

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Stand: 02. Februar 2021

## **Mehr Verbindlichkeit – mehr Gleichstellung. Führungspositionengesetz wirkmächtig weiterentwickeln!**

23.02.2021

### **VORBEMERKUNG**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen den vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) – auch wenn sich die Gewerkschaften einen mutigeren Schritt gerade hinsichtlich des Geltungsbereichs der bisherigen Quote für Aufsichtsräte, der Festlegung von Prozessen zur Frauenförderung auf allen Ebenen und der neuen Mindestbeteiligung in Vorständen gewünscht hätten, den Teile der Regierungskoalition offenbar nicht unterstützen wollten.

Nicht nachvollziehbar ist für den DGB, dass sich der Gesetzentwurf trotz deutlicher Kritik, die sich auch aus der Evaluation ergibt,<sup>1</sup> nicht konsequent von dem Kriterium „Mitbestimmung“ zur Definition des Geltungsbereiches löst – nicht hinsichtlich der Vorgaben für Aufsichtsrat und Vorstand und auch nicht hinsichtlich der beiden Managementebenen darunter. Mit Nachdruck appelliert der DGB, hier Änderungen im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens vorzunehmen und darauf hinzuwirken, den Geltungsbereich sowohl der bisherigen Quote für Aufsichtsräte als auch der neuen Mindestbeteiligung in Vorständen an die Anzahl der Beschäftigten zu knüpfen, so dass auch Unternehmen erfasst werden, die sich der Unternehmensmitbestimmung unter Ausnutzung rechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten entzogen haben.

Dennoch ist das Gesetz ein wichtiger Schritt zur richtigen Zeit, denn die Evaluation des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) kommt im Wesentlichen zu folgenden Ergebnissen:

Wo es verbindliche Regelungen gibt, werden sie eingehalten. Die Geschlechterquote für Aufsichtsräte börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen hat sich als wirkungsvolles Instrument erwiesen. Mit rund 35 Prozent Frauenanteil in den Aufsichtsräten

**Deutscher Gewerkschaftsbund**  
Bundesvorstand

Heike Lehmann  
Silke Raab

Abteilung Frauen, Gleichstellungs-  
und Familienpolitik

Telefon: 030/24060-514  
Telefon: 030/24060-253  
Telefax: 030/24060-761

heike.lehmann@dgb.de  
silke.raab@dgb.de

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.frauen.dgb.de](http://www.frauen.dgb.de)

<sup>1</sup> Evaluation des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) [Evaluationsgutachten]. Studie im Auftrag des BMFSFJ, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2020, S. 304.



dieser Unternehmen geht der aktuelle Anteil von Frauen in den per Gesetz zur Quotierung verpflichteten Aufsichtsräten sogar über die vorgeschriebene Mindestzahl hinaus.

Weniger zufriedenstellend sind die Ergebnisse, die mit den Zielvorgaben (auch als „flexible Quote“ bezeichnet) erreicht wurden. In der Öffentlichkeit sorgt vor allem die „Zielgröße Null“ für Unternehmensvorstände regelmäßig für Unmut. Zu Recht, denn ein durchschnittlicher Frauenanteil von nur 7,6 Prozent in Vorständen und die Zielgröße „Null“ bei rund 70 Prozent der Unternehmen bedeuten eine Zementierung des Status Quo.

Ein Verharren im Status Quo kann der Privatwirtschaft nicht vorwerfen, wer den Mangel an Frauen in Führungsfunktionen des öffentlichen Dienstes, an der Spitze der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und auf der Leitungsebene der Körperschaften öffentlichen Rechts übersieht. Der Bund steht der Privatwirtschaft in puncto Beharrungsvermögen in Nichts nach, so dass der vorliegende Entwurf richtigerweise auch dort einen Schwerpunkt setzt; konsequenterweise liegt ein weiterer Fokus auf den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und den Körperschaften des öffentlichen Rechts, wobei die vorgesehenen Regelungen, insbesondere im Bereich der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung, nicht weit genug gehen.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes fällt die Bilanz nach fünf Jahren Führungspositionen-Gesetz eher ernüchternd aus: Frauen sind nach wie vor in weiten Teilen der Bundesverwaltung in Führungspositionen unterrepräsentiert. Ihr Anteil an allen Leitungsfunktionen liegt bei gut einem Drittel und ist den vergangenen Jahren nur unwesentlich gestiegen. In den Leitungsfunktionen der obersten Bundesbehörden sieht es nicht besser aus: Hier liegt der Frauenanteil bei rund 37 Prozent. Und: Je höher die Führungsebene, desto geringer der Frauenanteil.<sup>2</sup> Dabei liegt der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl in der Bundesverwaltung bei 52 und in den obersten Bundesbehörden bei 54 Prozent. Hier sind auch immerhin 47 Prozent der Beschäftigten im höheren Dienst weiblich – jener Laufbahngruppe, aus der die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben überwiegend besetzt werden. Dennoch liegt in allen obersten Bundesbehörden der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten. Elf der 23 obersten Bundesbehörden einschließlich der Zentrale der Deutschen Bundesbank beschäftigen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst.<sup>3</sup>

Hinzu kommt, dass Frauen im höheren Dienst der obersten Bundesbehörden mit einem Anteil von 78 Prozent deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer. Auch dieses Geschlechterverhältnis bei der Inanspruchnahme von Teilzeit dürfte auf die Besetzungspraxis erhebliche Auswirkungen haben.

Der Anteil der im höheren Dienst in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in Teilzeit beschäftigten Frauen und Männer insgesamt liegt bei gerade einmal 10 Prozent, davon 70 Prozent Frauen.<sup>4</sup> Deshalb sind Modellprojekte wie das vom Bundesministerium für Familie,

---

<sup>2</sup> Gleichstellungsindex 2020. Gleichstellung von Frauen und Männer in den obersten Bundesbehörden 2021, hrsg. vom Statistischen Bundesamt 2021, S. 8.

<sup>3</sup> Ebd., S. 6f.

<sup>4</sup> Ebd., S. 10.



Senioren, Frauen und Jugend aufgelegte Projekt „Führen in Teilzeit“ wichtig, um Teilzeittätigkeit in Führungsämtern zu verankern und Frauen den Anschluss an Führungspositionen zu erleichtern. Vor allem aber sind sie wichtig, um Männern stärker bewusst zu machen, dass sich Führungspositionen und die Wahrnehmung von Familienaufgaben nicht ausschließen.

Auch das Ziel der paritätischen Gremienbesetzung ist – trotz grundsätzlich positiver Wirkung des novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetzes – nicht erreicht. Das Evaluationsgutachten zum Führungspositionengesetz bilanziert: „In knapp 37 Prozent der Aufsichtsgremien im Einflussbereich des Bundes mit mindestens drei Bundessitzen sind die vom Bund bestimmten Mandate nicht geschlechterparitätisch vergeben.“<sup>5</sup> Immerhin konnte der Frauenanteil an den vom Bund bestimmten Mitgliedern in Aufsichts- und wesentlichen Gremien, in denen der Bund drei oder mehr Sitze hat, gesteigert werden. Für die Gremien, für die der Bund nur ein oder zwei Mitglieder bestimmen kann, ist die Bilanz dagegen mager.

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes fällt das Resümee nach weiteren fünf Jahren Gleichstellungs- und Gremienbesetzungsgesetz erneut gemischt aus: „Es geht voran – ein bisschen.“ Und noch immer gilt: Zu weich, zu unverbindlich, zu wenig zwingend.

Zu ähnlichen Schlussfolgerungen gelangt die Bundesregierung angesichts der Ergebnisse des Evaluationsgutachtens und „bedauert, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst noch nicht erreicht wurde.“<sup>6</sup> Gleichzeitig betont sie die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes. Das ist deshalb bemerkenswert, weil bis dato u. a. das Argument des „Gleichklangs“ mit den Regelungen für die Privatwirtschaft verhindert hat, dass die Vorgaben für den öffentlichen Dienst eben wegen seiner Vorreiterrolle weitreichender und mutiger ausgestaltet waren.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen deshalb ausdrücklich, dass im vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes wieder hervorgehoben und eben dieses Argument des Gleichklangs mit den Regelungen für die Privatwirtschaft aufgegeben wird.

Das ausdrückliche Bekenntnis der Bundesregierung im Rahmen ihrer Gleichstellungsstrategie, die gleichberechtigte Teilhabe an Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis spätestens 31. Dezember 2025 erreichen zu wollen, und die entsprechende Konkretisierung der Zielstellung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) sind ebenso begrüßenswert. Das BGleG ist ehrgeiziger in der Zielsetzung und – ein wenig – konkreter und schärfer in der Ausgestaltung einzelner Instrumente, um das erklärte Ziel bis zum 31. Dezember 2025, also in rund fünf Jahren – zu erreichen.

Die Skepsis bleibt, dass das mit dem vorgelegten Gesetzentwurf gelingen kann. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften hätten sich noch mutigere Schritte und eine konkretere Ausgestaltung der Maßnahmen und Instrumente gewünscht und halten dies für unabdingbar, um das Ziel im vorgegebenen Zeitrahmen zu erreichen. Aus diesem Grund greift der

---

<sup>5</sup> Evaluationsgutachten, S. 19.

<sup>6</sup> Stellungnahme der Bundesregierung zum Evaluationsgutachten, S. 15.



DGB an dieser Stelle auch Kritikpunkte aus dem Gesetzgebungsverfahren 2015, die seinerzeit nicht berücksichtigt wurden, wieder auf und geht insoweit auch auf die geltenden Regelungen ein, die gemäß dem Entwurf der Bundesregierung im laufenden Gesetzgebungsverfahren erneut nicht aufgegriffen werden. Insbesondere den Verzicht auf Sanktionen bei Verstoß gegen einzelne Vorgaben des BGleIG hält der DGB mit Blick auf die Zielstellung für einen Fehler.

Sowohl die Ergebnisse der regelmäßigen statistischen Erfassung als auch diejenigen der Evaluation des Führungspositionen-Gesetzes verdeutlichen, auf welche Faktoren es ankommt, damit das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im Bereich des öffentlichen Dienstes tatsächlich erreicht wird, nämlich auf

- die effektive und praxistaugliche Ausgestaltung der gesetzlichen Regelungen (z. B. § 13 BGleIG, Vorgaben für die Inhalte eines Gleichstellungsplans)
- gute Rahmenbedingungen für die effektive Umsetzung in der Praxis (z. B. § 16 BGleIG, Möglichkeit flexibler Arbeitszeitmodelle auch in Führungspositionen, § 28 und § 29 BGleIG, Schutzrechte bzw. Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten)
- die Möglichkeit von Sanktionen bei Verstößen gegen einzelne gesetzliche Regelungen (z. B. gegen die Regelungen zur Erstellung und zu den Inhalten des Gleichstellungsplans §§ 12 und 13 BGleIG oder bei Verletzung der Ausschreibungspflicht, § 6 BGleIG).

Positiv hervorzuheben ist zweifellos der Verzicht auf die symmetrische Ansprache von Männern und Frauen im Gesetzestext sowie die damit verbundene Neu-Definition des Begriffs der Unterrepräsentanz.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen den vorliegenden Gesetzentwurf als einen Baustein hin zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in der Arbeitswelt. Strukturelle Ungleichheiten im Verhältnis zwischen Frauen und Männern müssen überwunden und für die Zukunft verhindert werden. Die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen wird allerdings von diesem Gesetz nicht unmittelbar, sondern bestenfalls mittelbar profitieren.



## **Im Einzelnen nimmt der DGB wie folgt Stellung:**

### **ZU ARTIKEL 1: ÄNDERUNG DES BUNDESGREMIENBESETZUNGSGESETZES**

#### **§ 2 – Geltungsbereich**

Das Gesetz fasst nach wie vor nur die durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder von Gremien ins Auge; andere an den Besetzungsverfahren Beteiligte werden auf die Regelungen des Gesetzes nicht verpflichtet. Um tatsächliche Parität zu erreichen, muss jedoch das Gesamtgremium in den Blick genommen werden und nicht lediglich auf die vom Bund zu bestimmenden Mitglieder abgestellt werden.

Der DGB bedauert, dass das Gesetz Gremienmitglieder, die in Ausübung gesetzlich verbürgter Unabhängigkeit bestimmt werden, nach wie vor ausnimmt und hält insoweit an seiner bereits im Gesetzgebungsverfahren zum FüPoG I geäußerten Kritik fest.<sup>7</sup> Hinsichtlich der Benennung solcher Gremienmitglieder besteht erheblicher gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf.

#### **§ 3 – Begriffsbestimmungen**

Nr. 2b

Der DGB bedauert, dass der Gesetzentwurf keine Änderung der Definition der im geltenden Gesetz in § 5 Abs. 1 geregelten Wesentlichkeit von Gremien vorsieht, sondern – nun in § 3 Nr. 2b – an der vagen Bedingung „tatsächlicher, wissenschaftlicher oder zukunftsrelevanter Bedeutung“ festhält. Damit ist den Institutionen des Bundes ein erheblicher Ermessensspielraum eingeräumt. Letztlich bestimmen die Institutionen des Bundes selbst, welche Gremien wesentlich sind und entscheiden insoweit selbst über den Geltungsbereich des Gesetzes. Insoweit sollte im Hinblick auf die Bestimmung eines Gremiums als wesentlich zumindest das Verfahren festgelegt werden.

Der DGB fordert aber demgegenüber eine umfassende Gremiendefinition, die weiterhin Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unbeschadet ihrer Bezeichnung umfasst. Denn es ist wichtig, dass vor der Ernennung zum Mitglied eines „wesentlichen Gremiums“ Erfahrungen in weniger herausgehobenen Gremien gesammelt werden können, und zwar sowohl, was die Gremienarbeit als auch was die fachliche Kompetenz und Erfahrung betrifft. Nur so haben Frauen die gleiche Chance, Erfahrungen zu sammeln, und nur so kann der Weg zur Mitgliedschaft in einem „wesentlichen Gremium“ geebnet werden. Die fehlende fachliche Kompetenz von Kandidatinnen als eine der Begründungen der Institutionen des Bundes für die Nichterfüllung von Mindestanteilen bei der Gremienbesetzung<sup>8</sup> spricht ebenfalls dafür, den Anspruch der Geschlechterparität auch in weniger herausgehobenen Gremien zu gewährleisten.

---

<sup>7</sup> Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 12. Januar 2015, S. 6f.

<sup>8</sup> Evaluationsgutachten, S. 19 und 298.



## § 4 – Besetzung der Aufsichtsgremien und der wesentlichen Gremien

### Absatz 1 Satz 1

Die Neufassung der Vorgaben in § 4 Absatz 1 BGremBG-E begrüßt der DGB ausdrücklich. Damit wird die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen hervorgehoben, ohne die Rechte von Personen mit offenem oder diversem Geschlechtseintrag zu beschneiden. Die Vorgaben sind ehrgeiziger in der Umsetzung und besser geeignet, dem Ziel der paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder bestimmen kann, näherzukommen.

- Indem die Einschränkung auf Gremien mit mindestens drei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern aufgehoben und – nach Möglichkeit – Parität bereits ab zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern hergestellt werden soll, wird der Anwendungsbereich des BGremBG erweitert, wodurch laut Entwurfsbegründung immerhin etwa 107 zusätzliche Gremien erfasst würden.

- Dass die Erweiterung des sachlichen Anwendungsbereichs – um bei der Gremienbesetzung „das notwendige Mindestmaß an Flexibilität“ zu gewährleisten, wie es in der Entwurfsbegründung heißt – lediglich in eine Soll-Bestimmung gegossen werden soll, ist allerdings völlig unzureichend. Vielmehr muss diese Regelung verbindlich gefasst werden. Dabei hat die Evaluation deutlich machen können, dass strukturierte Verfahren unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten maßgeblich dazu beitragen können, auf dem Weg zur paritätischen Gremienbesetzung Fortschritte zu erzielen.<sup>9</sup> Mit den Instrumenten einer vorausschauenden Personalentwicklung wie Qualifizierungsangebote für Kandidatinnen und Kandidaten sowie Konzepte zur Entlastung von anderen Aufgaben könnten solche Verfahren weiter verbessert werden. Mit einer verpflichtenden statt einer Soll-Vorgabe würde auch solchen gezielten und langfristigen Ansätzen mehr Nachdruck verliehen werden.

### Absatz 1 Satz 2

Dass es bei ungerader Anzahl an Sitzen nur einen Unterschied von einem Sitz geben darf, ist im Hinblick auf das Ziel des Gesetzes die einzig konsequente Maßgabe.

§ 4 Absatz 1 BGremBG sollte zudem dahingehend ergänzt werden, dass bis zu einer Annäherung an eine paritätische Besetzung der ungerade Platz an Frauen vergeben wird. Für Fälle, in denen nur ein Mitglied eines Gremiums durch den Bund zu bestimmen ist, fordert der DGB die alternierende Benennung.

### Absatz 1 Satz 3

Die in § 4 Absatz 1 Satz 3 formulierte Pflicht zur Hinwirkung auf die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Aufsichts- und wesentlichen Gremien stößt mit Blick auf das Gesamtgremium regelmäßig an seine Grenzen, sobald Dritte gegenüber dem Bund ein Vorschlagsrecht für die Mitgliedschaft haben und von diesem Recht Gebrauch machen, ohne

---

<sup>9</sup> Ebd., S. 298.



auf das Ziel des BGRemBG verpflichtet zu sein. Dem kann dadurch wirksam entgegen gewirkt werden, dass § 4 Absatz 1 in diesen Fällen vorsieht, dass der Bund mehr Frauen als Männer benennt (oder umgekehrt) und so einem Ungleichgewicht im Rahmen seiner Möglichkeiten entgegenwirkt.

#### Absatz 3

Die besondere Verantwortung der für die Besetzung eines Gremiums federführenden Institution für den Fall, dass die vom Bund zu bestimmenden Mitglieder eines Gremiums durch mehrere beteiligte Institutionen zu erfolgen hat, ist im Hinblick auf ein planvolles und koordiniertes Vorgehen und ein vorausschauendes, strukturiertes Verfahren zur Gremienbesetzung zu begrüßen. Ob allein der moralische Druck der Unterrichts- und Begründungspflicht gegenüber dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ausreicht, eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Besetzung voranzutreiben, darf bezweifelt werden.

### **§ 5 – Statistik, Verordnungsermächtigung**

#### Absatz 2

Die Bereitstellung der Daten nach Absatz 1 auf den Internetseiten der Institutionen des Bundes für die interessierte Öffentlichkeit sollte nicht nur „in übersichtlicher Form“, sondern zur besseren Lesbarkeit und Vergleichbarkeit „in einheitlicher Form“ und zusätzlich – etwa auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – in einem zusammengefassten Überblick über alle Institutionen des Bundes erfolgen. Die Zusammenfassung ist auch deshalb unerlässlich, weil im Falle der gezielten Suche nach Informationen über die Besetzung eines bestimmten Gremiums den Bürgerinnen und Bürgern nicht von vornherein bekannt sein muss, welche Institution die Federführung innehat.

## **ZU ARTIKEL 2: ÄNDERUNG DES BUNDESGLEICHSTELLUNGSGESETZES**

### **Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1 – Ziele des Gesetzes**

#### Absatz 2

Der DGB begrüßt die zeitliche Konkretisierung des Gesetzesziels, wonach die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes bis zum 31. Dezember 2025 erreicht werden soll. Die Fristsetzung erhöht den Handlungs- und Umsetzungsdruck für das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe, die gemäß Entwurfsbegründung darauf abzielt, „eine über die verschiedenen Führungsebenen hinweg betrachtete Besetzung der Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes mit annähernd numerischer Gleichheit“ anzustreben. Mit dieser Begründung wird offenbar allzu großen Erwartungen und zu erwartender Kritik vorgebeugt, die laut werden könnte, wenn nach dem 31. Dezember 2025 nicht alle Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf allen Hierarchieebenen in allen Institutionen des Bundes paritätisch besetzt wären. Vielmehr will die Bundesregierung, „dass Frauen und Männer im Geltungsbereich des





Gesetzes endlich die gleichen Aufstiegschancen erhalten und Verbesserungen zeitnah erreicht werden.“ Das Gebot, sich für dieses Ziel einzusetzen, ende jedoch nicht mit dem 31. Dezember 2025.

Mit der Frist wird die Zielsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes ehrgeiziger, weil die Anstrengungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an den Führungspositionen im Bund erhöht werden müssen. Dazu dürften allerdings die Neuregelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes im vorliegenden Entwurf, insbesondere im Hinblick auf das für die Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe notwendige Instrumentarium, nicht ausreichen.

## **§ 2 – Geltungsbereich**

### **Absatz 1**

Dem DGB erschließt sich nicht, dass Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes von der Pflicht entlastet werden sollen, auf die Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes hinzuwirken, weil für sie „direkter wirkende Verpflichtungen für die Besetzung von Leitungsorganen der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und der Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes im Bereich der Sozialversicherung festgelegt“ werden (Begründung, S. 73). Die Regelungen des BGleiG gehen über die Vorgaben zur Besetzung von Leitungsorganen weit hinaus und zielen u. a. auf die Beseitigung struktureller Benachteiligungen und auf Familienfreundlichkeit und die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit der Beschäftigten als wichtige Voraussetzung für die Teilhabe am beruflichen Aufstieg. Auch die Maßnahmen bei Einstellung sowie Aus- und Fortbildung dienen gerade besseren Möglichkeiten, am beruflichen Aufstieg teilzuhaben und sich für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben über die Hierarchieebenen hinweg zu qualifizieren. Insoweit ist § 2 Absatz 2 BGleiG-E nur eine schwache Kompensation. Der DGB fordert vielmehr, den Anwendungsbereich des BGleiG auch weiterhin auf Unternehmen, an denen der Bund die Mehrheitsbeteiligung hält, zu erstrecken. Dies muss nach Auffassung des DGB auch für Unternehmen, die aus bundeseigener Verwaltung in ein Unternehmen privaten Rechts umgewandelt werden, sichergestellt werden.

### **Absatz 2**

Nach § 2 Absatz 2 BGleiG-E können juristische Personen, an denen der Bund mittelbar oder unmittelbar beteiligt ist, sich durch einstimmig zu fassenden Satzungsbeschluss dazu entschließen, das BGleiG freiwillig ganz oder teilweise anzuwenden. Das Verfahren des einstimmig zu fassenden Satzungsbeschlusses diene dem Schutz anderer Gesellschafter. Da damit eine Rechtswegbestimmung nach § 34 BGleiG-E einhergehe, bedürfe es eines rechtssicheren Publizitätsaktes; daher sei die Aufnahme einer entsprechenden Bestimmung in die Satzung erforderlich.

Im Rahmen der Satzungskompetenz der juristischen Personen, hier mit Beteiligung des Bundes, soll freigestellt werden, das BGleiG teilweise oder insgesamt zu übernehmen. Dafür bedarf es aber keiner gesetzlichen Regelung, das könnte die juristische Person ohnehin. Insoweit bleibt die Regelung appellativ, denn ob die Normen umgesetzt werden, soll ins





Belieben der jeweiligen satzungsgebenden Versammlungen gestellt werden. Konsequenz wäre, daraus eine Pflicht zu machen.

### **§ 3 – Begriffsbestimmungen**

#### **Nr. 4 (geltendes Recht)**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund setzt sich dafür ein, mit dem BGleIG die im Arbeitskontext einer Dienststelle tatsächlich stattfindende Diskriminierung zu bekämpfen, unabhängig davon, ob die Betroffene selbst in einem Beschäftigungs-/Dienstverhältnis zur Dienststelle steht. Prekäre Beschäftigungsbedingungen der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten treffen besonders Frauen. Ihre Situation ist daher ebenfalls mit den Mitteln dieses Gesetzes zu verbessern. Der DGB greift daher sein Anliegen erneut auf und fordert, Nr. 4 wie folgt zu erweitern:

„Beschäftigte: Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie arbeitnehmerähnliche Personen, einschließlich Auszubildender, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind auch diejenigen, die in der Dienststelle weisungsgebunden tätig sind oder der Dienstaufsicht unterliegen, unabhängig davon, ob ein Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Dienststelle besteht.“

#### **Nr. 5**

Dienststellen: Der Begriff sollte analog der Formulierung in § 6 BPersVG geregelt werden. Damit könnten auch nachgeordnete Dienststellen einer Behörde als Dienststelle im Sinne des BGleIG gelten.

In der Bundespolizei z. B. gibt es sehr große Behörden mit großen und stark dislozierten Neben- und/oder Außenstellen (Bundespolizeidirektion Bereitschaftspolizei, Bundespolizeidirektion 11, Bundespolizeipräsidium, Bundespolizeiakademie). Die Bundespolizeiakademie etwa hat derzeit ca. 13.000 Beschäftigte, die am Standort Lübeck und an sieben Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentren (BPOLAFZ), zwei Sportschulen, einem Trainingszentrum, zwei Diensthundeschulen, der Hochschule des Bundes in Lübeck und Brühl sowie an weiteren Standorten (Nachwuchsgewinnung und Einstellungsberatung) in allen Bundesländern eingesetzt sind. Die Leiterinnen und Leiter der BPOLAFZ haben die Arbeitgeberbefugnis bis zur Entgeltgruppe 9a.

Die Begriffsbestimmung nach § 6 BPersVG würde es ermöglichen, in den nachgeordneten Dienststellen eigene Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreterinnen zu wählen. Damit wären alle Beschäftigten dieser Dienststellen durch die eigene Gleichstellungsbeauftragte genauso gut vertreten wie durch die örtlichen Personalvertretungen.

#### **Nr. 9**

Der DGB begrüßt, dass der Begriff der Unterrepräsentanz neu definiert und die Unterrepräsentanz von Männern nicht mehr mit der strukturellen Benachteiligung von Frauen gleichgesetzt wird.



Die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Bundesdienst zeigt sich in der zu geringen Repräsentanz in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen der jeweiligen Laufbahngruppen ebenso wie an der zu geringen Teilhabe an Leitungsfunktionen und der selteneren Verbeamtung. Die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen ist ein Ergebnis der vertikalen Segregation innerhalb der Berufsfelder.

#### **§ 4 – Allgemeine Pflichten**

Absatz 1 Satz 3

Die Ergänzung, wonach „(a)uch bei grundlegenden Änderungen von Verfahrensabläufen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, insbesondere durch Automatisierung oder Auslagerung, (...) die Durchsetzung dieses Gesetzes sicherzustellen (ist)“, ist zu begrüßen.

Absatz 3

In den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sowie im dienstlichen Schriftverkehr und in der Kommunikation nach außen ebenso wie in der Öffentlichkeitsarbeit sollte die sprachliche (und bildliche) Gleichstellung von Männern und Frauen angesichts lang andauernder öffentlicher Debatten und langjähriger Rechtsregelungen längst selbstverständlich sein. Dies ist tatsächlich nicht der Fall. Deshalb besteht in der Tat nach wie vor Regulationsbedarf. Dass die Maßgabe der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Schriftsprache nicht nur für die Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes, sondern auch für Dienstvereinbarungen der Dienststellen sowie Satzungen, Verträge und Vertragsformulare der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen gelten soll, ist erfreulich. Aufgrund mangelnder Verbindlichkeit dürfte sie allerdings nur bedingt wirksam sein. Nicht zuletzt deswegen hält der DGB eine verbindliche Regelung für angemessen.

#### **Abschnitt 2: Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

Die gleichstellungspolitischen Maßnahmen zur Arbeitsplatzausschreibung, zu den Bewerbungsgesprächen, den Einstellungs- und Aufstiegsriterien, zur Vergabe von Ausbildungsplätzen und zur Fortbildung zielen auf die Stellen, an denen die auf überkommenen Rollenbildern und -erwartungen, Vorurteilen und Geschlechterstereotypen beruhenden strukturellen Benachteiligungen von Frauen aufgefangen und korrigiert werden können. Wie schwierig und langwierig es ist, trotz der Förderung der beruflichen Entwicklungswege von Frauen auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen Fortschritte zu erzielen, belegen die aktuellen Zahlen. Der Aufstieg in Leitungs- und Spitzenpositionen funktioniert nur, wenn Frauen auch Chancen haben, in die mittlere Führungsebene aufzusteigen.



## **§ 6 – Arbeitsplatzausschreibung**

### Absatz 1

Die Teilzeitfähigkeit von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ist für Frauen entscheidend, da sie überwiegend – noch – die Hauptakteurinnen im Bereich des Familienmanagements sind. Daher sollte die Teilzeitfähigkeit aller Führungspositionen besonders hervorgehoben werden.

Auf die Ausnahmeregelung in Satz 6, der zufolge der Hinweis darauf, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, entfallen darf, „sofern einer Besetzung in Teilzeit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen“, sollte nach Ansicht des DGB verzichtet werden. Langjährige Erfahrungen in der Unterstützung von Beschäftigten, Betriebs- und Personalvertretungen sowie Gleichstellungsbeauftragten zeigen, dass es bei entsprechendem Willen der Dienststellenleitung stets Wege gibt, um Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit mit den dienstlichen Belangen in Einklang zu bringen. Führen in Teilzeit erfordert die Veränderung überkommener Ansichten, der Haltung und des über lange Jahre eingeübten Verhaltens. Die teilweise noch vorherrschenden Barrieren und Denkblockaden dürfen nicht als „zwingende dienstliche Belange“ eine Ausschreibung mit Teilzeitfähigkeit verhindern. Deshalb sollte das BGleIG eine Aushebelung der Ausschreibung in Teilzeit nicht zulassen.

Um diese Zusammenhänge noch deutlicher hervorzuheben, schlägt der DGB vor wie folgt zu formulieren: „Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Das gilt insbesondere für die Besetzung von Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene.“

## **§ 7 – Bewerbungsgespräche (geltendes Recht)**

### Absatz 3

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung verzichtet darauf, die paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen verbindlich zu regeln. Der DGB spricht sich deshalb erneut dafür aus, die Regelung zur paritätischen Besetzung von Auswahlkommissionen nicht ins Ermessen zu stellen; Auswahlkommissionen sollten zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden müssen. Satz 2 erlaubt auch bei einer zwingenden Regelung in Satz 1 die Ausnahme.

Die Vorgabe in Satz 2 ist jedoch insoweit unzureichend, als im Fall einer nicht vorhandenen Parität aus „triftigen Gründen“ die Gründe dafür nur aktenkundig gemacht werden müssen. Die Formulierung „triftige Gründe“ eröffnet erheblichen Interpretationsspielraum und muss daher durch eine rechtssichere Formulierung ersetzt bzw. durch ein Beispiel ergänzt werden.



## **§ 8 – Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen**

### Absatz 1

Absatz 1 sollte dahingehend ergänzt werden, dass für den Fall der Bevorzugung eines männlichen Mitbewerbers in einem Bewerbungsverfahren aus „rechtlich schutzwürdigen Interessen“ diese Ausnahme von der Pflicht zur bevorzugten Berücksichtigung von Frauen begründet werden muss.

Geringfügige Notenabweichungen im Dezimalbereich oder geringfügige Abweichungen bei einzelnen Beurteilungskriterien und gleicher Gesamtbewertung dürfen nicht zwangsläufig die Annahme unterschiedlicher Qualifikationen begründen. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass Frauen aufgrund geringfügiger Notenabweichungen bei der Besetzung von Dienstposten mit Führungsaufgaben nicht berücksichtigt wurden. Das führt zu immer weiterer Ausdifferenzierung bei qualifikationsbestimmenden Merkmalen und hebt die Bevorzugung und damit die Frauenförderung vielfach aus.

Für Beamtinnen sind Beurteilungen die wichtigste Grundlage für Beförderungsentscheidungen und Funktionsbesetzungen. Die Ergebnisse der Beurteilungsverfahren zeigen jedoch immer wieder: Beamtinnen erhalten (teilweise) signifikant schlechtere Beurteilungen als ihre männlichen Kollegen. Dies ist insofern auffällig, als die Frauen durchschnittlich mit den besseren Schulnoten und den besseren Testergebnissen eingestellt werden. Diese Entwicklung setzt sich in besseren Prüfungsergebnissen fort. Auch in den Auswahlverfahren zum Aufstieg in den höheren Dienst erzielen Frauen regelmäßig proportional die besseren Ergebnisse.

Insoweit entspricht ein signifikanter Leistungsabfall, wie er sich Jahr für Jahr in den Beurteilungsrunden widerspiegelt, nicht der allgemeinen Lebenserfahrung und erscheint – von Ausnahmen im Einzelfall abgesehen – nicht nachvollziehbar. Die Vermutung liegt nahe, dass die Ursachen für geschlechterspezifische Unterschiede bei den Beurteilungsnoten eher in der Leistungsbewertung als im Leistungsverhalten zu suchen sind. Solche Effekte sind nur durch die Anwendung mittelbar diskriminierender Kriterien bei den Bewertungsmaßstäben und den Einfluss informeller Kriterien wie z. B. der sozialen Passung zu erklären.

Deshalb fordert der DGB, sog. Ausschärfungen der Beurteilung bei Beförderungsentscheidungen künftig nicht mehr zu Lasten von Frauen zu berücksichtigen. Durch die bestehende „Überdifferenzierung“ bei Beförderungsentscheidungen läuft die Quotenregelung oftmals leer. So werden bei gleicher Gesamtbeurteilung zunächst Binnendifferenzierungen nach verschiedenen Kategorien gebildet. Sind auch auf dieser Stufe unterschiedliche Bewerberinnen und Bewerber noch gleichauf, werden die Leistungs- und Befähigungsmerkmale einer sog. „Ausschärfung“ unterzogen. Diese Ausdifferenzierung wird gegebenenfalls auch auf Vorbeurteilungen erstreckt, um einen scheinbar messbaren Qualifikationsunterschied für die Beförderungsentscheidung herauszuarbeiten. Damit bleibt für die Quotenregelung nur noch dann Raum, wenn nach dieser Exegese noch ein Gleichstand in den Qualifikationen besteht.



### **§ 10 – Fortbildung, Dienstreisen** (geltendes Recht)

Die Fortbildung ist für den Aufstieg von besonderer Bedeutung und spielt für die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Hierarchieebenen eine herausragende Rolle. Deshalb hält der DGB es für unabdingbar, auch die Voraussetzungen und Bedingungen für die Inanspruchnahme dienstlicher Fortbildung zu verbessern. Fortbildungsmaßnahmen müssen evaluiert und es muss ein umfassendes Bildungscontrolling umgesetzt werden. Außerdem regt der DGB folgende Änderungen an:

#### Absatz 1 Satz 1

In Analogie zum SoldatinnenGleIG sollte insbesondere für Sicherheitsbehörden wie die Bundespolizei Satz 1 dahingehend ergänzt werden, dass auch Übungen und Einsätze, die der Fortbildung dienen, umfasst sind. Der DGB schlägt vor wie folgt zu formulieren: „Die Dienststelle hat die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen, *Übungen und Einsätzen* zu unterstützen.“

#### Absatz 1 Satz 2

Es ist nach Ansicht des DGB nicht ausreichend, den Frauenanteil „an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung“ festzumachen. Ziel muss es sein, Parität in der jeweils nächsthöheren Hierarchieebene herzustellen.

#### Absatz 2

Auch die bereits früher geäußerte Kritik an der Einschränkung, dass beides – sowohl die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen als auch an Dienstreisen – nur noch im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten ermöglicht werden muss, hält der DGB aufrecht. Die Aussicht, Fortbildungen und Dienstreisen während Familien- oder Pflegephasen absolvieren zu können, dürfte dadurch erheblich kleiner werden.

#### Absatz 4

Die Anforderung an die Beschäftigten in Führungspositionen, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit zu informieren, ist verpflichtend. Der Besuch entsprechender Fortbildungsveranstaltungen sollte es auch sein.

## **Abschnitt 3: Gleichstellungsplan**

### **§ 12 – Erstellung** (geltendes Recht)

#### Absatz 1

Der DGB hält an seiner Kritik aus dem Gesetzgebungsverfahren von 2015 fest und fordert Satz 1 verbindlich und unter Hinweis auf die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wie folgt zu formulieren: „Jede Dienststelle hat *unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten* einen Gleichstellungsplan für jeweils vier Jahre zu erstellen, der nach zwei Jahren den aktuellen Gegebenheiten *anzupassen ist*.“



## § 13 – Inhalt

### Absatz 1 (geltendes Recht)

Von zentraler Bedeutung für einen Gleichstellungsplan sind die Rahmenbedingungen in Bezug auf zu erwartende Stelleneinsparungen oder -aufwüchse sowie personelle Fluktuationen. Diese sollten zwingender Annex der Bestandsaufnahme sein. Auch die Analyse der Einhaltung der Zielvorgaben des vorangegangenen Gleichstellungsplans sollte aufgeschlüsselt nach der Entwicklung aufgrund von Einstellungen/Versetzungen, regulärem Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze und Ausscheiden aus anderen Gründen erfolgen.

Satz 1 sollte am Ende wie folgt ergänzt werden „... *geschlechterdifferenziert* ausgewertet.“

### Absatz 2 BGleIG-E

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass seine kritischen Hinweise aus der Stellungnahme vom 12. Januar 2015 im vorliegenden Entwurf aufgegriffen werden und die Vorgaben für den Gleichstellungsplan – nach der Entschärfung der Regelungen im Gesetzgebungsverfahren von 2015 – nun wieder präziser und schärfer gefasst werden. Das betrifft die zu ergreifenden Maßnahmen für das Ziel,

- Führungspositionen mit Frauen und Männern in annähernd numerischer Gleichheit zu besetzen, indem für die entsprechenden Arbeitsplätze konkrete Zielvorgaben für jede Führungsebene zu machen sind,
- die Unterrepräsentanz von Frauen auch in anderen Bereichen abzubauen und
- die Vereinbarkeit von Familien- oder Pflegeaufgaben mit der Berufstätigkeit voranzutreiben und für die Übernahme dieser familialen Aufgaben insbesondere Männer zu motivieren

sowie die Frist, bis wann die Vorgaben des Plans erreicht werden sollen.

### Absatz 3 Satz 2 (geltendes Recht)

Der DGB erneuert im Kontext des laufenden Gesetzgebungsverfahrens sein Anliegen, dass in § 13 Absatz 3 Satz 2 neben den Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit ausdrücklich auch Fortbildungsmaßnahmen benannt werden. Entscheidend ist hierbei das Kriterium der Frühzeitigkeit. Ausgehend von der Fluktuations- und Personalbedarfsprognose ist insbesondere in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen frühzeitig auszuwerten, welche Qualifikationen die beschäftigten Frauen besitzen, erwerben oder erwerben können. Es sollte außerdem ein Mindestanteil von Frauen vorzusehen sein an Fortbildungsmaßnahmen, die für die absehbar zu besetzenden Stellen förderliche Qualifikationen vermitteln.

Für die Gewinnung von Auszubildenden und anderen Nachwuchskräften sind regelmäßig gesonderte Maßnahmen zu entwickeln.



Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit müssen verbessert und allen Geschlechtern gleichermaßen ohne berufliche Nachteile Möglichkeiten eröffnet werden, Erwerbstätigkeit und Familien-/Pflegeaufgaben unter einen Hut zu bringen. Dies kommt in Satz 2 nicht zum Ausdruck.

#### Absatz 4 (geltendes Recht)

Der DGB hält an seinem kritischen Hinweis aus dem Gesetzgebungsverfahren von 2015 fest und fordert, den Wortlaut des ursprünglichen § 11 Absatz 3 BGlG wiederaufzugreifen und Absatz 4 wie folgt zu formulieren: „Sofern personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen oder Planstellen gesperrt werden oder wegfallen, ist im Gleichstellungsplan vorzugeben, dass der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.“

#### Neu anzufügender Absatz 6

Der DGB regt außerdem an, einen neuen Absatz 6 anzufügen und fordert, eine Berichtspflicht an die nächsthöhere Dienststelle bei Zielverfehlungen zu verankern. Die Berichtspflicht an die nächsthöhere Dienststelle ist nicht durch die Pflicht zur Veröffentlichung des Gleichstellungsplans im Intranet (§ 14) entbehrlich, denn erstere macht auf Versäumnisse aktiv aufmerksam.

Fraglich bleibt weiterhin, welche Konsequenzen gezogen werden, wenn Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind. Insoweit erneuert der DGB seine Kritik und fordert, für den Fall der Zielverfehlung Sanktionen zu verankern, damit mit einer größeren Verbindlichkeit der Vorgaben der Umsetzungsdruck gesteigert werden und das Gesetz eine bessere Wirksamkeit entfalten kann. In dieser Haltung sieht sich der DGB durch die Ergebnisse der Evaluation des Führungspositionengesetzes bestärkt. Trotz im Einzelfall nachvollziehbarer Gründe dafür, dass Dienststellen keinen Gleichstellungsplan erstellt haben oder deren Erstellung sich verzögert, ist die Erstellung des Gleichstellungsplans nicht ins Ermessen der Dienststellen gestellt. Das Evaluationsgutachten schlussfolgert: „In der Praxis bedarf es daher, nach Empfehlung der interviewten Expertinnen und Experten, weitergehender Informations-, Überwachungs- und Sanktionsmöglichkeiten, um die Umsetzung der Vorgabe zur Erstellung des Gleichstellungsplans zu fördern.“<sup>10</sup>

Deshalb schlägt der DGB vor, die Einhaltung sowohl der Gleichstellungspläne als auch der übrigen Regelungen des BGlG durch weitere Verfahrensvorschriften sowie Sanktionen zu verbessern und im BGlG ein vielseitiges Instrumentarium einzuführen, um jeweils passende Lösungen bei Vollzugsdefiziten zu haben. Auf diese Weise kann auch die Funktion des Gleichstellungsplans als Kontrollinstrument gestärkt werden. Bis dato dient er auch nach den Erkenntnissen des Evaluationsgutachtens in erster Linie als retrospektiver Bericht und Planungsgrundlage.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Evaluationsgutachten, S. 184.

<sup>11</sup> Ebd., S. 189.





#### **§ 14 – Veröffentlichung und Kenntnissgabe**

Die präzisierte Fassung des Kreises der Adressatinnen und Adressaten, die den Gleichstellungsplan zur Kenntnis erhalten sollen, begrüßt der DGB.

Im Übrigen sollten darüber hinaus die von uns vorgeschlagenen Beanstandungen der Kontrollkommission sowie die Verhängung finanzieller Sanktionen ebenfalls im Intranet öffentlich gemacht und im Bericht gemäß § 39 aufgeführt werden.

### **Abschnitt 4: Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit**

#### **§ 15 – Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen**

Die bisher bestehende Verpflichtung der Dienststellen, familienfreundliche Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen soll nun dahingehend eingeschränkt werden, dass auch zwingende betriebliche Belange gegen das Angebot familienfreundlicher Rahmenbedingungen angeführt werden können. Diese Erweiterung der Ablehnungsmöglichkeiten seitens der Dienststellen erschließt sich nicht. Der Gesetzgeber bleibt jegliche Erklärung schuldig, warum nun neben den im Dienstverhältnis bestehenden Hindernissen auch solche betriebsorganisatorischer Natur berücksichtigt werden sollen. Das widerspricht dem Ziel der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben und wird deshalb vom DGB abgelehnt.

#### **§ 17 – Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg**

(geltendes Recht)

Absatz 2

Der DGB schlägt über die vorgesehenen Gesetzesänderungen hinaus vor, den Maßnahmenkatalog zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs von Beschäftigten, die wegen der Wahrnehmung von Familien- und/oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind, zu ergänzen und nach Nr. 3 eine neue Nr. 4 einzufügen:

„4. die rechtzeitige Unterrichtung über Stellen- und Funktionsausschreibungen,“

#### **§ 18 – Verbot von Benachteiligungen** (geltendes Recht)

Der DGB möchte im laufenden Gesetzgebungsverfahren die Gelegenheit ergreifen, auf folgenden Sachverhalt hinzuweisen:

Absatz 3

§ 18 Absatz 3 BGlG schützt Beamtinnen bzw. Beamte vor Benachteiligungen aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben bei der Anrechnung von Wartezeiten für eine Beförderung nach § 22 Absatz 4 BBG.

Das gilt jedoch nicht für Tarifbeschäftigte. Sie sind von dieser Regelung ausgenommen, weil, so die Begründung des Gesetzentwurfs für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst von



2015, Wartezeiten für eine Beförderung seit Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst im Jahr 2005 für nicht verbeamtete Beschäftigte nicht mehr existieren.<sup>12</sup> Deshalb würden für sie bei Inanspruchnahme von Elternzeit angeblich keine Nachteile entstehen. Bei der Stufenlaufzeit sind Nachteile jedoch nicht ausgeschlossen, da die Elternzeit für die Anrechnung auf die Stufenlaufzeit nach § 17 Absatz 3 Satz 2 TVöD ausgenommen wurde.

## **Abschnitt 5: Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau**

### **§ 19 – Wahl, Verordnungsermächtigung**

#### Absatz 1 und 3

Da der Begriff der „komplexen Aufgabenbereiche“ Interpretationsspielraum eröffnet und laut Entwurfsbegründung zu „Auslegungsschwierigkeiten“ führt, scheint die Präzisierung und Orientierung der Zahl der zu wählenden Stellvertreterinnen an der Zahl der Beschäftigten der Sache insoweit eher gerecht werden zu können als nun feste Grenzen zumindest Klarheit über die zu wählenden Stellvertreterinnen schaffen. Damit ist jedoch nicht zwingend sichergestellt, dass die Arbeitsbedingungen und die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen verbessert werden, weil damit die personellen Ressourcen ja nicht erhöht, sondern nur deren Wahl an klarere Kriterien gebunden werden soll.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Ergebnisse des Evaluationsgutachtens, die die hohe zeitliche Belastung und die unzureichende personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen verdeutlichen,<sup>13</sup> und angesichts komplexer und vielfältiger werdender Aufgaben kritisiert der DGB mit Nachdruck, dass erneut davon abgesehen wird, den Beschäftigtenschlüssel zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen zu senken. Damit wird ein weiteres Mal die Chance versäumt, die Bedingungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu verbessern.

Als Schlussfolgerung aus den Ergebnissen des Evaluationsgutachtens wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, „... die Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen zu verbessern“ und „... den Umfang der zeitlichen Entlastung der Stellvertreterinnen bzw. den Umfang der weiteren personellen Ausstattung kritisch zu prüfen und konkret zu erweitern.“<sup>14</sup> Durch die Definition fester Grenzen für die Anzahl der Stellvertreterinnen ist für die bessere personelle Ausstattung jedoch noch nichts gewonnen.

#### Absatz 2

Absatz 2 ist zu streichen. Die Erfahrung und die Ergebnisse des Evaluationsgutachtens<sup>15</sup> zeigen, dass Beschäftigte in einem großen Geschäftsbereich durch eine Gleichstellungsbeauftragte nicht angemessen vertreten werden können. Wenn Zuständigkeitsbereiche so

---

<sup>12</sup> BT Drucksache 18/3784, S. 94.

<sup>13</sup> Evaluationsgutachten, S. 321.

<sup>14</sup> Ebd.

<sup>15</sup> Ebd., S. 202 und 321.



groß angelegt sind, ist die persönliche Beratung und Unterstützung – vor allem bei Entfernungen von bis zu 1.000 km zwischen den Dienststellenteilen – nicht mehr sichergestellt.

Die Regelung birgt das Risiko, dass die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten weiter reduziert wird. Darüber hinaus hält der DGB es aus Gründen einer wirksamen Gleichstellungsarbeit beispielsweise im Bereich der Bundespolizei für erforderlich, neben den Gleichstellungsbeauftragten in den Behörden auch Gleichstellungsbeauftragte in den Aus- und Fortbildungszentren der Bundespolizei und in den Abteilungen zu installieren.

#### Absatz 3 Nr. 3

In den Dienststellen mit höchstens 1.999 Beschäftigten und einem großen und komplexen Aufgabenbereich sollte es keinen Ermessensspielraum bei der Anzahl der zu wählenden Stellvertreterinnen geben. Vielmehr sollte klar geregelt werden, dass in diesen Dienststellen drei Stellvertreterinnen zu wählen sind. Die Ergebnisse des Evaluationsberichts lassen nicht darauf schließen, dass es in das Ermessen der Dienststellen gestellt sein sollte, ob zwei oder drei Stellvertreterinnen zu wählen sind.

#### Absatz 4

Bei der Wahl zur Gleichstellungsbeauftragten sollten auch die zugeordneten weiblichen Beschäftigten das aktive Wahlrecht erhalten, wenn sie länger als sechs Monate zu dieser Dienststelle abgeordnet sind. Die Notwendigkeit hierfür lässt sich am Beispiel der Bundespolizeiakademie (BPOLAK) illustrieren: Aufgrund der Einstellungsinitiative sind der BPOLAK sehr viele Kräfte für die Nachwuchsgewinnung und Ausbildung zugeordnet. Die Abordnungszeiten umfassen teilweise mehrere Jahre. Es ist wichtig, dass auch diese Beschäftigten angemessen vertreten werden und dafür ein Wahlrecht haben.

### **§ 20 – Bestellung**

#### Absatz 4 Satz 2

Die Bestellung einer Vertrauensfrau in Nebenstellen und Dienststellenteilen, die räumlich nicht weit entfernt liegen, sollte nicht vom pflichtgemäßen Ermessen der Dienststelle abhängig gemacht werden. Es muss vielmehr sichergestellt werden, dass in *allen* Nebenstellen oder Dienststellenteilen Vertrauensfrauen als Ansprechpartnerinnen und Informationsvermittlerinnen bestellt werden.

Es sollte geregelt werden, dass in allen Fällen des § 20 Absatz 4 BGlG auch zugeordnete Beschäftigte als Vertrauensfrau bestellt werden können. Es gibt wie unter § 19 Absatz 4 BGlG ausgeführt etwa bei der Bundespolizei Dienststellen mit langjährig zugeordneten Beschäftigten, die von der Übernahme der Funktion nicht ausgeschlossen sein dürfen.



## **§ 22 – Vorzeitiges Ausscheiden** (geltendes Recht)

Absatz 1 bis 3

Nach Auffassung des DGB sind Neuwahlen nicht nur vorzusehen, wenn zur gleichen Zeit sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch alle ihre Stellvertreterinnen vorzeitig aus dem Amt ausscheiden. Auch wenn ausschließlich die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin oder eine ihrer Stellvertreterinnen vorzeitig aus dem Amt ausscheidet, ist eine Wahl vorzusehen.

## **§ 26 – Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau**

Absatz 1 (geltendes Recht)

Der DGB schlägt vor, wie folgt zu formulieren: „Die Stellvertreterin wird im Vertretungs- und sonstigen Verhinderungsfall tätig.“

Mit dem Einfügen des „sonstigen Verhinderungsfalls“ wird ein breiteres Spektrum der Abwesenheiten abgedeckt, u. a. Dienstreisen.

Absatz 3

Absatz 3 regelt die Aufgaben der nach § 20 Absatz 5 BGlG-E bestellten zweiten Stellvertreterin in Dienststellen, die nur eine Stellvertreterin wählen. Demnach sollen der so bestellten zweiten Stellvertreterin keine Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen werden dürfen. Vielmehr soll ihr ausschließlich die Vertretung bei gleichzeitiger Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten und der nach § 20 Absatz 1 oder 3 bestellten Stellvertreterin obliegen. Dies, so die Entwurfsbegründung, entspreche dem Zweck der Bestellung der zweiten Stellvertreterin nach § 20 Absatz 5 BGlG. Die Bestellung einer zweiten Stellvertreterin soll also präventiv im Falle der gleichzeitigen Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin die Aufgabenerfüllung der Gleichstellungsbeauftragten und die „funktionierende Eigenverwaltung der Dienststelle“ sicherstellen, indem sie dann die vollen Rechte als Stellvertreterin erhält.

Dem DGB erschließt sich nicht, wie die nach § 20 Absatz 5 BGlG-E bestellte zweite Stellvertreterin ohne in der Regel selbst je tätig werden zu dürfen, die Aufgabenerfüllung der Gleichstellungsbeauftragten im konkreten Fall der Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sicherstellen können soll. Für die Wahrnehmung der vollen Rechte der Stellvertreterin scheint die detaillierte Kenntnis der jeweiligen Sachverhalte und Vorgänge unabdingbare Voraussetzung zu sein. Die Erklärung dafür, wie die entsprechende Sachkenntnis hergestellt werden soll, ohne – gegebenenfalls auch über längere Zeiträume – in die konkrete Aufgabenerfüllung eingebunden zu sein, bleibt die Entwurfsbegründung schuldig. Der DGB hält es aus diesem Grund für zielführend und angemessen, auch der so bestellten zweiten Stellvertreterin Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen zu können.



#### Absatz 5

Werden der Vertrauensfrau einer Dienststelle, Nebenstelle oder eines Dienststellenteils Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen, muss sie dafür anteilig entlastet werden. Die Möglichkeit der Aufgabenübertragung an die Vertrauensfrauen ist unabdingbar, weil die Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten in der Praxis kaum zu bewältigen sind, insbesondere dann, wenn die Gleichstellungsbeauftragte etwa einer obersten Bundesbehörde gleichzeitig für viele nachgeordnete kleinere Dienststellen zuständig ist. Das zeigen auch die Ergebnisse des Evaluationsgutachtens zum Führungspositionengesetz.

Der DGB begrüßt insoweit die Ergänzung, mit der die Möglichkeit eröffnet wird, dass mit Einverständnis der betroffenen Beschäftigten die Vertrauensfrau einer Dienststelle auch ein Personalgespräch begleiten kann.

### **§ 27 – Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten**

(geltendes Recht)

Neu einzufügender Absatz 3

Der Deutsche Gewerkschaftsbund erneuert seine Forderung nach einem neu einzufügenden Absatz 3, um die Einhaltung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen: „Maßnahmen, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht gemäß Absatz 1 und 2 beteiligt wird, sind unwirksam.“ Der jetzige Absatz 3 würde dann Absatz 4.

### **§ 28 – Schutzrechte**

Absatz 2 (geltendes Recht)

Der DGB hält den Schwellenwert von 600 Beschäftigten für eine vollständige Freistellung nach wie vor für zu hoch und regt folgende Differenzierung an:

- ab 200 Beschäftigten eine  $\frac{3}{4}$ -Freistellung,
- ab 400 Beschäftigten eine volle Freistellung.

#### Absatz 5

In Anknüpfung an die Ausführungen zu § 26 Absatz 1 ist § 28 Absatz 5 Satz 1 wie folgt zu ergänzen: „Wird die Stellvertreterin nach § 26 Absatz 1 im Vertretungsfall oder sonstigen Verhinderungsfall tätig, ...“

Die Evaluationsergebnisse haben die hohe zeitliche Belastung vieler Gleichstellungsbeauftragter zutage gefördert und deutlich gemacht, dass die Obergrenze zur möglichen Entlastung der Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten in Satz 2 und Satz 3 im geltenden Gesetz in vielen Fällen viel zu gering bemessen ist. Darauf hatte der DGB in seiner Stellungnahme vom 12. Januar 2015 bereits hingewiesen und als Rückfalllinie wenigstens eine Öffnungsklausel gefordert, um eine über die Sätze 2 und 3 hinausgehende Entlastung zu ermöglichen.



Umso besser ist, dass die Bundesregierung mit der Neufassung von Absatz 5 besser als bisher sicherstellen will, „dass im Gleichstellungsbüro ausreichend Arbeitszeit für die Erledigung der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung steht.“ (Entwurfsbegründung, S. 82). Allerdings hält der DGB das nun vorgesehene, vom Grundsatz her begrüßenswerte Stufenmodell für die Übertragung von Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf Stellvertreterinnen zur eigenen Erledigung für unzureichend und mahnt weitgehendere Entlastungsregelungen an.

Die Aufhebung der Verknüpfung zwischen der Entlastung der Stellvertreterin und derjenigen der Gleichstellungsbeauftragten, die die Aufgabenübertragung gerade zu ihrer Entlastung vornimmt, ist sachgerecht und überfällig. Der DGB hatte die Aufgabe dieses Zusammenhangs bereits im Gesetzgebungsverfahren 2015 angemahnt.

### **§ 29 – Ausstattung** (geltendes Recht)

#### Absatz 2

Der DGB hält an seiner Kritik fest, dass die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten bei einer Größenordnung von in der Regel weniger als 1.000 Beschäftigten mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter ins Ermessen der Dienststelle gestellt ist. Ähnlich wie die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Möglichkeit der Aufgabenübertragung an die Stellvertreterin wirkt auch die Zuordnung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, die das Alltagsgeschäft, also sich wiederholende Routinevorgänge, organisatorische und koordinierende Aufgaben verlässlich übernimmt, entlastend. Aus Sicht des DGB ist es deshalb notwendig, die personelle Ausstattung verbindlich zu regeln. Dabei sollten die Schwellenwerte mindestens wie bei den Entlastungsregelungen in § 28 Absatz 2 gestuft werden, so dass bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel unter 600 Beschäftigten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zur Verfügung steht, ab in der Regel mindestens 600 Beschäftigten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft zugeordnet werden muss und ab einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 1.000 Beschäftigten Anspruch auf eine weitere Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter besteht. Die Ausstattungsregelungen sollten sich auch auf alle Stellvertreterinnen erstrecken.

### **§ 30 – Zusammenarbeit und Information** (geltendes Recht)

#### Absatz 2 Satz 3

Der DGB greift im laufenden Gesetzgebungsverfahren erneut seinen Hinweis auf, dass die Gelegenheit zur aktiven Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an allen Entscheidungsprozessen in personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach Auffassung des DGB nicht ins Ermessen gestellt sein darf, sondern durch eine verbindliche Vorschrift geregelt werden muss.



### Absatz 3

Über den in Absatz 3 formulierten Rechtsanspruch hinaus muss außerdem durch eine entsprechende Regelung sichergestellt werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte zu allen aktuell in einer Dienststelle genutzten datenverarbeitenden Systemen Zugang erhält.

## **§ 32 – Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung**

### Absatz 2 (geltendes Recht)

Der DGB hält die 10-Tages-Frist für das Votum der Gleichstellungsbeauftragten für nicht angemessen und wendet sich entschieden gegen die Möglichkeit einer Fristverkürzung „in besonders dringenden Fällen“ auf drei Tage. Letztere sollte gestrichen werden. Mindestens aber sollte der Beginn der Frist daran geknüpft sein, dass der Gleichstellungsbeauftragten alle für eine bestimmte Angelegenheit notwendigen Unterlagen vorliegen.

### Absatz 3 BGleIG-E

Zu begrüßen ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte eine zweite Gelegenheit erhalten soll, die Begründung der Dienststelle zu verlangen, wenn diese dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht gefolgt ist. Allerdings ist die Frist für die formlose Aufforderung zur Begründung des Votums – bis zum Ablauf des folgenden Arbeitstages – nach dem formlosen Inkennnissetzen durch die Dienststelle völlig inakzeptabel. Die Wahrscheinlichkeit, dass innerhalb von längstens zwei Arbeitstagen die Einbindung in eine zeitlich enge Abfolge von Gesprächen, Sitzungsterminen oder Dienstwegen die Kenntnissnahme des Votums verhindert, ist hoch, und die vorgeschlagene Formulierung sehr dazu geeignet, die Frist zu verpassen. Damit erhielte die Gleichstellungsbeauftragte zwar formal eine zweite Gelegenheit, eine Begründung zu verlangen. Faktisch aber mit einiger Wahrscheinlichkeit eher nicht.

Im Übrigen muss nach Auffassung des DGB die Frist für die Begründung durch die Dienststelle analog zur Frist für das Votum der Gleichstellungsbeauftragten geregelt werden. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Begründung der Dienststelle innerhalb von 15 Arbeitstagen zu erfolgen hat, während die Frist für das Votum der Gleichstellungsbeauftragten nur zehn Tage betragen soll. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitskapazitäten der Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig geringer sind als die einer Dienststelle.

## **§ 33 – Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren**

### Absatz 1 (geltendes Recht)

Der DGB greift erneut sein Anliegen auf, dass nach Nr. 4 eine neue Nr. 5 eingefügt werden sollte, die wie folgt zu formulieren wäre: „... die im Gleichstellungsplan vorgesehenen Maßnahmen nicht oder nicht hinreichend umsetzt“. Eine solche Regelung würde wirksamer dazu beitragen, dass die konkreten Zielvorgaben des Gleichstellungsplans erreicht werden.





#### Absatz 2 BGleig-E

Es ist aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung und der bereits an vielen Stellen im Gesetz vorgesehenen Textform (u. a. § 32) konsequent, die Textform auch hinsichtlich des Einspruchs der Gleichstellungsbeauftragten (und der Entscheidung über den Einspruch nach Absatz 5) vorzusehen. Die Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel kann so auch im Einspruchsverfahren zu Effizienzgewinnen führen. Die Einspruchsfrist von einer Woche lehnt der DGB strikt ab.

#### Absatz 4 bzw. neu einzufügender Absatz 5

Bei Vorlage des Einspruchs bei der nächsthöheren Dienststellenleitung oder dem Vorstand ist nach Ansicht des DGB ein verfahrensrechtliches Gleichgewicht zwischen Dienststellenleitung/Geschäftsführung und Einspruchsführerin herbeizuführen. Da beispielsweise die Geschäftsführung eines Unfallversicherungsträgers gem. § 31 Absatz 1 SGB IV dem Vorstand mit beratender Stimme angehört, muss auch die Gleichstellungsbeauftragte insoweit eine gesicherte Verfahrensposition erlangen. In der Praxis erfährt sie indes oftmals nicht, was die Geschäftsführung dem Vorstand vorträgt, noch hat sie die Möglichkeit einer Entgegnung.

Der DGB regt daher an, einen neuen Absatz 5 einzufügen:

„(5) Im Verfahren nach Absatz 4 wird der Einspruchsführerin von der nächsthöheren Dienststellenleitung, dem Vorstand oder der Geschäftsführung in gleichem Maße schriftliches und mündliches Gehör gewährt wie der Dienststellen- oder Unternehmensleitung. Wird dem Einspruch nicht abgeholfen, so ist diese Entscheidung zu begründen. Die begründete Entscheidung ist der Einspruchsführerin zuzustellen sowie dem für den jeweiligen Geschäftsbereich zuständigen Bundesministerium vorzulegen.“

### **§ 34 – Gerichtliches Verfahren**

#### Absatz 1

Der DGB begrüßt, dass ein weiterer Versuch für eine außergerichtliche Lösung eines strittigen Einspruchs keine zwingende Voraussetzung mehr dafür sein soll, das Verwaltungsgericht anzurufen. Es ist ohnehin davon auszugehen, dass ein weiterer Versuch der einvernehmlichen Lösungsfindung nicht zielführend wäre, nachdem den in § 33 BGleig vorgeschriebenen Verfahrensschritten von beiden Seiten ernsthaft nachgekommen wurde. Sofern im Anschluss daran beide Seiten künftig den Verzicht auf einen außergerichtlichen Einigungsversuch in Textform erklären oder von einer der beiden Seiten das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs in Textform festgestellt wird, soll die Gleichstellungsbeauftragte auch ohne weiteren außergerichtlichen Einigungsversuch das Gericht anrufen können, wenn ihr Einspruch nach § 33 BGleig erfolglos geblieben ist. Die vorgesehene erleichterte Anrufung des Gerichts begrüßt der DGB ausdrücklich. Ohne aufschiebende Wirkung werden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten jedoch zum Papiertiger. Regelmäßig wird bis zur gerichtlichen Entscheidung eine beanstandete Maßnahme bereits umgesetzt sein. Deshalb ist Satz 3 zu streichen.



Absatz 2 (geltendes Recht)

Hier ist als Nr. 3 einzufügen: „...die im Gleichstellungsplan vorgesehenen Maßnahmen nicht oder nicht hinreichend umgesetzt hat.“

## **Abschnitt 6: Sonderregelungen, Statistik, Bericht und Übergangsbestimmungen**

### **§ 38 – Statistik, Verordnungsermächtigung**

Absatz 1 Nr. 7

Der DGB begrüßt, dass mit der Ergänzung in Nr. 7 künftig auch die Beurteilungsergebnisse der Regelbeurteilungen zumindest im höheren Dienst wieder erfasst werden sollen. Dienstliche Beurteilungen wirken sich direkt auf die Beförderung aus und sind zentral für den beruflichen Aufstieg. Nicht zuletzt deswegen ist die Beschränkung auf den höheren Dienst nicht akzeptabel, auch wenn die Besetzung von Führungspositionen überwiegend aus dieser Laufbahngruppe erfolgt. Die Ergebnisse der Beurteilungen sind ein entscheidendes Kriterium, das in die Gleichstellungsstatistik zwingend und vollumfänglich einfließen muss. Bei geschlechterdifferenzierter Erfassung lassen sich aus den Noten der dienstlichen Beurteilungen Rückschlüsse auf diskriminierungsfreie Beurteilungssysteme ziehen, aus denen sich notwendige Änderungen der Rechtsnormen ableiten lassen.

Zu begrüßen ist auch, dass auch die beiden neuen personenstandsrechtlichen Kategorien „divers“ und „kein Eintrag“ in § 38 Abs. 1 aufgenommen werden sollen.

## **ZU ARTIKEL 3: ÄNDERUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTENWAHLVERORDNUNG**

### **§ 19 – Elektronische Wahl**

Es bestehen Zweifel, ob § 19 GleibWV den hohen Anforderungen, die das BVerfG für elektronische Wahlen formuliert hat (Entscheidung vom 03. März 2009, Az. 2 BvC 3/07), genügt, insbesondere dahingehend, ob bei einer elektronischen Wahl die verfassungsrechtlich garantierten Wahlrechtsgrundsätze auf dem gleichen Niveau einer regulären Wahl eingehalten werden können. Daher wird die elektronische Wahl – zum jetzigen Zeitpunkt – abgelehnt.

Für den DGB ist neben den Zweifeln, ob das Schutzniveau einer regulären Wahl zum jetzigen Zeitpunkt auch bei einer elektronischen Wahl erreicht werden kann, die Abwälzung der Verantwortung dafür auf den Wahlvorstand problematisch, insbesondere dass

- der Wahlvorstand auf das Wahlprodukt eines Anbieters (Absatz 5) vertrauen muss, für das das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik sicherheitstechnische Anforderungen und Mindestanforderungen an die Informationskonzepte und Notfallkonzepte in einer technischen Richtlinie für elektronische Wahlen nach der GleibWV festlegt (Absatz 7).
- der Wahlvorstand beispielsweise festzustellen hat, dass das Wahlprodukt, das verwendet werden soll, für den zuvor festgelegten Schutzbedarf geeignet ist (Absatz 2 Satz 2);



- der Wahlvorstand für die Durchführung der elektronischen Wahl darüber hinaus ein Informationssicherheitskonzept entsprechend dem festgestellten Schutzbedarf erstellen muss (Absatz 6); nach der Begründung zu Absatz 6 trägt der Wahlvorstand die Verantwortung für die Prüfung und die nach Rücksprache mit dem Anbieter oder der Dienststelle gegebenenfalls erforderlichen Anpassungen der beiden Konzepte an die Gegebenheiten der Dienststelle und der konkreten Wahl;
- personenbezogene Daten der Wählerinnen, auch im Rahmen von Auftragsverarbeitung pseudonymisiert übermittelt werden (Absatz 4), obwohl bekanntlich eine Pseudonymisierung – noch mehr als eine Anonymisierung – nicht datenschutzsicher ist, da Daten mit Kontextwissen reproduzierbar sind;
- der Wahlvorstand (wenn die Dienststelle gemäß Absatz 1 eine elektronische Wahl anordnet) alle diese Verantwortlichkeiten übernehmen muss, für deren Durchführung er aber lediglich Anspruch auf Unterstützung durch die Dienststelle (Absatz 2 Satz 3) hat, ihm aber nicht einmal das Recht auf – erleichterte – Hinzuziehung von Sachverständigen eingeräumt wird.

Der DGB spricht sich deshalb an dieser Stelle gegen die Einführung eines elektronischen Wahlverfahrens aus und insbesondere gegen die Möglichkeit, elektronische Wahlverfahren anzuordnen.

#### **ZU ARTIKEL 4: ÄNDERUNG DER GLEICHSTELLUNGSSTATISTIKVERORDNUNG**

##### **§ 5 Absatz 2 Satz 1 GleStatV-E**

Dass die bis dato in einer Gruppe zusammengefassten Daten der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen und dabei auch die Zweige der Sozialversicherung künftig getrennt gemeldet und ausgewiesen werden sollen, ist sachgerecht und zielführend, weil das sowohl die Transparenz als auch den Erkenntnisgewinn erhöht.

#### **ZU ARTIKEL 5: ÄNDERUNG DES HANDELSGESETZBUCHS**

Die im Artikel 5 zusammengefassten Änderungen im Handelsgesetzbuch zielen darauf ab, die bereits bestehenden Berichtspflichten der Unternehmen hinsichtlich der von ihnen selbst festzulegenden Zielgrößen für Aufsichtsrat, Vorstand und darunter liegende Führungsebenen auszubauen, eine Begründungspflicht für die Zielgröße Null einzuführen und Zuwiderhandlung als Ordnungswidrigkeit mit Bußgeld zu belegen.

#### **Skepsis gegenüber „begründeter“ Zielgröße Null**

Mit Skepsis betrachtet der DGB den Ansatz, das Instrument der Zielgröße Null durch eine Begründungspflicht zu erweitern (§ 289f (2) und (4) HGB). Auf der einen Seite könnte transparent werden, warum im Berichtszeitraum keine Erhöhung des Frauenanteils vorgesehen ist. Diese Gründe können nachvollziehbar sein, wie beispielsweise, dass kein regulärer Wechsel der Besetzungen im Berichtszeitraum stattgefunden hat. Andererseits könnte sich auf diese Weise die Vorgehensweise etablieren, mit Begründung dauerhaft an der Zielgröße Null festzuhalten und damit den Status Quo zu zementieren. In jedem Fall aber geht



die Zielgröße Null mit und ohne Begründung am Ziel des Gesetzes vorbei: den Frauenanteil in Führungspositionen tatsächlich und verbindlich zu erhöhen. Wenn im Rahmen des aktuellen Gesetzgebungsverfahrens die Zielgröße Null als Option nicht aufgegeben wird, sollte die nächste Evaluation die Begründungen, die für die Rechtfertigung der Zielgröße Null gegeben wurden, intensiv auswerten.

### **Sanktionierung unterstreicht Verbindlichkeit**

Richtig ist, dass nicht oder nicht vollständig abgegebene Berichte zukünftig mit einem Bußgeld geahndet werden sollen (§ 334 (1) HGB). Denn leider kommt laut Evaluation ein Drittel der rund 2.100 Unternehmen den Veröffentlichungspflichten nicht beziehungsweise nur kaum nach.<sup>16</sup> Das FüPoG II bringt mehr Verbindlichkeit, aber auch Klarheit über die Anforderungen, so dass sich die Berichtspflichten noch besser etablieren werden. In diesem Zusammenhang wird insbesondere die neue Pflicht zur Begründung einer Zielgröße Null durch die Androhung eines Bußgeldes in ihrer Verbindlichkeit noch einmal unterstrichen. Auch wenn die finanziellen Einbußen die Unternehmen nicht zu sehr schmerzen, erfordern sie doch eine Rechtfertigung der Verantwortlichen für ihr ordnungswidriges Handeln.

### **ZU ARTIKEL 7: ÄNDERUNG DES AKTIENGESETZES**

Kern des Gesetzesvorhabens ist in Bezug auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Vorständen Artikel 7, mit dem die Vorgaben für die Privatwirtschaft für die Unternehmen weiterentwickelt werden, die bereits nach geltendem Recht einer verbindlichen Geschlechterquote für Aufsichtsräte unterliegen. Er ist zugleich Ausgangspunkt für neue Regelungen zur verstärkten Beteiligung von Frauen an der Spitze der Unternehmen mit einer mehrheitlichen Beteiligung des Bundes, die auch auf Körperschaften des öffentlichen Rechts übertragen werden.

### **Mindestbeteiligung in Vorständen erfolgversprechend**

Mit der Änderung des Aktiengesetzes (§ 76 (3a) AktG) werden Unternehmen, die sowohl börsennotiert als auch mitbestimmt sind, zu einer Mindestbeteiligung von einer Frau oder einem Mann im Vorstand verpflichtet, sofern das Gremium aus mehr als drei Personen besteht.

Der DGB begrüßt, dass der Gesetzentwurf den notwendigen Schritt vollzieht, verbindliche Vorgaben für Unternehmensvorstände einzuführen. Das Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau und einem Mann in einem Vorstand mit mehr als drei Mitgliedern kann kaum den Vorwurf der Überforderung hervorrufen. Erfasst werden rund 74 namhafte Unternehmen, von denen aber nur knapp 30 Unternehmen die Vorgaben bisher noch nicht erfüllen. Die Signalwirkung ist also groß, die tatsächlichen Veränderungen sind hingegen überschaubar.

Der DGB setzt sich seit langem für mehr Frauen in den Unternehmensvorständen ein. Dabei geht es den Gewerkschaften ganz sicher nicht um die Förderung einzelner Karrieren von meist ohnehin gegenüber der breiten Mehrheit privilegierten Frauen. Vielmehr setzt der

---

<sup>16</sup> Evaluationsgutachten, S. 93.



DGB auf die Signalwirkung von Vorbildern für weiblichen Nachwuchs, mehr Vielfalt auf Führungsetagen und in Entscheidungsgremien, vor allem aber auf mehr Engagement für eine geschlechtergerechte Arbeitsteilung an den Spitzen von Unternehmen – damit Männer und Frauen künftig mit den gleichen Chancen und selbstverständlich Führungspositionen anstreben können, die heute für das eine Geschlecht trotz gleicher Qualifikation ganz offensichtlich viel zu oft nur mithilfe gesetzlicher Vorgaben erreichbar sind.

Die Aufstiegschancen vieler Frauen werden sich verbessern, wenn Vorstände, die selbst dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen, ein stärkeres Bewusstsein und eine größere Bereitschaft entwickeln, sich ehrgeizige Zielvorgaben auch für die Führungsebenen unterhalb des Vorstandes zu setzen. Denn belegt ist, dass gesetzliche Vorgaben zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit dem Status Quo im Unternehmen führen und Handlungsbedarfe häufiger diskutiert werden<sup>17</sup>.

Doch die Mindestbeteiligung von Frauen in den Vorständen in einer sehr begrenzten Anzahl von Unternehmen ist lediglich ein Schritt, dem weitere folgen müssen – insbesondere wenn die selbstgesetzten Zielvorgaben, die für eine weitaus größere Gruppe von Unternehmen für Aufsichtsräte wie für Vorstände gelten, weiterhin nicht ernst genommen werden.

### **Geltungsbereich von Aufsichtsratsquote und Mindestbeteiligung im Vorstand nicht an paritätische Mitbestimmung knüpfen**

Seit geraumer Zeit nimmt die faktische Reichweite der paritätischen Mitbestimmung ab. Ein wesentlicher Grund hierfür liegt darin, dass sich die Fälle mehren, in denen mit zweifelhaften Praktiken eine „präventive“ Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung betrieben wird. In aller Regel ist dies bei jungen, wachsenden Unternehmen zu beobachten, die kurz vor dem Erreichen der Schwellenwerte der deutschen Mitbestimmungsgesetze rechtliche Schlupflöcher nutzen, um sich deren Anwendung dauerhaft zu entziehen. Hinzu kommt das gesetzeswidrige Ignorieren der Mitbestimmungsgesetze.

Aktuelle Recherchen der Hans-Böckler-Stiftung (Stand: Februar 2020)<sup>18</sup> zeigen, dass sich mittlerweile mindestens 307 Unternehmen mit zusammen mindestens 2,1 Millionen Beschäftigten der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat entzogen haben bzw. ihre Anwendung gesetzeswidrig ignorieren.

Leider hat es der Gesetzgeber seit Jahren versäumt, die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Unternehmensmitbestimmung zu ergreifen. Jetzt zeigen sich die nachteiligen Auswirkungen dieses Versäumnisses nicht nur bezogen auf die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch auf eine angemessene Beteiligung von Frauen in den Leitungsgremien der Privatwirtschaft. Denn die genannten Unternehmen entziehen sich nicht nur der Unternehmensmitbestimmung. Die gesetzliche Verknüpfung durch das FüPoG bedeutet schon jetzt, dass sie über die von ihnen praktizierte Mitbestimmungsvermeidung auch die Geschlechterquote im Aufsichtsrat aushebeln. Sollte nun das FüPoG II erneut an die paritätische Mitbestimmung anknüpfen – wie es der Gesetzentwurf vorsieht – so hieße

<sup>17</sup> Evaluationsgutachten, S. 302.

<sup>18</sup> Sick, Sebastian (2020): Erosion als Herausforderung für die Unternehmensmitbestimmung, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Mitbestimmungsreport Nr. 58, S. 13ff.



dies in letzter Konsequenz, dass verantwortungslos handelnden Unternehmen gesetzlich der Weg geebnet würde, durch Mitbestimmungsvermeidung künftig nicht nur die Geschlechterquote im Aufsichtsrat, sondern auch die Mindestbeteiligung von Frauen im Vorstand zu umgehen.

Diese Kritik an der Verknüpfung mit der paritätischen Mitbestimmung ist auch an mehreren Stellen Gegenstand der Evaluation des Gesetzes. So heißt es u. a. im Evaluationsgutachten: „Sofern mit dem Kriterium der Mitbestimmtheit eigentlich beabsichtigt gewesen sei, „große Unternehmen“ einzubeziehen, wird dem Gesetzgeber empfohlen, unmittelbar auf die Anzahl der Beschäftigten abzustellen. Dies stelle auch sicher, dass Unternehmen einbezogen werden, die sich der gesetzlichen Mitbestimmung entziehen. (...)“<sup>19</sup>

Deswegen plädiert der DGB dringend dafür, den Geltungsbereich der Mindestbeteiligung im Vorstand mindestens auf alle börsennotierten Unternehmen mit mehr als 2.000 inländischen Beschäftigten zu erweitern. Erfasst wären dann alle börsennotierten Unternehmen im Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes sowie die börsennotierten Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten im Geltungsbereich des Montanmitbestimmungsgesetzes sowie des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes. Zusätzlich erfasst wären mitbestimmungsfreie börsennotierte europäische Aktiengesellschaft (SE) sowie mitbestimmungsfreie – aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangene – börsennotierte Aktiengesellschaften mit mehr als 2.000 inländischen Beschäftigten; damit würden 13 weitere Unternehmen unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen (Stand Februar 2020). Der DGB wirbt an dieser Stelle nachdrücklich für eine Änderung im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens.

Denn: Auch in Bezug auf die Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes hat die Bundesregierung mit dem § 393a Absatz 2 Nr. 2 AktG-E bzw. § 77a GmbHG-E Regelungen für die Geschlechterquote in Aufsichtsrat bzw. Vorstand vorgesehen, die keine Anbindung an die Mitbestimmungsgesetze vorsehen.

Der DGB regt daher die folgenden Änderungen im Regierungsentwurf (Artikel 7 und 9) an:

§ 76 AktG wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 3a eingefügt:

„(3a) Besteht der Vorstand bei einer börsennotierten Gesellschaft, die selbst oder deren Konzernunternehmen (§ 18 AktG) in der Regel mehr als 2.000 inländische Arbeitnehmer beschäftigen, aus mehr als drei Personen, so muss mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands sein. Eine Bestellung eines Vorstandsmitglieds unter Verstoß gegen dieses Beteiligungsgebot ist nichtig.“ [...]

Notwendig ist auch eine Änderung der Neuregelungen im SE-Ausführungsgesetz des Regierungsentwurfes:

§ 16 SE-Ausführungsgesetz wird wie folgt geändert:

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„ (2) Besteht das Leitungsorgan einer börsennotierten Gesellschaft, die selbst oder deren Konzernunternehmen (§ 18 AktG) in der Regel mehr als 2.000 inländische Arbeitnehmer

<sup>19</sup> Evaluationsgutachten, S. 168.



beschäftigen, aus mehr als drei Personen, so muss mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Leitungsorgans sein. Eine Bestellung eines Mitglieds unter Verstoß gegen dieses Beteiligungsgebot ist nichtig. [...]

Der neu in § 40 SE-Ausführungsgesetz einzufügende § 40 Abs. 1a wird wie folgt geändert:

„(1a) Sind in einer börsennotierten Gesellschaft, die selbst oder deren Konzernunternehmen (§ 18 AktG) in der Regel mehr als 2.000 inländische Arbeitnehmer beschäftigen, mehr als drei geschäftsführende Direktoren bestellt, so muss mindestens eine Frau und mindestens ein Mann geschäftsführender Direktor sein.

Weitere Regelungen im Regierungsentwurf, die für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes spezielle Anforderungen zur Mindestbeteiligung im Vorstand vorsehen, sind redaktionell anzupassen.

Konsequent wäre auch, bezogen auf die Geschlechterquote im Aufsichtsrat den Geltungsbereich nicht weiter an das Kriterium der paritätischen Mitbestimmung, sondern an die Anzahl der Beschäftigten zu knüpfen. Daher plädiert der DGB – wie bereits in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf 2015<sup>20</sup> – dafür, die Beschäftigtenzahl als Kriterium für den Geltungsbereich des Gesetzes heranzuziehen.

### **Konkretisierung der Berichtspflichten richtig – Zielgrößen für obere Managementebenen praktikabel**

In § 76 Absatz 4 Satz 2 AktG-E wird geregelt, dass zukünftig nicht nur der Frauenanteil, sondern auch die Gesamtzahl der Frauen in Führungspositionen festzulegen ist, die der Vorstand zum Ende des Festlegungszeitraums zu erreichen plant. Diese Konkretisierung ist zu begrüßen, da die formulierten Zielvorgaben so verständlicher werden. Die bisher üblichen Prozentangaben gaben keinen Aufschluss darüber, wie viele Frauen tatsächlich neu für die jeweilige Ebene geplant waren. So kann auch nach Ablauf des Berichtszeitraums besser festgestellt werden, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden.

Diese Konkretisierungen sind mit Blick auf die Zielvorgaben für die beiden oberen Managementebenen unterhalb des Vorstandes der richtige Weg. Aus Sicht des DGB sind an dieser Stelle Zielgrößen vom Ansatz her praktikabel: Aufgabe des Vorstandes ist die Festlegung der Zielgrößen für die beiden obersten Managementebenen unterhalb des Vorstandes. Die Vorstände kennen das Unternehmen und seine Personalstruktur und können hier – auch langfristig – realistische Zielvorgaben formulieren. Deren Erreichen ist eine klare Anweisung an die Personalverantwortlichen, die Frauenförderung im Unternehmen entsprechend voranzutreiben und bei der Personalauswahl ganz explizit – möglicherweise auch unter Erweiterung der bisher üblichen Rekrutierungsverfahren – nach qualifizierten Frauen Ausschau zu halten. Dafür muss auch ein entsprechend hoher Anteil an Berufseinsteigerinnen eingestellt und gleichberechtigt im Unternehmen gefördert werden.

Im Idealfall entsteht ein Wettbewerb zwischen den Unternehmen um die besten weiblichen Nachwuchskräfte, der durch die Zielvorgaben lediglich beschleunigt wird. Je erfolgreicher an dieser Stelle agiert wird, desto mehr Frauen können sich für zukünftige Vorstandsposten

---

<sup>20</sup> Stellungnahme des DGB zum FÜPoG (2015), S. 36f.





qualifizieren. Bestehen bleibt die Kritik, dass der Geltungsbereich des Gesetzes nicht über das Kriterium der Mitbestimmung definiert werden sollte. Diese Kritik des DGB bestätigt die Evaluation. Richtig wäre, alle inländischen Unternehmen zu erfassen.

### **Zielgrößenverpflichtung für Vorstand und Aufsichtsrat bleiben der falsche Ansatz**

„Bei der Umsetzung des Gesetzes fällt auf, dass Aufsichtsräte ihrer Steuerungs- und Überwachungsfunktion gemäß Vorgaben des FÜPoG häufig nicht nachkommen. Bei der Definition der Zielgrößen für den Vorstand, die qua Gesetz in den Verantwortungsbereich des Aufsichtsrats fällt, verhalten sich die Aufsichtsräte in vielen Fällen offenbar eher passiv bzw. delegieren dies an die Vorstände selbst. So zeigen die Befragungsergebnisse, dass die Festlegung der Zielgrößen für den Vorstand zu 86 Prozent dem Vorstand selbst entfällt“<sup>21</sup>, heißt es in der Evaluation.

Ein solches Verfahren kann aus Sicht des DGB nicht zum Ziel führen, weder in einem Unternehmensvorstand noch in einem Aufsichtsrat, der lediglich der flexiblen Quote unterliegt. Die Evaluation des FÜPoG zeigt, dass zwischen den Unternehmen, die der fixen Aufsichtsratsquote (in 2017: 32,5 Prozent) unterliegen, und denen ohne gesetzliche vorgegebene Aufsichtsratsquote (in 2017: 19,9 Prozent), bereits innerhalb weniger Jahre ein Gap von rund 13 Prozent beim Anteil weiblicher Aufsichtsräte entstanden ist.

An dieser Stelle haben die Regierungsparteien den Weg des geringsten Widerstandes gewählt und es bei der Pflicht zu selbstgesetzten Zielen belassen, die eben auch bei Null liegen dürfen. Ob die zukünftige Begründungspflicht für eine „Zielgröße Null“ vor diesem Hintergrund tatsächlich etwas bewegen kann, bleibt fraglich. Klare Vorgaben für die Zusammensetzung des Vorstandes und der Aufsichtsräte können aus Sicht des DGB nur von außen kommen. Bei genauerer Betrachtung alternativer Ansätze bestätigt sich die Notwendigkeit einer verpflichtenden Mindestbeteiligung. Deswegen ist auch nicht nachvollziehbar, dass dieser lediglich der kleine Teil von Unternehmen unterliegen soll, die sich bereits bei der Anwendung der verbindlichen Aufsichtsratsquote bewährt haben.

### **Einbeziehung von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes ist überfälliger Schritt**

Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes werden künftig durch § 393a AktG an zwei Stellen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit angehalten: Ihre Aufsichtsräte müssen die feste Geschlechterquote von 30 Prozent erfüllen (§ 96 Absatz 2 AktG) und ihre Geschäftsführungsorgane unterliegen einer Mindestbeteiligung von einem Mann und einer Frau bereits ab einer Größe von mehr als zwei Mitgliedern (§ 76 (3a) AktG).

Das ist nach Auffassung des DGB jedoch kein Grund dafür, Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes aus dem Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes zu entlassen und ihnen anheimzustellen, sich durch einstimmig zu fassenden Satzungsbeschluss dazu zu bekennen, den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetz freiwillig ganz oder teil-

---

<sup>21</sup> Evaluationsgutachten, S. 16f.



weise zu folgen – oder auch nicht (s. auch Bewertung zu § 2 BGleIG-E). Auch Bundesunternehmen müssen weiterhin in den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes einbezogen sein.

Der DGB begrüßt gleichwohl, dass an dieser Stelle ein strengerer Ansatz gewählt wurde, um der Vorbildfunktion dieser Unternehmen und der Gestaltungsmacht des Gesetzgebers zugunsten der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben gerecht zu werden. Dass laut Evaluation ausgerechnet öffentliche Unternehmen am häufigsten keine Angaben zu Zielgrößen für den Vorstand gemacht haben, ist ein weiterer Beleg dafür, dass gesetzliche Vorgaben in Form von Mindestbeteiligungen unumgänglich sind.

Der DGB regt darüber hinaus an, dass der Bund seiner besonderen Verantwortung auch nachkommen sollte, in dem er durch seine Auswahlpraxis für eine „kritische Masse“ in den Vorständen von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes sorgt, also z. B. einen Vorstand mit mehr als fünf Mitgliedern mit zwei Frauen bzw. zwei Männern besetzt.

Sachgerecht ist, dass hier Unternehmen erfasst werden, bei denen der Bund mehr als 50 Prozent der Anteile unmittelbar hält, unabhängig davon, ob diese börsennotiert und/oder mitbestimmt sind und in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben. Denn es ist – wie bereits ausgeführt – notwendig, für die Auswahl des Geltungsbereichs möglichst rasch die Orientierung an der Mitbestimmung aufzugeben und die Anzahl inländischer Beschäftigter als entscheidendes Kriterium zu verankern.

#### **ZU ARTIKEL 8: ÄNDERUNG DES EINFÜHRUNGSGESETZES ZUM AKTIENGESETZ**

Die hier geregelte Übergangsfrist besagt, dass erst mit Beginn des achten Monats nach Inkrafttreten des Gesetzes Bestellungen des Vorstands dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen. Bestehende Mandate können zu Ende geführt werden. So findet keine Überforderung statt und der Vertrauensschutz ist gewährleistet.

#### **ZU ARTIKEL 9: ÄNDERUNG DES SE-AUSFÜHRUNGSGESETZES**

Die in Artikel 8 getroffenen Regelungen werden auch auf börsennotierte dualistisch verfasste Europäische Gesellschaften und die geschäftsführenden Direktoren der monistischen SE übertragen. Auch sie unterliegen mit Beginn des achten Monats nach Inkrafttreten des Gesetzes dem Mindestbeteiligungsgebot bei Neubestellungen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem Ende fortgeführt werden. Folgerichtig entfällt die Pflicht zur Zielgrößensetzung, wenn das Beteiligungsgebot in Kraft tritt.

Eine analoge Regelung wird für die Vorstände bzw. geschäftsführenden Direktoren der in § 52 (1) SE-Ausführungsgesetz genannten SE mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes mit Sitz im Inland verankert.

#### **ZU ARTIKEL 10: ÄNDERUNG DES GESETZES BETREFFEND DIE GESELLSCHAFTEN MIT BESCHRÄNKTER HAFTUNG**

Für Gesellschaften mit beschränkter Haftung gelten Zielgrößenvereinbarungen und Begründungspflicht der „Zielgröße Null“ für Führungsebenen (Änderung des § 36 Satz 1), sowie



Aufsichtsrat und Geschäftsführung (Einfügung nach § 52 Absatz 2 Satz 2). Übertragen werden die Sondervorschriften auf die in § 77a (1) benannten Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Führen die Geschäfte mehr als zwei Personen muss mindestens eine Person ein Mann und eine Person eine Frau sein. Die Pflicht zur Zielgrößensetzung entfällt folgerichtig. Die Aufsichtsräte unterliegen § 96 Absatz 2 Aktiengesetz. Aus Sicht des DGB ist es folgerichtig auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung zu erfassen.

#### **ZU ARTIKEL 11: ÄNDERUNG DES GMBHG-EINFÜHRUNGSGESETZES**

Dieser Artikel beinhaltet eine Übergangsvorschrift zum Inkrafttreten der Regelungen für Gesellschaften mit beschränkter Haftung (§§ 36 und 52 Absatz 2) und für Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes (§ 77a Absatz 2). Für letztgenannte Unternehmen gilt hinsichtlich der Umsetzung von Beteiligungsgebot und Mindestanteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat eine Übergangsfrist (erster Tag des achten Monats nach Inkrafttreten des Gesetzes). Bestehende Mandate können bis zum Ende wahrgenommen werden. Auf diese Weise wird aus Sicht des DGB eine Überforderung vermieden und ein gewisser Vertrauensschutz gewährleistet.

#### **ZU ARTIKEL 12: ÄNDERUNG DES GENOSSENSCHAFTSGESETZES**

Übertragen werden die Regelungen zu den Zielgrößen (Anzahl der Frauen und Frauenanteil) in Führungsebenen, Aufsichtsrat und Vorstand inklusive der Begründungspflicht für die Zielgröße Null notwendigerweise auch auf Genossenschaften. Eine angemessene Übergangsvorschrift zum Inkrafttreten wird gleichfalls verankert.

#### **ZU**

#### **ARTIKEL 14: 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 15: 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 20: ÄNDERUNG DER DRITTEN WAHLORDNUNG ZUM MITBESTIMMUNGSGESETZ**

Der Kreis der Unternehmen, der gesetzliche Vorgaben für eine Geschlechterquote im Aufsichtsrat einzuhalten hat, wird auf nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E bzw. § 77a Absatz GmbHG-E erweitert. Für Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerseite gilt, dass diese bis Ende des siebten Monats nach Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen sein müssen, damit die Regelung zum Geschlechteranteil noch nicht greift. Diese Regelung ist in Anlehnung an die Übergangsfristen gestaltet und sollte aus Sicht des DGB praktikabel sein.



**ZU**

**ARTIKEL 16 ÄNDERUNG DER WAHLORDNUNG ZUM MITBESTIMMUNGSERGÄNZUNGSGESETZ,**

**ARTIKEL 18 ÄNDERUNG DER ERSTEN WAHLORDNUNG ZUM MITBESTIMMUNGSGESETZ ,**

**ARTIKEL 19 ÄNDERUNG DER ZWEITEN WAHLORDNUNG ZUM MITBESTIMMUNGSGESETZ UND**

**ARTIKEL 20 ÄNDERUNG DER DRITTEN WAHLORDNUNG ZUM MITBESTIMMUNGSGESETZ:**

Die Wahlordnungen werden in den Artikeln 16 (Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz), 18 (Änderung der Ersten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz), 19 (Änderung der Zweiten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz) und 20 (Änderung der Dritten Änderung zum Mitbestimmungsgesetz) entsprechend der Wahlordnung zum Geschlechteranteil bei börsennotierten Unternehmen angepasst.

**ZU ARTIKEL 22: ÄNDERUNG DER WAHLORDNUNG ZUM DRITTELBETEILIGUNGSGESETZ**

Die Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz wird in § 5 Absatz 2 um Regelungen zum Erreichen des Geschlechteranteils bei Gesamterfüllung und Getrennterfüllung bei der Wahl der Aufsichtsräte mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes ergänzt. Mit dem neu eingefügtem § 19a werden die Gewählten im Falle einer Gesamterfüllung ermittelt. Bei Einhaltung des Geschlechteranteils sind die Bewerber/innen mit den meisten Stimmen gewählt. Darüber hinaus werden Regelungen zu den Aufgaben und Informationspflichten des Wahlvorstandes hinsichtlich der Erfüllung der Geschlechterquote getroffen.

**ZU ARTIKEL 23: ÄNDERUNG DES DRITTEN BUCHES SOZIALGESETZBUCH**

Unter den Mitgliedern des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit sollen mindestens ein Mann und eine Frau sein. Diese Regelung ist richtig und wird aktuell auch bereits erfüllt. Die Bundesagentur für Arbeit ist Pflichtversicherung aller abhängig Beschäftigten in Deutschland. In den Führungsgremien ist deswegen auf eine ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen zu achten.

**ZU ARTIKEL 24: ÄNDERUNG DES VIERTEN BUCHES SOZIALGESETZBUCH**

In den Geschäftsführungen vieler gesetzlicher Krankenkassen sind Frauen derzeit unterrepräsentiert. Daher unterstützt der DGB das Anliegen, auch in diesen Gremien die Zahl der Frauen zu erhöhen, das durch die Einfügung nach § 35a Absatz 4 Satz 1 SGB IV erfüllt werden soll. Jedoch ist darauf zu achten, Personen ohne Geschlechtseintrag in Gremien, die aus zwei Personen bestehen, sprachlich nicht auszugrenzen.

Bei der Besetzung von Geschäftsführungen der Orts-, Innungs- und Ersatzkrankenkassen mit zwei Personen muss auch die Teilhabe von Personen, deren Geschlechtseintrag weder männlich noch weiblich ist, eine Option sein. Für die Einfügung nach § 35 a Absatz 4 Satz 1 wird deswegen folgende Fassung vorgeschlagen:



„Besteht ein Vorstand aus zwei Personen muss bei der Besetzung einer Position mit einer Frau oder einem Mann die weitere Person dem anderen oder keinem der beiden Geschlechter angehören. Ein Vorstand mit mehr als zwei Personen muss mit mindestens einer Frau und mit mindestens einem Mann besetzt sein.“

Der Anteil von Frauen in den Geschäftsführungen der Träger der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung ist gegenwärtig viel zu gering. So sind derzeit von 20 Geschäftsführungsposten bei den neun Berufsgenossenschaften nur drei, also 15 Prozent, mit Frauen besetzt. Bei den 24 Trägern der Unfallversicherung der öffentlichen Hand sind lediglich acht Posten in den Geschäftsführungen mit Frauen besetzt. Hier besteht dringender Handlungsbedarf durch den Gesetzgeber, für eine höhere Beteiligung von Frauen Sorge zu tragen. Andernfalls würde der Gesetzgeber seinem selbst gesetzten Ziel, Frauen auch in den Geschäftsführungen der Sozialversicherungen stärker zu verankern, nicht nachkommen.

Vor diesem Hintergrund kritisiert der DGB die aktuell vorgesehene Regelung in § 36 Absatz 4 SGB IV. Denn die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Regelung greift nur bei Geschäftsführungen, die aus mindestens drei Personen bestehen und deren Träger darüber hinaus mehr als 1,5 Millionen Versicherte vertreten. Derzeit haben jedoch nur zwei Berufsgenossenschaften eine dreiköpfige Geschäftsführung. Alle anderen Unfallversicherungsträger haben eine zweiköpfige Geschäftsführung. Außerdem gehören dem Großteil der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand weniger als 1,5 Millionen Versicherte an. Folglich läuft die vorgesehene Regelung in § 36 SGB IV vollkommen ins Leere. Dadurch würde sich der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherungsträger nicht erhöhen. Vielmehr fordert der DGB für die gesetzliche Renten- und Unfallversicherung eine verbindliche Regelung wie bei der gesetzlichen Krankenversicherung, die bereits ab einer zweiköpfigen Geschäftsführung gilt.

Der DGB schlägt vor, in § 36 SGB IV wie folgt zu formulieren:

§ 36 Abs. 2 SGB IV: „Geschäftsführung und Stellvertretung werden auf Vorschlag des Vorstands von der Vertreterversammlung gewählt; § 59 Absatz 2 bis 4 gilt entsprechend. Besteht eine Geschäftsführung aus zwei Personen muss bei der Besetzung mit einer Frau oder einem Mann die weitere Person dem anderen oder keinem der beiden Geschlechter angehören. Eine Geschäftsführung mit mehr als zwei Personen muss mit mindestens einer Frau und mit mindestens einem Mann besetzt sein.“

§ 36 Abs. 4: „Bei den übrigen Versicherungsträgern muss eine mehrköpfige Geschäftsführung gemäß § 36 Abs. 2 Satz 2 besetzt werden. Bei mehr als eineinhalb Millionen Versicherten kann die Satzung bestimmen, dass die Vertreterversammlung auf Vorschlag des Vorstands eine aus drei Personen bestehende Geschäftsführung und aus deren Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden wählt. Die Zusammensetzung erfolgt gemäß § 36 Abs. 2 Satz 3.“

#### **ARTIKEL 26: BERICHTSWESEN; EVALUIERUNG**

Eine Evaluation nach fünf Jahren ist richtig. Aller Voraussicht nach läge diese dann zu Beginn der 21. Wahlperiode des Deutschen Bundestages vor.