



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

I. Privatwirtschaft

1. Warum sind gesetzliche Regelungen erforderlich?

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern steht zwar im Grundgesetz, ist aber in vielen Unternehmen noch immer nicht Wirklichkeit geworden.

Der Anteil weiblicher Führungskräfte in Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft ist nach wie vor sehr gering: Aktuell beträgt der **Frauenanteil in den Aufsichtsräten** der TOP-160 Unternehmen in Deutschland **18,9 %**. Von den Vorständen sind nur 5,8 % weiblich. Nur fünf von 160 Aufsichtsratsvorsitzenden sind mittlerweile weiblich.¹ Alle **freiwilligen Selbstverpflichtungen** der Unternehmen haben nicht die gewünschte Wirkung erzielt und zu **keiner nennenswerten Erhöhung** des Frauenanteils an Führungspositionen geführt. Auch die Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) für börsennotierte Aktiengesellschaften, nach der bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat stärker auf eine angemessene Beteiligung von Frauen an Führungspositionen zu achten ist, führten nur zu einer langsamen Steigerung des Frauenanteils.

Der geringe Frauenanteil widerspricht einer geschlechtergerechten Teilhabe an verantwortungsvollen Positionen in der deutschen Wirtschaft. Die Zahl qualifizierter Frauen in Deutschland hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Noch nie waren so viele Frauen so gut ausgebildet wie heute. Die Mehrheit der Hochschulabsolventen ist heute weiblich. Es ist gesellschaftspolitisch nicht zu erklären, dass Frauen, die über 50 % der Bevölkerung in

¹ Quelle: FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V., Woman-on-Board-Index (30.09.2014).



Deutschland ausmachen, nach einer gut abgeschlossenen Ausbildung nur zu einem sehr geringen Teil in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft vertreten sind. Vor diesem Hintergrund besteht dringender **politischer Handlungsbedarf**, um den verfassungsrechtlichen Auftrag zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erfüllen.

2. Was soll mit den Regelungen erreicht werden?

Mit den gesetzlichen Regelungen zur Geschlechterquote und zu den verbindlichen Zielgrößen soll mittelfristig eine **signifikante Verbesserung des Frauenanteils** an Führungspositionen der Privatwirtschaft erreicht werden, die letztlich zu einer **Geschlechterparität** führen soll.

Studien zeigen, dass eine heterogene Zusammensetzung in Führungsgremien (Diversität) bessere Entscheidungsprozesse gewährleistet und damit auch bessere wirtschaftliche Ergebnisse einhergehen können. Der Wirtschaftsstandort Deutschland und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen kann folglich gesteigert werden, 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. Die vorgeschlagenen Regelungen sind damit auch gesamtwirtschaftlich sinnvoll.

Die Quote für Aufsichtsräte wird Strukturen aufbrechen und die Unternehmenskultur verändern. Mehr Frauen in Führungspositionen werden andere Frauen nachziehen. Es wird mehr Frauen auf allen Hierarchieebenen geben.

A. Geschlechterquote für Aufsichtsräte

1. Welche Unternehmen sind von der Quotenregelung betroffen?

Die fixe Mindestquote von 30 % 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. Paritätische Mitbestimmung heißt, dass sich der Aufsichtsrat zur einen Hälfte aus Vertretern der Arbeitnehmer und zur anderen Hälfte aus Vertretern der Aktionäre zusammensetzt.



Die Voraussetzungen „**börsennotiert**“ und „**paritätisch-mitbestimmt**“ müssen kumulativ vorliegen. Betroffen von der Quotenregelung sind demnach die großen Publikumsgesellschaften (mit in der Regel mehr als 2000 Arbeitnehmern) in der Rechtsform der Aktiengesellschaft (**AG**) und der Kommanditgesellschaft auf Aktien (**KGaA**). Es handelt sich derzeit um rund **100 Unternehmen**.² Diese unterliegen einer besonderen Sozialbindung. Sie werden aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und wegen ihrer Eigenschaft als börsennotierte Publikumsgesellschaften in der Öffentlichkeit besonders wahrgenommen. Eine repräsentative Teilhabe von Frauen in diesen Unternehmen setzt Maßstäbe für die gesamte Privatwirtschaft. Die Mindestquote von 30 % ist geeignet, maßgeblich auf die Arbeit und die Entscheidungen des Aufsichtsrats Einfluss zu nehmen.

2. Wie ist die Geschlechterquote im Aufsichtsrat zu erfüllen?

Der Aufsichtsrat muss sich zu mindestens **30 %** aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen. Diese Mindestquote gilt grundsätzlich für den gesamten Aufsichtsrat als Organ (**Gesamterfüllung**). Das bedeutet, dass zum Beispiel bei einem Aufsichtsrat mit 12 Mitgliedern insgesamt 4 Mitglieder Frauen sein müssen. Dabei spielt es keine Rolle, welche Seite (Anteilseignerbank oder Arbeitnehmerbank) mehr oder weniger weibliche Mitglieder hat. Das Ergebnis von 30 % insgesamt ist entscheidend. Im Beispielsfall wäre es daher möglich, dass drei weibliche Aufsichtsratsmitglieder auf der Arbeitnehmerseite vertreten sind und nur eine Frau auf der Anteilseignerbank.

Dieser Gesamterfüllung kann jedoch von der Anteilseigner- oder der Arbeitnehmerseite vor jeder Wahl widersprochen werden, so dass jede Bank die Mindestquote für diese Wahl gesondert zu erfüllen hat (**Getrennterfüllung**). Der Beschluss über die Einlegung des Widerspruchs gegen die Gesamtbetrachtung muss mit Mehrheit der betreffenden Bank gefasst werden.

Die Zahl der mindestens zu bestellenden Frauen bzw. Männer errechnet sich durch mathematische Auf- bzw. Abrundung, da 30% nicht bei jeder Aufsichtsratsgröße zu einer glatten Personenzahl führen. Im Falle der Gesamterfüllung berechnet sich die Quote nach der Ge-

² Quelle: Hans-Böckler-Stiftung (Stand: April 2014).



samtzahl der Aufsichtsratsmitglieder. Bei Getrennterfüllung wird die Quote auf die jeweilige Bank berechnet und getrennt gerundet.

Diese Quotenvorgaben führen – je nach Größe der Gesellschaft und je nachdem unter welches der Mitbestimmungsgesetze das Unternehmen fällt – zu folgender Zusammensetzung des Aufsichtsrats:

MitbestG	Aufsichtsrat	Arbeitnehmerbank/ Anteilseignerbank	Geschlechterquote von 30 % Getrennterfüllung / Gesamterfüllung	Mitglieder bei Getrennterfüllung (pro Bank)	Mitglieder bei Gesamterfüllung
	12 Mitglieder	6 Mitglieder	1,8 / 3,6	2	4
	16 Mitglieder	8 Mitglieder	2,4 / 4,8	2	5
	20 Mitglieder	10 Mitglieder	3 / 6	3	6

Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die unter das Montan-MitbestG oder das MitbestErgG fallen, ist ebenfalls paritätisch besetzt, jedoch ergänzt um ein weiteres „neutrales“ Mitglied, welches bei der Berechnung der Mindestquote aber nicht zu berücksichtigen ist. Weil es neutral ist, kann es keiner Bank zugerechnet werden.

Montan-MitbestG	Aufsichtsrat	Arbeitnehmerbank/ Anteilseignerbank	Geschlechterquote von 30 % Getrennterfüllung / Gesamterfüllung	Mitglieder bei Getrennterfüllung (pro Bank)	Mitglieder bei Gesamterfüllung
	11 Mitglieder	5 Mitglieder	1,5 / 3	2	3
	15 Mitglieder	7 Mitglieder	2,1 / 4,2	2	4
	21 Mitglieder	10 Mitglieder	3 / 6	3	6

MitbestErgG	Aufsichtsrat	Arbeitnehmerbank/ Anteilseignerbank	Geschlechterquote von 30 % Getrennterfüllung / Gesamterfüllung	Mitglieder bei Getrennterfüllung (pro Bank)	Mitglieder bei Gesamterfüllung
	15 Mitglieder	7 Mitglieder	2,1 / 4,2	2	4
	21 Mitglieder	10 Mitglieder	3 / 6	3	6

Hat eine Seite übererfüllt und der Gesamterfüllung nicht widersprochen, ist nicht auszuschließen, dass im späteren Zeitverlauf die **Übererfüllung** entfällt. Dies kann durch Ablauf einer Wahlperiode oder durch Ausscheiden eines Aufsichtsratsmitglieds aus anderen Gründen geschehen. Für diesen Fall ist die übererfüllende Seite nicht gezwungen, selbst wieder



über zu erfüllen. Sie ist frei, nunmehr Widerspruch gegen die Gesamterfüllung einzulegen und unter Einhaltung der getrennt berechneten 30-Prozent-Quote etwa anstelle einer ausgeschiedenen Frau einen Mann in den Aufsichtsrat aufzunehmen.

Die Wahl des Aufsichtsratsmitglieds auf der anderen Seite, das unter Inanspruchnahme der Anrechnungsregelung gewählt worden ist, bleibt bis zum Ablauf der Wahlperiode wirksam. Scheidet dieses Aufsichtsratsmitglied aber vor dem regulären Ablauf der Wahlperiode aus anderen Gründen aus, so entfällt auch die Anrechnungswirkung. Für eine Ersatzbestellung oder Neuwahl ist dann wieder die 30-Prozent-Quote zu beachten.

3. Was passiert bei Nichteinhaltung der Geschlechterquote?

a) Die Vertreter der **Anteilseigner** werden entweder durch die Hauptversammlung gewählt oder durch einzelne Aktionäre in den Aufsichtsrat entsandt. Bei Nichterfüllung der Mindestquote durch die Wahl bzw. Entsendung der Anteilseignervertreter ist die **quotenwidrige Wahl** bzw. Entsendung zum Aufsichtsrat **nichtig**, so dass die für das unterrepräsentierte Geschlecht (Frauen oder Männer) vorgesehenen Plätze rechtlich unbesetzt bleiben („**leerer Stuhl**“). Der Gewählte bzw. Entsandte wird kein Aufsichtsratsmitglied. Die Wahl oder Entsendung ist von Anfang an ohne Rechtswirkung – und zwar unabhängig davon, ob eine Nichtigkeitsklage erhoben oder die Nichtigkeit „auf andere Weise“ geltend gemacht wird. Die Nichtigkeitsfolge wirkt verhaltenssteuernd, weil jede Bank im Aufsichtsrat das Bestreben hat, ihre Plätze zu besetzen.

Der unterbesetzte Aufsichtsrat bleibt im Grundsatz beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt. Kommt es für einen Beschluss bei mangelndem Einvernehmen aber gerade auf die Stimme des nicht wirksam gewählten oder bestellten Aufsichtsratsmitglieds an, ist die Wirksamkeit des Beschlusses in Frage gestellt. In diesem seltenen Fall gelten die allgemeinen Regeln über die Wirksamkeit von Aufsichtsratsbeschlüssen im Falle der Wahlanfechtung.

Bei der *Einzelwahl* von Personen zum Aufsichtsrat ist der Wahlbeschluss nichtig, der in der chronologischen Abfolge als erster das Mindestanteilsgebot verletzt sowie gegebenenfalls auch die folgenden unter Verletzung der Mindestquote beschlossenen Wahlen. 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 nichtig, wenn sie nicht zur Erfüllung der Mindestquote führt. Der dem unterrepräsentierten Geschlecht angehörige Kandidat ist hingegen wirksam gewählt. Es empfiehlt sich in der Praxis auch deshalb die Einzelwahl.

b) 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. Wird bei der Wahl die Quotenvorgabe nicht eingehalten, greift das Instrument des **vorübergehend „leeren Stuhls“**. Welcher Aufsichtsratssitz einer Person mit dem mehrheitlich im Aufsichtsrat vertretenen Geschlecht zunächst frei bleibt und später durch eine Person des anderen Geschlechts besetzt wird, richtet sich nach dem Wahlergebnis. Die Wahl derjenigen Bewerber um einen Aufsichtsratssitz der Arbeitnehmer ist unwirksam, deren Geschlecht in dem jeweiligen Wahlgang nach Zuordnung der Stimmen auf die Bewerber mehrheitlich vertreten ist und die in dem jeweiligen Wahlgang die wenigsten Stimmen (Mehrheitswahl) oder die niedrigsten Höchstzahlen (Verhältnisswahl) erhalten haben.

Ein dauerhaftes Freibleiben der Aufsichtsratssitze würde dem Ziel der gesetzlichen Quotenregelung 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.

Dies erfolgt im Wege der **Nachwahl** oder der **gerichtlichen Ersatzbestellung**. Der Weg der Ersatzbestellung bietet eine zeitnahe und im Vergleich zur Nachwahl kostengünstigere Möglichkeit, den leeren Stuhl mit einer Person des gewünschten Geschlechts zu besetzen.

Bei der Nachbesetzung ist folgendes Geschlechterverhältnis unter den unternehmensangehörigen Arbeitnehmern – mit Ausnahme des Vertreters der leitenden Angestellten – und unter den Vertretern der Gewerkschaften einzuhalten:



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

MitbestErgG	Aufsichtsrat	Unternehmensangehörige Arbeitnehmervertreter		Gewerkschaftsvertreter	
		Personenzahl	Geschlechterquote	Personenzahl	Geschlechterquote
	15 Mitglieder	5	1	2	1
	21 Mitglieder	7	2	3	1

c) Die Besetzung der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates bei Unternehmen, die unter das **Montan-MitbestG** fallen, erfolgt 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. Der Anteilseignerversammlung darf folglich nur ein solcher Wahlvorschlag unterbreitet werden, der die gesetzlichen Quotenanforderungen einhält. Erfüllt die Wahl der Betriebsräte diese Vorgaben nicht, ist sie zu wiederholen.

4. Was gilt für die Europäische Gesellschaft (SE)?

Börsennotierte Unternehmen in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea – SE), bei denen sich das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt, müssen nun ebenfalls die Mindestquote von 30 % erfüllen. Für die SE kommt nur eine **Gesamterfüllung** der Quote in Betracht, weil die Mitbestimmung und damit auch die Besetzung des Aufsichtsrats regelmäßig im Vereinbarungsweg zwischen der Arbeitnehmerseite und der Leitung der Gesellschaft ausgehandelt werden. Ein Widerspruch gegen die Gesamterfüllung ist nicht möglich.

Im Unterschied zu den nationalen Mitbestimmungsgesetzen enthält das europäische Recht keine ausdrückliche Regelung über die paritätische Mitbestimmung. Diese kann zwischen einem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer 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 SE durch eine entsprechende Zusammensetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans für die Arbeitnehmerseite widerzuspiegeln. Diesen Gestaltungsspielraum müssen die Verhandlungspartner nach der jetzt vorgesehenen Neuregelung auch nutzen, um gemeinsam mit der Anteilseignerseite eine der Quotenvorgabe entsprechende geschlechtergerechte Besetzung des paritätisch mitbestimmten Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der börsennotierten SE zu erreichen.

5. Wie wird die Einhaltung der Quote transparent gemacht?

Die bereits bestehenden Berichtspflichten werden ergänzt. Künftig müssen die von der Quotenregelung betroffenen Unternehmen in ihren Lageberichten auch Angaben dazu machen, ob die Mindestquote eingehalten wurde oder Gründe benennen, warum dies nicht erreicht wurde. Die Lageberichte sind im Bundesanzeiger zu veröffentlichen und über das Unternehmensregister für jedermann einsehbar.

6. Ab wann gilt die Quotenregelung?

Die fixe Geschlechterquote gilt **ab dem 1. Januar 2016**. Sie ist für dann neu zu besetzende Aufsichtsratsposten zu beachten. Bestehende Mandate – auch die der Ersatzmitglieder – können bis zu ihrem regulären Ende auslaufen.

Das Verfahren zur Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat nach dem MitbestG und dem MitbestErG nimmt einen längeren Zeitraum in Anspruch. Deshalb ist eine Übergangsregelung vorgesehen, die für die Praxis die notwendige Rechtssicherheit über das anzuwendende Recht schafft. Alle Wahlverfahren, die bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen sind, unterliegen dem früheren Recht, 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.



B. Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen

1. Welche Unternehmen sind von den Regelungen zu den Zielgrößen betroffen?

Die zweite Maßnahme zur Förderung des Anteils weiblicher Führungskräfte ist die Einführung von Verpflichtungen für Aufsichtsräte und Vorstände von **mitbestimmungspflichtigen 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 der Aktiengesellschaften (**AG**) und der Kommanditgesellschaften auf Aktien (**KGaA**) auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung (**GmbH**), eingetragene Genossenschaften (**eG**) und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (**VVaG**).

Zu den von den Regelungen erfassten mitbestimmten Unternehmen gehören nicht nur Unternehmen, die der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, sondern auch drittelmitbestimmte Unternehmen. Dabei handelt es sich um Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern.

Betroffen sind ferner Unternehmen in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (**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.

Insgesamt sind von den Verpflichtungen zur Festlegung von Zielgrößen mindestens **3.500 Unternehmen** betroffen.

2. Für welche Gremien müssen verbindliche Zielgrößen festgelegt werden?

Für die Festlegung von Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen sind grundsätzlich Aufsichtsrat und Vorstand zuständig. Der Aufsichtsrat wird verpflichtet, Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im **Aufsichtsrat** und im **Vorstand** durch Be-



schluss festzulegen. Erfasst werden auch kleinere Gremien (zum Beispiel Aufsichtsräte mit drei Mitgliedern oder Vorstände aus zwei oder drei Personen). Für den Aufsichtsrat müssen nur dann keine Zielgrößen festgelegt werden, wenn für diesen bereits die gesetzliche Mindestquote von 30 % einzuhalten ist.

Bei der drittelmitbestimmten GmbH werden die Zielgrößen für die Geschäftsführung nicht vom Aufsichtsrat festgelegt, sondern von der Gesellschafterversammlung.

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 daher nicht aus, nur den Frauenanteil in Vorstand und Aufsichtsrat mit gesetzlichen Maßnahmen zu erhöhen. Frauen müssen auch auf den Ebenen unterhalb des Vorstands gefördert werden. Der Vorstand (bei der GmbH und KGaA die Geschäftsführung) wird daher verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils auch für die **beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands** festzulegen.

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.

Bezugspunkt für die Ermittlung der Führungsebenen ist zwar die juristische Person und nicht das Unternehmen oder der Konzern insgesamt ist. Angesichts der Vielgestaltigkeit der Unternehmenswirklichkeit besteht hier aber ein sehr großer Spielraum bei der Festlegung dieser Führungsebenen. Jedes Unternehmen kann hier also die für seine Gegebenheiten passende und angemessene Lösung wählen.



3. Wie sind die Zielgrößen und Fristen festzulegen?

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 und dem Vorstand jedoch folgende Vorgaben gemacht:

- Liegt der Frauenanteil in einer Organ- bzw. Führungsebene bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 %, so dürfen die jeweils festzusetzenden Zielgrößen **nicht hinter** dem tatsächlichen **Status Quo** zurückbleiben. Liegt der Frauenanteil in einer Führungsebene bereits bei 30 % oder mehr, darf die festzulegende Zielgröße für die entsprechende Führungsebene den erreichten Wert wieder unterschreiten.
- Zudem sind **Fristen zur angestrebten Erreichung** der Zielgrößen festzulegen. Die erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern. Die folgenden Fristen dürfen nicht länger als jeweils fünf 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.

4. Wie werden die Zielgrößen transparent gemacht?

Die festgelegten Zielgrößen und Fristen zu deren Erreichung 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 (Lagebericht). Dabei ist jährlich zu berichten, welche Zielgrößen sich das Unternehmen gesetzt hat. Am Ende der gesetzten Zielgrößenfrist ist dann darüber zu berichten, ob diese auch erreicht worden sind. Der Lagebericht ist im Bundesanzeiger zu veröffentlichen und über das Unternehmensregister für jedermann einsehbar.



Damit wird die Wahrnehmung der Entwicklungen durch eine breite Öffentlichkeit gewährleistet. Für die Außendarstellung ist die Frauenpolitik ein wichtiges Kriterium, mit welchem die Unternehmen fortan konkurrieren und sich messen lassen müssen. Es wird bekannt, welche Unternehmen sich ambitioniert für ein ausgeglichenes zahlenmäßiges Verhältnis von Frauen und Männern einsetzen und welche sich diesem versperren.

5. Was passiert, wenn die festgelegten Zielgrößen nicht erreicht werden?

Da es sich um eine gesetzlich zwingend vorgeschriebene, in der Höhe aber selbst bestimmte Zielgröße und keine zwingende Quote handelt, ist eine Nichterreichung nicht erwünscht, aber nicht undenkbar. Scharfe gesetzliche Sanktionen für diesen Fall oder ein Verbot der späteren Abschwächung von Zielen wären kontraproduktiv, weil sie den Unternehmen Fehlreize gäben, sich vorsichtige und wenig ehrgeizige Ziele zu setzen. In Fällen der Nichterreichung hat der Vorstand allerdings nachvollziehbar darzulegen, was er unternommen hat und weshalb er keinen Erfolg hatte.

Der **Druck der Öffentlichkeit** wird zu ambitionierten Zielgrößen, die einer paritätischen Besetzung nahekommen, und zu kurzen Umsetzungsfristen führen.

6. Ab wann gelten die Regelungen zur Festlegung von Zielgrößen?

Die Festlegung von Zielgrößen hat nach Inkrafttreten des Gesetzes (also nach dem 1. Mai 2015) zu erfolgen. Erstmals müssen Zielgrößen bis zum 30. September 2015 festgelegt werden.

II. Öffentlicher Dienst

1. Warum sind neue Regelungen für den öffentlichen Dienst erforderlich?

Für den öffentlichen Dienst des Bundes gelten bereits seit 20 Jahren gesetzliche Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen: Das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) von 1994 und das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) von 2001 (das Nachfolgegesetz des Frauenfördergesetzes von 1994). Trotz gesetzlicher Vorgaben gibt es in vielen Bereichen immer noch Nachholbedarf, insbesondere bei Gremien und Führungspositionen.

Der Frauenanteil in **Gremien** des Bundes beträgt aktuell (im Jahr 2013) nur 25,7 %.

Frauenanteil in Gremien im Einflussbereich des Bundes ³	1997	2001	2005	2006	2007	2008	2009	2013
	12,4 %	18,2 %	21,6 %	12,4 %	18,2 %	21,6 %	24,5 %	25,7 %

Von den Gremien, die der Bund besetzt,

- sind immer noch 9,1 % rein männlich besetzt,
- sind nur 18,2 % geschlechterparitätisch besetzt
- beträgt der Frauenanteil
 - unter allen Mitgliedern nur 25,7 %
 - unter den Bundesmitgliedern aber immerhin 30,6 % (*Stand 2013*).⁴

Bei **Führungspositionen** in der Bundesverwaltung liegt der Frauenanteil leicht über dem in den Gremien des Bundes. Eine gleichberechtigte Teilhabe im Sinne einer paritätischen Vertretung gibt es aber auch hier nach wie vor nicht:

Frauenanteil Führungspositionen im gesamten Bundesdienst 2012 ⁵	1999	2004	2009	2012
	19 %	24 %	30 %	30 %

Frauenanteil Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden 2012 ⁶	Gesamt	RL-Ebene	UAL-Ebene	AL-Ebene	St-Ebene
	27 %	30 %	19 %	18 %	21 %

(Stand: Juni 2012)

³ Fünfter Gremienbericht der Bundesregierung zum BGremBG, BT-Drs. 17/4308 (neu), S. 20 und (zu 2013) Datenreport zum BGleiG 2014, Stichtag: 30.06.2013.

⁴ Kienbaum-Datenreport zum BGremBG 2014, Stichtag: 31.12.2013.

⁵ Kienbaum, Datenreport zum BGleiG 2014, Stichtag: 30.06.2013.

⁶ ebenda.

Die Statistik zeigt am Beispiel der obersten Bundesbehörden, dass Frauen auf allen Führungsebenen stark unterrepräsentiert sind. In den nachgeordneten Bundesbehörden beträgt der Frauenanteil an Leitungsfunktionen 21 % und im mittelbaren Bundesdienst 36 %. Im gesamten Bundesdienst beträgt der Frauenanteil wie schon im Jahr 2009 aktuell nur 30 %.⁷

Erforderlich sind daher strengere gesetzliche Regelungen, um bei Führungspositionen und Gremien schnellere Fortschritte zu erzielen. Es geht auch darum, Klarheit über die Gesetzesziele herzustellen.

2. Was tut der Bund, um seinem Förderauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz nachzukommen und eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien sowie an Führungspositionen im Bereich des Bundesdienstes zu fördern?

Der Bund will mit gutem Beispiel vorangehen. Neben den neuen gesetzlichen Regeln für die Wirtschaft wird es deshalb auch neue Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes geben. Das BGremBG von 1994 und BGleiG von 2001 wurden deshalb novelliert. Die neuen Gesetze spiegeln im Wesentlichen die Vorgaben zur Geschlechterquote und zur Festlegung von Zielgrößen in der Privatwirtschaft wider.

A. Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG

1. Worum geht es beim novellierten BGremBG?

Das Ziel der paritätischen Vertretung von Frauen und Männern wird auch für Gremien bestehen, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann. Seit dem 1. Mai 2015 gelten strengere Regelungen als früher. Dafür wird zunächst der Begriff der „Gremien“ klarer definiert, indem fortan zwischen Aufsichtsgremien und sogenannten „wesentlichen“ Gremien unterschieden wird. Zudem werden Quoten- und Zielvorgaben eingeführt. Die neuen Regelungen entsprechen weitestgehend den neuen Bestimmungen für die Wirtschaft.

⁷ Kienbaum, Datenreport zum BGleiG 2014, Stichtag: 30.06.2013.



Das novellierte BGremBG zielt jetzt auf Ergebnisse ab, statt Verfahren zu regeln. Denn: Die Erfahrungen haben gezeigt, dass Verfahrensregelungen nicht zu einer schnellen und signifikanten Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Gremien des Bundes führen.

2. Was ist unter „Aufsichtsgremien“ zu verstehen?

Die neuen Regelungen im BGremBG sollen unter anderem für Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare, Aufsicht führende Organe gelten, deren Mitglieder – im Unterschied zur jetzigen Rechtslage – auch durch Wahlen zu bestimmen sein können. Beispiele für Aufsichtsräte, die von den Regelungen des neuen BGremBG betroffen sind, sind der Aufsichtsrat der Deutschen Bahn AG, der Aufsichtsrat der DB Netz AG, der Aufsichtsrat der Flughafen Köln/Bonn GmbH, der Aufsichtsrat der Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit sowie der Aufsichtsrat der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Ob das neue Gesetz Auswirkungen auf diese Gremien hat, hängt davon ab, ob der Bund wenigstens drei Sitze in den jeweiligen Gremien besetzen darf. Dies kann sich aufgrund der Anteilseignerschaft des Bundes an den betreffenden Unternehmen jährlich ändern.

Über die frühere Regelung hinaus, die nur die vom Anteilseigner Bund zu entsendenden Aufsichtsräte betraf, werden nun auch die Aufsichtsräte erfasst, in die der Bund Mitglieder wählen kann. Darüber hinaus erstrecken sich die Regelungen auch auf solche Organe, die vergleichbare Funktionen wie Aufsichtsräte ausüben.

3. Welche Regelungen gelten für die Aufsichtsgremien?

Für Aufsichtsgremien, bei denen der Bund mindestens drei Sitze besetzen kann, gilt ab dem Jahr 2016 die feste Quote in Höhe von mindestens 30 % für alle Neubesetzungen. Diese Quote ist nicht auf das gesamte Aufsichtsgremium bezogen, sondern gilt nur für Mitglieder, die der Bund bestimmen kann. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Ab dem Jahr 2018 ist es Ziel, diesen Anteil auf 50 % zu erhöhen.



4. Was passiert, wenn die Vorgaben nicht erreicht werden können?

Können die Vorgaben nicht erreicht werden, ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unverzüglich über die Unterschreitung zu unterrichten. Außerdem ist die Unterschreitung zu begründen.

5. Was ist unter „wesentlichen Gremien“ zu verstehen?

Hierfür gibt es zwei Möglichkeiten:

- **Entweder ist ein Gremium wesentlich, wenn die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch die Bundesregierung beschlossen oder zur Kenntnis genommen wird, oder**
- **ein Gremium ist wesentlich, wenn es vom zuständigen Bundesministerium als „wesentlich“ bestimmt worden ist.**

Bei wesentlichen Gremien handelt es sich um solche Gremien, die aufgrund ihrer Vielfalt nicht einheitlich definiert werden können. Daher ist darauf abzustellen, ob ein Gremium eine besondere tatsächliche, wissenschaftliche oder zukunftsrelevante Bedeutung hat. Die Art und Weise der Bestimmung der wesentlichen Gremien wird nicht geregelt. Die Bundesministerien können das jeweilige Verfahren daher autonom festlegen.

Wesentliche Gremien des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend können beispielsweise sein: Das Bundesjugendkuratorium, der Beirat für den Zivildienst oder der Stiftungsrat der Bundesstiftung „Mutter und Kind“. Aus anderen Ministerien könnten hierzu zum Beispiel der Nationale AIDS-Beirat, der Vorstand der Alexander von Humboldt-Stiftung oder der Sozialbeirat zählen.

6. Welche Regelungen gelten für die wesentlichen Gremien?

Die Bundesministerien haben darauf hinzuwirken, dass in den wesentlichen Gremien, bei denen der Bund mindestens drei Sitze besetzen kann, eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird. Dieses Ziel kann auch stufenweise erreicht werden, indem zunächst ab 2016 ein Geschlechteranteil von jeweils mindestens 30 %

(wie bei der Geschlechterquote für Aufsichtsräte) und ab dem Jahr 2018 eine Quote von 50 % angestrebt wird.

7. Beziehen sich die neuen Regeln auf das gesamte Gremium?

Die gesetzlichen Vorgaben sind nicht auf das gesamte Gremium bezogen, sondern gelten – wie nach früherer Rechtslage – ausschließlich für diejenigen Mitglieder, die der Bund bestimmen kann. Auf alle anderen Sitze des Gremiums hat der Bund keinen Einfluss. Daran ändert sich im Vergleich zur geltenden Rechtslage nichts.

8. Was passiert, wenn die Ziele für die wesentlichen Gremien nicht erreicht werden?

Die Bundesministerien müssen sich an die gesetzlichen Vorgaben für ihre wesentlichen Gremien halten. Das Gesetz schreibt vor, dass das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unverzüglich über eine Unterschreitung zu unterrichten ist. Außerdem ist die Unterschreitung zu begründen. Dabei sind die Gründe sachlich und nachvollziehbar darzulegen.

9. Wie wird bei Gremienbesetzungen durch den Bund Transparenz gewährleistet?

Die Bundesministerien haben aufzulisten, in welchen Aufsichtsgremien und welchen wesentlichen Gremien sie Sitze besetzen. Aus der Auflistung muss auch hervorgehen, wie viele Mitglieder der Bund in jedem Gremium besetzen kann. Diese Aufstellung muss bis zum 15. Juni 2015 veröffentlicht werden. Außerdem soll auf den Internetseiten der Bundesministerien künftig in jedem Jahr der aktuelle Stand zum Frauen- und Männeranteil bezüglich der Gremiensitze des Bundes veröffentlicht werden. Die erstmalige Veröffentlichung muss bis zum 31. März 2017 erfolgen.

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag darüber hinaus alle vier Jahre eine Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen durch den Bund vor. Der Bericht wird erstmals 2017 in zusammengeführter Form mit dem nach dem Bundesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Bericht vorgelegt.



10. Werden auch Unternehmen mit Bundesbeteiligung vom neuen BGremBG erfasst?

Grundsätzlich werden von den neuen gesetzlichen Regelungen nicht nur Gremien erfasst, die Teil der klassischen Bundesverwaltung sind, sondern auch Aufsichtsräte von Unternehmen, in die der Bund aufgrund seiner Anteilseignerschaft Mitglieder entsenden oder Mitglieder für diese Gremien wählen kann. Die neuen gesetzlichen Regelungen kommen jedoch nur zur Anwendung, wenn der Bund in den betreffenden Gremien wenigsten drei Sitze bestimmen darf. Jede prozentuale Vorgabe für nur einen Gremiensitz verbietet sich, da dies bedeuten würde, dass es entweder eine Quote von 0 % oder von 100 % gäbe. Auch für zwei Sitze, die der Bund besetzen darf, gilt nach dem neuen BGremBG keine Quotenvorgabe, da diese auf eine 50%-Quote hinauslaufen würde und damit ohne sachlichen Grund strenger wäre, als die 30%-Quote in der Privatwirtschaft.

Zu den Unternehmen, deren Aufsichtsräte von den Vorschriften des neuen BGremBG betroffen sind, zählen beispielsweise die Deutsche Bahn AG und die Germany Trade and Invest – Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH.

11. In welchem Verhältnis stehen die Vorschriften des Privatrechts zu denen des öffentlichen Dienstes?

Die Regelungen für die Privatwirtschaft und die Regelungen im neuen BGremBG stehen nebeneinander. Regelmäßig werden sie sich nicht überschneiden, weil sie verschiedene Bereiche regeln. Das heißt, entweder finden die Vorschriften für die Wirtschaft Anwendung oder aber die gesetzlichen Regelungen aus dem neuen BGremBG.

Eine besondere Situation liegt jedoch dann vor, wenn der Bund als Anteilseigner einer Gesellschaft, für die die neuen privatrechtlichen Regelungen gelten, Sitze in einem Gremium der betreffenden Gesellschaft besetzen darf. In diesem Fall gelten sowohl die neuen Regelungen für das Privatrecht als auch die des neuen BGremBG. Beispielsweise muss eine börsennotierte und voll mitbestimmungspflichtige Aktiengesellschaft, an der der Bund zu 60 % Anteile hält, ab dem Jahr 2016 eine Geschlechterquote von mindestens 30% in ihrem Aufsichtsrat erfüllen. Diese Vorgabe folgt aus den neuen Regeln zum Privatrecht. Da der Bund jedoch Anteile an dem Unternehmen hält und somit einen Teil der Gremiensitze besetzen darf, gilt ab dem Jahr 2018 das Ziel der Parität für die vom Bund zu besetzenden Mitglieder.



Dieses Ziel folgt aus dem neuen BGremBG und erfasst nur die Sitze des Bundes, nicht das gesamte Gremium.

Zu den Unternehmen, auf die sowohl die neuen gesetzlichen Vorgaben für das Privatrecht als auch die für den öffentlichen Dienst Auswirkungen haben, zählt beispielsweise die Deutsche Bahn AG als voll mitbestimmungspflichtige, aber nicht börsennotierte Aktiengesellschaft.

B. Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG

1. Wieso wird das BGleiG novelliert und damit neuer Bürokratieaufwand erzeugt? Brauchen wir überhaupt noch ein „Bundesgleichstellungsgesetz“?

Trotz mittlerweile 20-jähriger Historie – zunächst mit dem Frauenfördergesetz seit 1994 und im Anschluss, seit 2001, mit dem BGleiG – sind Frauen in einigen Bereichen des Bundesdienstes nach wie vor nicht gleichberechtigt. Dies betrifft insbesondere Führungspositionen. Ursache sind vor allem die nach wie vor bestehenden strukturellen Benachteiligungen von Frauen. Innerhalb der Bundesregierung bestand Konsens, dass eine gesetzliche Novellierung des BGleiG am ehesten zu einer Verbesserung der Situation von Frauen im Bundesdienst führen würde.

Mit dem neuen BGleiG schaffen wir in vielen Bereichen Bürokratievereinfachungen, etwa bei den statistischen Pflichten, und setzen damit wesentliche Empfehlungen aus dem letzten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum BGleiG um. Männer werden verstärkt angesprochen, Vereinbarkeitsangebote in Anspruch zu nehmen, zudem werden die Vorschriften zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessert. Auch die Situation der Gleichstellungsbeauftragten wird verbessert, indem von nun an bis zu drei Stellvertreterinnen bestellt werden können und ihre Beteiligungsrechte klarer geregelt werden.



2. Eine Kleine Anfrage der Linken an das BMI hat gezeigt, dass nur 150 von über 700 Abteilungsleitungen in Bundesministerien und nachgeordneten Behörden weiblich sind. Zeigt das nicht, dass gesetzliche Regelungen kein Allheilmittel sind, sondern eine „proaktive Umsetzung“ wie im Koalitionsvertrag gefordert, besser wäre?

Für die Bundesverwaltung gelten seit 20 Jahren gesetzliche Regelungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen: Seit 1994 zunächst das Frauenfördergesetz und ab 2001 dessen Nachfolgegesetz, das BGleiG. Die Gesetze haben in vielen Bereichen große Erfolge gebracht. In den Bundesministerien beispielsweise ist heute bereits die Hälfte der Beschäftigten weiblich. Außerdem werden Frauen bei Beförderungen und Höhergruppierungen heute gleichermaßen berücksichtigt. Das war vor zehn Jahren im Bundesdienst noch nicht der Fall. Dennoch sind weiterhin Anstrengungen erforderlich, um die gesetzlichen Vorgaben – eine gleichberechtigte Teilhabe – zu erfüllen. Im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beispielsweise sind Führungspositionen mittlerweile im Durchschnitt zur Hälfte (53,3 %) weiblich besetzt:

Ebene	Anzahl Führungskräfte pro Leitungsebene	davon männlich	davon weiblich	Frauenanteil
Abteilungsleitungen	5	2	3	60 %
Unterabteilungsleitungen	15	9	6	40 %
Referatsleitungen	70	31	39	55,7 %
Gesamt	90	42	48	53,3 %

(Stand: 10. Dezember 2014)

Das ist aber leider noch die Ausnahme. Denn noch immer gibt es viele Behörden, in denen Männer in der Mehrheit sind – nicht nur bei der Beschäftigtenzahl, sondern gerade auch bei Führungspositionen, etwa in Wasser- und Schifffahrsdirektionen oder den Verwaltungen der Bundeswehr und der Bundespolizei. Die bestehenden Gesetze für den Bundesdienst müssen daher modernisiert und verbessert werden, um für Frauen endlich das zu erreichen, was ihnen zusteht: Eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen.

Mit der gesetzlichen Novellierung des BGleiG will die Bundesverwaltung sich stärker verpflichten als mit einer „proaktiven Umsetzung“. Zahlreiche Rundschreiben und Appelle des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in den vergangenen Jahren



haben gezeigt, dass keine ausreichende Wirkung damit verbunden ist. Wirkliche Änderungen können nur durch Druck im Wege gesetzlicher Vorgaben erfolgen. Genau diesen Schritt beinhaltet das Gesetz.

3. Welche neuen Regelungen und Verbesserungen wird es für die Bundesverwaltung geben?

Die Situation in den Behörden des Bundes ist sehr unterschiedlich. Während im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beispielsweise die Hälfte aller Führungskräfte mittlerweile weiblich ist, gibt es andere Behörden, in denen Frauen noch nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten ausmachen und Führungspositionen nach wie vor überwiegend in männlichen Händen sind. Deshalb sind die Behörden und Gerichte des Bundes seit dem 01.05.2015 verpflichtet, sich insbesondere für jede einzelne Führungsebene konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils zu setzen und konkrete Maßnahmen vorzusehen, wie diese Ziele erreicht werden sollen. Die Zielvorgaben und Maßnahmen sind im Gleichstellungsplan jeder Behörde darzustellen und alle vier Jahre zu aktualisieren. Um für ausreichend Transparenz und Kontrolle für die Beschäftigten, aber auch für die Gleichstellungsbeauftragte zu sorgen, sollen die Gleichstellungspläne von nun an im Intranet jeder Behörde veröffentlicht werden.

Das neue BGleIG wurde zudem an bestehende andere gesetzliche Regelungen zur Vereinbarkeit, insbesondere an das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, das Familienpflegezeitgesetz und das Mutterschutzgesetz angepasst. Es zielt nunmehr nicht mehr nur auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch von Pflege und Beruf und trägt damit dem demografischen Wandel Rechnung. In einer alternden Gesellschaft ist es wichtig, dass beide Geschlechter für die Pflege ihrer Mitmenschen aufkommen – sei es für Familienmitglieder, Nachbarn oder Bekannte. Diese Aufgabe geht nicht nur Frauen an, sondern in gleichem Maße auch Männer. Da es jedoch nach wie vor Frauen sind, die den Großteil der häuslichen Pflegearbeit leisten, sollen vor allem Männer von nun an verstärkt angesprochen und ermutigt werden, Vereinbarkeitsangebote in Anspruch zu nehmen. Hier geht es vor allem um Pflegemaßnahmen wie die Familienpflegezeit, aber auch um Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie beispielsweise durch die Elternzeit. Die Ermutigung und Aufklärung von Beschäftigten wird auch eine wesentliche Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten sein.



Außerdem werden die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Dies betrifft vor allem ihre Mitwirkung an der Erstellung, Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungsplans. Weitere Verbesserungen betreffen insbesondere die Entlastung und personelle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten. Ähnlich wie das 2004 in Kraft getretene Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz werden von nun an in Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt, die die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützen.

Außerdem wird mit dem Gesetz ein Gleichstellungsindex eingeführt und damit eine wesentliche Vorgabe aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt. Der Index bildet die wichtigsten Gleichstellungsindikatoren der obersten Bundesbehörden ab und wird jährlich veröffentlicht werden. Er zeigt beispielsweise auf, wie hoch der Frauen- und Männeranteil im höheren Dienst ist und wie stark Frauen auf den einzelnen Führungspositionen-Ebenen vertreten sind. Außerdem zeigt er auf, inwiefern Männer Vereinbarkeitsangebote in Anspruch genommen haben, sich also beispielsweise familien- oder pflegebedingt beurlauben haben lassen. Der Gleichstellungsindex wird in kürzeren Zeiträumen als früher für Transparenz und Kontrolle sorgen.

4. Inwiefern geht der Bund mit gutem Beispiel voran?

Im Vergleich zur Privatwirtschaft geht der Bund bereits seit 20 Jahren mit gutem Beispiel voran. Mit der Ergänzung von Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz um einen neuen Satz 2, wonach der Staat die Aufgabe hat, die Gleichstellung von Frauen und Männer zu fördern und Diskriminierungen zu verhindern und zu beseitigen, wurden für den Bereich des Bundes das BGremBG und das Frauenfördergesetz eingeführt. Vergleichbar umfangreiche Regelungen gibt es für die Wirtschaft bis heute nicht. Die Bundesverwaltung verpflichtet sich mit dem neuen BGleiG von nun an noch stärker als früher, nicht nur Führungspositionen stärker mit Frauen zu besetzen, sondern auch, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern, und für Transparenz zu sorgen.

Zu einzelnen neuen Maßnahmen siehe Antworten zu Frage 3.

Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich, das heißt mit mehr als 50 % beteiligt ist, sind dann vom neuen BGleiG erfasst, wenn sie öffentliche Aufgaben wahrnehmen und Teil der



mittelbaren Bundesverwaltung sind. Ist dies nicht der Fall, gilt für sie ab 2016 die Geschlechterquote von mindestens 30 % in Aufsichtsräten, sofern die betreffenden Unternehmen börsennotiert und vollmitbestimmungspflichtig sind. Sind Unternehmen börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig, gelten die neuen gesetzlichen Regelungen zur verbindlichen Zielvorgabe für den Aufsichtsrat, den Vorstand sowie für die obersten Managementebenen. Besetzt der Bund mindestens drei Sitze eines Gremiums der Unternehmen, also zum Beispiel des Aufsichtsrates, gelten die gesetzlichen Vorgaben aus dem neuen BGremBG. Insofern gelten auch für Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung die neuen gesetzlichen Regelungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern.

Das Gesetz legt zudem fest, dass seit dem 01.05.2015 in jedem Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben für den Frauen- und Männeranteil auf jeder einzelnen Führungsebene festzulegen sind. Darüber hinaus sind konkrete Maßnahmen vorzusehen, wie diese erreicht werden sollen, beispielsweise, welche konkreten Fortbildungen hierzu durchgeführt werden müssen.

Mit dem Gesetz werden außerdem die Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Insbesondere die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten ist nunmehr besser geregelt, damit sie ihre Arbeit noch effektiver ausüben können. Darüber hinaus ist klarer als früher geregelt, wie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu erfolgen hat. Zudem enthält der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA) erstmals eine gesetzliche Grundlage. Er wird nun auch an der Erstellung der Berichte der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag zum Bundesgleichstellungs- und Bundesgremienbesetzungsgesetz mitwirken.

Nicht zuletzt führt das neue Gesetz zu einer Entbürokratisierung, indem die statistischen Pflichten, die seit nunmehr 20 Jahren gelten, verschlankt werden. Die Gleichstellungsstatistik des Bundes wird nun nur noch alle zwei Jahre statt jährlich erstellt. Zudem entfallen Indikatoren, die früher erhoben worden, aber nur wenig aussagekräftig waren, wie beispielsweise die Teilnahme an Fortbildungen. Dies wird zu einer Verschlinkung der Bürokratiepflichten führen. Zugleich wird hiermit eine wesentliche Empfehlung aus dem letzten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum BGleiG umgesetzt.

Ein höheres Maß an Transparenz und Kontrolle wird außerdem mit dem Gleichstellungsindex geschaffen. Der Gleichstellungsindex bildet die wichtigsten Gleichstellungsindikatoren



der obersten Bundesbehörden ab und soll jährlich im Internet veröffentlicht werden. Er zeigt beispielsweise auf, wie hoch der Frauen- und Männeranteil im höheren Dienst ist und wie stark Frauen auf den einzelnen Führungspositionen-Ebenen vertreten sind. Außerdem zeigt er auf, ob und inwiefern Männer Vereinbarkeitsangebote in Anspruch genommen haben, sich also beispielsweise familienbedingt beurlauben lassen haben.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Berichte zum BGleiG und zum BGremBG können – wie in den letzten Berichten der Bundesregierung empfohlen – künftig zu einem einheitlichen Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag zusammengeführt werden. Für den 2017 erstmals vorzulegenden Bericht ist dies ausdrücklich vorgesehen.

5. Ist die Bundesregierung gegenüber der Wirtschaft eingeknickt, weil das neue Bundesgleichstellungsgesetz nicht mehr – wie angekündigt – für privatisierte, ehemalige Bundesunternehmen wie die Deutsche Bahn gelten wird?

Das neue Bundesgleichstellungsgesetz unterscheidet nicht mehr danach, ob eine Einrichtung öffentliche Aufgaben wahrnimmt oder nicht, sondern nur nach der Rechtsform der betreffenden Einrichtung. Das Gesetz gilt demnach für die klassische Verwaltung, also die Bundesgerichte, die Behörden der unmittelbaren Bundesverwaltung sowie für die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes als Teil der mittelbaren Bundesverwaltung wie früher. Unternehmen des Bundes – egal ob öffentlich- oder privatrechtlich organisiert – sollen von nun an auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hinwirken, solange sie öffentliche Aufgaben wahrnehmen.

Privatisierte Unternehmen, die ehemals Bestandteil der Bundesverwaltung waren, wie beispielsweise die Deutsche Bahn oder die Deutsche Post, sind vom Anwendungsbereich des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes nicht mehr erfasst. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie keinerlei gesetzlichen Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern unterliegen. Sofern sie börsennotiert und vollmitbestimmt sind, gilt für sie ab 2016 eine Geschlechterquote in Höhe von mindestens 30 % im Aufsichtsrat. Sofern sie nur börsennotiert oder mitbestimmt sind, sind sie verpflichtet, sich verbindliche Zielvorgaben für Aufsichtsrat, Vorstand und die beiden obersten Managementebenen zu setzen und diese zu veröffentlichen.



Besitzen Unternehmen wie die Deutsche Bahn oder die Deutsche Post Gremien, bei denen der Bund mindestens drei Sitze besetzen kann, gelten darüber hinaus die neuen Vorschriften aus dem Bundesgremienbesetzungsgesetz. Im Aufsichtsrat der Deutschen Bahn beispielsweise müssen ab 2016 mindestens 30 % der Sitze, die der Bund besetzt, mit Frauen und mindestens 30 % mit Männern besetzt sein.

6. Ist das Gesetz nicht ein „zahnloser Tiger“, da es keine Sanktionen vorsieht?

Sanktionen im Bereich des öffentlichen Dienstes kennt das deutsche Rechtssystem grundsätzlich nicht. Es verbietet sich, Behörden Bußgelder oder sonstige Strafen aufzuerlegen. Die Behörden des Bundes sind an Recht und Gesetz gebunden und dürfen daher nicht gegen geltendes Recht verstoßen.

Der Gleichstellungsbeauftragten kann nur dort ein Klagerecht eingeräumt werden, wo sie selbst (materiell-rechtlich) betroffen ist. Ein Verbandsklagerecht, das heißt das Recht, gegen sämtliche Vorgänge innerhalb der Dienststelle zu klagen oder aber im Namen von Beschäftigten zu klagen, ist nicht möglich und im Übrigen auch nicht in anderen vergleichbaren Gesetzen, zum Beispiel den Landesgleichstellungsgesetzen, enthalten.

7. Wieso spricht das Gesetz nicht mehr Frauen allein an, sondern bezieht jetzt auch Männer mit ein?

Oberstes Ziel des neuen BGleiG ist und bleibt die Frauenförderung sowie der Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben. Dieses Ziel ergibt sich aus dem Schutz- und Förderauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz. Denn nach wie vor sind Frauen in bestimmten Bereichen des Bundesdienstes strukturell benachteiligt. Um diese strukturellen Benachteiligungen abzubauen, ist Frauenförderung nötig, und zwar auf allen Ebenen. Dazu ist der Dienstherr oder Arbeitgeber auch durch das neue BGleiG verpflichtet. Das Gesetz legt dies wie früher in seiner Zielbestimmung fest. Es enthält darüber hinaus ganz ausdrücklich Maßnahmen, die gezielt und ausschließlich dem Schutz und der Förderung von Frauen dienen. Zum Beispiel können (wie nach geltender Rechtslage) weiterhin nur Frauen die Gleichstellungsbeauftragte wählen und Gleichstellungsbeauftragte werden.

Moderne Gleichstellungspolitik spricht jedoch Frauen und Männer an. Im Bundesdienst hat es beachtliche Fortschritte bei der Gleichstellung gegeben. Frauen sind heute in vielen Be-



reichen gleich stark vertreten, beispielsweise im Bereich der Gesamtbeschäftigung, bei Beurteilungen mit Spitzennoten oder bei Beförderungen und Höhergruppierungen. Deshalb muss Gleichstellungspolitik die Möglichkeit haben, auch Männer zu fördern.

Eine „neutrale Geschlechteransprache“ gibt es nicht. Vielmehr enthält das neue BGleiG Bestimmungen, die sich an Frauen und Männer gleichermaßen richten. Das neue Gesetz ermöglicht, auch Männer zu fördern (insbesondere bei der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen) und entspricht so einem modernen Verständnis von Gleichstellungspolitik. Das geht nicht zu Lasten der Frauen, denn die Frauenförderung bleibt das oberste Ziel. Eine Bevorzugung von Männern ist nach dem Gesetz nur möglich, wenn sie unterrepräsentiert und strukturell benachteiligt sind.

8. Verstößt das neue BGleiG mit der Ansprache beider Geschlechter gegen Verfassungs- und EU-Recht?

Das neue BGleiG verfolgt einen modernen Ansatz, der weder gegen nationales noch gegen europäisches Recht verstößt. So gebietet Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz, dasjenige Geschlecht zu fördern, das „benachteiligt“ ist. Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union erlaubt in Artikel 23 Absatz 2 ausdrücklich begünstigende Maßnahmen für das „unterrepräsentierte Geschlecht“. Die Ansprache beider Geschlechter steht somit in Einklang mit geltendem höherrangigem Recht. Im Übrigen richtet sich das Gesetz nicht in allen Vorschriften an Frauen und Männer gleichermaßen, sondern nimmt aufgrund der nach wie vor bestehenden strukturellen Benachteiligungen von Frauen diese besonders in den Blick. Hierzu gehört beispielsweise das aktive und passive Wahlrecht bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten.

9. Weshalb setzt das Gesetz nicht die Empfehlungen des ehemaligen Verfassungsrichters Papier um und schreibt in § 8 eine „im Wesentlichen gleiche Qualifikation“ vor?

Die Regelung des früheren § 8 BGleiG wurde im neuen BGleiG übernommen, da sie der verfassungs- und europarechtlichen Rechtsprechung (Marschall und Kalanke-Entscheidungen des EuGH 1995 und 1997) entspricht.



Erstes Kriterium für eine Auswahlentscheidung im Bundesdienst muss die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber sein. Das Prinzip der sog. Bestenauslese legt Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz fest. Danach ist für den Zugang zu einem öffentlichen Amt die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung entscheidend. Diese Auslesekriterien verwirklichen als verbindliche Zugangsvoraussetzungen das im öffentlichen Dienst geltende Leistungsprinzip. Nur wenn Bewerber verschiedenen Geschlechts die gleiche Qualifikation aufweisen, darf als weiteres, zusätzliches Auswahlkriterium das Geschlecht herangezogen werden.

Das Abstellen auf eine „im Wesentlichen gleiche Qualifikation“ birgt im Übrigen die Gefahr, dass das Geschlecht stärker bewertet wird, als die Eignung zum Amt. Schließlich könnte der unbestimmte Rechtsbegriff „im Wesentlichen gleiche Qualifikation“ zu Rechtsunsicherheiten und Auslegungsschwierigkeiten führen und damit eine Klageflut nach sich ziehen.

10. Wieso werden im neuen Bundesgleichstellungsgesetz, das nunmehr beide Geschlechter anspricht, nicht auch Männer an der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt?

Der Umstand, dass in der Bundesverwaltung von strukturellen Benachteiligungen noch immer Frauen betroffen sind und Frauen nach wie vor noch nicht in allen Bereichen, insbesondere bei Führungspositionen, gleichberechtigt vertreten ist, obwohl schon seit 20 Jahren gesetzliche Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Bundesdienst gelten, rechtfertigt es, dass das aktive und passive Wahlrecht bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin nur Frauen zusteht. Daraus folgt wie nach früherer Rechtslage, dass nur Frauen sich zur Gleichstellungsbeauftragten wählen lassen und diese wählen dürfen. Es handelt sich hierbei um eine verfassungsrechtliche Schutz- und Fördermaßnahme im Sinne von Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz.