Gremien sind von den Dienststellen aufzulisten und mit Angabe der durch den Bund zu besetzenden Sitze zu veröffentlichen. Diese Liste ist Grundlage für die zu an das Statistische Bundesamt jährlich zu meldenden Gremienbesetzungen. Alle vier Jahre legt die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag eine Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen durch den Bund vor.

Das bei der Besetzung von Gremien bisher anzuwendende Doppelbenennungsverfahren wird mit dem vorliegenden Entwurf abgeschafft, da es sich in der Praxis nicht bewährt hat.

#### **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 Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat stärker auf Vielfalt (Diversity) und seit der Fassung vom 26. Juni 2010 auf „eine angemessene Beteiligung von Frauen“ in Führungspositionen und im Vorstand zu achten (Kapitel 4.1.5, 5.1.2) und konkrete Ziele zur angemessenen Beteiligung von Frauen in Aufsichtsräten zu benennen, brachten nur eine geringe Steigerung des Frauenanteils hervor. Der jährliche Anstieg des Frauenanteils in den Führungspositionen liegt bei den 30 DAX-Unternehmen bei 0,5 Prozentpunkten (2010 bis 2011) 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 vor allem 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 22 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 (1946),
- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (1948),
- die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (1950), die Konvention über politische Rechte der Frauen (1953),
- der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte – ICCPR (1966),
- der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte – ICESCR (1966),
- das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau – CEDAW (1979),
- die ILO-Konvention Nummer 100 – Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951),
- die ILO-Konvention Nummer 111 – Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958).

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

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

Ein Meilenstein in der internationalen Gleichstellungspolitik ist auch die Vierte Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995 in Peking. 189 Staaten haben in der 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.

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

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

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

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

### **A.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 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 soll den Benachteiligungen von Frauen entgegengewirkt werden, gleichzeitig geht es um die Ermutigung von Männern, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sich in Anspruch zu nehmen.

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

Der durch dieses Gesetz verursachte jährliche Erfüllungsaufwand bemisst sich auf etwa 9.922.300 Euro pro Jahr.

Erfüllungsaufwand	Normadressat		
	Bürger	Wirtschaft	Verwaltung
Einmalig	0	0	0
Jährlich	0	ca. 22.300 Euro	ca. 9,9 Mio. Euro

#### a) Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

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

#### b) Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Auf Seiten der Wirtschaft entstehen etwa 22 Tsd. Euro an Erfüllungsaufwand für rein privatwirtschaftliche Unternehmen durch Änderungen der folgenden Gesetze: des Aktiengesetzes, des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz, des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen der Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen der Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, des Mitbestimmungsgesetzes, des Drittelbeteiligungsgesetzes, des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung, des Handelsgesetzbuches, des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch, des SE-Ausführungsgesetzes, des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, des GmbH-Einführungsgesetzes, des Genossenschaftsgesetzes, des SCE-Ausführungsgesetzes, des Versicherungsaufsichtsgesetzes und der Handelsregistergebührenverordnung.

### **c) Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Der zusätzliche jährliche Erfüllungsaufwand der Verwaltung in Höhe von ca. 9,9 Mio. Euro ergibt sich aus den Änderungen im Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (BGremBG) und dem Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und Gerichten des Bundes (BGleiG). Der größte Teil des zusätzlichen Aufwands ist auf die Novellierung des letzteren zurückzuführen.

#### **A.7.5. Weitere Kosten**

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

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

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1 (Neufassung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes)**

#### **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, soweit der Bund an deren Besetzung mitwirkt.

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

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

##### **Zu § 1 (Ziel des Gesetzes)**

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

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

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 Klarstel-

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

Satz 2 stellt wie der bisherige § 2 Absatz 2 klar, dass das Gesetz nicht für die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung (das heißt des Bundeskabinetts) sowie für die Begründung der Mitgliedschaft in Gremien der Gerichtsbarkeit gilt. Auch die Gremien des Bundesrechnungshofes fallen nicht in den Geltungsbereich. Aufgrund der verfassungsrechtlich garantierten Unabhängigkeit seiner Mitglieder, verbietet sich eine Reglementierung der von ihnen zu bildenden Gremien.

### **Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)**

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

Die Nummern 1 und 2 unterscheiden zwei Arten von Gremien.

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

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

Nummer 3 definiert erstmals den Begriff des „Bundes“. Hierzu zählen der Bundespräsident, die Bundesregierung, ihre einzelnen Mitglieder einschließlich der Bundesbeauftragten und der Beauftragten der Bundesregierung, die Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs, die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie vom Bund beherrschte juristische Personen des Privatrechts. Der Begriff „Bundesregierung“ bezeichnet das Bundeskabinett. Zu den einzelnen Mitgliedern der Bundesregierung zählen das Bundeskanzleramt sowie die Bundesministerien. Bundesbeauftragte werden auf gesetzlicher Grundlage eingerichtet und mit Kompetenzen ausgestattet. Hierzu zählen

beispielsweise der Bundesbeauftragte für den Zivildienst oder der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit. Die Beauftragten der Bundesregierung werden aufgrund der Organisationsgewalt der Bundesregierung durch Kabinettsbeschluss beziehungsweise Organisationserlass des Bundeskanzlers oder durch Erlass eines Bundesministeriums eingesetzt. Sie sind organisatorisch dem Bundeskanzleramt oder einzelnen Bundesministerien zugeordnet. Beispiele hierfür sind die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien und die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Keine Beauftragten im Sinne des Absatz 2 sind Beauftragte, die das Grundgesetz nennt (beispielsweise der Wehrbeauftragte des Bundestages gemäß Artikel 45b GG, der Beauftragte bei Bundeszwang gemäß Artikel 37 Absatz 2 GG oder der Beauftragte bei Anklage gemäß Artikel 61 Absatz 1 GG), Beauftragte, die in jedem Bundesministerium in die Verwaltungshierarchie eingegliedert sind (beispielsweise Gleichstellungs- oder Korruptionsbeauftragte), Beauftragte, die dem Parlament im weiteren Sinne zugeordnet werden können (beispielsweise der Ermittlungsbeauftragte) sowie solche Einrichtungen, deren Leitungsebenen statusrechtliche und funktionale Ähnlichkeiten mit Beauftragten haben, aber keine Beauftragten im engeren Sinne sind (beispielsweise die Antidiskriminierungsstelle des Bundes).

Zu den Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs zählen die Bundesoberbehörden, die Bundesmittel- und die Bundesunterbehörden. Als bundesunmittelbare juristische Personen des öffentlichen Rechts werden gemäß Artikel 86 und Artikel 87 Absatz 2 GG als Körperschaften und Anstalten der mittelbaren Staatsverwaltung des Bundes bezeichnet. 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.

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

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

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

#### **Zu § 4 (Vorgaben für Aufsichtsgremien)**

§ 4 regelt die Vorgaben für Aufsichtsgremien.

Absatz 1 legt eine fixe Mindestquote für den Anteil von Frauen und Männern in Höhe von 30 Prozent für Aufsichtsgremien fest. Die Mindestquote von 30 Prozent sichert eine Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts, die geeignet ist, maßgeblich auf die Arbeit und Entscheidungen der Aufsichtsgremien Einfluss zu nehmen. Diese Regelung ist den entsprechenden Bestimmungen im Gesellschaftsrecht nachgebildet und tritt ebenso wie diese zum 1. Januar 2016 in Kraft (vgl. Artikel 24).

Die 30 Prozent-Quote ist nicht auf das gesamte Aufsichtsgremium bezogen, sondern bezieht sich nur auf die Mitglieder, die der Bund bestimmen kann.

Absatz 2 legt das Ziel fest, den Mindestanteil ab dem 1. Januar 2018 auf 50 Prozent zu erhöhen. Kann der Mindestanteil aus besonderen Gründen nicht erreicht werden, ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unverzüglich von der Unterschreitung zu unterrichten. Außerdem ist die Unterschreitung zu begründen. Dabei sind die Gründe sachlich und nachvollziehbar darzulegen.

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

### **Zu § 5 (Vorgaben für wesentliche Gremien)**

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

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

Absatz 3 übernimmt die Rundungsregel des § 4 Absatz 3.

### **Zu § 6 (Veröffentlichungs-, Melde- und Auswertungspflichten)**

Absatz 1 beinhaltet die Pflicht der Institutionen des Bundes zur Veröffentlichung der dem Geltungsbereich unterfallenden Gremien. Satz 1 benennt als Inhalte der Veröffentlichung die einzelnen Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien sowie die Anzahl der bei diesen vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern. Die Frist räumt den Verpflichteten ausreichend Zeit zur technischen Umsetzung ein. Nach Satz 2 ist die Aufstellung regelmäßig zu aktualisieren.

Absatz 2 schreibt den Institutionen eine jährliche Veröffentlichung der tatsächlichen Besetzung der Gremien mit Frauen und Männern vor. Dadurch wird zum einen ein Überblick zum jeweils aktuellen Stand der Beteiligung von Frauen und Männern gegeben. Zum anderen lässt sich aus dem Vergleich des Stands von zwei und mehr Jahren die Entwicklung der Gremienbesetzung ableiten. Damit dies einheitlich für den Bund erfolgen kann, sind die jährlichen Aufstellungen an das Statistische Bundesamt zu melden. Wegen des Inkrafttretens von § 4 Absatz 1 am 1. Januar 2016 kann die Veröffentlichung für sämtliche vom Gesetz erfassten Gremien erstmals zum Stichtag 31. Dezember 2016 erfolgen. Dies wird in Satz 2 festgelegt.

Absatz 3 bestimmt, dass die Bundesregierung alle vier Jahre eine Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen vorlegt.

## **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. Im Rahmen der Gesetzesnovellierung wurde das Bundesgleichstellungsgesetz aus dem Jahr 2001 an wesentlichen Stellen überarbeitet und ergänzt, wobei einige Vorschriften lediglich redaktionell angepasst worden sind. Das neue Bundesgleichstellungsgesetz ist weiterhin in sechs Abschnitte untergliedert.

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

Abschnitt 2 enthält – wie bereits das frühere Bundesgleichstellungsgesetz – konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen und bei Bewerbungsgesprächen. Geregelt werden des Weiteren Auswahlentscheidungen, Benachteiligungsverbote und das Angebot 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 Unterrepräsentanzen abgebaut werden sollen. Der Gleichstellungsplan muss künftig veröffentlicht werden. Partizipation und Handlungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Hinblick auf die fristgerechte Erstellung des Gleichstellungsplans werden gestärkt.

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

Abschnitt 5 wurde redaktionell grundlegend überarbeitet. Die Vorschrift regelt die Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie deren Rechte und Pflichten. Die Wahl beider Ämter erfolgt künftig in getrennten Wahlgängen. Neu geregelt wird zudem, dass unter bestimmten Voraussetzungen mehrere Stellvertreterinnen zu wählen sind. Die Regelungen zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterin werden klarer ausgestaltet. Darüber hinaus werden die Vorschriften zur personellen Ausstattung verbessert. Die einzelnen Verfahrensregelungen werden in

einer neuen Rechtsverordnung zum Gesetz geregelt. Aufgaben, Mitwirkungsrechte sowie das Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten werden besonders im Hinblick auf die neuen Regelungen zum Gleichstellungsplan erweitert. Der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden erhält erstmals eine gesetzliche Grundlage für seine Arbeit.

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

## **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 frühere Bundesgleichstellungsgesetz schrieb zwar nicht in allen Bereichen das Frauenfördergesetz von 1994 fort, war insgesamt jedoch noch immer stark frauenspezifisch ausgerichtet. Das neue Bundesgleichstellungsgesetz betrifft nunmehr in Anlehnung an die Vorschriften im Gesellschaftsrecht beide Geschlechter. Insbesondere die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, sollen sich auch (und vermehrt) an Männer richten. Die Ziele des Gesetzes sind Richtschnur für die Anwendung des gesamten Gesetzes. Alle nachfolgenden Bestimmungen wurden sprachlich § 1 angepasst und sind im Licht der Zielvorgaben auszulegen und umzusetzen.

Absatz 1 ist inhaltlich und redaktionell überarbeitet. Die Vorschrift gliedert sich nunmehr in drei Nummern. Nummer 1 bestimmt in Anlehnung an den früheren § 1 Absatz 1 Satz 1 BGleiG als Gesetzesziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Nummer 2 benennt als weiteres Gesetzesziel, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen sowie künftige Benachteiligungen zu verhindern. Der Einschub „insbesondere Benachteiligungen von Frauen“ soll verdeutlichen, dass im Fokus immer noch überwiegend die Verhinderung und Bekämpfung struktureller Benachteiligungen von Frauen steht. Die Vorschrift orientiert sich grundsätzlich an dem Wortlaut des früheren § 1 Absatz 1 Satz 1 BGleiG. 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 Berufstätigkeit für Frauen und Männer. Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem früheren § 1 Absatz 1 Satz 3 BGleiG, wird jedoch um den Begriff der „Pflege“ ergänzt, um den Folgen des demografischen Wandels Rechnung zu tragen.

Absatz 2 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 1 Absatz 1 Satz 2 BGleiG. Die Vorschrift bestimmt, dass 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 Wort-

laut Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG. Dabei ist nicht die Gesamtsituation von Frauen und Männern in der Dienststelle beziehungsweise dem Unternehmen ausschlaggebend dafür, welches Geschlecht gefördert wird, sondern die Situation in den einzelnen Bereichen nach § 3 Absatz 2. 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 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 unterrepräsentiert sind, unabhängig davon, ob dies durch eine strukturelle Benachteiligung verursacht wurde oder nicht..

Ein neu eingefügter Absatz 3 greift die Regelung des früheren § 1 Absatz 1 Satz 4 auf und bezieht sich auf die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen. Satz 1 stellt klar, dass bei der Erreichung der Ziele nach Absatz 1 und 2 die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen im Sinne des § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen sind. Satz 2 stellt ergänzend klar, dass im Übrigen § 2 des Behindertengleichstellungsgesetzes gilt, welcher regelt, dass besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen zulässig sind. Die Begriffe „Behinderung“ und „von Behinderung bedroht“ entsprechen der Definition von Behinderung in den §§ 2 und 3 des Behindertengleichstellungsgesetzes sowie der Definition aus § 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Die Vorschriften des früheren § 1 Absatz 2 BGleIG sind nunmehr in Absatz 4 enthalten. Nach Satz 1 sollen Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes die Gleichstellung von Frauen und Männern (weiterhin) auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Das Gleiche gilt gemäß Satz 2 für den dienstlichen Schriftverkehr. Die Vorschrift ergänzt für den Bereich des Bundes die in den §§ 42 Absatz 5 und 62 Absatz 2 GGO geregelte sprachliche Gleichstellung der Geschlechter.

### **Zu § 2 (Geltungsbereich)**

§ 2 bestimmt den Geltungsbereich des Gesetzes, der zuvor in den § 3 BGleIG geregelt war. Die alte Regelung wurde grundlegend überarbeitet und gekürzt. Satz 1 stellt nunmehr klar, dass das Gesetz für die Dienststellen nach § 3 Absatz 4 unmittelbar, also vollumfänglich gilt. Satz 2 geht auf den früheren § 3 Absatz 2 zurück und regelt, dass Unternehmen nach § 4 Absatz 7 auf die entsprechende Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes hinzuwirken haben. Eine Definition, um welche Dienststellen und Unternehmen es sich handelt, erfolgt in § 2 nicht mehr. Stattdessen verweist die Vorschrift auf die Legaldefinitionen in § 4 Absatz 4. § 2 Satz begründet keine Pflicht der betroffenen Unternehmen, auf ihre Tochterunternehmen entsprechend einzuwirken.

### **Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)**

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

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 4 Absatz 8 BGleIG und definiert den Begriff der „Arbeitsplätze“. Gemäß Satz 1 sind Arbeitsplätze alle nach objektiven Kriterien zusammengefasste Aufgabenbereiche, zu deren Erledigung Beschäftigte im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes eingesetzt werden können. Hierzu zählen gemäß Satz 2 insbesondere Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen, Dienstposten sowie sonstige Organisationseinheiten, für deren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt

werden. Ohne Bedeutung ist, ob die Beschäftigung aus für Stellen und Planstellen bereitgestellten oder sonstigen Haushaltsmitteln finanziert wird (Satz 3).

Die Definition des Begriffs „Bereiche“ in Absatz 2 entspricht im Wesentlichen der Definition des früheren § 4 Absatz 3 BGlG, enthält nunmehr jedoch eine numerische Auflistung der einzelnen Bereichsarten. Die Begriffe der „Vergütungs- und Lohngruppen“ werden durch den Begriff der „Entgeltgruppen“ (Nummer 1) ersetzt und damit an den Wortlaut des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst angepasst. Sprachlich klargestellt wird, dass zu den Bereichen auch die einzelnen Berufsausbildungsgänge (Nummer 3) gehören, und dass auch die verschiedenen Hierarchieebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter zu den Bereichen im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes gehören.

Absatz 3 definiert den Begriff der „Beschäftigten“ und entspricht im Wesentlichen dem alten § 4 Absatz 1 BGlG. 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. Beschäftigte mit Vorgesetztenaufgaben sind solche mit Weisungsbefugnissen. Beschäftigte mit Leitungsaufgaben sind all jene, die Referate, Abteilungen, besondere Arbeitsgruppen und andere Organisationseinheiten (nicht nur im höheren, sondern gegebenenfalls auch im mittleren und gehobenen Dienst) leiten.

Absatz 4 definiert den Begriff der „Dienststelle“ und führt die Bestimmungen des früheren § 3 Absatz 1 und § 4 Absatz 5 BGlG zusammen. Der Dienststellenbegriff umfasst in Satz 1 Nummer 1 die Gerichte des Bundes, sowie nach Nummer 2 – wie nach alter Rechtslage – weiterhin die der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung angehörenden einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe unabhängig von deren Rechtsform einschließlich der Unternehmen in bundeseigener Verwaltung. Satz 2 stellt klar, dass zu den Unternehmen in bundeseigener Verwaltung die juristischen Personen des öffentlichen Rechts zählen, denen sich der Bund zur Erfüllung seiner öffentlich-rechtlichen Aufgaben bedient. Es handelt sich hierbei um all jene Unternehmen, die – im Unterschied zu Absatz 7 – nicht am allgemeinen Wettbewerb teilnehmen.

Wie nach früherer Rechtslage stellt Satz 1 Nummer 2 klar, dass auch das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz uneingeschränkt in der mittelbaren Bundesverwaltung gilt. Hierbei handelt es sich um ausgegliederte Verwaltungsträger, denen sich der Bund zur Erledigung seiner Aufgaben bedient. Zur mittelbaren Bundesverwaltung zählen in erster Linie die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Rechtsaufsicht des Bundes unterstehen (Artikel 86 GG), sowie des Weiteren Beliehene des Bundes, zum Teil privatrechtlich organisierte Verwaltungsträger des Bundes sowie gesetzlich gebildete Sondervermögen des Bundes (inklusive abgegrenzter Treuhandvermögen). Kennzeichnend für den mittelbaren Bundesdienst ist die rechtliche Selbständigkeit des öffentlichen Verwaltungsträgers, durch den der Bund (mittelbar) seine Aufgaben wahrnimmt: Verwaltungsträger im Bereich des mittelbaren Bundesdienstes ist nicht der Bund, sondern die rechtlich selbstständige Verwaltungseinheit (das heißt eine juristische Person des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit). Für die direkte Geltung des BGlG in der mittelbaren Bundesverwaltung kommt es nicht darauf an, in welcher Rechtsform öffentliche Aufgaben erfüllt werden. Die obersten Bundesbehörden sind rechtlich verpflichtet, die direkte Anwendung des BGlG bei den ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden mittelbaren Bundesbehörden und -unternehmen sicherzustellen.

Absatz 5 basiert auf dem früheren § 4 Absatz 2 BGlG. Definiert wird der Begriff der „Familienaufgaben“, 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 gesellschaft-

liche Tätigkeiten handelt. Der frühere Satz 2 zu den pflegebedürftigen Angehörigen ist entfallen, da die Pflege und Betreuung von Personen in einem nachfolgenden, neuen Absatz geregelt wird.

Absatz 6 wurde neu eingefügt und basiert auf dem früheren § 4 Absatz 2, Halbsatz 2 BGleG. Er definiert den Begriff der „Pflegeaufgaben“. Als Pflegeaufgaben im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes wird die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person verstanden. Maßgebend ist der Pflegebegriff aus § 61 Absatz 1 des Zwölften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB XII). Im Gegensatz zur früheren Rechtslage kommt es nicht mehr darauf an, ob die Beschäftigten eine Angehörige oder einen Angehörigen pflegen. Ausschlaggebend ist fortan allein, dass die betreffenden Pflegeaufgaben durch die Beschäftigten nicht entgeltlich wahrgenommen werden. Der Begriff „häuslich“ stellt klar, dass die pflegerische und hauswirtschaftliche Versorgung pflegebedürftiger Personen außerhalb von teil- oder vollstationären Einrichtungen stattfindet. Die Notwendigkeit dieser neuen Begriffsbestimmung folgt aus der veränderten Zielsetzung aus § 1 des Gesetzes, die nunmehr explizit auch die Pflege erfasst.

Absatz 7 definiert den Begriff der „Unternehmen“, die auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hinwirken sollen, im Sinne des bisherigen § 3 Absatz 2.

Absatz 8 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 4 Absatz 6 BGleG und definiert den Begriff der „Unterrepräsentanz“. Die Vorschrift bezieht sich entsprechend § 1 – nicht mehr nur auf den Frauen-, sondern auch auf den Männeranteil. Gemäß Satz 1 Halbsatz 1 wird als „unterrepräsentiert“ im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes der Status von Frauen oder Männern verstanden, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Absatz 2 unter 50 Prozent liegt. Da eine paritätische Repräsentanz von Frauen und Männern bei einer ungeraden Beschäftigtenzahl in den einzelnen Bereichen nach Absatz 1 nicht zu erreichen ist, wird ein Korridor einer noch zulässigen Unterrepräsentanz definiert. Halbsatz 2 stellt dazu klar, dass geringfügige Abweichungen in Höhe von bis zu 5 Prozentpunkten unschädlich sind. In diesem Fall ist noch nicht von einer Unterrepräsentanz auszugehen, die eine Förderung rechtfertigt bzw. erfordert.

Da Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer, sind bei der Ermittlung einer Unterrepräsentanz gemäß Satz 2 bestehende Teilzeitarbeitsplätze in Vollzeitäquivalente umzurechnen. Auf diese Weise soll eine bessere Vergleichbarkeit gewährleistet werden.

Da die Beschäftigten stets mehreren Bereichen angehören (beispielsweise eine Referatsleitungsstelle der Laufbahngruppe des höheren Dienstes der Besoldungsgruppe A 16), in denen sowohl Frauen als auch Männer unterrepräsentiert sind, stellt Satz 3 klar, welcher Bereich zur Ermittlung einer Unterrepräsentanz maßgeblich ist. Zu diesem Zweck wird klargestellt, dass maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz derjenige Bereich ist, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht. Hierbei ist stets die aktuelle Geschlechterverteilung in dem betreffenden Bereich zugrunde zu legen. Eine Einstellung zur Berufsausbildung wirkt sich beispielsweise auf die Repräsentanz von Frauen und Männern in einer bestimmten Entgeltgruppe, Laufbahngruppe und einem bestimmten Berufsausbildungsgang aus. In diesem Fall vorrangig für die Ermittlung einer Unterrepräsentanz ist der Bereich der Berufsausbildungsgänge, da die Maßnahme Einstellung sich ihrem Sinn und Zweck nach hauptsächlich auf diesen Bereich abzielt.

#### **Zu § 4 (Allgemeine Pflichten)**

§ 4 enthält die allgemeinen Pflichten, die sich aus dem Gesetz ergeben. Die Vorschrift führt wesentliche Bestimmungen der früheren §§ 2 und 3 BGleG 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, die Ziele des Gesetzes zu erreichen, künftig auch für die Leitung der Dienststelle. Personen, die der Dienststellenleitung angehören (beispielsweise Ministerinnen und Minister), sind in der Regel keine „Beschäftigten“ im Sinne von § 3 Absatz 3. Dennoch werden künftig auch sie zur Umsetzung der Gesetzesziele verpflichtet, da sich die früher in § 2 geregelte Verpflichtung, die sich ausschließlich auf die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben bezog, in der Praxis nicht bewährt hat. Die Ziele des Gesetzes müssen von oben nach unten (top down) gelebt und kommuniziert werden, um tatsächliche Fortschritte zu erreichen.

Satz 2 entspricht inhaltlich dem früheren Satz 2.

Ein neu eingefügter Satz 3 regelt erstmals, dass künftig im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen zu bewerten ist, wie die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ihrer Pflicht nach Satz 1 nachgekommen sind. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird somit Beurteilungsgegenstand von Regel- und Anlassbeurteilungen. Die Vorschrift soll im Unterschied zur früheren Rechtslage eine stärkere Durchsetzung der Gesetzesziele bewirken. Vorgesetzte, die wissen, dass ihr gleichstellungspolitisches Engagement beurteilungsrelevant ist, werden sich bemühen, ihre entsprechenden Maßnahmen auch zur Beurteilerebene hin zu kommunizieren. Ihr Einsatz kann z.B. deutlich werden durch entsprechende Kommentierungen oder Zurückweisungen von Leitungsvorlagen, die gleichstellungspolitische Aspekte nicht ausreichend berücksichtigen, sie können über ihre entsprechenden Bemühungen und Aktivitäten z.B. in Abteilungsleiterunden berichten sowie im Vorgespräch mit der sie beurteilenden Person aufzeigen, dass und wie sie Genderfragen als Vorgesetzte befördert haben. Auch die Teilnahme an einschlägigen Fortbildungsmaßnahmen ist ein Kriterium, nach dem die Genderkompetenz eines Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder leitungsaufgaben beurteilt werden kann.

Absatz 2 entspricht dem früheren § 3 Absatz 3 BGleig.

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

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

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

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

Absatz 1 erfasst im Gegensatz zur vorigen Rechtslage aufgrund der neuen Zielsetzung nach § 1 nunmehr auch männliche Beschäftigte. Er basiert auf dem früheren Absatz 1. Satz 1 regelt erstmals, dass Ausschreibungen von Arbeitsplätzen geschlechtsneutral erfolgen müssen. Gemäß Satz 2, der dem früheren Satz 1 entspricht, ist es insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Satz 3 stellt weiterhin klar, dass der gesamte Ausschreibungstext so formuliert sein muss, dass er nicht auf Personen eines bestimmten Geschlechts ausgerichtet ist, sondern Angehörige jedes Geschlechts in gleicher Weise anspricht und zur Bewerbung auffordert. Satz 4 greift die Regelung des früheren Satz 3 auf und regelt, dass jede Ausschreibung den Hinweis zu enthalten hat, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.

Absatz 2 geht auf den früheren Absatz 2 der Vorschrift zurück und ist nunmehr – ebenso wie Absatz 1 – geschlechtsneutral formuliert. Nach Satz 1 gilt weiterhin, dass ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden soll, wenn Frauen oder Männer in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind. Satz 2 stellt – wie nach früherer Rechtslage – klar, dass der betreffende Arbeitsplatz öffentlich ausgeschrieben werden soll, wenn dieses Ziel weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Der frühere Verweis auf § 8 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes wird durch den Verweis auf § 4 Absatz 2 der Bundeslaufbahnverordnung ersetzt. Klargestellt wird hierdurch weiterhin, dass Ausnahmen aufgrund der Rechtsverordnung zum Bundesbeamtengesetz unberührt bleiben.

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen dem früheren Absatz 3 der Vorschrift.

### **Zu § 7 (Bewerbungsgespräche)**

§ 7 ist an den früheren § 7 BGlG angelehnt, wurde jedoch leicht redaktionell überarbeitet. Der Begriff der „geeigneten Bewerbung“ stellt klar, dass die Bewerbungen den Anforderungen an das Qualifikationsprofil des Arbeitsplatzes entsprechen müssen.

Absatz 1 enthält einen neuen Satz 2, wonach ebenso viele Männer wie Frauen zu Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren einzuladen sind, sofern sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind. Die Einbeziehung der männlichen Beschäftigten in Satz 2 trägt dem Gesetzesziel aus § 1 Rechnung, das sich an beide Geschlechter richtet.

Absatz 2 basiert auf dem früheren Absatz 2 der Vorschrift, es wurden redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

Absatz 3 entspricht – bis auf wenige sprachliche Änderungen – dem früheren Absatz 3 der Vorschrift.

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

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

Absatz 1 ist an den früheren Satz 1 angelehnt. Der Begriff der „Anstellung“ wurde gestrichen, da dieses Institut im Recht des öffentlichen Dienstes durch das Dienstrechtsneurechtsgesetz im Jahr 2009 abgeschafft worden ist. Maßgebend für die Bestimmung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts im Sinne von § 3 Absatz 8 sind die einzelnen Bereiche nach § 3 Absatz 2. Anders als der frühere § 8 Satz 1 werden die Bedingungen für eine gleichberechtigte Berücksichtigung in Form von Nummern präzisiert. Neben glei-

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

Die Einbeziehung der Männer in Satz 2 trägt dem Gesetzesziel aus § 1 Rechnung, das sich an beide Geschlechter gleichermaßen wendet.

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 im Wesentlichen dem früheren § 9 BGleiG und wurde redaktionell angepasst.

### **Zu § 10 (Fortbildung)**

§ 10 entspricht im Wesentlichen der früheren Regelung in § 10 BGleiG und wurde redaktionell leicht geändert.

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 in Satz 1 verwendete Begriff der „Familienpflichten“ wurde durch die Begriffe „Familien- und Pflegeaufgaben“ (§ 3 Absatz 5 und 6) ersetzt. Die Ausweitung auf Dienstreisen ist eine notwendige Konsequenz, die aus dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf mit Familien- und Pflegeaufgaben folgt. Satz 2 stellt nunmehr klar, dass die Dienststelle zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten hat, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen der Beschäftigten mit Familie- oder Pflegeaufgaben besser entsprechen, soweit dies erforderlich ist.

Satz 3 ist nunmehr nummerisch untergliedert und an § 10 Absatz 2 Satz des Gesetzes zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz – SGleiG) angelehnt. Nummer 1 regelt, dass für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen nach Satz 1 im Bedarfsfall Möglichkeiten zur Betreuung von

Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeboten werden sollen. Die Vorschrift erfasst aufgrund der Zielsetzung in § 1 Absatz 1 Nummer 3 BGleGG nunmehr auch pflegebedürftige Personen. Der Begriff des Bedarfsfalles bezieht sich auf die besondere Fortbildungs- oder Dienstreisesituation, bei der die Notwendigkeit der Kinder- oder Pflegebetreuung über den normalen Bedarf während der regulären Dienstzeiten hinausgeht. Nur in Ausnahmefällen, insbesondere aus Haushaltsgründen, kann das Angebot unterbleiben.

Nummer 2, deren Inhalt im Vergleich zur alten Rechtslage neu ist, ermächtigt die Dienststellen, zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen auf Antrag der betroffenen Beschäftigten zu erstatten. Die Vorschrift ist als Ermessenvorschrift ausgestaltet, um unter Umständen entgegenstehenden haushaltsrechtlichen oder organisatorischen Gründen Rechnung zu tragen.

Absatz 3 orientiert sich inhaltlich an § 10 Absatz 3 BGleGG alt. Die Norm wird als Soll-Vorschrift formuliert, da Fortbildungen zum beruflichen Aufstieg nur insoweit anzubieten sind, als die Dienststelle Aufstiegsmöglichkeiten gewähren kann. Die Vorschrift bezieht sich nicht mehr nur auf Frauen, sondern auch auf Männer. Zudem wurde der Begriff der „Familienpflichten“ durch „Familien- und Pflegeaufgaben“ (§ 3 Absatz 5 und 6) ersetzt.

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

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

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 eingesetzt werden sollen.

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

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

## **Zu § 12 (Erstellung)**

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

Nach § 12 Absatz 1 Satz 1 besteht die Pflicht zur Erstellung des Gleichstellungsplans. Im Unterschied zu § 11 Absatz 4 BGleIG alt entfällt die bisherige Pflicht zur Anpassung des Gleichstellungsplans zwei Jahre nach dessen Erstellung. Diese wurde in der Praxis häufig umgangen und eine Zielerreichungskontrolle war damit kaum noch möglich.

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

Ebenfalls neu ist die Regelung in Absatz 2. Danach ist jeder Gleichstellungsplan künftig bis zum 31. Dezember zu erstellen und tritt zum 1. Januar des Folgejahres in Kraft. Satz 2 ermächtigt Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich, von Absatz 1 abzuweichen, indem geregelt wird, dass die betreffenden Dienststellen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten andere als die in Satz 1 genannten Stichtage vereinbaren können. Von dieser Möglichkeit sollte nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht werden, was mit der Pflicht zur Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt werden soll.

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

## **Zu § 13 (Inhalt)**

§ 13 gibt die inhaltlichen Mindestanforderungen an den Gleichstellungsplan vor.

Nach Absatz 1 Satz 1 sind die Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zu beschreiben (Bestandsaufnahme) und die bisherige Förderung der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach § 3 Absatz 2 auszuwerten. Die Bestandsaufnahme hat bis zum 30. Juni des Jahres seiner Erstellung 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 abgebaut und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden kann, ist es wichtig festzustellen, wie Frauen oder Männer entsprechende Maßnahmen geschlechtsspezifisch in Anspruch 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 Berufstätigkeit 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 Unterneh-

men regelmäßig nicht in dieser Form organisiert sind. Durch die Pflicht zur Veröffentlichung des Gleichstellungsplans in § 14 wird außerdem sichergestellt, dass die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans hinreichend kontrolliert werden kann.

Absatz 2 Satz 1 enthält das Kernstück des Gleichstellungsplans mit der Pflicht zur Festlegung, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen nach § 3 Absatz 2 abgebaut wird (Nummer 1), wie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit geschlechtsspezifisch verbessert wird (Nummer 2) und wie die Benachteiligung von Frauen beseitigt wird (Nummer 3). Satz 2 schreibt vor, dass zu diesem Zweck konkrete Zielvorgaben für die einzelnen Bereiche, insbesondere für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene zu benennen sind, soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Absatz 1 handelt. Die Ergänzung „soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Absatz 1 handelt“ stellt klar, dass sich die Pflicht nur auf solche Führungsebenen erstreckt, über deren Besetzung die betreffende Behörde selbst entscheidet. Hierzu zählen beispielsweise nicht die obersten Führungsebenen in Bundesministerien (Ministerinnen und Minister- sowie Staatssekretärsämter).

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 konkreten Prozent- oder Zahlenangaben 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) auführen, 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 Berufstätigkeit festzulegen sind. Die Erweiterung trägt der Tatsache Rechnung, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen von Männern in der Vergangenheit kaum in Anspruch genommen worden sind, wie der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz (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 BGleGG, enthält jedoch kleinere sprachliche und redaktionelle Änderungen. Die Vorschrift nimmt nicht mehr nur

Bezug auf den Frauenanteil, sondern erfasst mit der Formulierung „der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts“ beide Geschlechter.

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

#### **Zu § 14 (Bekanntmachung, Veröffentlichung)**

§ 14 regelt die Bekanntmachungs- und Veröffentlichungspflichten zum Gleichstellungsplan und stellt eine Erweiterung des früheren § 11 Absatz 5 BGlG 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- oder 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 zudem 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.

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

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

§ 15 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 12 BGlG. Im Unterschied zur vorigen Rechtslage und in Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 3 BGlG bezieht sich Satz 1 nun auch auf die Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit. Die frühere Vorschrift wurde zudem um einen klarstellenden Satz 2 ergänzt, wonach zu den sonstigen Rahmenbedingungen nach Satz 1 Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen

Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen zählen können. Die Erweiterung beziehungsweise Klarstellung 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 und organisatorischen Gegebenheiten entsprechend – auch durch das Angebot zur Kinder- und Pflegebetreuung.

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

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

Absatz 1 entspricht inhaltlich dem früheren Absatz 1 der Vorschrift.

Absatz 2 stellt eine Erweiterung des § 13 Absatz 2 BGlG dar, da die Dienststellen ihrer Hinweispflicht gemäß Satz 2 künftig frühzeitig nachzukommen haben. Die Vorschrift stärkt damit die Informationsrechte der Beschäftigten. Zugleich wird in Satz 2 erstmals geregelt, dass der Hinweispflicht schriftlich nachzukommen ist. Die Ergänzung stellt sicher, dass die betroffenen Beschäftigten tatsächlich die erforderlichen Informationen erhalten, und der Hinweispflicht nicht allein dadurch genüge getan wird, dass zum Beispiel ein Aushang erfolgt, von dem die betroffenen Beschäftigten nicht unbedingt Kenntnis nehmen.

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

Absatz 4 stellt sicher, dass die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht beschränkt werden.

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

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

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 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 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. Die Pflicht zu solchen Personalgesprächen betrifft nicht nur die Dienststelle, sondern auch die Beschäftigten sind verpflichtet, an diesen Gesprächen teilzunehmen.

### **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 im Falle einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft (Nummer 1), einer schwangerschafts- oder mutterschutzbedingte Abwesenheiten aufgrund eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot (Nummer 2), für die Beschäftigung an Telearbeitsplätzen sowie für mobiles Arbeiten (Nummer 3) sowie für Beurlaubungen aufgrund von Familien- und Pflegeaufgaben einschließlich der Inanspruchnahme einer Eltern- oder Pflegezeit (Nummer 4) 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 auch weibliche Beschäftigte, die eine Schwangerschaft planen oder bereits schwanger sind, Beschäftigte, die sich in einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot befinden, Beschäftigte an mobile Arbeitsplätzen, Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit 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 Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Satz 2 verpflichtet die Dienststellen im Unterschied zur früheren Rechtslage erstmals, die zwingenden sachlichen Gründe aktenkundig zu machen.

Absatz 3 geht auf den früheren Absatz 2 Halbsatz 2 zurück, bezieht sich nunmehr jedoch auch auf schwangerschafts- oder mutterschutzbedingte Abwesenheiten, Zeiten einer Beurlaubung aufgrund von Pflegeaufgaben einschließlich Eltern- und Pflegezeiten sowie Telearbeit und mobiles Arbeiten. Die Vorschrift stellt in Satz 1 klar, dass Zeiten der Teilzeitbeschäftigung, schwangerschafts- oder mutterschutzbedingte Abwesenheiten sowie Zeiten einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben einschließlich Eltern- und Pflegezeiten im Verhältnis zueinander nicht gleich behandelt werden dürfen. Ein neu eingefügter Satz 3 stellt klar, dass die Grundsatzregelung aus Satz 2 auch für das Verhältnis zwischen einer Beschäftigung an Telearbeits- oder mobilen Arbeitsplätzen im Verhältnis zu den in Satz 1 genannten Vereinbarkeitsmaßnahmen gilt. Satz 2 soll sicherstellen, dass Beschäftigte, die zeitliche Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch nehmen, und solche, die räumliche Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch nehmen, untereinander nicht zwingend gleich zu behandeln sind.

Absatz 4 entspricht dem früheren § 15 Absatz 3 und 4 BGlG, enthält jedoch – inhaltliche, sprachliche und redaktionelle Änderungen. In Satz 1 sind nunmehr auch Beschäftigte mit einem Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz sowie Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit erfasst. Außerdem bezieht sich die Vorschrift nicht mehr nur auf Beförderungen, sondern der Vollständigkeit halber auch auf Höhergruppierungen und Höherreihungen, 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 sowie schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten nach Satz 1.

Absatz 5 stellt eine Neuregelung im Vergleich zur alten Rechtslage dar. Die Vorschrift regelt, dass Zeiten der Teilnahme an Personal- und Frauenversammlungen nach § 24 Absatz 2 während der Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben einschließlich Eltern- und Pflegezeiten bei Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nachträglich als Arbeitszeiten anzurechnen sind. Absatz 4 soll die Verbindung zum Beruf – beispielsweise während der Elternzeit – vereinfachen und betroffene Beschäftigte, 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 Stellvertreterinnen. Er geht auf die Vorschriften des früheren Absatzes 4 zurück, wurde jedoch inhaltlich und redaktionell grundlegend überarbeitet. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, früher im § 16 BGleiG geregelt, ist nunmehr in den §§ 19 bis 22 geregelt. § 19 betrifft die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, § 20 die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen, § 21 die Anfechtung der Wahl und § 22 das vorzeitige Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen.

### **Zu § 19 (Wahl)**

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

Absatz 1 entspricht dem früheren § 16 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 1 und 3 und Absatz 4 Satz 1 und 3 BGleiG. Nach Satz 1 ist – wie nach früherer Rechtslage – in jeder Dienststelle mit mindestens 100 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu wählen. Anders als nach der alten Rechtslage erfolgt die Wahl beider Ämter gemäß Satz 2 künftig in getrennten Wahlgängen. Die getrennte Wahl trägt der Tatsache Rechnung, dass eine Bewerbung mit der Möglichkeit, sich erst nach der Wahl auf ein Amt festzulegen, dem deutschen Wahlrecht – mit Ausnahme der früheren Wahlrechtsregelung in § 16 BGleiG – fremd ist. Die Neuregelung soll sicherstellen, dass die weiblichen Beschäftigten entweder für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder das der Stellvertreterin kandidieren. Zudem sollen Spannungen im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin vermieden werden, die in der Praxis häufig dadurch entstanden sind, dass die amtierenden Amtsinhaberinnen im Vorfeld der Wahl für das gleiche Amt kandidiert haben. Nicht zuletzt schafft die Neuregelung für die aktiv wahlberechtigten Beschäftigten Klarheit darüber, welche Kandidatin für welches Amt kandidiert. Satz 3 regelt in Anlehnung an den früheren § 16 Absatz 2 Satz 1 BGleiG, dass Wiederwahlen zulässig sind, während Satz 4 (wie § 16 Absatz 1 Satz 1 BGleiG alt) klarstellt, dass wahlberechtigt und wählbar nur die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle sind.

Absatz 2 ist an § 16 Absatz 3 SGleiG angelehnt und verpflichtet die Dienststelle erstmals, dass unter bestimmten Voraussetzungen mehrere Stellvertreterinnen zu wählen sind. Klargestellt wird, dass in Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen sowie in Dienststellen, die aus räumlich weit voneinander entfernten Nebenstellen oder Dienststellenteilen bestehen, bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt werden müssen. Die Neuregelung soll zu einer Entlastung derjenigen Gleichstellungsbeauftragten beitragen, die in Dienststellen mit einer sehr hohen Beschäftigtenzahl, sehr komplexen Aufgabenbereichen oder aber in Dienststellen beschäftigt sind, deren Neben- und

Außenstellen zum Teil im gesamten Bundesgebiet liegen. Die Maximalzahl der zu wählenden Stellvertreterinnen beläuft sich auf drei. Es liegt im Ermessen der jeweiligen Dienststelle, ob zwei oder drei Stellvertreterinnen zu wählen sind. Die Entscheidung sollte bedarfsgerecht in Abhängigkeit von der konkreten Situation in der Dienststelle erfolgen. Die Dienststelle hat rechtzeitig vor der Wahl bekannt zu geben, wie viele Stellvertreterinnen zu wählen sind. Die Bekanntgabepflicht dient zum einen der Klarstellung, wie viele Ämter für eine Kandidatur in Frage kommen, und zum anderen schafft sie für die aktiv wahlberechtigten Beschäftigten Klarheit darüber, wie viele Stellvertreterinnen zu wählen sind.

Absatz 3 geht auf Teile des früheren § 16 Absatz 1 BGleiG zurück und regelt die Wahl der der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin in kleinen Dienststellen sowie in Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich. Gemäß Satz 1 beteiligen sich die weiblichen Beschäftigten in Dienststellen mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten an der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin der nächsthöheren Dienststelle. Die Regelung geht auf § 16 Absatz 1 Satz 2 BGleiG alt zurück und trägt der Tatsache Rechnung, dass die weiblichen Beschäftigten in kleinen Dienststellen aufgrund von Absatz 1 Satz 1 keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen können. Mit der Neuerung erfährt das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin auch bei kleineren Dienststellen eine angemessene Legitimation, da für diese Dienststellen nicht – wie nach § 16 Absatz 1 Satz 2 BGleiG früher – bei der oberen Bundesbehörde eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen ist, sondern die weiblichen Beschäftigten kleiner Dienststellen beide Ämter selbst wählen dürfen. Nächst-höhere Dienststellen sind zum Beispiel das Bundesministerium des Inneren als oberste Bundesbehörde für das Statistische Bundesamt als obere Bundesbehörde, das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz als oberste Bundesbehörde für das Bundesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit als obere Bundesbehörde, das Bundessicherungsamt 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 beinhaltet die früher in § 16 Absatz 1 Satz 3 BGleiG enthaltene Ausnahmeregelung, um die Zahl der Gleichstellungsbeauftragten aus verwaltungsökonomischen Gesichtspunkten weiterhin begrenzen zu können. Die Vorschrift regelt, dass in Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich ausnahmsweise weniger Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden, als in Absatz 1 Satz 1 vorgeschrieben, sofern sichergestellt ist, dass die Beschäftigten des gesamten Geschäftsbereichs angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

In Absatz 4 wird die Bundesregierung – entsprechend den früheren Regelungen in § 16 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 Satz 2 BGleiG – ermächtigt, das Wahlverfahren nach den Absätzen 1 bis 3 durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu regeln. Die Vorschrift bildet die gesetzliche Grundlage für die novellierte Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung.

### **Zu § 20 (Bestellung)**

Im Gegensatz zur früheren Rechtslage (§ 16) enthält das neue Bundesgleichstellungsgesetz in § 20 nunmehr einen eigenen Paragraphen zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, der Stellvertreterinnen und der Vertrauensfrauen.

Absatz 1 greift Regelungen des früheren § 16 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 1, Absatz 4 Satz 1 und Absatz 5 BGleiG auf und führt diese zu einem neuen, eigenen Absatz zusammen. Die Vorschrift enthält die Grundsatzregelung zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen. Nach Satz 1 hat jede Dienststelle die gewählten Beschäftigten für jeweils vier Jahre zur Gleichstellungsbeauftragten und zur Stellvertreterin zu bestellen. Klargestellt wird, dass die Bestellung aufgrund vorangegangener Wahl nach § 19 erfolgt. Voraussetzung für die Bestellung ist gemäß Satz 2, dass die gewählten Beschäftigten weder der Personal- noch der Schwerbehindertenvertretung angehören, um Interessenskollisionen, die sich hieraus ergeben können, auszuschließen.

Die Absätze 2 und 3 regeln den Fall, dass für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder das der Stellvertreterin beziehungsweise der Stellvertreterinnen keine Beschäftigten kandidieren. Absatz 2 entspricht inhaltlich dem früheren § 16 Absatz 2 Satz 3 BGleiG, während Absatz 3 auf den früheren § 16 Absatz 4 Satz 3 zurückgeht. Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß Absatz 3 das Recht, alle Stellvertreterinnen vorzuschlagen, sofern im Falle des § 19 Absatz 2 mehrere Stellvertreterinnen zu bestellen sind, jedoch keine Beschäftigten für diese Ämter kandidiert haben. Liegen weder Kandidaturen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten noch für das der Stellvertreterin vor, erfolgt die Bestellung der Stellvertreterinnen auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen.

Absatz 4 stellt – in Anlehnung an den früheren § 16 Absatz 3 Satz 3 BGleiG – klar, dass für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von ihr entfernt liegen, auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau zu bestellen ist. Die Vorschrift soll sicherstellen, dass auch die Beschäftigten in räumlich weit voneinander entfernten Dienststellenteilen eine Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen vor Ort 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 aufgrund der Neuregelung in § 19 Absatz 2 und der damit verbundenen Pflicht, mehrere Stellvertreterinnen zu wählen, entfallen.

### **Zu § 21 (Anfechtung der Wahl)**

§ 21 entspricht inhaltlich dem früheren § 16 Absatz 6 BGleiG, ist jedoch sprachlich und redaktionell geändert worden. Im Gegensatz zur alten Rechtslage besteht die Vorschrift nunmehr aus zwei Absätzen.

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

§ 22 regelt das vorzeitige Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen und ist angelehnt an die frühere Regelung des § 16 Absatz 7 BGleiG. Geregelt werden folgende Fälle: Das alleinige Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten, das alleinige Ausscheiden der Stellvertreterin oder der Vertrauensfrau sowie das gleichzeitige Ausscheiden von Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin (beziehungsweise im Falle des § 19 Absatz 2 all ihrer Stellvertreterinnen).

Absatz 1 regelt die Neubestellung der Gleichstellungsbeauftragten im Falle ihres vorzeitigen Ausscheidens. Satz 1 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 16 Absatz 7 Satz 1 BGleiG. Ein neu eingefügter Satz 2 stellt klar, ab wann eine nicht nur vorübergehende Verhinderung gegeben ist. Danach ist die Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten nicht nur vorübergehend, wenn sie aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeits- oder Dienstunfähigkeit für mehr als sechs Monate ununterbrochen ihr Amt nicht ausüben können. Die Neubestellung 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 hat die Dienststelle – wie bereits nach alter Rechtslage – eine neue Stellvertreterin zu bestellen, wenn die amtierende Stellvertreterin vorzeitig aus ihrem Amt ausscheidet oder nicht nur vorübergehend verhindert ist, ihr Amt auszuüben. Anders als der frühere § 16 Absatz 7 Satz 2 BGleIG sieht Absatz 2 Satz 1 vor, dass die neue Stellvertreterin auf Vorschlag der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen ist. Das Gleiche gilt für die Vertrauensfrau. Die Regelung soll eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin beziehungsweise zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Vertrauensfrau für die restliche Amtszeit sicherstellen. Die Bestellung erfolgt (weiterhin) für die restliche Amtszeit ohne vorherige Wahl.

Absatz 3 entspricht – bis auf sprachliche Änderungen – dem früheren § 16 Absatz 7 Satz 3 BGleIG und regelt die Neubestellung sowohl der Gleichstellungsbeauftragten als auch der Stellvertreterin (beziehungsweise im Falle des § 19 Absatz 2 der Stellvertreterinnen). Danach sind sowohl eine Gleichstellungsbeauftragte als auch eine Stellvertreterin neu zu bestellen, wenn beide Amtsinhaberinnen vorzeitig aus ihrem Amt ausscheiden oder nicht nur vorübergehend verhindert sind, ihr Amt auszuüben. Die Bestellungen erfolgen in diesem Fall – im Unterschied zu Absatz 1 und 2 – für die volle Amtszeit nach vorangegangener Wahl gemäß § 19. Absatz 3 gilt nicht für den Fall, dass zwar die Gleichstellungsbeauftragte, aber nur eine von zwei oder drei Stellvertreterinnen vorzeitig aus ihrem Amt ausscheiden.

### **§ 23 (Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung)**

Im Unterschied zur früheren Rechtslage enthält § 22 zudem auch eine Regelung für den Fall, dass Dienststellen zusammengelegt werden sowie für den Fall der Eingliederung einer Dienststelle in eine andere Dienststelle.

Absatz 1 regelt den Fall der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle. Es handelt sich hierbei um eine neue Vorschrift, die sicherstellen soll, dass Zeiten, in denen mangels Amtsbesetzung den gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nicht nachgekommen werden kann, künftig vermieden werden. Nach Satz 1 gilt für den Fall, dass Dienststellen zusammengelegt werden, dass die amtierenden Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen bis spätestens ein Jahr nach Zusammenlegung der Dienststellen in ihrem Amt bleiben. Die Notwendigkeit einer solchen Regelung ergibt sich daraus, dass bei der Zusammenlegung von Dienststellen in der Praxis häufig eine zeitliche Vakanz eingetreten ist, in der weder das Amt der Gleichstellungsbeauftragten, noch das der Stellvertreterin besetzt war. Infolgedessen wurden häufig Entscheidungen getroffen und Maßnahmen durchgeführt, an denen keine Gleichstellungsbeauftragte beteiligt war. Gemäß Satz 2 erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung bis zum Ende der Amtszeiten in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Für die Zeit zwischen Zusammenlegung von Dienststellen und Bestellung einer neuen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterin bleiben die amtierenden Amtsinhaberinnen für die Beschäftigten der Dienststelle zuständig, für die sie vor der Zusammenlegung zuständig waren. Sofern Entscheidungen getroffen und Maßnahmen durchgeführt werden, die die gesamte neue Dienststelle betreffen, sind alle Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen. Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus den §§ 24ff. BGleIG. Gemäß Satz 3 müssen Neuwahlen nach Maßgabe des § 19 rechtzeitig vor Ablauf eines Jahres nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

Absatz 2 ist ebenfalls neu und regelt den Fall der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle. Gemäß Satz 1 endet das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterinnen im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen spätestens ein Jahr nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Satz 2 stellt für diesen Fall klar, dass Absatz 1 Satz 3 entsprechend gilt.

Eine weitere Neuregelung ist in Absatz 3 enthalten, der den Fall der Eingliederung einer Dienststelle in eine andere Dienststelle regelt. In diesem Fall enden das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreterinnen) der eingegliederten Dienststelle mit dem Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung. Die neue Vorschrift erfasst auch den Fall, dass mehrere Dienststellen in eine andere Dienststelle eingegliedert werden. Sie soll Rechtsunsicherheiten vermeiden, die bei Eingliederungen in der Vergangenheit häufig entstanden sind. Ebenso soll verhindert werden, dass Zeiten entstehen, in denen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreterinnen) unbesetzt sind. Gleichzeitig wird klargestellt, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreterinnen) der Dienststelle, in die eine andere Dienststelle eingegliedert wird, bestehen bleiben.

### **Zu § 24 (Aufgaben)**

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

Absatz 1 entspricht überwiegend der früheren Regelung aus § 19 Absatz 1 Satz 1 BGleiG. Nach Satz 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte weiterhin die Aufgabe, den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts zu fördern und zu überwachen. Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen der Regelung des früheren § 19 Absatz 1 Satz 1 BGleiG. Satz 2 stellt ergänzend klar, dass Satz 1 auch den Schutz von Frauen, die behindert oder von einer Behinderung bedroht sind sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umfasst. Im Unterschied zur früheren Rechtslage wird der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nicht mehr so zentral platziert, was der Tatsache Rechnung tragen soll, dass der Schutz vor sexueller Belästigung nicht im Bundesgleichstellungs-, sondern primär im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte ist für diese Aufgabe zwar weiterhin zuständig, fungiert jedoch nicht als Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Absatz 1 AGG. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten aus Absatz 1 erstrecken sich auch auf bereits eingetretene Benachteiligungen, die gegen das Bundesgleichstellungs- oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen und die das Geschlecht, eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder bei Frauen auch deren Behinderung betreffen. In einem solchen Fall hat die Gleichstellungsbeauftragte die Pflicht, an der Beseitigung der Benachteiligung und der Wiedergutmachung mitzuwirken.

Absatz 2 ist nunmehr in fünf Nummern untergliedert, wobei Nummer 1 eine Erweiterung des früheren § 19 Absatz 1 Satz 1 BGleiG darstellt. Danach hat die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle dabei dazu unterstützen, die Ziele des Gesetzes zu erreichen und die Erfüllung der allgemeinen Pflichten nach § 4 zu fördern. Die Hauptverantwortung zur Umsetzung der Gesetzesziele liegt bei der Dienststelle.

Gemäß Nummer 2 hat die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung der Benachteiligung von Frauen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen oder betreffen können. Die Vorschrift geht auf den früheren § 19 Absatz 1 Satz 2 BGleiG zurück, wurde jedoch um den Pflegebegriff ergänzt. Die Erweiterung folgt aus der neuen Zielbestimmung des Gesetzes gemäß § 1 Absatz 1 Nummer 2 und 3.

Nummer 3 greift die Regelung des früheren § 19 Absatz 1 Satz 4 BGleiG auf. Die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit ist in Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 3 um den Begriff der Pflege ergänzt worden.

Nummer 4 entspricht der früheren Regelung aus § 19 Absatz 3 BGleiG.

Der Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten erstreckt sich auch auf Beschäftigte, die an die Dienststelle abgeordnet sind sowie auf Leiharbeiterinnen und -arbeiter, auch wenn diese kein aktives und passives Wahlrecht besitzen, die Gleichstellungsbeauftragte mithin nicht gewählt haben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, auch diese Beschäftigten in ihre Überlegungen und Maßnahmen einzubeziehen.

Absatz 3 entspricht in seinen Grundzügen dem früheren § 20 Absatz 2 Satz 5 BGleiG. Nach Satz 1 kann die Gleichstellungsbeauftragte Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Satz 2 regelt (wie bereits nach voriger Rechtslage), dass die Einberufung von Frauenversammlungen der Dienststellenleitung im Vorfeld anzuzeigen ist, während Satz 3 die Gleichstellungsbeauftragten (weiterhin) befugt, an Personalversammlungen teilzunehmen und ihr ein Rederecht zu gleichstellungs- oder vereinbarkeitsrelevanten Themen einräumt. Auf diese Weise soll ermöglicht werden, dass auch die männlichen Beschäftigten über gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevante Themen informiert werden.

Absatz 4 basiert teilweise auf der früheren Regelung des § 20 Absatz 2 Satz 6 BGleiG, wurde inhaltlich jedoch erweitert. Satz 1 regelt aufgrund der §§ 19 Absatz 3 Satz 1 erstmals ausdrücklich den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten für nachgeordnete Dienststellen. Danach hat die Gleichstellungsbeauftragte die ihr nach den Absätzen 1 und 2 zugewiesenen Aufgaben nicht nur in der Dienststelle wahrzunehmen, in der sie selbst Beschäftigte ist, sondern auch in allen Dienststellen, in denen sich die weiblichen Beschäftigten an der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin beteiligen. Satz 2 entspricht – bis auf wenige sprachliche Änderungen – dem früheren § 20 Absatz 2 Satz 6 BGleiG.

Ein neu eingefügter Absatz 5 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 2 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. 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 6 entspricht – bis auf eine kleine sprachliche Änderung – der Regelung des früheren § 17 Absatz 1 BGleiG.

Ein neu eingefügter Absatz 7 regelt erstmals, dass die Aufgabenwahrnehmung als Gleichstellungsbeauftragte Vorrang vor der Wahrnehmung anderer Aufgaben hat. Die Vorschrift soll sicherstellen, dass eine Gleichstellungsbeauftragte, die nur teilweise von anderweitigen Aufgaben entlastet ist, vorrangig ihren Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte nachzukommen hat. Dies hat zugleich klarstellenden Charakter für die Dienststellen.

## **§ 25 (Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau)**

Absatz 1 ist an den § 18 Absatz 7 Satz 1 BGleG alt angelehnt, wurde jedoch inhaltlich überarbeitet. Satz 1 beinhaltet die Regelung, wonach die Stellvertreterin grundsätzlich nur im Vertretungsfall tätig wird.

Absatz 2 ermächtigt die Gleichstellungsbeauftragte, von der Grundsatzregel in Absatz 1 abzuweichen. Gemäß Satz 1 kann die Gleichstellungsbeauftragte der Stellvertreterin mit ihrem Einverständnis einen Teil der Aufgaben nach § 24 zur eigenständigen Erledigung übertragen, unabhängig von der Generalklausel in Absatz 1. Die Vorschrift geht auf § 18 Absatz 7 Satz 2 BGleG alt zurück.

Satz 2 regelt die Aufgaben der Stellvertreterin für den Fall, dass gemäß § 19 Absatz 2 mehrere Stellvertreterinnen gewählt wurden. Klargestellt wird, dass die Aufgabenwahrnehmung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen in diesem Fall in gegenseitigem Einvernehmen zu erfolgen hat, um Aufgabenüberschneidungen oder Konflikte in der Zusammenarbeit zu vermeiden. Sofern die Stellvertreterinnen an unterschiedlichen Orten eingesetzt sind, sollten die Aufgaben entsprechend der örtlichen Gegebenheiten aufgeteilt werden. Jede Stellvertreterin sollte (nach Möglichkeit) nur Aufgaben für den Dienststellenteil übernehmen, in dem sie selbst ihren Dienstsitz hat, um eine möglichst effektive Aufgabenwahrnehmung zu gewährleisten.

Gemäß Satz 3 darf eine Änderung der Delegationsentscheidung nach den Sätzen 1 und 2 nur in gegenseitigem Einvernehmen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin oder den Stellvertreterinnen vorgenommen werden.

Absatz 3 verpflichtet die Stellvertreterin (beziehungsweise die Stellvertreterinnen), die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgegebenen Leitlinien der Gleichstellungsarbeit zu beachten. Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Im Gegensatz zu den Absätzen 1 bis 3 regelt Absatz 4 Aufgaben und Rechte der Vertrauensfrau. Die Vorschrift ist an den früheren § 16 Absatz 3 Satz 4 und 5 BGleG angelehnt.

Satz 1 regelt (wie nach voriger Rechtslage), dass die Vertrauensfrau Ansprechpartnerin für die Beschäftigten ihrer Organisationseinheit und die zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist.

Ihre Aufgaben beschränken sich gemäß Satz 2 auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten.

Eine Übertragung einzelner Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf die Vertrauensfrauen zur alleinigen dauerhaften (zumindest längerfristigen) Erledigung sieht das novelierte Bundesgleichstellungsgesetz – im Unterschied zur früheren Rechtslage – nicht vor, da es der Vertrauensfrau 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. Sind sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterinnen verhindert, darf gemäß Satz 3 Halbsatz 1 in begründeten Ausnahmefällen die Vertrauensfrau im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren oder Sitzungen von Auswahlkommissionen teilnehmen. Halbsatz 2 stellt klar, dass die Ausübung des Mitwirkungsrechts nach § 32 in diesem Fall weiterhin der Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten bleibt. Es handelt sich hierbei um ein bloßes Teilnahmerecht, da Vertrauensfrauen künftig keine Aufgaben mehr zur eigenständigen Erledigung übertragen werden können. Es wird auf die Begründung zu § 29 Absatz 3 verwiesen.

## **Zu § 26 (Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten)**

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

Absatz 1 erlegt der Dienststelle die Pflicht auf, die Gleichstellungsbeauftragte in verschiedenen Fällen frühzeitig zu beteiligen, soweit Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach § 24 berührt sind. 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 Bezeichnung „Soweit Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach § 24 berührt sind“ soll zum Ausdruck bringen, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht bei sämtlichen Aufgaben der Dienststelle zu beteiligen ist, sondern nur bei denjenigen, die ihren Aufgabenbereich betreffen. Die Dienststelle hat dies nach pflichtgemäßem Ermessen selbst einzuschätzen und zu entscheiden. Beteiligt sie die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht frühzeitig, obwohl ihre Aufgaben berührt sind, steht der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 33 ein Einspruchs- und im weiteren Verfahren gemäß § 34 sogar ein Klagerecht zu.

Die Nummern 1 bis 3 wurden inhaltlich aus den früheren Nummern 1 bis 3 übernommen. Sie betreffen die Pflicht der Dienststelle zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten sowie bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen.

Nummer 1 beinhaltet inhaltliche, sprachliche als auch redaktionelle Änderungen. Sie ist der besseren Übersichtlichkeit halber nunmehr in Buchstaben untergliedert.

Buchstabe a) betrifft die Vergabe von Ausbildungsplätzen, während sich Buchstabe b) auf Einstellung, Abordnung, Versetzung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Monate erstreckt. Der Begriff der „Anstellung“ aus dem früheren Bundesgleichstellungsgesetz ist in Buchstabe b) entfallen, da dieses Institut im Recht des öffentlichen Dienstes durch das Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) vom 5. Februar 2009 abgeschafft worden ist.

Buchstabe c) erfasst – wie nach früherer Rechtslage – die Beteiligungspflicht bei Fortbildung und beruflichem Aufstieg von Beschäftigten, während Buchstabe d) erstmals gesetzlich klarstellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch bei Abmahnung, der Einleitung und dem Abschluss eines Disziplinarverfahrens einschließlich der vorläufigen Dienstenthebung von Beschäftigten zu beteiligen ist. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten 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 Berufstätigkeit 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).

Buchstabe e) geht auf die frühere Regelung zurück, wurde jedoch klarstellend ergänzt um die verschiedenen Fälle der vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung. Hierzu zählen laut Klammerzusatz Kündigung, Aufhebungsvertrag, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand sowie vergleichbare Entscheidungen.

Nummer 2 und 3 sind inhaltlich und sprachlich unverändert.

Nummer 4 basiert auf dem früheren § 19 Absatz 2 BGleiG und enthält nur leichte sprachliche Anpassungen. Der Begriff des „Referates“ wurde in Angleichung an § 3 Absatz 1 und § 25 Absatz 4 BGleiG durch den der „Organisationseinheit“ ersetzt, meint jedoch das gleiche wie der früher verwendete Begriff.

Eine neu eingefügte Nummer 5 regelt zudem, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nach Abschnitt 3 frühzeitig zu beteiligen ist. Die Beteiligungspflicht war früher in § 11 Absatz 4 Satz 4 BGleiG geregelt, ist jedoch aus thematischen Gründen nunmehr bei den Beteiligungspflichten aufgeführt.

Die Absätze 2 bis 4 wurden neu eingefügt. Absatz 2 definiert erstmals den Begriff der „frühzeitigen Beteiligung“, um in der Vergangenheit häufig eingetretene Rechtsunsicherheiten sowie unnötige Einspruchs- und Klageverfahren zu vermeiden. Gemäß Satz 1 liegt eine frühzeitige Beteiligung im Sinne des Absatzes 1 vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird, und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch 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.

Absatz 3 wurde neu eingefügt und regelt den Fall, dass bestimmte Entscheidungen oder Maßnahmen, die eine Dienststelle betreffen, teilweise oder vollständig durch eine andere Dienststelle geregelt werden. Für diesen Fall wird klargestellt: Werden Vorgänge, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1 betreffen, mit Wirkung für eine andere Dienststelle bearbeitet, die nicht nachgeordnete Dienststelle nach § 29 Absatz 3 ist, so ist die Gleichstellungsbeauftragte der anderen Dienststelle nach Maßgabe der Absätze 1 und 2 ebenfalls an dem Vorgang zu beteiligen. Die Vorschrift soll sicherstellen, dass jede Gleichstellungsbeauftragte beteiligt wird, deren Aufgabenbereiche durch die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme berührt sind.

Absatz 4 wurde neu eingefügt und regelt erstmals die zeitliche Abfolge der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung. Satz 1 Halbsatz 1 stellt klar, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz sowie dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch vorausgeht, sofern die Gleichstellungsbeauftragte nicht einer parallelen Beteiligung zugestimmt hat. Mit der Neuregelung soll sichergestellt werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte stets vor dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist. Erst nach Abgabe des Votums der Gleichstellungsbeauftragten sind die beiden anderen Beschäftigtenvertretungen einzubeziehen. Eine parallele Einbindung dieser ist nur zulässig, wenn die Gleichstellungsbeauftragte dem zugestimmt hat. Gemäß Satz 1 Halbsatz 2 muss das Beteiligungsverfahren nach § 29 Absatz 2 abgeschlossen sein, bevor der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung eingebunden werden.

Satz 2 regelt, dass Satz 1 keine Anwendung bei außerordentlichen Kündigungen findet, für die die Dienststelle eine Ausschlussfrist zu wahren hat. In diesem speziellen Fall ist eine Parallelbeteiligung des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ausnahmsweise zulässig.

### **Zu § 27 (Rechtsstellung)**

§ 27 regelt die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Die Vorschrift lehnt sich an den früheren § 18 BGleiG an, wurde jedoch erheblich gekürzt und besteht nur noch aus drei Absätzen.

Absatz 1 beinhaltet teilweise Regelungen des früheren Absatzes 1. Nach Satz 1 gehört die Gleichstellungsbeauftragte (weiterhin) der Personalverwaltung an und wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Der früher in § 18 Absatz 1 Satz BGleiG enthaltene Satz, wonach entsprechendes im Bereich der öffentlichen Unternehmen gilt, ist entfallen, da die öffentlichen Unternehmen als „Dienststelle“ im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes gelten (§ 3 Absatz 4). Der frühere Satz 2 zu den Bezügen ist in Absatz 1 nicht mehr enthalten, sondern gehört nunmehr zu § 28 Absatz 1.

Absatz 2 stellt eine Zusammenführung von Regelungen der früheren §§ 18 Absatz 1 Satz 5 und 16 Absatz 5 BGleiG dar. Gemäß Satz 1 ist die Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer Tätigkeit weiterhin weisungsfrei. Durch Aufführung dieser aus dem früheren § 18 Absatz 1 Satz 5 BGleiG entnommenen Regelung in einem separaten Absatz wird die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, die für die Ausübung ihrer Ämter unabdingbare Voraussetzung ist, sowie ihre alleinige Verantwortung für die Wahrnehmung ihrer Rechte und Aufgaben bekräftigt.

Satz 2 entspricht inhaltlich dem früheren § 16 Absatz 5 Halbsatz 2 BGleiG. Danach darf die Gleichstellungsbeauftragte (weiterhin) nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

Ein neu eingefügter Satz 3 regelt nunmehr, dass die Befugnis der Gleichstellungsbeauftragten zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen für die ihr nach § 29 Absatz 2 zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Satz 2 unberührt bleibt. Damit wird zum einen klargestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte befugt ist, dienstliche Beurteilungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erstellen, und zum anderen, dass diese Befugnis eine Ausnahme von dem ansonsten geltenden Verbot ist, mit Personalangelegenheiten befasst zu sein, die nicht ihre Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte betreffen.

Absatz 3 regelt Rechte und Pflichten der Stellvertreterinnen. Danach gelten die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten aus den Absätzen 1 und 2 sowie aus den §§ 28 bis 35 auch für die Stellvertreterin (beziehungsweise die Stellvertreterinnen), soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt. Der Hinweis „soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt“ stellt klar, dass Ausnahmeregelungen aus den §§ 28 bis 35 zu beachten sind. Absatz 3 geht inhaltlich auf die frühere Regelung des § 18 Absatz 7 Satz 1 BGleiG zurück, sieht jedoch keine Aufgabenübertragung mehr auf die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte vor. Diese Möglichkeit ist nunmehr in § 25 Absatz 2 und 3 geregelt.

### **Zu § 28 (Schutzrechte)**

Der neu eingefügte § 28 trägt den Titel „Schutzrechte“ und verbindet verschiedene Regelungen des früheren Bundesgleichstellungsgesetzes zur Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin. In Anlehnung an § 27 soll er die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten (und der Stellvertreterinnen) innerhalb der Dienststelle stärken.

Absatz 1 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren Absatz 5 Satz 1 und Absatz 1 Satz 1 des § 18 BGleiG. Satz 2 wurde jedoch erweitert um den Zusatz „und nimmt an Verbesserungen ihrer Bezüge oder ihres Arbeitsentgelts so teil, wie diese ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wären“. Die Ergänzung soll die Regelung aus Satz 1 bekräftigen, der das Verbot einschließt, die Gleichstellungsbeauftragte aufgrund ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte finanziell zu benachteiligen.

Absatz 2 regelt – wie bereits der frühere § 18 Absatz 2 BGleiG – die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten. Im Gegensatz zur vorigen Rechtslage sieht das neue Bundesgleichstellungsgesetz eine stärkere Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Neuregelung dient dem Schutz vor Überlastungen, die in der Vergangenheit häufig dadurch entstanden sind, dass Dienststellen die früher in Satz 2 Halbsatz 1 enthaltene

Soll-Vorschrift als Ermessensvorschrift ausgelegt haben. Eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung war vielen Gleichstellungsbeauftragten unter diesen Umständen nur schwer möglich.

Satz 1 entspricht inhaltlich dem früheren Satz 1, enthält jedoch kleinere sprachliche Änderungen und stellt die Grundsatzregel zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten dar.

Die Sätze 2 bis 5 regeln, wonach sich die Höhe der Entlastung im Einzelnen richtet. Dazu regelt Satz 2 dass die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft beträgt, und ist damit strenger ausgestaltet als die frühere Soll-Vorschrift. Das Gleiche gilt für Satz 3, wonach bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft zu entlasten ist.

Satz 4 wurde neu eingefügt und regelt den Entlastungsumfang für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragte teilzeitbeschäftigt ist. Die Vorschrift stellt klar, dass der Entlastungsumfang der Stellvertreterin in dem Ausmaß zu erhöhen ist, wie er der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht zugute kommen kann. Bei einer vollständig entlasteten Gleichstellungsbeauftragten, die beispielsweise eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 70 Prozent ausübt, sind die fehlenden 30 Prozent ihres Entlastungsumfangs der Entlastung der Stellvertreterin gutzuschreiben. Beträgt der Entlastungsumfang der Stellvertreterin normalerweise zum Beispiel 20 Prozent, würde sich ihr Entlastungsumfang somit auf 50 Prozent erhöhen.

Satz 5 stellt – wie bereits der frühere Satz 3 der Vorschrift – klar, dass bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl auch die Beschäftigten aus anderen Dienststellen mitzuzählen sind, für die die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 19 Absatz 3 Satz 1 ebenfalls zuständig ist.

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 18 Absatz 5 Satz 2 und Absatz 6 BGleIG. Satz 1 beinhaltet die Pflicht für die Dienststelle, die beruflichen Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen. Der Begriff der „Entwicklung“ ersetzt im neuen Bundesgleichstellungsgesetz den früheren Begriff des „Werdgangs“, meint inhaltlich jedoch das Gleiche. Die Wörter „von Amts wegen“ sollen verdeutlichen, dass die Dienststelle von sich aus aktiv werden muss und nicht nur auf Bitten oder Antrag der Gleichstellungsbeauftragten. Für die Feststellung der individuellen fiktiven Entwicklungsperspektiven der Gleichstellungsbeauftragten ist die tatsächliche berufliche Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter zugrunde zu legen. Die Auswahl der zu vergleichenden Beschäftigten sollte zum Zeitpunkt der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 20 Absatz 1 erfolgen und aktenkundig gemacht werden. Die Vergleichsgruppe sollte sich zum Zeitpunkt der Amtsübernahme in einer ähnlichen beruflichen Situation befunden haben wie die Gleichstellungsbeauftragte.

Satz 2 wurde neu eingefügt und stellt sicher, die Pflicht zur fiktiven Nachzeichnung unabhängig davon besteht, in welchem Umfang die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 28 Absatz 2 entlastet ist.

Satz 3 stellt zudem klar, dass die fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung als Grundlage für Personalentscheidungen dient, die die Gleichstellungsbeauftragte betreffen. Die Vorschrift ist dem früheren § 18 Absatz 5 Satz 2 BGleIG entnommen, wurde sprachlich jedoch verändert, um Rechtsunsicherheiten zu vermeiden, die aufgrund der früheren Bezeichnung „im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen“ entstanden sind. Die neue Formulierung soll klarstellen, dass es nicht um Personalauswahlentscheidungen geht, die anderen Beschäftigte, sondern um solche, die die Gleichstellungsbeauftragte betreffen.

Satz 4 beinhaltet die frühere Regelung des § 18 Absatz 6 BGleIG.

Absatz 4 entspricht unverändert dem früheren § 18 Absatz 2 Satz 3 BGleG.

Absatz 5 regelt die Entlastungsansprüche 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. Mit der Formulierung „mit Beginn der Vertretungstätigkeit an in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als“ wurde klarstellend ergänzt, dass die Entlastung der Stellvertreterin sich zum einen nach dem Ausmaß ihrer Aufgabenwahrnehmung richtet, und zum anderen mit Beginn der Vertretungstätigkeit an zu erfolgen hat. Wie nach früherer Rechtslage wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten, nicht aber parallel zur Gleichstellungsbeauftragten entlastet, da sie nach wie vor eine reine Abwesenheitsvertretung wahrnimmt. Dies wird mit der Formulierung „anstelle der Gleichstellungsbeauftragten“ zum Ausdruck gebracht.

Die Sätze 2 und 3 wurden neu eingefügt. Sie regeln den Umfang der Entlastung für den Fall, dass die Stellvertreterinnen einzelne Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zur eigenständigen Erledigung übertragen bekommen haben.

Satz 2 bezieht sich auf den Fall, dass nur eine Stellvertreterin in der Dienststelle bestellt ist, und diese gemäß § 25 Absatz 2 Satz 1 einzelne Aufgaben dauerhaft (zumindest für einen längeren Zeitraum) wahrnimmt. In diesem Fall ist die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zu entlasten. Die Vorschrift stellt die Höhe der Entlastung zwar in das Ermessen der Dienststelle, schreibt zugleich jedoch vor, dass eine Entlastung in jedem Fall zu erfolgen hat. Sie darf einen Umfang von 25 Prozent allerdings nicht überschreiten und erfolgt anstelle der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

Satz 3 regelt den Fall, dass aufgrund der Größe der Dienststelle gemäß § 25 Absatz 2 Satz 2 mehrere Stellvertreterinnen gewählt und bestellt worden sind. Halbsatz 1 stellt für diesen Fall klar, dass die Stellvertreterinnen jeweils bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten sind. Die Vorschrift bezieht sich nicht nur auf einzelne Stellvertreterinnen, sondern auf alle, die die Dienststelle zu bestellen hat. Sie lässt jedoch genügend Freiraum für dienststellenindividuelle Lösungen.

Bei der Entscheidung über die Anzahl der zu bestellenden Stellvertreterinnen und deren Entlastungsumfang sollten die Dienststellen berücksichtigen, ob die Beschäftigten alle am gleichen Standort beschäftigt sind oder sich über mehrere, gegebenenfalls räumlich weit entfernte Zweigstellen verteilen. Die Entscheidung über die Anzahl der zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten in Abhängigkeit von deren Entlastung muss in jedem Fall rechtzeitig vor der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen bekannt gegeben werden, damit einerseits den passiv wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten bekannt ist, für welches Amt sie kandidieren können, und zum anderen auch alle aktiv wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten Kenntnis darüber haben, wie viele Ämter zu wählen sind.

Satz 3 Halbsatz 2 stellt ergänzend klar, dass die Höhe der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten vom Entlastungsumfang der Stellvertreterinnen unberührt bleibt. Im Unterschied zu Satz 1 sind die Stellvertreterinnen also nicht anstelle, sondern parallel zur Gleichstellungsbeauftragten zu entlasten. Dies soll nicht nur der Ämterstärkung dienen, sondern vor allem auch Überlastungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen vermeiden, die beispielsweise aufgrund räumlich weit voneinander entfernter Dienststellenteile und einer Anstelle-Entlastungsregelung drohen.

In Absatz 6 ist erstmalig die Entlastung der Vertrauensfrau verankert. Eine vergleichbare Regelung gab es im früheren Bundesgleichstellungsgesetz nicht. Satz 1 verpflichtet die Dienststellen dazu, auch die Vertrauensfrauen von anderweitigen Tätigkeiten in dem

Ausmaß zu entlasten, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Vermittlerin zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten erforderlich ist.

Satz 2 stellt klar, dass die Entlastungshöhe mindestens ein Zehntel und bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zu betragen hat. Die gesetzliche Regelung der Entlastung der Vertrauensfrauen soll Überlastungen aufgrund ihrer Doppelpflicht als Beschäftigte der Dienststelle vermeiden und zugleich die Stellung der Vertrauensfrauen als Vermittlerin stärken. Die in Satz 2 geregelte Begrenzung des Entlastungsumfanges trägt der Tatsache Rechnung, dass Vertrauensfrauen kein Wahlamt innehaben und insofern nicht mit der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin vergleichbar sind. Sie üben keine amtlichen Gleichstellungstätigkeiten aus und sind insofern weniger mit Gleichstellungsfragen befasst als die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin. Hinsichtlich der Aufgaben der Vertrauensfrauen wird auf die Ausführungen zu § 25 Absatz 4 verwiesen.

### **Zu § 29 (Ausstattung)**

§ 29 regelt die Ausstattungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten. Hierzu zählen zum einen das Recht auf Erhalt der notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Ausstattung und zum anderen das Recht auf Erhalt eines Verfügungsfonds. Die Vorschrift basiert auf den früheren Absätzen 3 und 4 des § 18 BGleG, wurde inhaltlich jedoch erweitert. Mit der Neuregelung werden die Ausstattungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Hierdurch sollen Bedeutung und Notwendigkeit einer angemessenen Ausstattung des Amtes für die ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten unterstrichen werden.

Absatz 1 ist an die Regelung des früheren § 18 Absatz 3 BGleG angelehnt. Satz 1 entspricht – bis auf sprachliche Änderungen – unverändert Satz 1 der Vorgängervorschrift. Der Einschub „mit Beginn und bis zum Ende ihrer Amtszeit“ stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte bereits mit Amtsantritt sowie bis zum letzten Tag ihrer Amtszeit von diesen Rechten Gebrauch machen kann.

Die Absätze 2 und 3 regeln die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und sind an Satz 2 der früheren Vorschrift angelehnt. Wie nach alter Rechtslage und in Anlehnung an § 28 Absatz 5 und § 29 Absatz 4 ist die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten nach Beschäftigtenzahl gestaffelt. Hierdurch soll dem Aufgabenzuwachs der Gleichstellungsbeauftragten nach dem neuen Bundesgleichstellungsgesetz Rechnung getragen werden. Gemäß Satz 1 kann der Gleichstellungsbeauftragten bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel weniger als 1.000 eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden. Die Entscheidung über die Zuordnung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststelle.

In Dienststellen mit in der Regel mindestens 1.000 Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten gemäß Satz 2 künftig zwingend eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen. Die frühere Pflicht aus § 18 Absatz 3 Satz 2 BGleG, lediglich zu prüfen, ob zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eingesetzt werden, ist im neuen Bundesgleichstellungsgesetz entfallen, um die Gleichstellungsbeauftragte stärker zu unterstützen. Eine Zuordnung von weiteren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ist sowohl nach Satz 1 als auch nach Satz 2 nicht ausgeschlossen, wird gesetzlich jedoch nicht vorgeschrieben, um der in der Regel angespannten Haushaltssituation in den Dienststellen Rechnung zu tragen.

Absatz 3 regelt die Aufgaben und Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten angehören. Satz 1 stellt klar, dass sich die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lediglich auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten beschränkt und berücksichtigt die bisherige Rechtsprechung zu § 18 Absatz

3 Satz 2 BGleiG alt (Beschluss OVG Nordrhein-Westfalen vom 19. Dezember 2012). Es liegt grundsätzlich im Ermessen der Dienststelle, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gleichstellungsbeauftragte lediglich im administrativen Bereich, oder auch im sachbearbeitenden Bereich unterstützen sollen. Der Gleichstellungsbeauftragten steht das Recht zu, entsprechende Vorschläge zu unterbreiten, jedoch hat die Dienststelle zu entscheiden, ob dem Büro Bürosachbearbeiterinnen und -sachbearbeitern oder beziehungsweise zusätzlich Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern angehören sollen. Unabhängig von dieser Frage muss jedoch sichergestellt werden, dass das Büropersonal mangels entsprechender Legitimation keine amtlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt. Dieses Recht steht allein der Gleichstellungsbeauftragten zu.

Satz 2 stellt ergänzend hierzu klar, dass nur im Ausnahmefall von Satz 1 abgewichen werden darf. Die Vorschrift verweist auf die entsprechende Anwendung von § 25 Absatz 4 Satz 3 und 4, der die Rechte der Vertrauensfrau regelt. Demnach besteht nur im Falle der gleichzeitigen Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin (beziehungsweise ihrer Stellvertreterinnen) in begründeten Ausnahmefällen die Möglichkeit, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren oder Sitzungen von Auswahlkommissionen teilnehmen. Wie bei den Vertrauensfrauen handelt es sich hierbei um ein bloßes Teilnahmerecht. Es wird auf die Begründung zu § 25 Absatz 4 Satz 3 und 4 verwiesen.

Absatz 4 regelt die finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten, die früher in § 18 Absatz 4 BGleiG verortet war. Im Unterschied zum alten Bundesgleichstellungsgesetz wird in Absatz 4 nicht mehr von „freigestellt“ und „entlastet“ gesprochen, sondern ausschließlich der Begriff „entlastet“ verwendet, um Unklarheiten, die sich bei der Gesetzesanwendung zum Teil ergeben haben, künftig zu vermeiden. Ebenso wird der Begriff der „Aufwandsentschädigung“ durch den des „Verfügungsfonds“ ersetzt. Der Begriff des Verfügungsfonds, der auch schon in der amtlichen Begründung zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz Verwendung fand, ist mit dem der Aufwandsentschädigung gleichzusetzen.

Satz 1 wurde neu eingefügt und stellt die Grundsatzregel dar, wonach jede Gleichstellungsbeauftragte einen Verfügungsfonds zu erhalten hat. Die Höhe des Verfügungsfonds wird in den Sätzen 2 und 3 geregelt. Sie richtet sich allein nach dem Grad der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

Gemäß Satz 2 entspricht der Höhe des Verfügungsfonds der vollständig von anderweitigen Aufgaben entlasteten Gleichstellungsbeauftragten der Höhe der Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten. Die Höhe des Verfügungsfonds der teilweise entlasteten Gleichstellungsbeauftragten hat gemäß Satz 3 dem Anteil der Entlastung zu entsprechen.

Die jeweilige Höhe des Verfügungsfonds ergibt sich – wie nach früherer Rechtslage – aus der Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder vom 18. Juli 1974 (BGBl. I S. 1499), die durch Artikel 7 des Gesetzes vom 3. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3306) zuletzt geändert worden ist. Gemäß § 1 der Verordnung beträgt die Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten derzeit 26 Euro monatlich. Folglich erhält auch die vollständig von ihren anderweitigen Aufgaben entlastete Gleichstellungsbeauftragte einen monatlichen Verfügungsfond in Höhe von 26 Euro. Bei einer teilweise entlasteten Gleichstellungsbeauftragten richtet sich die Höhe des Verfügungsfonds nach dem zeitlichen Anteil der Entlastung. Für eine mindestens zur Hälfte von anderweitigen Aufgaben entlastete Gleichstellungsbeauftragte beträgt der Verfügungsfonds 13 Euro monatlich.

Kürzungen oder Streichungen des Verfügungsfonds sind nicht zulässig. Es kommt insbesondere nicht darauf an, ob konkrete Aufwendungen entstehen werden oder ob solche in der Vergangenheit entstanden sind. Ebenso wenig kommt es darauf an, ob die Gleichstellungsbeauftragte zwischenzeitlich wegen Urlaub, Krankheit oder Ähnlichem ihre Arbeit nicht ausführen konnte und von ihrer Stellvertreterin gemäß § 25 Absatz 1 vertreten wurde.

Für die Stellvertreterin (beziehungsweise die Stellvertreterinnen) findet § 29 grundsätzlich keine Anwendung.

### **Zu § 30 (Zusammenarbeit und Information)**

§ 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 Dienststelle einerseits sowie für die Gleichstellungsbeauftragte andererseits verankert, eng zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der in § 1 genannten Gesetzesziele zusammenzuarbeiten. Diese Pflicht wird nunmehr gesetzlich verankert, da der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz (BT-Drs. 17/4307, S. 73) zeigte, dass die Kooperation zwischen den genannten Gesetzesakteuren in der Praxis oftmals von Schwierigkeiten und Misstrauen geprägt ist. Eine sich gegenseitig behindernde Zusammenarbeit bleibt nicht ohne Folgen für die Beschäftigten, weshalb sowohl die Dienststellen als auch die Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich zu einer engen Zusammenarbeit verpflichtet werden. Mit der Regelung soll nicht nur ein „Einzelkämpfertum“ – vor allem auf Seiten der Gleichstellungsbeauftragten – vermieden, sondern auch die Umsetzung der Ziele des Gesetzes erleichtert werden.

Absatz 2 entspricht – bis auf wenige sprachliche Änderungen – der Regelung des früheren § 20 Absatz 1 Satz 1 bis 3 BGleiG. Satz 3, zweiter Halbsatz 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.

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.

### **Zu § 31 (Verschwiegenheitspflicht)**

Die Verschwiegenheitspflicht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, ihrer Mitarbeitenden sowie der Vertrauensfrauen ist in einer eigenen Vorschrift geregelt, die dem früheren § 18 Absatz 8 BGleiG nachgebildet ist. Dort war vornehmlich darauf abgestellt, dass die Verpflichtung zum Stillschweigen über die Zeit ihrer Bestellung hinausgeht, nunmehr ist auch der Beginn dieser Pflicht – ab dem Zeitpunkt der Bestellung – geregelt.

### **Zu § 32 (Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung)**

§ 32 fasst die in den früheren §§ 17 und 20 BGleiG enthaltene Regelungen zum Mitwirkungsrecht und zur Stufenbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu einem einheitlichen Paragraphen zusammen.

Absatz 1 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 20 Absatz 2 Satz 1 und 2 BGleiG, enthält jedoch leichte sprachliche Änderungen. 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.

Satz 3 enthält erstmals eine Frist für die Dienststelle zur Entscheidung über einen Initiativantrag der Gleichstellungsbeauftragten: Spätestens nach einem Monat hat sie den Antrag zu bescheiden, nur in Ausnahmefällen gilt eine Dreimonatsfrist. Die Entscheidung ist zudem schriftlich mitzuteilen. Mit dieser Regelung soll das Recht der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden, auf ihre Initiativanträge in angemessener Zeit eine schriftliche Reaktion der Dienststelle zu erhalten.

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 der Gleichstellungsbeauftragten geregelt. Nach Satz 2 ist das Votum – in Anlehnung an § 69 Absatz 2 Satz 3 BPersVG – innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung schriftlich abzugeben. Nur in besonders dringenden Fällen kann die Frist gemäß Satz 3 auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Diese Fristen orientieren sich an der entsprechenden Regelung aus dem Bundespersonalvertretungsrecht. Satz 4 erlaubt allerdings, von diesen Fristen einvernehmlich abzuweichen, wenn besondere Umstände oder Rahmenbedingungen dies sinnvoll erscheinen lassen. Hat die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen kein Votum abgegeben, ohne dass diese Frist vorher einvernehmlich verlängert worden wäre, gilt die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung als gebilligt.

Absatz 3 regelt in Anlehnung an den früheren § 20 Absatz 2 Satz 4 BGleiG die Fristen für die schriftliche Begründung der Dienststelle, warum sie dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht folgt. 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 Absatz 2, Satz 2 und 3 genannten Fristen von zehn beziehungsweise drei Arbeitstagen gelten gemäß Satz 2 auch für die Begründungspflicht der Dienststelle.

Die Regelung von Fristen – sowohl zur Abgabe eines Votums als auch zur Begründung der Nichtbefolgung – soll Rechtsklarheit schaffen und zudem sicherstellen, dass sich Verfahren zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht unnötig in die Länge ziehen, sondern Entscheidungen möglichst schnell getroffen werden können. Gleichzeitig soll verhindert werden, dass der Gleichstellungsbeauftragten – wie in der Vergangenheit mitunter geschehen – unnötig kurze Fristen auferlegt werden, die die ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Aufgaben bedrohen.

Absatz 4 regelt das bereits im früheren § 17 Absatz 2 BGleiG verankerte Stufenverfahren. Es beinhaltet nur kleine sprachliche und redaktionelle Änderungen. Ergänzt wurde in Satz 3, dass die Grundsätze der Stufenbeteiligung bei personellen Angelegenheiten entsprechend gelten, wenn die Personal bearbeitende Dienststelle und die Beschäftigungsdienststelle nicht identisch sind. Dieser Zusatz berücksichtigt, dass in Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich die Personal bearbeitende Dienststelle und die Beschäftigten-dienststelle z.B. dann nicht identisch sind, wenn die Personalbearbeitung zentralisiert wurde.

### **Zu § 33 (Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren)**

Die in § 33 verankerten Regelungen zum Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten gehen über ihre Einspruchsrechte aus dem früheren Bundesgleichstellungsgesetz hinaus und stärken die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Einspruchsmöglichkeiten in Absatz 1 sind der Übersichtlichkeit halber nunmehr in Nummern untergliedert. Danach steht den Gleichstellungsbeauftragten ein umfassender förmlicher Rechtsbehelf gegenüber der Dienststellenleitung zu. Die Gleichstellungsbeauftragte hat erstmals das Recht, Einspruch einzulegen, wenn die Dienststelle entgegen den Vorgaben des § 12 Absatz 1 keinen Gleichstellungsplan erstellt hat oder eine erhebliche Fristverletzung von § 12 Absatz 2 vorliegt (Nummer 1). Eine solche erhebliche Fristverletzung ist z.B. dann anzunehmen, wenn die Dienststelle die Vorlage des Gleichstellungsplans um mindestens sechs Monate verzögert. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ferner ein Einspruchsrecht, wenn die Dienststelle einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben des § 13 entspricht (Nummer 2), oder entgegen § 26 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 von zehn Arbeitstagen ab Zugang der Begründung schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung (Satz 2). § 80 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 und Absatz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt gemäß Satz 3 entsprechend. Absatz 2 entspricht den früher in den Sätzen 2 bis 4 in § 21 Absatz 1 BGleiG enthaltenen Regelungen.

Absatz 3 entspricht – bis auf kleine sprachliche Änderungen dem früheren § 21 Absatz 2 BGleiG.

Absatz 4 entspricht inhaltlich im Wesentlichen der Regelung des früheren § 21 Absatz 3 BGleiG und regelt die Vorlage an die nächsthöhere Dienststellenleitung, bei selbständigen bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen an deren Vorstand oder Geschäftsführung, wenn die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet hält. Die Entscheidung erfolgt durch die nächsthöhere Dienststellenleitung, den Vorstand oder die Geschäftsführung, allerdings erst nach vorheriger Beteiligung der bei ihr bestellten Gleichstellungsbeauftragten. 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).

Absatz 5 legt erstmals fest, dass die Entscheidung über den Einspruch schriftlich zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von zehn Tagen zuzustellen ist.

### **Zu § 34 (Gerichtliches Verfahren)**

Das Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten aus § 34 wird gestärkt, um die wichtige Kontrollfunktion der Gleichstellungsbeauftragten zu untermauern und alle weiteren Gesetzesakteure, insbesondere die Dienststellenleitungen sowie die Beschäftigten mit Vorge-

setzen- oder Leitungsaufgaben, stärker als früher zur Einhaltung beziehungsweise Umsetzung der Gesetzesziele zu verpflichten. Das Klagerecht ergibt sich im Wesentlichen aus den Einspruchsmöglichkeiten nach § 33. Es basiert im Wesentlichen auf den Regelungen des früheren § 22 BGleG, beinhaltet jedoch inhaltliche und redaktionelle Änderungen.

Absatz 1 greift die Regelungen zum Klagerecht aus dem früheren § 22 Absatz 1 BGleG in neu strukturierter Form auf. Danach kann die Gleichstellungsbeauftragte nach erfolglosem Einspruch nach § 33 zunächst einen weiteren Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, durchführen. Bleibt auch 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 der in § 33 Absatz 1 Nr. 1 bis Nr. 5 genannten Gründe beziehen.

In Absatz 2 wurde die Vorschrift des früheren § 22 Absatz 2 BGleG sinngemäß übernommen.

Absatz 3 entspricht dem früheren § 22 Absatz 3.

Absatz 4 ist an den früheren § 22 Absatz 4 BGleG 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.

### **Zu § 35 (Fragerecht)**

§ 35 entspricht – bis auf wenige sprachliche Änderungen – dem früheren § 20 Absatz 3 BGleG. Im Unterschied zur alten Rechtslage besteht das Fragerecht 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 Anfragen nach Satz 1 – nach Möglichkeit – innerhalb eines Monats beantwortet werden sollen, da sie in vielen Fällen dringend sind, und es wichtig ist, dass die Beantwortung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend noch rechtzeitig in den Klärungsprozess einfließen kann. Auf diese Weise können Einspruchs- und Klageverfahren vermieden werden.

### **Zu § 36 (Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten)**

In § 36 wird die Tätigkeit des 1994 eingerichteten Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (damals noch Interministerieller Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden) erstmals gesetzlich verankert. Nach Satz 1 bilden die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden zusammen den Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA). Die Leitung des IMA obliegt gemäß Satz 2 der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Nach Satz 3 informiert der IMA die Gleichstellungsbeauftragten aus den Geschäftsbereichen regelmäßig über seine Tätigkeit. Die gesetzliche Verankerung des IMA spiegelt die Bedeutung des IMA als wichtigen Dach- und Vernetzungsverband der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden wider. Er koordiniert jedoch nicht die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im gesamten Bundesdienst. Die Vernetzungsarbeit anderer Gleichstellungsbeauftragter auf Bundesebene bleibt von § 36 unberührt. Absprachen und Empfehlungen des IMA gelten ausschließlich für die Mitglieder des IMA, nicht für andere Gleichstellungsbeauftragte. Klargestellt wird dies durch Satz 4, wonach die

Möglichkeit, weitere Arbeitskreise zur Koordinierung der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene einzurichten, von den Sätzen 1 bis 3 unbenommen bleibt.

### **Zu § 37 (Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst)**

§ 37 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 1 klar, dass keine Vertrauensfrauen bestellt werden. Ferner werden u. a. auch aus sicherheitsrechtlichen Gründen verschiedene Vorschriften des BGleiG für nicht und nur eingeschränkt anwendbar erklärt (Nr. 2, Nr. 6, Nr. 7, Nr. 9 und Nr. 10). So bestimmt Nr. 3, dass der Gleichstellungsplan nur hausintern veröffentlicht werden muss. In Nr. 4 ist geregelt, dass die beim Bundesnachrichtendienst beschäftigten Soldatinnen gemäß § 19 Absatz 1 BGleiG aktiv und passiv wahlberechtigt sind. Zwar gilt für Soldatinnen seit dem vom 27. Dezember 2004 das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz, weswegen Soldatinnen auch nicht zu den Beschäftigten im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes zählen und insofern auch kein aktives und passives Wahlrecht nach § 19 BGleiG besitzen. Die Ergänzung zum aktiven und passiven Wahlrecht von beim Bundesnachrichtendienst eingesetzten Soldatinnen in § 37 Nummer 4 erfolgt jedoch aufgrund des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. September 2012 (BVerwG 6 A 7.11), wonach das aktive und passive Wahlrecht ausnahmsweise auch den beim Bundesnachrichtendienst tätigen Soldatinnen zusteht. Nr. 5 stellt klar, dass die beim Bundesnachrichtendienst tätigen Soldatinnen und Soldaten zum Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten beim Bundesnachrichtendienst gehören, soweit dessen Leitung oder das Bundeskanzleramt zur Entscheidung in ihren persönlichen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten zuständig sind.

### **Zu § 38 (Statistik, Verordnungsermächtigung)**

§ 38 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 § 39 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- oder Leitungsaufgaben festgestellt werden sollen. Ebenfalls nicht mehr erfasst werden die Daten zur Fortbildung, da diese in der Vergangenheit wenig aussagekräftig waren. Dafür werden die Daten zum beruflichen Aufstieg hinzugenommen, da der berufliche Aufstieg eine Geschlechterrelevanz aufweisen kann. Im Unterschied zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz sind diese Daten künftig nicht mehr jährlich zu erfassen. Vorgesehen ist stattdessen eine Datenerfassung im Vier-Jahres-Rhythmus zum 30. Juni zur Vorbereitung des Berichts nach § 39. Absatz 1 gilt – wie die frühere Vorschrift – für sämtliche Dienststellen des Bundes.

Absatz 2 betrifft lediglich die obersten Bundesbehörden und regelt eine jährliche Datenerfassung zu bestimmten Kernindikatoren.

Sinn dieser nach Absatz 2 zu erhebenden Gleichstellungsindikatoren für die obersten Bundesbehörden ist, dass die Entwicklung der Gleichstellung im Bereich der obersten Bundesbehörden differenzierter betrachtet und messbar gemacht werden soll. Dies verschränkt sich mit den in § 12 Abs. 2 vorgesehenen Fristen für die Erstellung des Gleichstellungsplans. Mit der in Absatz 2 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 zum 30. Juni zu erfassenden Gleichstellungsindikatoren für die obersten Bundesbehörden sind unter Ziffer 1 bis 5 aufgelistet. Dazu zählt die Zahl der Frauen und Männer unter den Beschäftigten, gegliedert nach Laufbahngruppen des höheren Dienstes, die einzelnen Hierarchieebenen, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, der Inanspruchnahme von Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben einschließlich Eltern- und Pflegezeiten sowie nach Beförderungen, Höhergruppierungen und beruflichem Aufstieg.

Ein neu eingefügter Absatz 3 regelt die Statistikpflichten der Unternehmen und bezieht damit erstmals auch Unternehmen in die Datenerhebung und -meldung ein. Gemäß Satz 1 haben die Unternehmen jährlich 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. 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 4 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 Absatz 1 erhobenen Daten gegliedert nach Dienststellen (Gleichstellungsstatistik), sowie nach Nummer 2 jährlich einen Index aus den nach Absatz 2 und 3 erhobenen Daten für die obersten Behörden und Unternehmen (Gleichstellungsindex). Der Gleichstellungsindex ist jeweils bis zum 31. Dezember zu veröffentlichen. Die Veröffentlichungspflicht soll Transparenz schaffen und der Kontrolle der Gesetzesumsetzung durch die obersten Bundesbehörden dienen.

Absatz 5 enthält die Ermächtigungsgrundlage für die Gleichstellungsstatistikverordnung zum neuen Bundesgleichstellungsgesetz. Er entspricht in seinen ersten drei Sätzen inhaltlich dem früheren § 24 Absatz 2 BGleGG und ermächtigt die Bundesregierung, die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben nach den Absätzen 1 bis 4 durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu regeln.

### **Zu § 39 (Bericht)**

§ 39 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 25 BGleGG, 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 umfasst die Situation der Frauen und Männer in den Dienststellen und Unternehmen nach § 3 Absatz 4 und 7.

Grundlagen sind nach Absatz 2 die nach § 38 Absatz 1 bis 3 erhobenen Daten.

Gemäß Absatz 3 Satz 1 legt der Bericht dar, inwieweit die in § 1 genannten Ziele erreicht und das Gesetz angewandt worden ist. Dazu gehört insbesondere die Untersuchung, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern realisiert wurde, Benachteiligungen von Frauen beseitigt beziehungsweise verhindert wurden und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert wurde. Der Bericht weist zudem nach Absatz 3 Satz 2 vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen und Unternehmen aus. Nach Absatz 3 Satz 2 darf er keine personenbezogenen Daten enthalten.

Absatz 4 regelt erstmals, dass der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden an der Erstellung des Berichts zu beteiligen ist. Die Vorschrift ist nicht gleichbedeutend mit einer Abstimmungspflicht, soll jedoch die Einbindung des IMA und seiner Erfahrungen sicherstellen.

### **Zu § 40 (Übergangsbestimmungen)**

§ 40 ist an den früheren § 26 BGleiG angelehnt.

Absatz 1 stellt klar, dass der Gleichstellungsplan nach Abschnitt 3 des Gesetzes erstmals zum 31. Dezember 2015 zu erstellen ist. Die Vorschrift soll ein möglichst einheitliches Inkrafttreten der Gleichstellungspläne der Dienststellen sicherstellen.

Absatz 2 bestimmt, dass die statistischen Daten nach § 38 erstmals für das Jahr 2015 zu erheben sind.

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 25 BGleiG und bestimmt, dass Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits bestellt sind, längstens weitere zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes im Amt bleiben.. Erst nach Ablauf ihrer Amtszeit ist eine Gleichstellungsbeauftragte nach den neuen Vorschriften zu bestellen.

### **Zu Artikel 3 (Änderung des Aktiengesetzes – AktG)**

#### **Zu Nummer 1 (Einfügung von § 76 Absatz 4 AktG)**

Die Regelung führt für den Vorstand börsennotierter oder mitbestimmter Gesellschaften die Pflicht ein, für die Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen und Fristen zu deren Erreichung festzulegen.

Die Förderung von Frauen in Spitzenpositionen der Wirtschaft muss Hand in Hand gehen mit der Vergrößerung der verfügbaren Anzahl hochqualifizierter Frauen mit Erfahrung im operativen Geschäft, die 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 wieder auf weniger als 30 Prozent verschlechtert. Langfristiges allgemeines Ziel sollte die paritätische Besetzung mit Frauen und Männern sein, auch wenn es im Einzelfall Abweichungen davon geben kann. Ein Mindestmaß an Beteiligung von Frauen und Männern wird wie bei der fixen Mindestquote nach § 96 Absatz 2 AktG-E in der Erfüllung von mindestens 30 Prozent gesehen.

Nach der mit dem Entwurf einzuführenden Regelung in § 25 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz (EgAktG) 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 und über welchen Zeitraum der Frauenanteil im Unternehmen gefördert wird.

Die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen wird durch die Berichts- und Veröffentlichungspflichten des Unternehmens transparent gemacht. Da die Öffentlichkeit wahrnimmt, ob und wie sich Unternehmen anstrengen, eine gerechte Teilhabe von Frauen und Männern in den Führungsebenen unterhalb des Vorstands zu erreichen, wird dieser Druck der Öffentlichkeit zu ambitionierten Zielgrößen, die einer paritätischen Besetzung nahekommen, und zu kurzen Umsetzungsfristen führen.

Die vorgeschriebene Festlegung von Zielgrößen wird üblicherweise in einem Prozentsatz bestehen. Bei der Bemessung der Zielgröße kann die Repräsentanz von Frauen in Managementpositionen im Unternehmen und der Branche berücksichtigt werden. Da es sich um eine gesetzlich zwingend vorgeschriebene, in der Höhe aber selbst bestimmte Zielgröße und keine zwingende Quote handelt, ist eine Nichterreicherung nicht erwünscht, aber nicht undenkbar. Scharfe gesetzliche Sanktionen für diesen Fall oder ein Verbot der späteren Abschwächung von Zielen wären kontraproduktiv, weil sie den Unternehmen Fehlanreize gäben, sich vorsichtige und wenig ehrgeizige Ziele zu setzen. In Fällen der Nichterreicherung hat der Vorstand allerdings nachvollziehbar darzulegen, was er unternommen hat und weshalb er keinen Erfolg hatte.

### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 84 Absatz 4 AktG)**

Es handelt sich um eine Korrektur der Bezugnahme auf das Montan-MitbestG.

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

Es handelt sich um Korrekturen der Bezugnahme auf das MitbestG und das Montan-MitbestErgG.

### **Zu Nummer 4 (Änderung des § 96 AktG)**

#### **Zu Buchstabe a (Änderung des § 96 Absatz 1 AktG)**

Es handelt sich um eine Korrektur der Bezugnahme auf das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung.

#### **Zu Buchstabe b (Einfügung des § 96 Absatz 2 und 3 AktG-E)**

Zu Absatz 2

§ 96 Absatz 2 AktG-E legt eine fixe Mindestquote für den Anteil von Frauen und Männern (faktisch sind heute Frauen davon betroffen) in Höhe von 30 Prozent für den Aufsichtsrat von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen fest. Betroffen sind davon naturgemäß die großen Publikumsgesellschaften in der Rechtsform der AG oder KGaA. Diese unterliegen einer besonderen Sozialbindung, weil sie nach ihrer Struktur auf eine Vielzahl von Anlegern zugeschnitten sind, und werden aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung gemessen an Mitarbeiterzahl und bzw. oder Umsatz in der Öffentlichkeit besonders wahrgenommen. Eine repräsentative Teilhabe von Frauen in diesen Unternehmen setzt Maßstäbe für die gesamte Privatwirtschaft. Die Mindestquote von 30 Prozent sichert eine Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts, die geeignet ist, maßgeblich auf die Arbeit und Entscheidungen des Aufsichtsrats Einfluss zu nehmen.

Die Mindestquote ist ein Instrument, welches die Unternehmen auf den Weg zu einer langfristig gewünschten, möglichst gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern bringt. Es wird mit der Höhe von (nur) 30 Prozent berücksichtigt, dass sich die Unternehmen auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern erst auf den erhöhten Bedarf an Frauen einstellen müssen.

Die 30 Prozent-Quote ist nicht nur auf den gesamten Aufsichtsrat bezogen, sondern muss zudem von der Arbeitnehmer- und Anteilseignerbank jeweils gesondert eingehalten werden. Das vermeidet schwer aufzulösende Auseinandersetzungen zwischen den Banken. Ergeben 30 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder einer Bank einen Dezimalbruch, ist entgegen mathematischer Rundungsregeln stets aufzurunden. Eine Abrundung wird ausgeschlossen, damit der jeweilige Anteil von Frauen und Männern von mindestens 30 Prozent gewahrt bleibt.

Zum Beispiel setzt sich der Aufsichtsrat einer dem MitbestG unterliegenden Gesellschaft aus zwölf, 16 oder 20 Mitgliedern zusammen und besteht hälftig aus Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern. Beim 12er-Aufsichtsrat hat jede Bank sechs Mitglieder. 30 Prozent davon sind zwei Mitglieder, die jeweils mindestens von Frauen und Männern vertreten sein müssen. Beim 16er-Aufsichtsrat hat jede Bank acht Mitglieder. 30 Prozent davon ergibt 2,4 – aufgrund der Rundungsregel sind also mindestens drei Frauen und drei Männer zwingend. Beim 20er-Aufsichtsrat hat jede Bank zehn Mitglieder. 30 Prozent davon sind ebenfalls drei Mitglieder. Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die unter das Montan-MitbestG oder MontanMitbestErgG fallen, besteht aus elf, 15 oder 21 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.

Das Erreichen der Quote auf der Arbeitnehmerbank wird durch Vorgaben in den Mitbestimmungsgesetzen (vgl. Art. 6 bis 8), ergänzt durch die Wahlordnungen geregelt. Auf der Anteilseignerseite sind auch gemäß § 101 Absatz 2 AktG entsandte Mitglieder in die Berechnungsgrundlage für die Einhaltung der Quote einzubeziehen. Eine gesonderte Einhaltung der Mindestquote durch entsandte und nicht entsandte Mitglieder ist nicht erforderlich; vielmehr ist die Mindestquote gemeinsam zu erfüllen. Das bedeutet, dass die jeweils zeitlich zuerst stattfindende Handlung (entweder Entsendung oder Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds) die andere Handlung beeinflusst. Findet zeitlich zuerst die Entsendung eines oder mehrerer Aufsichtsratsmitglieder statt, steht damit möglicherweise schon fest, wie viele Frauen und wie viele Männer die Hauptversammlung wählen muss, um die Mindestquote zu erfüllen. Allerdings darf nach § 101 Absatz 2 Satz 4 AktG 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 AktG nach allgemeinen Grundsätzen zur Nichtigkeit der Bestellung und ist mit der allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Absatz 1 der Zivilprozessordnung (ZPO) angreifbar.

Bei der Einzelwahl von Personen zum Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung ist der Wahlbeschluss nichtig, der in der chronologischen Abfolge als erster das Mindestanteilsgebot verletzt, gegebenenfalls sind auch die folgenden unter Verletzung der Mindestquote beschlossenen Wahlen nichtig. Wenn mehrere Aufsichtsratssitze zu besetzen sind, erfolgt die Wahl durch die Hauptversammlung in der Praxis häufig in der Art der Blockwahl, bei der alle vakanten Mandate zusammengefasst zur Abstimmung gestellt werden und diese nur einheitlich abgelehnt oder angenommen werden können. Im Fall der Blockwahl ist die gesamte Wahl hinsichtlich des überrepräsentierten Geschlechts (Frauen oder Männer) nichtig, wenn sie nicht zur Erfüllung der Mindestquote führt. Der dem unterrepräsentierten Geschlecht angehörige Kandidat ist hingegen wirksam gewählt, auch wenn er oder mehrere noch nicht zum Erreichen der gesetzmäßigen Quote führen. Es ist daher die Einzelwahl 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 Unternehmenspraxis wird sich auf diese Situation einstellen und als Ersatz für ein quotenerfüllendes weibliches Mitglied ebenfalls eine Frau vorsehen.

Sanktionen bei einem Verstoß gegen die ordnungsgemäße Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern sind im Übrigen bereits durch die allgemeinen Haftungsbestimmungen im AktG normiert, weil Vorstand und Aufsichtsrat zur Überwachung und Einhaltung der rechtlichen Vorschriften und internen Regelungen bei der Gesellschaft verpflichtet sind. Der Vorstand ist ebenso wie der Aufsichtsratsvorsitzende verpflichtet, die Nichtigkeit der Bestellung geltend zu machen. Zudem muss der Vorstand auf die baldige ordnungsgemäße Zusammensetzung des Aufsichtsrats hinwirken. Er ist grundsätzlich bei eintretender Beschlussunfähigkeit des Aufsichtsrats gemäß § 104 Absatz 1 Satz 2 AktG verpflichtet, unverzüglich den Antrag auf gerichtliche Ergänzung nach § 104 Absatz 1 Satz 1 AktG zu stellen. Das Unterlassen der vorbenannten Pflichten des Vorstands und Aufsichtsrats stellt eine Pflichtverletzung dar, die eine Schadensersatzpflicht nach § 93 Absatz 2 Satz 1 AktG, § 116 AktG nach sich ziehen kann.

Zu Absatz 3

Bei Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung entstanden sind und die aufgrund einer Vereinbarung oder bei Anwendung der Auffangregelung nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung paritätisch mitbestimmt sind, soll bei den Anteilseignervertretern ebenfalls eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent eingehalten werden.

#### **Zu Buchstabe c (Änderung des § 96 Absatz 2 AktG)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

#### **Zu Nummer 5 (Änderung des § 104 AktG)**

#### **Zu Buchstabe a (Einfügung des § 104 Absatz 5 AktG-E)**

§ 104 Absatz 5 AktG-E stellt in Ergänzung zu § 104 Absatz 4 Satz 3 AktG ausdrücklich klar, dass im Falle der gerichtlichen Ergänzung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß

§ 104 Absatz 1 bis 4 AktG das Gericht ebenfalls an die Einhaltung der Mindestquote gemäß § 96 Absatz 2 AktG-E gebunden ist.

### **Zu Buchstabe b (Änderung des § 104 Absatz 5 und 6 AktG)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

### **Zu Nummer 6 (Änderung des § 111 AktG)**

#### **Zu Buchstabe a (Einfügung des § 111 Absatz 5 AktG-E)**

§ 111 Absatz 5 AktG-E verpflichtet den Aufsichtsrat von Gesellschaften, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen sowie Fristen zu deren Erreichung festzulegen. Davon sind auch Gesellschaften betroffen, die beide Eigenschaften erfüllen, also börsennotiert und mitbestimmt sind. Der zweite Halbsatz stellt klar, dass für einen Aufsichtsrat keine Zielgrößen festgelegt werden müssen, wenn für diesen bereits die Mindestquote nach § 96 Absatz 3 AktG-E einzuhalten ist.

Die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils beinhaltet inzident den Auftrag an den Aufsichtsrat, den Frauenanteil im Vorstand und Aufsichtsrat festzustellen. Der Status quo ist die Ausgangsgröße für die zu treffenden Festlegungen. Dies wird Defizite aufdecken und Verantwortungsbewusstsein für den Zustand erzeugen.

Eine Mindestzielgröße ist nicht vorgesehen. Vielmehr können die Unternehmen sich die Zielvorgaben selbst setzen und sich dabei an ihren Unternehmensstrukturen ausrichten. Für die Festlegung der Zielgrößen und Fristen werden dem Aufsichtsrat jedoch folgende Vorgaben gemacht:

Liegt der Frauenanteil im Vorstand oder Aufsichtsrats bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die jeweils festzusetzenden Zielgrößen nicht hinter dem Status quo zurückbleiben. Liegt der Frauenanteil im Vorstand oder Aufsichtsrat bereits bei 30 Prozent oder mehr oder wird ein Frauenanteil im Laufe der Zeit von 30 Prozent oder mehr erreicht, dürfen die nachfolgend festzulegenden Zielgrößen für das entsprechende Gremium 30 Prozent nicht unterschreiten. Damit wird verhindert, dass sich der einmal erreichte Frauenanteil auf weniger als 30 Prozent wieder verschlechtert. Langfristiges allgemeines Ziel sollte die paritätische Besetzung mit Frauen und Männern sein, auch wenn es im Einzelfall Abweichungen davon geben kann. Ein Mindestmaß an Beteiligung von Frauen und Männern wird wie bei der fixen Mindestquote nach § 96 Absatz 2 AktG-E in der Erfüllung von mindestens 30 Prozent gesehen.

Die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen und Fristen zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat wird dem Aufsichtsrat selbst auferlegt. Verletzt er die Pflicht, kann dies eine Schadensersatzpflicht nach § 93 Absatz 2 Satz 1 AktG, § 116 AktG nach sich ziehen. Eine derartige Verbindlichkeit kann der Hauptversammlung nicht auferlegt werden. Dass der Aufsichtsrat für sich selbst zuständig ist, entspricht der Verantwortlichkeit für die Auswahl seiner Mitglieder, welcher er bei der Erarbeitung seiner Wahlvorschläge nach § 124 Absatz 3 Satz 1 AktG gerecht werden muss. Auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex weisen dem Aufsichtsrat in Ziffer 5.4.1 die Verantwortung für seine Zusammensetzung zu, wonach der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen soll, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen.

Nach der mit dem Entwurf einzuführenden Regelung in § 25 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz (EGAktG) 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 der Anteilseigner nichtig ist, um die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner unter Verstoß gegen die jeweilige Mindestquote an Frauen und Männern nach § 96 Absatz 2 AktG-E. Damit können einzelne Aktionäre, der Vorstand, ein Mitglied des Vorstands oder des Aufsichtsrats oder eine in § 250 Absatz 2 AktG bezeichnete Organisation oder Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Nichtigkeit eines gegen die Quotenregelung verstoßenden Hauptversammlungsbeschlusses geltend machen.

#### **Zu Artikel 4 (Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz – EGAktG)**

Zur Beschleunigung der Förderung von Frauen in den Führungspositionen darf die erste Frist zur Kontrolle der Einhaltung festgesetzter Zielgrößen nicht länger als zwei Jahre sein.

## **Zu Artikel 5 (Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz – EGActG)**

### **Zu Nummer 1 (Änderung des § 25 EGActG)**

#### **Zu Buchstabe a (§ 25 Absatz 1 EGActG-E)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

#### **Zu Buchstabe b (Anfügung § 25 Absatz 2 EGActG-E)**

Die fixe Geschlechterquote für die Anteilseignerseite im Aufsichtsrat ist ab ihrem Inkrafttreten zu beachten. Ab dann frei werdende Aufsichtsratsposten müssen so nachbesetzt werden, dass die Mindestquote von 30 Prozent für das unterrepräsentierte Geschlecht auf der Anteilseignerbank erreicht wird. Reicht die Anzahl der nach zu besetzenden Posten nicht aus, um die Mindestquote zu erreichen, sind die Posten allein durch Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, damit der Anteil sukzessive gesteigert wird.

Zugunsten der Rechtssicherheit können bestehende Mandate jedoch bis zu ihrem regulären Ende auslaufen.

### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 27 EGActG)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

## **Zu Artikel 6 (Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie – Montan-MitbestG)**

### **Zu Nummer 1 (Änderung des § 5 Montan-MitbestG)**

§ 5 regelt die Besetzung der Anteilseignerbank im Aufsichtsrat. Anders als in der vergleichbaren Vorschrift in § 8 des MitbestG, der neben der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite auch deren Bestellung ausdrücklich erwähnt, fehlt ein solcher Hinweis in § 5. Dies bedeutet jedoch nicht, dass § 5 eine Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseignerseite ausschließt (§ 101 Absatz 2 AktG). Um die Zulässigkeit dieser geübten Rechtspraxis auch gesetzlich klarzustellen, wird § 5 entsprechend ergänzt.

### **Zu Nummer 2 (§ 5a Montan-MitbestG-E)**

Der neu eingefügte § 5a enthält die zentrale Norm, die die Höhe der mindestens zu erreichenden Geschlechterquote unter den Vertretern der Arbeitnehmer und der weiteren Mitglieder (§ 4 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit § 9) bestimmt. Diese Quotenvorgabe gilt für börsennotierte Unternehmen, die unter das Montan-MitbestG fallen. Vorgeschrieben wird ein Anteil von mindestens 30 Prozent jeweils für Frauen und Männer. Zur Einhaltung dieser Mindestquote ist die Personenzahl immer auf die nächsthöhere Anzahl an Mitgliedern aufzurunden. Dies bedeutet für einen Aufsichtsrat mit insgesamt elf Mitgliedern, dass unter den fünf Mitgliedern auf der Arbeitnehmerbank mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männer vertreten sein müssen; in einem Aufsichtsrat mit 15 oder 21 Mitgliedern müssen unter den sieben oder zehn Mitgliedern auf der Arbeitnehmerbank jeweils mindestens drei Frauen und mindestens drei Männer vertreten sein.

### **Zu Nummer 3 (Änderung des § 6 Montan-MitbestG)**

#### **Zu Buchstabe a (§ 6 Absatz 6 Montan-MitbestG-E)**

Das Montan-Mitbestimmungsgesetz sieht ein mehrstufiges System vor, um die Arbeitnehmerbank mit Aufsichtsratsmitgliedern zu besetzen.

Während im Mitbestimmungsgesetz und im Mitbestimmungsergänzungsgesetz die Arbeitnehmer des Unternehmens oder ihre Delegierten die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat wählen, ist nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz die Anteilseignerversammlung das Wahlorgan für die Arbeitnehmervertreter und die auf die Arbeitnehmerseite entfallenden weiteren Mitglieder im Aufsichtsrat. Dieses Wahlorgan ist in seiner Wahl jedoch nicht frei, sondern an den Vorschlag der Betriebsräte, der die Namen der zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer und der weiteren Mitglieder enthält, gebunden. Diese vorgeschaltete Auswahlentscheidung durch die Betriebsräte erfolgt wiederum in einer freien und geheimen Wahl, in der als künftige Aufsichtsratsmitglieder unternehmensangehörige Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Gewerkschaftsvertreter und weitere Mitglieder gewählt werden (§ 4 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit § 9).

Nach § 6 sind in die Auswahl dieser unterschiedlichen Aufsichtsratsbewerber mehrere Gremien einbezogen; neben den Betriebsräten und den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften sind dies auch deren Spitzenorganisationen. Ihnen fällt in diesem Verfahren zur Vorbereitung der Auswahlentscheidung durch die Betriebsräte eine wichtige Rolle zu. Die im Gesetz vorgesehenen unterschiedlichen Vorschlagsrechte, die Möglichkeit, Einspruch gegen vorgeschlagene Bewerber einzulegen und die mehrfachen Beratungspflichten beschreiben einen auf Konsens ausgerichteten Findungsprozess für die geeigneten Bewerber.

Diese grundsätzlichen Unterschiede gegenüber den anderen Mitbestimmungsgesetzen erlauben es nicht, den dort gefundenen Lösungsansatz zur Sicherstellung der Erreichung der Geschlechtervorgabe für börsennotierte Gesellschaften auf dieses Gesetz zu übertragen. Sie ebnen aber den Weg für ein eigenes, für die Praxis einfach handhabbares Verfahren. Gerade der konsensual geprägte Prozess im Rahmen der Auswahlentscheidung für die künftigen Aufsichtsratsmitglieder ermöglicht es, für die Einhaltung der Geschlechterquote Sorge zu tragen. § 6 Absatz 6 bestimmt deshalb, dass dem Wahlorgan nur solch ein Vorschlag für die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat unterbreitet werden darf, der die gesetzlichen Anforderungen des § 5a einhält. Erfüllt die Wahl der Betriebsräte diese Vorgaben nicht, ist sie zu wiederholen. Erst wenn die Auswahlentscheidung der Geschlechtervorgabe entspricht, darf eine Weiterleitung an die Anteilseignerversammlung erfolgen, die dann auf dieser Grundlage die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer und die weiteren Mitglieder (§ 4 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit § 9) wählt.

#### **Zu Buchstabe b (Änderung des § 6 Montan-MitbestG)**

Redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Einfügung des neuen Absatzes 6.

### **Zu Nummer 4 (Aufhebung der §§ 14 und 14a Montan-MitbestG)**

Es handelt sich um eine Aufhebung im Wege der Rechtsbereinigung.

### **Zu Nummer 5 (Änderung des § 15 Montan-MitbestG)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

### **Zu Artikel 7 (Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der**

## **Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie – MitbestErgG)**

### **Zu Nummer 1 (Änderung des § 4 MitbestErgG)**

§ 4 Absatz 5 verpflichtet das Vertretungsorgan des herrschenden Unternehmens, die vom Abschlussprüfer ermittelte Montanquote und die abschließende Stellungnahme des Aufsichtsrats den Betriebsräten und den nach „§ 7 vorschlagsberechtigten Spitzenorganisationen der Gewerkschaften“ mitzuteilen. Seit der gesetzlichen Änderung im Jahr 1988 ist das gewerkschaftliche Vorschlagsrecht in § 10d geregelt und steht nicht mehr den Spitzenorganisationen zu, sondern den im Konzern vertretenen Einzelgewerkschaften. Daher ist die Verweisung entsprechend zu korrigieren.

### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 5 MitbestErgG)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

### **Zu Nummer 3 (§ 5a MitbestErgG-E)**

Der neu eingefügte § 5a enthält die zentrale Norm, die die Höhe der mindestens zu erreichenden Geschlechterquote unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer (§ 5 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Satz 3 und 4) bestimmt. Die Quotenvorgabe gilt für börsennotierte Unternehmen, die unter das MitbestErgG fallen. Vorgeschrieben wird ein Anteil von mindestens 30 Prozent jeweils für Frauen und Männer. Zur Einhaltung der Mindestquote ist die Personenzahl immer auf die nächsthöhere Anzahl an Mitgliedern aufzurunden. Dies bedeutet für einen Aufsichtsrat mit insgesamt 15 Mitgliedern, dass unter den sieben Mitgliedern auf der Arbeitnehmerbank mindestens drei Frauen und mindestens drei Männervertreten sein müssen. Gleiches gilt für einen Aufsichtsrat mit insgesamt 21 Mitgliedern und zehn Arbeitnehmervertretern.

### **Zu Nummer 4 (Änderung des § 7 MitbestErgG)**

#### **Zu Buchstabe a (Änderung des § 7 Absatz 1 Satz 2 MitbestErgG)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

#### **Zu Buchstabe b (Änderung des § 7 Absatz 2 Satz 2 MitbestErgG)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

### **Zu Nummer 5 (§ 10 Absatz 3 MitbestErgG-E)**

Der neu angefügte Absatz 3 sichert die Einhaltung der Geschlechterquote in börsennotierten Unternehmen für den Fall, dass ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer aus dem Aufsichtsrat ausscheidet und ein Ersatzmitglied nachrücken soll. Da nach § 10e Absatz 2 das Ersatzmitglied für das ausscheidende Aufsichtsratsmitglied bereits gewählt ist, schließt die Regelung in Absatz 3 ein Nachrücken dieses Ersatzmitgliedes in dem Fall aus, in dem die Quotenvorgabe des § 5a durch das Nachrücken nicht mehr eingehalten werden würde.

Die Übergangsregelung in § 22 stellt klar, dass das Nachrücken eines Ersatzmitgliedes in dem in § 10e Absatz 3 beschriebenen Fall nur dann ausgeschlossen ist, wenn die Wahl dieses Ersatzmitgliedes nicht bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen war (§ 22 Absatz 2 und 3).

Bleibt durch das nicht erfolgte Nachrücken des Ersatzmitgliedes der Aufsichtsratssitz frei, wird dieser im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des AktG oder der Nachwahl besetzt. Die Ausführungen zu Nummer 4 (zu Absatz 2) gelten entsprechend.

### **Zu Nummer 6 (§ 10f MitbestErgG-E)**

Der neue § 10f beschreibt das weitere Vorgehen für den Fall, dass bei der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer in börsennotierten Unternehmen die Quotenvorgabe des § 5a nicht eingehalten worden ist.

#### **Zu Absatz 1**

Bei Nichterreichen der Quotenvorgabe durch die Wahl bestimmt Absatz 1, welches Geschlechterverhältnis unter den Arbeitnehmervertretern von Konzernunternehmen und unter den Gewerkschaftsvertretern einzuhalten ist. Dabei differenziert die Regelung nicht nach der Größe des Aufsichtsrats. Eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent und die Vorgabe, dass stets auf eine volle Personenzahl aufzurunden ist, führen für die beiden Aufsichtsratsgrößen von 15 Mitgliedern und 21 Mitgliedern zu demselben Ergebnis. Da das neutrale Mitglied nach § 5 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c für die Quotenregelung unberücksichtigt bleibt, verlangt das Gesetz für eine Arbeitnehmerbank mit sieben oder zehn Arbeitnehmervertretern jeweils drei Frauen und drei Männer. Absatz 1 stellt klar, dass bei den Vertretern der Gewerkschaften immer eine Frau und ein Mann und bei den Arbeitnehmervertretern von Konzernunternehmen stets zwei Frauen und zwei Männer im Aufsichtsrat vertreten sein müssen.

#### **Zu Absatz 2**

Um die in Absatz 1 vorgeschriebene Verteilung der Geschlechter zu erreichen, wird das Instrument des vorübergehend „leeren Stuhls“ eingeführt. Welcher Aufsichtsratssitz frei bleibt, richtet sich nach dem Wahlergebnis. Die Wahl derjenigen Bewerber um einen Aufsichtsratssitz der Arbeitnehmer ist unwirksam, deren Geschlecht in dem jeweiligen Wahlgang nach Zuordnung der Stimmen auf die Bewerber mehrheitlich vertreten ist und die in dem jeweiligen Wahlgang die wenigsten Stimmen (Mehrheitswahl) oder die niedrigsten Höchstzahlen (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, den Aufsichtsrat mit einem Geschlechteranteil von mindestens 30 Prozent zu besetzen, nicht entsprechen. Zudem würde das gesetzlich vorgeschriebene Gleichgewicht von Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat verletzt. Daher sind die zunächst frei gebliebenen Aufsichtsratssitze mit Personen des Geschlechts zu besetzen, welches die Mindestquote bei der Wahl nicht erreicht hat, um der Quotenvorgabe und der paritätischen Besetzung des Aufsichtsrats gerecht zu werden.

Für den Fall, dass dem Aufsichtsrat weniger Mitglieder angehören als gesetzlich vorgeschrieben, sieht das geltende Recht bereits heute Lösungsmechanismen über die gerichtliche Ersatzbestellung nach § 104 des AktG oder durch Nachwahl eines neuen Aufsichtsratsmitglieds vor. Diese den Rechtsanwendern bekannten Instrumente werden auch im Fall des „leeren Stuhls“ bei Nichterreichen der Geschlechterquote angewendet. In der Praxis wird die gerichtliche Ersatzbestellung weitaus häufiger genutzt als die dem Demokratieprinzip eher entsprechende aber viel kostenintensivere Nachwahl. Der Weg über die gerichtliche Ersatzbestellung ist im vorliegenden Fall naheliegend, da durch die vorausgegangene Wahl gerade nicht das vom Gesetzgeber vorgesehene Geschlechterverhältnis eingehalten worden ist.

Nach § 104 Absatz 2 des AktG wird das Gericht grundsätzlich erst tätig, wenn der Aufsichtsrat länger als drei Monate nicht richtig besetzt war. Diese Frist greift indessen nicht,

wenn die gerichtliche Ersatzbestellung die Arbeitnehmerbank eines paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrats betrifft. Da diese Voraussetzungen hier vorliegen, ist sichergestellt, dass das gesetzlich geforderte Geschlechterverhältnis über die gerichtliche Ersatzbestellung zügig herbeigeführt werden kann.

Die Auswahlfreiheit des Gerichts wird nach § 104 Absatz 4 Satz 3 des AktG begrenzt. Neben den persönlichen Voraussetzungen des gerichtlich zu bestellenden Aufsichtsratsmitglieds, zu denen in diesem Fall auch das „passende“ Geschlecht zur Herstellung des gesetzlich geforderten Geschlechteranteils gehört, sind vom Gericht zusätzlich die Vorschläge unter anderem der Gewerkschaften oder Betriebsräte zu berücksichtigen, denen bei der Aufsichtsratswahl Vorschlagsrechte für ihre Bewerber zustünden. Das Gericht soll diese Vorschläge nur bei entgegenstehenden überwiegenden Belangen der Gesellschaft oder der Allgemeinheit nicht beachten (§ 104 Absatz 4 Satz 4 AktG).

Diesem Rechtsgedanken folgend sollte im vorliegenden Fall das Gericht erst recht den ihm vorgeschlagenen Bewerber des „passenden“ Geschlechts berücksichtigen, der bei der vorausgegangenen Aufsichtsratswahl bei einer Verhältniswahl auf dem Wahlvorschlag kandidierte, dessen Bewerber - nur wegen des „nicht passenden“ Geschlechts nicht wirksam gewählt werden konnte.

Für eine solche Auswahlentscheidung spricht die zusätzliche demokratische Legitimation dieser Person, da dieser Wahlvorschlag einen so großen Rückhalt bei den Wählern erhalten hatte, dass ihm ein oder mehrere Aufsichtsratssitze zufallen sollten (Beispiel: Es sind drei Gewerkschaftsvertreter zu wählen und es liegen bei einer Verhältniswahl zwei Wahlvorschläge konkurrierender Gewerkschaften vor. Das Wahlergebnis erfüllt die Geschlechterquote nicht; gewählt sind jeweils die männlichen Kandidaten auf dem ersten Listenplatz des Wahlvorschlags eins und zwei. Die Wahl des ebenfalls männlichen Kandidaten auf Listenplatz zwei des Wahlvorschlags eins, der die nächsthöhere Höchstzahl erhalten hat, ist wegen Nichteinhaltung der Geschlechterquote unwirksam. In diesem Fall sollte das Gericht die auf dem Wahlvorschlag eins gelistete erste Kandidatin bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigen).

Berücksichtigt das Gericht diese Person, bleibt diesem Wahlvorschlag die Anzahl der ihm nach dem Wählerwillen zustehenden Aufsichtsratssitze - letztendlich im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung - erhalten.

#### **Zu Nummer 7 (Änderung der §§ 10f bis 10n MitbestErgG)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

#### **Zu Nummer 8 (Änderung des neuen § 10h Satz 3 MitbestErgG)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

#### **Zu Nummer 9 (Änderung des neuen § 10k Absatz 1 MitbestErgG)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

#### **Zu Nummer 10 (Änderung des § 17 MitbestErgG)**

#### **Zu Buchstabe a (Änderung des § 17 Nummer 4 MitbestErgG)**

Die Ergänzung der Nummer 4 stellt klar, dass die Bundesregierung auch ermächtigt ist, in der Wahlordnung zu diesem Gesetz das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter zu regeln.

## **Zu Buchstabe b (Änderung des § 17 Nummer 8 MitbestErgG)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Einfügung des neuen § 10f.

## **Zu Nummer 11 (Neufassung des § 22 MitbestErgG)**

Da das Verfahren für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat einen längeren Zeitraum umfasst, kann es Fallgestaltungen geben, in denen das Wahlverfahren vor dem Wirksamwerden der Geschlechterquote am 1. Januar 2016 bereits begonnen hat und noch über diesen Zeitpunkt hinaus andauert. Die Übergangsregelung des neu gefassten § 22 stellt klar, auf welche Fallgestaltung welches Recht anzuwenden ist.

### **Zu Absatz 1**

Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen sind, ist das Mitbestimmungsergänzungsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 34 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (BGBl. I S. 2586) geändert worden ist, anzuwenden.

Die Durchführung dieser Wahlen richtet sich nach der Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz vom 10. Oktober 2005 (BGBl. I S. 2927, 2932).

Auf Wahlen, die erst nach dem 31. Dezember 2015 eingeleitet werden, ist das Mitbestimmungsergänzungsgesetz in der mit diesem Gesetz geänderten Fassung, anzuwenden. Dies bedeutet, dass bei diesen Wahlen die Geschlechterquote des § 5a einzuhalten ist.

### **Zu Absatz 2**

Absatz 2 bestimmt, dass für Wahlverfahren, die über den 31. Dezember 2015 hinaus andauern, das Mitbestimmungsergänzungsgesetz in der mit diesem Gesetz geänderten Fassung gilt. Dies bedeutet, dass auch für diese Wahlen die Geschlechterquote des § 5a des Gesetzes einzuhalten ist.

Bereits mit Inkrafttreten dieses Gesetzes und der entsprechenden neuen Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz haben Unternehmen und auch die für das Wahlverfahren verantwortlichen Wahlvorstände Kenntnis darüber, dass ab dem 1. Januar 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent im Aufsichtsrat einzuhalten ist. Wenn aufgrund der Dauer des Wahlverfahrens ein im Jahr 2015 eingeleitetes Verfahren erst nach dem 31. Dezember 2015 abgeschlossen wird, ist es sachgerecht und für das Unternehmen zumutbar, das Wahlverfahren so zu gestalten, dass die Geschlechterquote eingehalten wird.

### **Zu Absatz 3**

Absatz 3 regelt, wann eine Wahl im Sinne der Übergangsregelung als abgeschlossen gilt. Abgestellt wird auf die Bekanntmachung nach § 10g Satz 1 des Gesetzes. Hiernach macht das zur gesetzlichen Vertretung des herrschenden Unternehmens berufene Organ die Namen der Mitglieder und der Ersatzmitglieder des Aufsichtsrates unverzüglich nach ihrer Bestellung in den Betrieben des Unternehmens bekannt. Dieser Zeitpunkt ist für das Unternehmen exakt bestimmbar und deshalb für die Anwendung des jeweiligen Rechts maßgeblich. Auf die spätere Veröffentlichung des Wahlergebnisses im Bundesanzeiger wird nicht abgestellt, da das Unternehmen auf diesen Zeitpunkt keinen unmittelbaren Einfluss hat.

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

### **Zu Nummer 1 (Änderung des § 6 Absatz 2 MitbestG)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 7 MitbestG)**

#### **Zu Buchstabe a (§ 7 Absatz 3 MitbestG-E)**

Der neu eingefügte Absatz 3 enthält die zentrale Norm, die die Höhe der mindestens zu erreichenden Geschlechterquote unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer bestimmt. Diese Quotenvorgabe gilt für börsennotierte Unternehmen, die unter das MitbestG fallen. Vorgeschrieben wird ein Anteil von jeweils mindestens 30 Prozent für Frauen und Männer. Zur Einhaltung der Mindestquote ist die Personenzahl immer auf die nächsthöhere Anzahl an Mitgliedern aufzurunden. Dies bedeutet für einen Aufsichtsrat mit insgesamt zwölf Mitgliedern, dass unter den sechs Mitgliedern auf der Arbeitnehmerbank mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männer vertreten sein müssen; in einem Aufsichtsrat mit insgesamt 16 oder 20 Mitgliedern müssen unter den acht oder zehn Mitgliedern auf der Arbeitnehmerbank jeweils mindestens drei Frauen und mindestens drei Männer vertreten sein.

#### **Zu Buchstabe b (Änderung des § 7 Absatz 3 und 4)**

Redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Einfügung des neuen Absatzes 3.

### **Zu Nummer 3 (Änderung des § 16 Absatz 2 MitbestG)**

Die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Gewerkschaften erfolgt regelmäßig nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Absatz 1). Hiervon macht Absatz 2 eine Ausnahme, wenn für den Wahlgang lediglich ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht worden ist. In diesem Fall ist die Wahl abweichend von Absatz 1 als Mehrheitswahl durchzuführen. Es ist daher nicht auf Satz 1 des Absatzes 2, sondern auf Absatz 1 zu verweisen. Die vorgesehene Änderung der Verweisung behebt ein gesetzgeberisches Versehen.

### **Zu Nummer 4 (§ 17 Absatz 3 MitbestG-E)**

Der neu angefügte Absatz 3 sichert die Einhaltung der Geschlechterquote in börsennotierten Unternehmen für den Fall, dass ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer aus dem Aufsichtsrat ausscheidet und ein Ersatzmitglied nachrücken soll.

Da nach § 17 Absatz 2 das Ersatzmitglied für das ausscheidende Aufsichtsratsmitglied bereits gewählt ist, schließt die Regelung in Absatz 3 ein Nachrücken dieses Ersatzmitgliedes in dem Fall aus, in dem die Quotenvorgabe des § 7 Absatz 3 durch das Nachrücken nicht mehr eingehalten werden würde.

Die Übergangsregelung in § 40 stellt klar, dass das Nachrücken eines Ersatzmitgliedes in dem in § 17 Absatz 3 beschriebenen Fall nur dann ausgeschlossen ist, wenn die Wahl dieses Ersatzmitgliedes nicht bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen war (§ 40 Absatz 2 und 3).

Bleibt durch das nicht erfolgte Nachrücken des Ersatzmitgliedes der Aufsichtsratssitz frei, wird dieser im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des AktG oder der Nachwahl besetzt.

## **Zu Nummer 5 (Fünfter Unterabschnitt, § 18a MitbestG-E)**

Der neu eingefügte Fünfte Unterabschnitt enthält die Regelungen, die bei Nichterreichen des Geschlechteranteils durch die Wahl eingreifen.

### Zu § 18a

Der neue § 18a beschreibt das weitere Vorgehen für den Fall, dass bei der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer die Quotenvorgabe des § 7 Absatz 3 nicht eingehalten worden ist.

### Zu Absatz 1

Bei Nichterreichen der Quotenvorgabe durch die Wahl bestimmt Absatz 1, welches Geschlechterverhältnis unter den unternehmensangehörigen Aufsichtsratsmitgliedern mit Ausnahme des Vertreters der leitenden Angestellten und unter den Vertretern der Gewerkschaften einzuhalten ist. Die leitenden Angestellten bleiben für die Quotenregelung unberücksichtigt, weil ihnen immer nur ein Aufsichtsratssitz zufällt und deshalb eine Quotierung ausscheidet. Die Quotenvorgabe differenziert nach der Größe des Aufsichtsrats.

Bei dem in Nummer 1 geregelten Aufsichtsrat mit zwölf Mitgliedern müssen sich unter den sechs Arbeitnehmervertretern sowohl bei den unternehmensangehörigen Arbeitnehmern, die nicht leitende Angestellte sind, als auch bei den Gewerkschaftsvertretern immer eine Frau und ein Mann befinden.

Bei dem in Nummer 2 geregelten Aufsichtsrat mit 16 oder 20 Mitgliedern müssen unter den acht oder zehn Arbeitnehmervertretern bei den Gewerkschaftsvertretern stets eine Frau und ein Mann und bei den unternehmensangehörigen Arbeitnehmern, die nicht leitende Angestellte sind, stets zwei Frauen und zwei Männer vertreten sein.

### Zu Absatz 2

Um die in Absatz 1 vorgeschriebene Verteilung der Geschlechter zu erreichen, wird das Instrument des vorübergehend „leeren Stuhls“ eingeführt. Welcher Aufsichtsratssitz frei bleibt, richtet sich nach dem Wahlergebnis. Die Wahl derjenigen Bewerber um einen Aufsichtsratssitz der Arbeitnehmer ist unwirksam, deren Geschlecht in dem jeweiligen Wahlgang nach Zuordnung der Stimmen auf die Bewerber mehrheitlich vertreten ist und die in dem jeweiligen Wahlgang die wenigsten Stimmen (Mehrheitswahl) oder die niedrigsten Höchstzahlen (Verhältnisswahl) erhalten haben.

Diese Bewerber werden daher nicht Aufsichtsratsmitglied mit der Folge, dass diese Aufsichtsratssitze unbesetzt bleiben. Ein dauerhaftes Freibleiben der Aufsichtsratssitze würde jedoch dem Ziel der gesetzlichen Quotenregelung nicht entsprechen, den Aufsichtsrat mit einem Geschlechteranteil von mindestens 30 Prozent zu besetzen. Zudem würde das gesetzlich vorgeschriebene Gleichgewicht von Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat verletzt. Daher sind die zunächst frei gebliebenen Aufsichtsratssitze mit Personen des Geschlechts zu besetzen, welches die Mindestquote bei der Wahl nicht erreicht hat, um der Quotenvorgabe und der paritätischen Besetzung des Aufsichtsrats gerecht zu werden.

Für den Fall, dass dem Aufsichtsrat weniger Mitglieder angehören als gesetzlich vorgeschrieben, sieht das geltende Recht bereits heute Lösungsmechanismen über die gerichtliche Ersatzbestellung nach § 104 des AktG oder durch Nachwahl eines neuen Aufsichtsratsmitglieds vor. Diese den Rechtsanwendern bekannten Instrumente werden auch im Fall des „leeren Stuhls“ bei Nichterreichen der Geschlechterquote angewendet. In der Praxis wird die gerichtliche Ersatzbestellung weitaus häufiger genutzt als die dem Demokratieprinzip eher entsprechende aber viel kostenintensivere Nachwahl. Der Weg über die gerichtliche Ersatzbestellung ist im vorliegenden Fall naheliegend, da durch die voraus-

gegangene 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 § 39 MitbestG)**

Die Ergänzung der Nummer 4 stellt klar, dass die Bundesregierung auch ermächtigt ist, in den Wahlordnungen zu diesem Gesetz das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter zu regeln. Zu Nummer 8 (Neufassung des § 40 MitbestG-E)

Da das Verfahren für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat einen längeren Zeitraum umfasst, kann es Fallgestaltungen geben, in denen das Wahlverfahren vor dem Wirksamwerden der Geschlechterquote am 1. Januar 2016 bereits begonnen hat und noch über diesen Zeitpunkt hinaus andauert. Die Übergangsregelung des neu gefassten § 40 stellt klar, auf welche Fallgestaltung welches Recht anzuwenden ist.

#### Zu Absatz 1

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

Die Durchführung dieser Wahlen richtet sich nach der Ersten Wahlordnung zum MitbestG vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1682), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 10. Oktober 2005 (BGBl. I S. 2927), der Zweiten Wahlordnung zum MitbestG vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1708), die durch Artikel 2 der Verordnung vom 10. Oktober 2005 (BGBl. I S. 2927) und der Dritten Wahlordnung zum MitbestG vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1741), die durch Artikel 3 der Verordnung vom 10. Oktober 2005 (BGBl. I S. 2927) geändert worden ist.

Auf Wahlen, die erst nach dem 31. Dezember 2015 eingeleitet werden, ist das MitbestG in der mit diesem Gesetz geänderten Fassung anzuwenden. Dies bedeutet, dass bei diesen Wahlen die Geschlechterquote des § 7 Absatz 3 einzuhalten ist.

#### Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass für Wahlverfahren, die über den 31. Dezember 2015 hinaus andauern, das MitbestG in der mit diesem Gesetz geänderten Fassung gilt. Dies bedeutet, dass auch für diese Wahlen die Geschlechterquote des § 7 Absatz 3 des Gesetzes einzuhalten ist.

Bereits mit Inkrafttreten dieses Gesetzes und der entsprechenden neuen Wahlordnungen zum MitbestG haben Unternehmen und auch die für das Wahlverfahren verantwortlichen Wahlvorstände Kenntnis darüber, dass ab dem 1. Januar 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent im Aufsichtsrat einzuhalten ist. Wenn aufgrund der Dauer des Wahlverfahrens ein im Jahr 2015 eingeleitetes Verfahren erst nach dem 31. Dezember 2015 abgeschlossen wird, ist es sachgerecht und für das Unternehmen zumutbar, das Wahlverfahren so zu gestalten, dass die Geschlechterquote eingehalten wird.

#### Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt, wann eine Wahl im Sinne der Übergangsregelung als abgeschlossen gilt. Abgestellt wird auf die Bekanntmachung nach § 19 Satz 1 des Gesetzes. Hiernach macht das zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens berufene Organ die Namen der Mitglieder und der Ersatzmitglieder des Aufsichtsrates unverzüglich nach ihrer Bestellung in den Betrieben des Unternehmens bekannt. Dieser Zeitpunkt ist für das Unternehmen exakt bestimmbar und deshalb für die Anwendung des jeweiligen Rechts maßgeblich. Auf die spätere Veröffentlichung des Wahlergebnisses im Bundesanzeiger wird nicht abgestellt, da das Unternehmen auf diesen Zeitpunkt keinen unmittelbaren Einfluss hat.

### **Zu Artikel 9 (Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes – DrittelbG)**

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

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

#### **Zu Nummer 2 (Aufhebung des § 15 DrittelbG)**

Es handelt sich um eine Aufhebung im Wege der Rechtsbereinigung.

## **Zu Artikel 10 (Änderung des SE-Beteiligungsgesetzes – SEBG)**

### **Zu Nummer 1 (Änderung des § 21 SEBG)**

#### **Zu Buchstabe a (Einfügung des § 21 Absatz 5 SEBG-E)**

Das Ziel des Gesetzes, den Frauenanteil in Führungspositionen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen zu erhöhen, wird auf die europäische Gesellschaft (SE) übertragen. Hierzu dient der neu eingefügte Absatz 5, der den Besonderheiten des europäischen Rechts Rechnung trägt.

Im Unterschied zu den nationalen Mitbestimmungsgesetzen (Montan-Mitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz und Mitbestimmungsergänzungsgesetz) enthält das europäische Recht keine ausdrückliche Regelung über die paritätische Mitbestimmung. Diese kann zwischen einem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer (BVG) und der Leitung der SE vereinbart werden. Die Verhandlungen können neben einer paritätisch mitbestimmten auch zu einer mitbestimmungsfreien oder nur teilmitbestimmten SE führen. Der europäische Gesetzgeber hat die Rahmenbedingungen für die Verhandlungen festgelegt und den Verhandlungsparteien im Übrigen einen weiten Gestaltungsspielraum gelassen. Diesen Verhandlungsspielraum nutzen die Verhandlungspartner insbesondere dazu, die Internationalität der europäischen Gesellschaft durch eine entsprechende Zusammensetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans widerzuspiegeln. Diesen Gestaltungsspielraum sollen die Verhandlungspartner nach dem neu eingefügten Absatz 5 auch nutzen, um eine der Quotenregelung entsprechende geschlechtergerechte Besetzung des paritätisch mitbestimmten Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der börsennotierten SE zu erreichen.

#### **Zu Buchstabe b (§ 21 Absätze 5 und 6 SEBG)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aus der Einfügung unter Buchstabe a.

### **Zu Nummer 2 (Einfügung des § 36 Absatz 3 Satz 3 SEBG-E)**

Das Ziel des Gesetzes, den Frauenanteil in Führungspositionen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen zu erhöhen, soll auch in dem Fall verfolgt werden, in dem die Arbeitnehmerbank im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der börsennotierten SE im Wege der Auffangregelung besetzt wird. Hierzu dient der neu eingefügte Satz 3. Danach sollen unter den auf das Inland entfallenden Arbeitnehmervertretern Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.

## **Zu Artikel 11 (Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung – MgVG)**

### **Zu Nummer 1 (Änderung des § 22 MgVG)**

#### **Zu Buchstabe a (Einfügung des § 22 Absatz 3 MgVG-E)**

Das Ziel des Gesetzes, den Frauenanteil in Führungspositionen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen zu erhöhen, wird auf die Gesellschaften übertragen, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehen. Hierzu dient der neu eingefügte Absatz 3, der den Besonderheiten des europäischen Rechts zur grenzüberschreitenden Verschmelzung Rechnung trägt.

Im Unterschied zu den nationalen Mitbestimmungsgesetzen (Montan-Mitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz und Mitbestimmungsergänzungsgesetz) enthält das europäische Recht keine ausdrückliche Regelung über die paritätische Mitbestimmung. Diese kann zwischen der Arbeitnehmerseite und der Arbeitgeberseite der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft vereinbart wer-

den. Die Verhandlungen können neben einer vollmitbestimmten auch zu einer mitbestimmungsfreien oder nur teilmitbestimmten Gesellschaft führen. Der europäische Gesetzgeber hat die Rahmenbedingungen für die Verhandlungen festgelegt und den Verhandlungsparteien im Übrigen einen weiten Gestaltungsspielraum gelassen. Diesen Verhandlungsspielraum nutzen die Verhandlungspartner insbesondere dazu, die Internationalität der aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft durch eine entsprechende Zusammensetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans 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 Nummer 3 (Änderung des § 26 Absatz 2 Satz 3 MgVG)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen § 25 Absatz 3 Satz 3 MgVG.

#### **Zu Artikel 12 (Änderung des 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 Außenbearbeitung ist die Frauenpolitik ein wichtiges Kriterium, anhand dessen die Unternehmen fortan konkurrieren und sich messen lassen müssen. Es wird bekannt, welche Unternehmen sich ambitioniert für ein ausgeglichenes zahlenmäßiges Verhältnis von Frauen und Männern einsetzen und welche sich diesem versperren.

Mit der Verankerung der neuen Berichtspflichten in § 289a HGB kann zugleich auf das bereits vorhandene Sanktionssystem der §§ 331 ff. HGB zurückgegriffen werden.

## **Zu Nummer 1 (Änderung des § 289a HGB)**

### **Zu Buchstabe a (Änderung des § 289a Absatz 2 HGB)**

#### **Zu Buchstabe aa (Änderung des § 289a Absatz 2 Nummer 3 HGB)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Anfügung unter Doppelbuchstabe bb.

#### **Zu Buchstabe bb (Anfügung des § 289a Absatz 2 Nummer 4 HGB-E)**

Die Regelung erweitert die Angaben der Erklärung zur Unternehmensführung mit Geltung für börsennotierte AG.

§ 289a Absatz 2 Nummer 4 HGB-E verpflichtet börsennotierte AG, deren Aufsichtsrat und Vorstand verpflichtet sind, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen und Fristen zu deren Erreichung nach § 111 Absatz 5 AktG-E 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 Vorgaben verpflichtet sind, Zielgrößen und Fristen für die Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Für diese gelten aber nur die neu eingeführten Berichtspflichten des § 289a Absatz 2 Nummer 4 HGB-E und nicht auch die übrigen Inhalte des § 289a Absatz 2 HGB.

Unternehmen haben die Erklärung zur Unternehmensführung in den Lagebericht aufzunehmen, den sie nach § 289 HGB aufzustellen haben. Einen Lagebericht müssen mittelgroße und große Kapitalgesellschaften sowie – über § 336 HGB – auch eingetragene Genossenschaften aufstellen. Einen Lagebericht müssen auch kleine börsennotierte Gesellschaften aufstellen, weil sie nach § 264a HGB und § 267 Absatz 3 Satz 2 HGB stets als große Kapitalgesellschaften gelten. Für Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen ergibt sich die Pflicht zur Aufstellung eines Lageberichts ohne Rücksicht auf die Größenklasse oder Rechtsform aus § 340a HGB 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 Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung – GmbHG)**

### **Zu Nummer 1 (Neufassung des § 36 GmbHG)**

§ 36 GmbHG-E regelt die Pflicht der Geschäftsführer einer mitbestimmten GmbH zur Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung, Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung festzulegen. Erfasst werden damit Gesellschaften mit beschränkter Haftung, auf welche entweder das MitbestG, das Montan-MitbestG, das MitbestErgG oder das DrittelbG Anwendung findet. Die Vorschrift entspricht § 76 Absatz 4 AktG-E, so dass auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 3 Nummer 1 verwiesen wird.

### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 52 GmbHG)**

#### **Zu Buchstabe a (§ 52 Absatz 2 GmbHG-E)**

§ 52 Absatz 2 GenG-E stellt ausdrücklich klar, dass die Pflicht des Aufsichtsrats, zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und Vorstand Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung festzulegen, auch für Aufsichtsräte einer mitbestimmten GmbH gilt. § 111 Absatz 5 AktG findet bereits über bestehende Verweisungen in den Mitbestimmungsgesetzen Anwendungen. Für den Gesetzesanwender gebietet sich jedoch die Aufnahme der Regelung im GmbHG neben der Regelung für den Vorstand. Im Übrigen wird auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 3 Nummer 6 Buchstabe a verwiesen wird.

#### **Zu Buchstabe b (Änderung des § 52 Absatz 2 und 3 GmbHG)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

## **Zu Artikel 18 (Änderung des Einführungsgesetzes zum Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung)**

Die Übergangsregelung entspricht der für das Aktienrecht vorgesehenen Bestimmung (Artikel 4 des Entwurfs, § 25 EGAktG-E).

## **Zu Artikel 19 (Änderung des Genossenschaftsgesetzes- – GenG)**

### **Zu Nummer 1 (Erweiterung der Inhaltsangabe)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

#### **Zu Nummer 2 (§ 9 Absatz 3 und 4 GenG-E)**

Zu Absatz 3

§ 9 Absatz 3 GenG-E regelt die Pflicht des Vorstands einer mitbestimmten Genossenschaft zur Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands, Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung festzulegen. Erfasst werden damit Genossenschaften, auf die entweder das MitbestG oder das DrittelbG Anwendung findet. Die Vorschrift entspricht § 76 Absatz 4 AktG-E, so dass auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 3 Nummer 1 verwiesen werden kann.

Zu Absatz 4

§ 9 Absatz 4 GenG-E regelt die Pflicht des Aufsichtsrats einer mitbestimmten Genossenschaft, zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und Vorstand Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung festzulegen. Erfasst werden damit Genossenschaften, auf die entweder das MitbestG oder das DrittelbG Anwendung findet. Die Vorschrift entspricht

§ 111 Absatz 5 AktG-E, so dass im Wesentlichen auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 3 Nummer 6 Buchstabe a verwiesen werden kann. Die Bestimmung trägt allerdings den Besonderheiten der Rechtsform Genossenschaft insoweit Rechnung, als bei einer Genossenschaft mit nicht mehr als 20 Mitgliedern die Satzung bestimmen kann, dass auf einen Aufsichtsrat verzichtet wird (§ 9 Absatz 1 Satz 2 GenG). In dem wohl eher hypothetischen Fall einer derart kleinen Genossenschaft, die aber dennoch der Mitbestimmung unterliegt, soll auf das Erfordernis der Festlegung von Zielgrößen verzichtet werden. Dasselbe gilt für den Fall einer mitbestimmten Genossenschaft, die nur einen Vorstand hat, § 24 Absatz 2 Satz 3 GenG.

Der Sonderfall der vorübergehenden Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds zum Stellvertreter eines verhinderten Vorstandsmitglieds (§ 37 Absatz 1 Satz 2 GenG) kann im Einzelfall dazu führen, dass die Zielvorgaben innerhalb der gesetzten Frist nicht erreicht werden können. Allerdings lassen sich solche Abweichungen mit guten Gründen rechtfertigen und bei der Bestellung eines neuen Vorstandsmitglieds kann die Zielgröße wieder berücksichtigt werden.

### **Zu Nummer 3 (§ 168 GenG-E)**

Die Übergangsregelung entspricht der für das Aktienrecht vorgesehenen Bestimmung (Artikel 4 des Entwurfs, § 25 EGAktG-E).

### **Zu Artikel 20 (Änderung des SCE-Ausführungsgesetzes - SCEAG)**

**Einer entsprechenden Soll-Vorschrift wie bei der SE bedarf es für die Europäische Genossenschaft (SCE) mit Sitz im Inland nicht, da die Anteile an einer SCE nicht an einer Börse handelbar sind. Zu Nummer 1 (Änderung des § 15 Absatz 2 SCEAG)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 19 Absatz 2 SCEAG)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

### **Zu Artikel 21 (Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes - VAG)**

#### **Zu Nummer 1 (Erweiterung der Inhaltsangabe)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

#### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 34 VAG)**

Die Änderung ergänzt eine bestehende Verweisung auf Vorschriften des AktG um den neu einzufügenden § 76 Absatz 4 AktG-E. Die entsprechende Anwendung statuiert die Pflicht für den Vorstand eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit zur Erhöhung des Frauenanteils auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands, Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung festzulegen, wenn der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit dem DrittelbG unterfällt. Es wird auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 3 Nummer 1 verwiesen.

Die Pflicht für den Aufsichtsrat nach § 111 Absatz 5 AktG-E zur Erhöhung des Frauenanteils, Zielgrößen und Fristen zu deren Erreichung festzulegen, wird auf den Aufsichtsrat eines mitbestimmten Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit durch die bereits vorhandene Verweisung in § 35 Absatz 3 Satz 1 VAG entsprechend gelten. Es wird auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 3 Nummer 6 Buchstabe a verwiesen wird.

### **Zu Nummer 3 (Änderung des § 35 VAG)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

### **Zu Nummer 4 (Neufassung des § 123 VAG)**

Die Übergangsregelung entspricht der für das Aktienrecht vorgesehenen Bestimmung (Artikel 4 des Entwurfs, § 25 EGAktG-E).

### **Zu Artikel 22 (Änderung der Handelsregistergebührenverordnung)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

### **Zu Artikel 23 (Evaluation)**

Artikel 23 verpflichtet die Bundesregierung, die Regelungen der Artikel 3 bis 22 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 24 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)**

Zu Absatz 1

Es wird das Inkrafttreten der Änderungen geregelt, die sich auf die Regelung einer fixen Mindestquote für den jeweiligen Anteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat sowie in Aufsichtsgremien, auf deren Besetzung der Bund einwirken kann, beziehen.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes im Übrigen.