

I. Präambel

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist seit über 70 Jahren in der verfassungsrechtlichen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland (Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes [GG]) verankert.

In Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG heißt es seit 1994:

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

Es ist Aufgabe des Gesetzgebers und der Politik, diesen aus der Verfassung abgeleiteten Auftrag unter sich wandelnden Bedingungen stets neu zu erfüllen und auf die Herausforderungen der jeweiligen Zeit auszurichten.

Trotz zahlreicher gesetzlicher Vorgaben für den öffentlichen Dienst sowie freiwilliger Selbstverpflichtungen für die Privatwirtschaft konnten auch nach anderthalb Jahrzehnten sowohl im öffentlichen Dienst des Bundes als auch in der Privatwirtschaft nur wenige Veränderungen im Hinblick auf den Frauenanteil in Führungspositionen beobachtet werden. In Umsetzung des verfassungsrechtlichen Förderauftrages trat daher am 1. Mai 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) in Kraft.

Die Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen dient auch dem Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu reduzieren.

Das Gesetz trifft im Wesentlichen folgende Regelungen für die Privatwirtschaft:

1. Feste Quote für den Aufsichtsrat

Das Gesetz bestimmt, dass Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen, die einer paritätischen Mitbestimmung nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG), dem Montan-Mitbestimmungsgesetz (Montan-MitbestG) oder dem Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz (MitbestErgG) unterliegen, eine feste Geschlechterquote in Höhe von mindestens 30 Prozent (bezogen auf das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht) einzuhalten haben. Im Unterschied zur Verpflichtung, Zielgrößen zu definieren, gilt die feste Geschlechterquote nur für Unternehmen, bei denen die Voraussetzungen der Börsennotierung und der paritätischen Mitbestimmung kumulativ vorliegen. Betroffen sind Unternehmen in den Rechtsformen der Aktiengesellschaft (AG) und der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA), und zwar auch für den Fall, dass das Unternehmen aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen ist. Daneben sind Unternehmen in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE) erfasst.

Die Besetzung der Aufsichtsratsposten erfolgt seit dem 1. Januar 2016 und ist sukzessiv bei ab diesem Zeitpunkt neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten zu erfüllen. Für bereits zuvor bestellte Aufsichtsratsmitglieder ändert sich hierdurch nichts.

Die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds durch die Hauptversammlung bzw. seine Entsendung ist nichtig, wenn gegen das Mindestanteilsgebot verstoßen wurde. (§ 96 Absatz 2 Satz 6, § 250

Absatz 1 Nummer 5 des Aktiengesetzes [AktG]). Ein zu besetzendes Aufsichtsratsmandat bleibt in diesem Fall unbesetzt („leerer Stuhl“). Ein solcher nicht vollständig besetzter Aufsichtsrat bleibt grundsätzlich beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner durch Gesetz oder Satzung festgelegten Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt. Kommt es für einen Beschluss aber gerade auf die Stimme des nicht wirksam gewählten oder entsandten Aufsichtsratsmitglieds an, kann dies Auswirkungen auf die Wirksamkeit des Beschlusses haben; es gelten dann die allgemeinen Regeln über die Wirksamkeit von Aufsichtsratsbeschlüssen im Falle der Wahlanfechtung.

2. Zielgrößen im Unternehmen

Unternehmen, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, müssen eine Zielgröße zur Erhöhung des Frauenanteil jeweils im Aufsichtsrat und Vorstand beziehungsweise in der Geschäftsführung sowie in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands beziehungsweise der Geschäftsführung bestimmen. Für die Erreichung dieser Zielgrößen sind Fristen festzulegen, die fünf Jahre nicht überschreiten dürfen. Erfasst sind Unternehmen in der Rechtsform der AG, der KGaA, der SE sowie Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), eingetragene Genossenschaften (eG) und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVG).

Die Zielgrößen waren von den betroffenen Unternehmen erstmals bis spätestens 30. September 2015 festzulegen, wobei die Frist zur Erreichung der ersten Zielgröße nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern durfte.

Für die Festlegung der Zielgrößen sind jeweils verschiedene Unternehmensorgane zuständig. Grundsätzlich bestimmt der Aufsichtsrat – sofern er bestellt ist, auch bei einer eG – die Zielgrößen für den Aufsichtsrat und den Vorstand, beziehungsweise bei einer GmbH für den Aufsichtsrat und die Geschäftsführung. Der Vorstand beziehungsweise die Geschäftsführung bestimmt die Zielgrößen für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands beziehungsweise der Geschäftsführung. Bei der Festlegung der Zielgrößen gilt ein sogenanntes Verschlechterungsverbot: Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Mit Ausnahme des Verschlechterungsverbots sind die Unternehmen nach derzeitiger Rechtslage bei der Festlegung der Zielgrößen frei: Auch die Festsetzung einer Zielgröße von 100 Prozent oder von 0 Prozent ist zulässig.

Die Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen wird durch eine Berichtspflicht flankiert. Die Unternehmen müssen ihre Zielgrößen und Fristen veröffentlichen und über das Erreichen der Zielgrößen innerhalb der festgelegten Fristen und gegebenenfalls über die Gründe für deren Nichterreichung berichten. Die Veröffentlichung erfolgt in der Erklärung zur Unternehmensführung, die entweder in den Lagebericht aufzunehmen ist oder auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich gemacht werden muss.

Unternehmen des Bundes sind an die gesellschaftsrechtlichen Vorgaben (Quoten und Zielgrößen) gleichermaßen gebunden, sofern sie die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen.

Für den öffentlichen Dienst sieht das Gesetz im Wesentlichen folgende Regelungen vor:

1. Das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

Das novellierte BGleiG ist weitgehend geschlechtsneutral formuliert. Das BGleiG fördert dasjenige Geschlecht, das in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert und strukturell benachteiligt ist, wobei bei Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich aufgrund der statistisch auf der Makroebene belegten Nachteile von Frauen im Berufsleben kein Nachweis einer konkreten Benachteiligung in einem einzelnen Bereich erforderlich ist.. Zum Teil wird ausdrücklich die Möglichkeit angesprochen, Männer zu fördern, falls diese auf Grund struktureller Benachteiligung in einem Bereich unterrepräsentiert sind.

Das BGleiG definiert seinen Geltungsbereich nicht mehr dadurch, dass eine Dienststelle oder ein Unternehmen öffentliche Aufgaben wahrnimmt, sondern nur nach der Rechtsform der betreffenden Einrichtung oder Institution. Während Bundesgerichte, die unmittelbare Bundesverwaltung sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes weiterhin direkt in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, sollen Unternehmen des Bundes auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hinwirken.

Die Anpassung des Gesetzes an andere gesetzliche Regelungen wie u. a. das Bundeselterngeldgesetz, das Elternzeitgesetz, das Familienpflegezeitgesetz und das Mutterschutzgesetz soll die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit fördern.

Der Gleichstellungsplan, der weiterhin alle vier Jahre zu erstellen ist, soll nunmehr konkrete Ziele zum Frauenanteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Führungsebene sowie konkrete Maßnahmen zur Erreichung der einzelnen Ziele beinhalten. Dadurch soll der Gleichstellungsplan stärker als in der Vergangenheit als Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument genutzt werden. Der Gleichstellungsplan muss eine aktuelle Bestandsaufnahme enthalten, in der nunmehr auch die Situation der Männer und die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen durch Männer und Maßnahmen zur Motivation für die Inanspruchnahme entsprechender Angebote durch Männer beschrieben werden. Der Gleichstellungsplan ist nunmehr innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer im Intranet der Dienststellen zu veröffentlichen und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben.

Die Gleichstellungsbeauftragten sollten mit der Novellierung des BGleiG hinsichtlich ihrer Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte gestärkt werden. In Dienststellen mit großem Zuständigkeitsbereich oder komplexem Aufgabenfeld sind die Wahl und Bestellung von mehreren Stellvertreterinnen möglich. Vorgesehen ist zudem eine stärkere Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten. Des Weiteren wird ausdrücklich klargestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte am beruflichen Aufstieg so teilnimmt, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre. Schließlich erhält der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA), der 1991 als Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden eingerichtet wurde, mit § 36 BGleiG erstmals eine gesetzliche Grundlage seiner Arbeit.

Es ist jährlich ein Gleichstellungsindex zu veröffentlichen, in dem die wichtigsten Gleichstellungsindikatoren der obersten Bundesbehörden abgebildet werden. Die Gleichstellungstabelle ist nur noch alle zwei Jahre zu erstellen. Der Bericht zum BGleIG ist dem Deutschen Bundestag weiterhin alle vier Jahre vorzulegen.

2. Das novellierte Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG)

Die Weiterentwicklung des BGremBG erfolgte mit dem Ziel, dass der öffentliche Dienst des Bundes der Privatwirtschaft mit gutem Beispiel vorangehen solle. Das BGremBG geht privatrechtlichen Vorschriften als *lex specialis* vor.

Eine mit dem FÜPoG eingeführte Neuerung des BGremBG ist die Differenzierung zwischen „wesentlichen Gremien“ und Aufsichtsgremien sowie eine klarere Definition der Gremien. Die Festlegung, welche Gremien wesentlich sind, obliegt der jeweils federführenden Institution des Bundes. Daneben sind solche Gremien wesentlich, bei denen die Bundesregierung die Mitgliedschaft von mindestens einem Gremienmitglied zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen hat.

Das mit Wirkung ab dem Jahr 2016 novellierte BGremBG sah zunächst für Aufsichtsgremien, für die der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, eine feste Geschlechterquote in Höhe von 30 Prozent vor, wobei bestehende Mandate bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden können. Seit dem Jahr 2018 gilt das Ziel, den Anteil auf 50 Prozent zu erhöhen. Von einer Unterschreitung dieser Vorgaben ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unverzüglich zu unterrichten; die Unterschreitung ist zu begründen. Im Unterschied zur Rechtslage vor dem Inkrafttreten des FÜPoG sind vom Gesetz nunmehr auch Aufsichtsgremien erfasst, deren Mitglieder vollständig oder zum Teil durch Wahl bestimmt werden. Bei den wesentlichen Gremien haben die Institutionen des Bundes auf eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern hinzuwirken, wobei dieses Ziel stufenweise entsprechend den Vorgaben für Aufsichtsgremien erreicht werden kann.

Transparenz wird dahingehend gewährleistet, dass die Institutionen des Bundes zur jährlichen Veröffentlichung einer Auflistung ihrer jeweiligen Aufsichts- und wesentlichen Gremien unter Angabe der durch den Bund zu besetzenden Sitze verpflichtet sind. Die Auflistung wird zeitgleich an das Statistische Bundesamt gemeldet. Zudem legt die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag im Bericht zum BGleIG alle vier Jahre eine Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen durch den Bund vor und erfüllt damit die Berichtspflicht nach § 7 Absatz 1 BGremBG.

Um die Wirksamkeit dieser Regelungen sicherstellen zu können, sieht das FÜPoG vor, das Gesetz drei Jahre nach Inkrafttreten auf dessen Wirksamkeit einschließlich des Erfüllungsaufwands zu evaluieren.

II. Gesetzlicher Auftrag gemäß Artikel 23 Absatz 3 FÜPoG

Gemäß Artikel 23 Absatz 3 FÜPoG evaluiert die Bundesregierung drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes dessen Wirksamkeit einschließlich des Erfüllungsaufwands.

Um diesem gesetzlichen Auftrag nachzukommen, hat das BMFSFJ die Kienbaum Consultants International GmbH in einem Konsortium mit weiteren Partnern beauftragt, die Evaluation durchzuführen. Im beigefügten Evaluationsgutachten (Anlage 1) werden zusammenfassend alle Ergebnisse sowie die durchgeführten Untersuchungen dokumentiert. Zudem enthält es Schlussfolgerungen und Empfehlungen. Gemeinsam mit der Stellungnahme der Bundesregierung wird der gesetzlichen Pflicht zur Evaluierung gemäß Artikel 23 Absatz 3 FÜPoG entsprochen.

Mit der Evaluation der privatwirtschaftlichen Regelungen waren die folgenden Zielsetzungen verbunden:

- Es soll die Akzeptanz und Wirksamkeit der gesetzlichen Quote und der verbindlichen Zielvorgaben untersucht werden. Hierbei waren die tatsächlichen Auswirkungen der Regelungen auf die Anteile von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erheben.
- Darüber hinaus war auch zu prüfen, ob sich durch den zu erwartenden höheren Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft die Erwartungen des Gesetzgebers erfüllt haben, dass dies zu einer Veränderung der Unternehmenskultur und auch zu einer Verbesserung wirtschaftlicher Entscheidungen geführt hat.

Mit der Evaluation des öffentlich-rechtlichen Teils waren die folgenden Zielsetzungen verbunden:

- Drei Jahre nach der Novellierung des BGlG sollte die Wirksamkeit der gesetzlichen Regelungen und der tatsächliche Erfüllungsaufwand untersucht werden. Hinsichtlich der Wirksamkeit war insbesondere zu prüfen, inwieweit die Anwendung des Gesetzes dazu beigetragen hat, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern, die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern – und inwieweit vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen zu identifizieren sind.
- Das BGremBG sollte hinsichtlich der Wirksamkeit der gesetzlichen Regelungen einschließlich ihres Erfüllungsaufwands, insbesondere, welche tatsächlichen Auswirkungen das Gesetz auf die Besetzung der Gremien mit Frauen und Männern hat, untersucht werden.

III. Stellungnahme der Bundesregierung zu einzelnen Punkten des Gutachtens

1. Privatwirtschaft

a. Feste Quote: Ausweitung auf weitere Unternehmen

Aus dem Evaluationsgutachten folgt, dass die Regelung der festen Quote von mindestens 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen eine erkennbare Wirkung zeigt: Seit dem Inkrafttreten des FÜPoG hat sich der Frauenanteil in Aufsichtsräten signifikant erhöht und liegt nun bei knapp 35,2 Prozent.¹ Die gesetzliche Vorgabe für Aufsichtsräte, die der festen Quote unterliegen, wurde damit im

¹ Diese Zahl beruht auf dem Women-On-Board Index 185, 2020 <https://www.fidar.de/wob-indizes-studien/wob-index-185/studie-zum-wob-index-185.html>

Durchschnitt übertroffen. Die Bekanntheit des Gesetzes ist auf der Aufsichtsrats- und Vorstandsebene besonders ausgeprägt. Die Unternehmen sind für das Thema Gleichstellung zunehmend sensibel.

Weitere positive Effekte wurden beim Kenntnisstand zu den Inhalten des Gesetzes sowie bei der höheren Auskunftsfähigkeit über die Inhalte der gesetzlichen Regelungen beobachtet. Ein höheres Maß bei standardisierten Prozessen im Bereich von Besetzungsverfahren und häufig besser organisierte Strukturen zur Förderung des Aufstiegs von Frauen sind weitere positive Folgen, die bei den Unternehmen, die unter die Regelung der festen Quote fallen, beobachtet werden konnten. Auch berichteten Befragte von der Notwendigkeit, sich vor dem Hintergrund der festen Quote aktiv mit dem eigenen Status Quo auseinanderzusetzen und auf Basis von Zahlen zu überprüfen, welcher Handlungsbedarf im eigenen Unternehmen besteht. So habe die konkrete Vorgabe eines Mindestanteils zu einem höheren Maß an Verbindlichkeit geführt, sich mit dem Gesetz und dem Themenfeld Gleichstellung konkret auseinanderzusetzen.

Das Gutachten kommt zu der Erkenntnis, dass die Ausweitung des Geltungsbereichs der festen Quote auf weitere Unternehmen eine Möglichkeit darstellen könne, um die festgestellten positiven Effekte für den Anstieg des Frauenanteils in Aufsichtsräten auf weitere Unternehmen zu übertragen. Im Falle einer Ausweitung des Geltungsbereichs sei jedoch zu beachten, dass Besonderheiten der jeweiligen Rechtsformen und der Größe der Unternehmen Berücksichtigung finden sollten und eine sorgfältige Abwägung der mit der festen Quote verbundenen Belastungen für Unternehmen erfolgen müsse. Insbesondere für kleinere und mittelständische Unternehmen könne eine Ausweitung der Quote zu einer deutlichen Aufwandsveränderung und Belastung führen, welche es im Sinne der Verhältnismäßigkeit zu beachten gelte.

Bei Einführung des FÜPoG waren der geringe Frauenanteil und die ausbleibenden Erfolge durch die freiwilligen Selbstverpflichtungen der Wirtschaft ausschlaggebend für eine verbindliche Regelung. Die feste Quote für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen und die damit verbundene Sanktion des leeren Stuhls wurden erstmals als neue Maßnahme ergriffen, um gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die von politischer Seite initiierten freiwilligen Selbstverpflichtungen der Unternehmen hatten nicht die gewünschte Wirkung erzielt und zu keiner nennenswerten Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen geführt. Auch die Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) für börsennotierte Aktiengesellschaften, wonach bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat stärker auf Vielfalt sowie die angemessene Beteiligung von Frauen an Führungspositionen und im Vorstand zu achten ist, brachten nur eine geringe Steigerung des Frauenanteils hervor.

Die Bundesregierung nimmt die Empfehlung zur Kenntnis und wird die Ergebnisse des Evaluationsgutachtens bei weiteren Maßnahmen prüfen.

b. Verbindliche Regeln für den Vorstand

Die geltenden gesetzlichen Regelungen sehen eine Pflicht zur Festsetzung von Zielgrößen für den Vorstand sowie von Fristen zur Erreichung der gesetzten Zielgrößen vor. Mit dieser Methode sollte mittelfristig eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen in der Privatwirtschaft erreicht werden, ohne einheitliche feste Quoten

für die Höhe des Frauenanteils durch den Gesetzgeber vorzugeben. Auf diese Weise sollte letztlich eine Geschlechterparität hergestellt werden.

Der ursprünglich erhoffte Effekt, dass durch die Erhöhung des Frauenanteils in deutschen Aufsichtsräten auch eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in den Vorständen erfolgt, könne nicht beobachtet werden. Der Anteil von Frauen in den Vorstandsebenen der Unternehmen nehme zwar seit Jahren kontinuierlich zu, jedoch deutlich langsamer, als dies in den Aufsichtsräten der Fall sei. So bliebe der Frauenanteil mit 7,6 Prozent deutlich hinter dem erreichten Frauenanteil der Aufsichtsräte zurück. Innerhalb der verschiedenen Unternehmen zeige sich zwar, dass die der festen Quote unterliegenden Unternehmen einen prozentual stärkeren Zuwachs an weiblichen Vorstandsmitgliedern verzeichneten als solche, die ihr nicht unterliegen. Dennoch liege dieser prozentuale Zuwachs ebenfalls nur im niedrigen einstelligen Bereich. Auch die formulierten Zielgrößen der Unternehmen deuteten auf geringere Ambitionen im Vorstand hin. Lediglich 458 der 2.101 Unternehmen strebten eine positive Zielgröße über Null an.

Ähnlich dem Aufsichtsrat halten Frauen zudem nur sehr selten den Vorsitz im Vorstand inne, so gab es zum Zeitpunkt der Evaluation im April 2020 beispielsweise nur drei Frauen, die diese Position ausfüllten.

Der geringe Frauenanteil in den Vorständen steht im Widerspruch zu einer geschlechtergerechten Teilhabe an verantwortungsvollen Positionen in der deutschen Wirtschaft. Die Unterrepräsentanz von Frauen kann heute nicht mehr mit einem mangelnden Qualifikationsniveau begründet werden. Die Zahl qualifizierter Frauen in Deutschland hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Zudem ist die Erwerbstätigkeit von Frauen mit und ohne Kinder kontinuierlich gestiegen. Gleichzeitig wächst der Anteil jener Väter, die unter Inanspruchnahme von Elterngeld eine berufliche Auszeit in Form der Elternzeit nehmen. Es ist daher gesellschaftspolitisch nicht zu erklären, dass Frauen, die über 50 Prozent der Gesamtbevölkerung in Deutschland ausmachen, mit entsprechenden Qualifikationen nur zu einem sehr geringen Teil in den Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft vertreten sind.

Das Evaluationsgutachten hat unterschiedliche Gründe als Ursachen ausgemacht. Die Befragungen und Tiefeninterviews im Rahmen der Evaluation haben einerseits ergeben, dass es angesichts der Möglichkeit zur Festlegung der Zielgröße „Null“ an der Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit den gesetzlichen Regelungen beziehungsweise dem eigentlich vorliegenden Handlungsbedarf fehle. Andererseits geben Unternehmen das Fehlen qualifizierter Kandidatinnen in der entsprechend benötigten Anzahl an. Die weiteren Evaluationsergebnisse zeigten jedoch, dass diese Erkenntnis einer kritischen Würdigung bedürfen. So zeigte sich im Rahmen der qualitativen Untersuchungen, dass diese Herausforderung von Unternehmen, die bereits standardisierte Prozesse und ein insgesamt höheres Engagement im Bereich Gleichstellung aufwiesen, deutlich weniger ausgeprägt wahrgenommen werde und diese auch im Branchenvergleich höhere Frauenanteile aufweisen konnten. Nach Angabe der Unternehmen führte der strukturierte Aufbau einer Pipeline und einer Nachfolgeplanung für weibliche Führungskräfte zu einer gezielten Suche nach weiblichen Nachwuchskräften, deren Entwicklung und somit zu einer erhöhten Sichtbarkeit qualifizierter

Frauen. Darüber hinaus wurden pragmatische Aspekte wie laufende Verträge bzw. keine geplanten Neubesetzungen angeführt. Dennoch zeigte die tiefergehende Betrachtung hinsichtlich eines Vergleiches der ersten und zweiten festgelegten Zielgröße der Unternehmen jedoch, dass diese häufig auch bei auslaufenden Verträgen oder Neubesetzungen an der Zielgröße „Null“ festhielten. Mit dem Wortlaut des Gesetzes ist es vereinbar, dass eine Zielgröße von 0 Prozent festgelegt wird. Durch diese Vorgehensweise entfallen häufig die Identifikation geeigneter Handlungsfelder und Maßnahmen, sodass Frauen, etwa durch mangelnde Nachfolgeplanung, nicht über alle Ebenen systematisch aufgebaut, Personalauswahlprozesse nicht professionalisiert und gleichstellungsorientiert gestaltet oder einheitliche Prozesse zur Definition von Zielgrößen nicht aufgesetzt würden.

Das Gutachten verweist auch darauf, dass Aufsichtsräte ihrer Steuerungs- und Überwachungsfunktion gemäß den Vorgaben des FÜPoG häufig nicht nachkommen würden.

Die geringere Verbindlichkeit wirke sich zudem negativ auf die Bekanntheit der Regelungen des Gesetzes sowie das Bewusstsein für diese einerseits und andererseits auf die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten und die Höhe der Frauenanteile selbst aus. Während die feste Quote für den Aufsichtsrat beispielsweise auch einem erweiterten Adressatenkreis (z.B. Mitarbeitende, Betriebsrat) durchaus bekannt sei, gelte dies nicht für Zielgrößenregelungen allgemein sowie für die Betroffenheit und die Zielgrößen des eigenen Unternehmens.

Das Evaluationsgutachten kommt zu dem Schluss, dass eine Regelung, die mehr Verbindlichkeit für die Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand schaffe, die Wirkungskraft des Gesetzes erhöhen würde. Dies liege insbesondere auch daran, dass viele relevante Entscheidungen hinsichtlich der Besetzungsprozesse von Führungspositionen und zur Frauenförderung im Unternehmen im Vorstand getroffen würden und somit diesem Organ eine besondere Rolle zukomme. Gleichzeitig weist das Evaluationsgutachten darauf hin, dass es sich bei Besetzungsregelungen für den Vorstand um einen stärkeren Eingriff in die unternehmerische Freiheit handle als bei Besetzungsregelungen für den Aufsichtsrat, was zu berücksichtigen sei.

Die Bundesregierung wird die Empfehlung des Evaluationsgutachtens prüfen und sorgfältig abwägen.

c. Prüfung einer Abkehr von den Kriterien Börsennotierung und Mitbestimmung

Als Anknüpfungspunkt für die Anwendung der festen Quote wurden sowohl die paritätische Mitbestimmung als auch die Börsennotierung als kumulative Voraussetzungen gewählt. Hintergrund war, dass die betroffenen Unternehmen die großen Publikumsgesellschaften in der Rechtsform der Aktiengesellschaft (AG) oder Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) sein würden. Diese unterliegen einer besonderen Sozialbindung, weil sie nach ihrer Struktur auf eine Vielzahl von Anlegern zugeschnitten sind und daher aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung, gemessen an Mitarbeiterzahl und/oder Umsatz in der Öffentlichkeit besonders wahrgenommen werden. Aus denselben Gründen wurden als Anknüpfungspunkt zur Zielgrößensetzung – alternativ, bzw. kumulativ – die Börsennotierung und die Mitbestimmung

gewählt. Dem lag die Überlegung zugrunde, dass durch die repräsentative Teilhabe von Frauen in diesen Unternehmen Maßstäbe für die gesamte Privatwirtschaft gesetzt würden.

Aus dem Evaluationsgutachten folgt eine teils kritische Bewertung der Kriterien der Börsennotierung und Mitbestimmung durch einige Unternehmen. Unter mehreren Gesichtspunkten könne in Frage gestellt werden, ob insbesondere das Kriterium der Mitbestimmtheit, aber auch das Kriterium der Börsennotierung am besten zur Definition des Geltungsbereichs der festen Aufsichtsratsquote sowie der Zielgrößen geeignet seien.

Bei der Börsennotierung folge dies aus dem Umstand, dass auch Gesellschaften mit einer kleinen Belegschaft börsennotiert sein können. Die Mitbestimmung wiederum weise keinen inneren Zusammenhang mit den geschlechtsbezogenen Besetzungsregelungen auf. Um das Kriterium der Sozialbindung sowie eine mögliche Signalwirkung zu erreichen, sei eine Anknüpfung an eine bestimmte Mindestgröße unmittelbar über das Kriterium der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglich. Auch eine Anknüpfung an die handelsrechtlichen Größenklassen sei denkbar.

Die Erfahrungen im Rahmen des Gesetzesmonitorings hätten gezeigt, dass tatsächliche Hürden bei der Identifikation der vom Gesetz betroffenen Unternehmen bestünden, weil sowohl die Mitbestimmung als auch die Börsennotierung nicht ohne weiteres als Information verfügbar seien. Bei einem Wechsel der Anknüpfungskriterien wäre die Praktikabilität zu berücksichtigen.

Die Bundesregierung nimmt den Vorschlag des Evaluationsgutachtens, Alternativen zu einer Anknüpfung an die Kriterien der Börsennotierung und Mitbestimmung zu prüfen, zur Kenntnis, jedoch teilt sie die teils kritische Bewertung dieser Kriterien durch einige Unternehmen nicht. Die Anknüpfung an die Kriterien des FüPoG hat sich nach Ansicht der Bundesregierung bewährt.

d. Zielgrößenverpflichtung: Begründungspflicht der Zielgröße „Null“

Im Gutachten wird deutlich, dass aufgrund der Möglichkeit zur Festlegung der Zielgröße „Null“ es an einer Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit den gesetzlichen Regelungen oder dem eigentlich vorliegenden Handlungsbedarf fehle. Daher führe die Geltung der Zielgrößen nur in geringem Maße zur Erhöhung des Frauenanteils.

Der Gesetzgeber beabsichtigte, durch die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen inzident dem Aufsichtsrat den Auftrag zu erteilen, den Frauenanteil im Vorstand und Aufsichtsrat festzustellen. Dabei ist der Status quo die Ausgangsgröße für die zu treffenden Festlegungen. Dieses Prozedere soll Defizite aufdecken und gleichzeitig Verantwortungsbewusstsein schaffen. Eine Mindestzielgröße ist nicht vorgesehen. Vielmehr sollen die Unternehmen sich die Zielvorgaben selbst setzen und an der jeweiligen Unternehmensstruktur ausrichten können. Es gilt lediglich ein Verschlechterungsverbot.

Die Evaluation hat ergeben, dass sich knapp 70 Prozent der betroffenen Unternehmen die Zielgröße „Null“ für den Vorstand setzen. Im Rahmen der durchgeführten Befragungen und Interviews gaben die Unternehmen als Begründung für die Zielgröße „Null“ an, dass qualifizierte Kandidatinnen fehlten. Ein möglicher Mangel an qualifizierten Frauen wird in dem Evaluationsgutachten mit den Kompetenzanforderungen für Vorstandspositionen als wesentliches Hindernis begründet. Ein Großteil der befragten Top-Management-Mitglieder sehe Vorstandserfahrung in einem ähnlich gelagerten Unternehmensumfeld als notwendige Voraussetzung für die Besetzung. Aufgrund des geringen Frauenanteils in Spitzenpositionen verringere sich der Kandidatinnenpool damit stark und eine Besetzung nach Ähnlichkeit des bisherigen Vorstands werde gefördert. Dies sei insbesondere vor dem Hintergrund, dass dem Vorstand die größte Rolle in der Festlegung von Zielgrößen zukomme, kritisch zu bewerten.

Das Evaluationsgutachten empfiehlt daher, die Möglichkeit der Zielgröße „Null“ beizubehalten, um zukünftig weiterhin sachlogisch nachvollziehbaren Gründen Rechnung zu tragen und Unternehmen eine entsprechende Handlungsalternative zu bieten und diese Möglichkeit jedoch mit einer Begründungspflicht zu verbinden. ,

Die Bundesregierung schließt sich insofern dem Evaluationsgutachten an und begrüßt eine Begründungspflicht für die Zielgröße „Null“.

- e. Zielgrößenverpflichtung: Konsequenzen bei Verstoß gegen Pflichten im Zusammenhang mit Zielgrößen

Eine Vielzahl der befragten Personen gab an, dass das Gesetz Verstöße gegen die Verpflichtung, Zielgrößen festzulegen, nicht ausreichend mit Sanktionen ahnde. Aus diesem Grund wurden vielfach Zweifel an der Wirksamkeit dieser Regelung geäußert. Hervorzuheben ist hierbei, dass diese Kritik gleichermaßen von Personen, die dem Gesetz offen gegenüberstanden, und von Personen, die dem Gesetz mit Skepsis begegneten, geäußert wurde.

Die Evaluation kommt daher zu dem Ergebnis, dass die Wirkung des Gesetzes durch fehlende Sanktionen bei Verstößen gegen die Zielgrößenverpflichtung geschwächt werde. Die Motivation der Unternehmen, sich Zielgrößen zu setzen sowie Fristen und das Verschlechterungsgebot einzuhalten, sei somit gering.

Die Bundesregierung nimmt diese Kritik sehr ernst und wird dieser Tendenz entgegensteuern und die Empfehlungen des Gutachtens sorgfältig prüfen.

- f. Prüfung auf Möglichkeiten zur gesetzlichen Ausgestaltung oder untergesetzlichen Maßnahmen zur Stärkung einer Prozessperspektive

Die Evaluierung hat deutlich gemacht, dass das Gesetz nur in geringem Maße Auslöser für unternehmenseigene gleichstellungsfördernde Prozesse ist. Viele Unternehmen setzten die Anforderungen des FüPoG somit im Sinne ihrer Compliance um, seien durch das Gesetz jedoch nur in seltenen Fällen angeregt, Frauen in Führung von unten nach oben eigenverantwortlich und systematisch aufzubauen. Klar definierte Prozesse für die Festlegung der Zielgrößen seien selten eingeführt worden. Auswahlprozesse für Besetzungen von Führungspositionen würden selten analysiert und gleichstellungsorientiert ausgestaltet. Aus diesem Grund wird eine Prüfung empfohlen, inwiefern eine Integration der Prozessperspektive in die gesetzlichen

Regelungen erfolgen könne, ohne zu sehr in die Handlungs- und Gestaltungsfreiheit der betroffenen Unternehmen einzugreifen. Die vorliegende Evaluation verdeutliche ebenfalls die Bedeutung der intrinsischen Motivation des Top-Managements, welche durch das Auferlegen von weiteren mit Aufwand verbundenen Pflichten negativ beeinflusst werden könne. Die Interviews zeigten, dass eine Wahrnehmung des Gesetzes als zusätzliche Belastung eine thematische Öffnung erschwert und entsprechende Abweherscheinungen auf Ebene des Top-Managements gefördert würden. Durch Eigenverantwortung („Ownership“) soll das Top-Management für die Schaffung und Implementierung eigener gleichstellungsfördernder Maßnahmen und Veränderungsprozesse, die der Steigerung der Frauenanteile an Führungsebenen dienen, gewonnen werden ohne Unternehmen dadurch weitere Pflichten aufzuerlegen. Diese sollten innerhalb eines gesetzlichen Rahmens selbst entscheiden und aushandeln, was im eigenen Unternehmen möglich und sinnvoll ist. Das Evaluationsgutachten rät dringend, dies bei einer Prüfung auf Möglichkeiten zur gesetzlichen Verankerung der Prozessperspektive zu beachten. Die Bundesregierung teilt die Auffassung, dass die intrinsische Motivation des Top-Managements die beste Triebfeder für die Zielerreichung des Gesetzes ist.

g. Änderung der Berichtspflichten

Die Evaluierung hat gezeigt, dass die Berichterstattung der Unternehmen hinsichtlich Form und Umfang sehr unterschiedlich ist.

Die Mehrzahl der Unternehmen kam ihren Berichtspflichten nach. In einigen Fällen gingen die veröffentlichten Daten teilweise weit über die vorgeschriebenen Angaben hinaus: Ein Drittel der Unternehmen kam jedoch den Berichtspflichten nicht beziehungsweise nur kaum nach. . Die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen sollte durch entsprechende Berichtspflichten der Unternehmen transparent gemacht werden, um der Öffentlichkeit zu zeigen, ob und wie sich Unternehmen bemühen, eine gerechte Teilhabe von Frauen und Männern in den Führungsebenen zu erreichen. Hierdurch sollten ambitionierte, eine paritätische Besetzung anstrebende Zielgrößen und kurze Umsetzungsfristen erreicht werden. Wenn Angaben in den Erklärungen zur Unternehmensführung fehlen, lassen sich jedoch keine Rückschlüsse auf die Ambitionen der Unternehmen und ihre Umsetzung ziehen.

Im Rahmen der Befragungen wurden fehlende Angaben unter anderem mit Unklarheiten bezüglich der Berichtspflichten begründet hinsichtlich, welche Daten / Angaben, veröffentlicht werden müssten. D

Zudem gibt die Evaluation an, dass das jährliche Monitoring der Bundesregierung auf jeweils veralteten Datensätzen beruhe. Nach den gesetzlichen Regelungen sind die betroffenen Unternehmen in der überwiegenden Anzahl verpflichtet, die Angaben zum Gesetz erst zum Ende des auf das Geschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres zu offenzulegen. Daraus folgten die teils überholten Zahlen aus den Monitoringberichten („Jährliche Informationen der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes“). Das Evaluationsgutachten empfiehlt daher die Einführung eines Online-Datentools („Meldeportal“), in dem Unternehmen die zu veröffentlichenden Angaben digital einspeisen können.

Die Bundesregierung nimmt die Empfehlung zur Kenntnis und wird die Ergebnisse des Evaluationsgutachtens bei weiteren Maßnahmen prüfen.

h. Empfehlungen zu untergesetzlichen Maßnahmen

Das Evaluationsgutachten hat herausgearbeitet, dass der durch das FÜPoG erhoffte Kulturwandel ausgeblieben ist. Der sogenannte „Mindshift“, dazu gehört das Aufbrechen von Rollenmustern, das Aufsetzen von neuen standardisierten (Auswahl-)Prozessen zur Gewinnung kompetenter weiblicher Nachwuchsführungskräfte und die Zielgrößensetzung sowie die diverse Zusammensetzung von Gremien, hat sich noch nicht flächendeckend durchgesetzt.

Die Bundesregierung teilt die Auffassung, dass über viele Jahre etablierte Prozesse nicht durch gesetzliche Regelungen allein in kurzer Zeit verändert werden können. Nach Ansicht der Bundesregierung hängt der Erfolg des FÜPoG maßgeblich davon ab, dass die betroffenen Akteure die Voraussetzungen schaffen, die erforderlich sind, damit es seine volle Wirkung entfalten kann. Denn die Evaluation hat auch gezeigt, dass die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen stark zwischen den Unternehmen variiert. Ein wesentliches Differenzierungskriterium ist hierbei, inwieweit Unternehmen, insbesondere das Top-Management, dem Thema prioritäre Wichtigkeit einräumen und Prozesse initiieren, die die Erhöhung der Frauenanteile zum Ziel haben. Unternehmen, die bereits vor oder spätestens mit Inkrafttreten des Gesetzes Maßnahmen implementiert hatten, hatten – unabhängig von der Branche – keine Schwierigkeiten, geeignete Kandidatinnen für die Führungsebenen zu finden. Dagegen nahmen Unternehmen, die keinerlei Maßnahmen eingeführt hatten, die Erfüllung der Quote für den Aufsichtsrat bzw. die Erfüllung von Zielgrößen als Schwierigkeit wahr.

Es bedarf jedoch – neben Compliance-Gesichtspunkten – auch einer intrinsischen Motivation, insbesondere des Top-Managements. Denn die Evaluation hat auch gezeigt, dass die Unternehmen bei der Erfüllung ihrer Ziele besonders erfolgreich waren, wenn die obersten Führungsebenen das Thema auf die Agenda gesetzt haben.

Vor diesem Hintergrund schließt sich die Bundesregierung den Empfehlungen zu untergesetzlichen Maßnahmen grundsätzlich an. So wurde in der Evaluierung deutlich, dass zum Teil Unsicherheiten bei der Anwendung des Gesetzes bestehen. Ein Praxisleitfaden für die richtige Anwendung des Gesetzes, insbesondere mit Handreichungen für die Definition von Zielgrößen und für die Anwendung des Verschlechterungsgebots, können zum einen Unsicherheiten entgegenwirken und zum anderen die Einheitlichkeit der veröffentlichten Informationen erhöhen. Dadurch kann das gesetzlich vorgeschriebene Monitoring der Entwicklung der Frauenanteile erleichtert werden.

Ebenso teilt die Bundesregierung die Einschätzung des Evaluationsgutachtens, dass eine gute Kommunikationsarbeit zu gesetzlichen Regelungen hilfreich sein kann, um den Kenntnisstand über die gesetzlichen Regelungen flächendeckend zu erhöhen. Die Bundesregierung teilt auch die Auffassung, dass ein regelmäßiges Monitoring, die Erfassung und Veröffentlichung von Daten über die Geschlechteranteile an Führungspositionen sowie die Veröffentlichung und Erreichung von Zielgrößen wichtige Instrumente sind, um das Gesetz durchzusetzen und Fortschritte messen zu können. Die jährlichen Monitoringberichte der Bundesregierung verzichten jedoch auf die Nennung konkreter Unternehmen. Dagegen können die Women-on-Board Indizes (WOB) von FidAR e. V. oder auch die AllBright-Berichte Anstrengungen des Top-Managements honorieren und so intrinsische Motivation auszeichnen.

Die Bundesregierung erkennt an, dass wesentliche Stakeholder national, wie international (Top-Management, Investorinnen und Investoren, Personalberatungen, Betriebsräte) eine bedeutende Hebelfunktion bei der Umsetzung des Gesetzes und für die Steigerung des

Engagements zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen einnehmen können. Die Bundesregierung nimmt zur Kenntnis, dass die Einbindung dieser wichtigen Akteure, nicht nur die Relevanz und Professionalisierung des Themas erhöht und Synergieeffekte schafft, sondern auch Raum für einen konstruktiven und fruchtbaren (Erfahrungs-)Austausch schaffen kann.

Das Evaluationsgutachten zeigt, dass der Aufsichtsrat bei der Besetzung von Führungspositionen und Zielgrößensetzung eher eine passive Rolle einnimmt. Die Bundesregierung nimmt daher die Empfehlung mit Interesse zur Kenntnis, in weiteren Regelwerken zur Leitung und Überwachung von Unternehmen, wie beispielsweise dem Deutschen Corporate Governance Kodex, Gleichstellung systematischer zu verankern, um den Aufsichtsrat bei seiner aktiven Rolle zu stärken, klare Maßnahmen und deren strategische Implementierung gegenüber dem Vorstand einzufordern und Besetzungsprozesse kritisch zu hinterfragen.

In der Evaluation wurde deutlich, dass mittelständischen und kleineren Unternehmen vielfach die Mittel und Ressourcen fehlen, um Gleichstellung in ihren Betrieben systematisch umzusetzen. Die Bundesregierung teilt die Ansicht, dass Förderprogramme für den Mittelstand ein geeignetes Mittel sein können, die entsprechenden Unternehmen dabei zu unterstützen, passgenaue Maßnahmen für sich abzuleiten und umzusetzen.

Darüber hinaus begrüßt die Bundesregierung, den „Baukasten“ zu Best-Practices für Unternehmen im Evaluationsgutachten, der zweckmäßige Impulse für Unternehmen bekannt machen kann.

2. Bundesgleichstellungsgesetz

Empfehlungen an den Gesetzgeber

a. Anpassung der Regelungen für die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen

Aus der Evaluation geht hervor, dass die bisherige Ausgestaltung der Regelungen zur zeitlichen Entlastung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen häufig nicht hinreichend sei, um eine spürbare Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bei deren Aufgabenwahrnehmung herbeizuführen und um die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Stellvertreterinnen im Rahmen der Arbeitszeit notwendige Kompetenzen und Erfahrungen für die Aufgabenwahrnehmung als Stellvertreterin erwerben. Diese Erkenntnisse stünden auch im Einklang mit den niedrigen Zufriedenheitswerten bzgl. der personellen Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten. Knapp ein Drittel der Gleichstellungsbeauftragten befürchtet darüber hinaus eine Benachteiligung bei der beruflichen Entwicklung für den Abschnitt nach der Amtszeit.

Das Evaluationsgutachten empfiehlt daher u. a., den Umfang der zeitlichen Entlastung der Stellvertreterinnen bzw. den Umfang der weiteren personellen Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten kritisch zu prüfen und konkret zu erweitern, die Schutzrechte der Gleichstellungsbeauftragten auszubauen und Regelungen für Abwesenheiten der Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterinnen einzuführen, die von den bestehenden Regelungen nicht umfasst sind, um dem Ausfall bzw. der Verzögerung von Beteiligungsprozessen entgegenzuwirken (bspw. durch Bestellung einer zweiten Stellvertreterin).

Die Bundesregierung nimmt zur Kenntnis, dass die bestehenden Entlastungsregelungen, die der Gesetzgeber zum Schutz vor Überlastung der Gleichstellungsbeauftragten und zur Vermeidung von Verzögerungen bei der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten getroffen hat, von den befragten Gleichstellungsbeauftragten als häufig unzureichend bewertet werden. Die Bundesregierung wird die bestehenden Regelungen kritisch prüfen und im Sinne einer besseren Entlastung der Stellvertreterinnen weiterentwickeln.

b. Förderung der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten durch Führungskräfte

Die Evaluation stellt fest, dass Führungskräften seltener Vereinbarkeitsangebote zur Verfügung stünden als Beschäftigten ohne Führungsaufgaben und sie vorhandene Angebote seltener in Anspruch nähmen. Teilweise sei ihre Bereitschaft zur Inanspruchnahme entsprechender Angebote geringer. Es werde noch eine starke Präsenz- und ständige Verfügbarkeitskultur auf Leitungs- und Führungsebenen wahrgenommen. Das Gutachten empfiehlt vor diesem Hintergrund, die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten durch Führungskräfte explizit zu fördern, insbesondere durch die Schaffung und Sicherung geeigneter Rahmenbedingungen und eines verstärkten Angebotes an Teilzeitführungsmodellen. Die Fallstudiensteckbriefe des Evaluationsgutachtens zeigen jedoch auch, dass in den ausgewählten Dienststellen vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen, auch für Führungskräfte, bereits im Fokus der Gleichstellungsarbeit und der Umsetzung des BGleIG stehen.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit ist ein zentrales Ziel des BGleIG. Es sieht ein explizites Recht aller Beschäftigten, auch solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung vor, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Die Regelungen richten sich an beide Geschlechter gleichermaßen.

Die Bestandsaufnahme des BMFSFJ in den obersten Bundesbehörden zur Verbreitung des Führens in Teilzeit zeigt, dass dieses Führungsmodell dort noch die Ausnahme ist, obwohl es für Frauen und Männer ein Weg sein könnte, auch in Lebensphasen der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen. Gleichzeitig könnte das Potenzial der überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten stärker genutzt und der Bedarf an hochqualifizierten Fach- und Führungskräften besser gedeckt werden.

Darüber hinaus beschränken sich die bereits bestehenden Teilzeitführungsmodelle in den obersten Bundesbehörden noch überwiegend auf das echte Führen in Teilzeit (d.h. eine Person übt eine Leitungsfunktion in Teilzeit aus, ohne dass eine ergänzende Besetzung auf Referentenebene erfolgt) und weniger auf Jobsharing-Modelle (zwei Personen, jeweils in Teilzeit, üben gemeinsam eine Leitungsfunktion aus).

Die Bundesregierung begrüßt daher die Empfehlungen der Evaluation in Bezug auf die Förderung der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten durch Führungskräfte sowie auf die Ausweitung des Angebots an Führungsmodellen in Teilzeit. Die Bundesregierung sieht vor allem die obersten Bundesbehörden, die eine Vorbildwirkung für den gesamten öffentlichen Dienst des Bundes haben, aufgefordert, zu prüfen, ob weitere geeignete

Rahmenbedingungen für Teilzeitführungsmodelle geschaffen und diese vermehrt angeboten werden können.

c. Frauenanteil in Führungspositionen:

Ein wichtiger Indikator für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch im öffentlichen Dienst der Frauenanteil an Führungspositionen. Die Evaluation hat gezeigt, dass in den obersten Bundesbehörden im Durchschnitt auf keiner Führungspositionsebene Frauen in gleicher Anzahl vertreten sind wie Männer. Vielmehr zeige die Auswertung der Daten des Gleichstellungsindex, dass der Frauenanteil bei Betrachtung aller obersten Bundesbehörden im Durchschnitt an allen Positionen mit Leitungsaufgaben unterhalb der 50-Prozent-Marke liege.

Die Bundesregierung bedauert, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst noch nicht erreicht wurde. Dem öffentlichen Dienst kommt für die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Vorbildfunktion zu. Aus diesem Grund hat sich die Bundesregierung u.a. in ihrer Gleichstellungsstrategie ausdrücklich zu dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe an Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis spätestens 31. Dezember 2025 für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes bekannt.

d. Gleichstellungsplan als Steuerungs- und Kontrollinstrument

Das Evaluationsgutachten kommt zu dem Ergebnis, dass der Gleichstellungsplan in den befragten Dienststellen häufig primär als ein deskriptives Berichtswesen und weniger als Planungsgrundlage bzw. Referenzwerk für die Ausführung von gleichstellungs- und vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen verstanden werde, die Erstellung noch zu wenig partizipative Elemente aufweise und Gleichstellungspläne für unbeteiligte Akteurinnen und Akteure häufig nicht lesefreundlich seien. Die Evaluierenden schlagen auf Grundlage vorbildhafter Fallstudienbeispiele aus der Evaluation die Ergänzung der vom BMFSFJ veröffentlichten „Handreichung zur Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Dienststellen des Bundes“ u.a. um Informationen bzw. Best-Practices zur lesefreundlichen Gestaltung des Gleichstellungsplans und um Praxisbeispiele zur Beteiligung verschiedenster Interessengruppen in den Dienststellen vor. Eine regelmäßige Abfrage zum Vorhandensein und eine Übermittlung der Gleichstellungspläne (der obersten Bundesbehörden) an das BMFSFJ sowie eine mögliche Veröffentlichung der Gleichstellungspläne auf den Webseiten der Ressorts könne zudem zu mehr Transparenz bei der Ausformulierung von Zielen und Maßnahmen zur Zielerreichung führen, so die Evaluierenden.

Die Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplans sollte nach dem Willen des Gesetzgebers der Erreichung der Ziele des BGleG dienen und von den Dienststellen als wesentliches Instrument der Personalplanung bzw. Personalentwicklung genutzt werden.

Die Bundesregierung nimmt zur Kenntnis, dass der Gleichstellungsplan von der Mehrheit der befragten Dienststellen noch nicht zweckentsprechend genutzt wird. Die Bundesregierung

begrüßt daher die Empfehlung des Evaluationsgutachtens, die „Handreichung zur Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Dienststellen des Bundes“ um Best Practice Beispiele zu erweitern und wird die Handreichung entsprechend aktualisieren.

e. Überprüfung des Rechts der Leistungsbeurteilung von Beamten und Beamtinnen

Die Evaluation stellt fest, dass die Praxis der dienstlichen Beurteilung, insbesondere die starke Ausdifferenzierung der Beurteilungen, ein Hindernis für Frauen darstellen kann, in Führungspositionen zu gelangen. Sie führe dazu, dass nur in wenigen Fällen eine in allen Teilmerkmalen gleiche Qualifikation vorliege, bei der dann einer weiblichen Kandidatin der Vorzug gegeben werden könne. Daraus resultierend formuliert das Evaluationsgutachten den Prüfauftrag, inwieweit eine Begrenzung dieser Ausdifferenzierung unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlich vorgegebenen Prinzips der Bestenauslese umsetzbar sei. Außerdem wird eine Änderung der Beurteilungsrichtlinien empfohlen, z.B. dahingehend, Erfolge im Bereich der Gleichstellung zum Leistungskriterium bei der Beurteilung von Führungskräften zu machen und Beurteilungsmerkmale auf ergebnisbezogene Merkmale zu beschränken. Es sollten möglichst nicht-diskriminierungsanfällige, geschlechtsneutrale Beurteilungskriterien entwickelt und deren einheitliche Anwendung auf Beurteilte aller Geschlechter sichergestellt werden. Neben einer Änderung der Beurteilungsrichtlinien könne sich auch eine Sensibilisierung der Beurteilenden für unbewusste Vorprägungen zu Lasten von Beschäftigten in Teilzeit, die vor allem Frauen betrifft, positiv auswirken.

Die Bundesregierung nimmt zur Kenntnis, dass es in der Praxis bei Beurteilungen offenbar zu Anwendungsschwierigkeiten kommen kann, die es erschweren, von der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch zu machen, Frauen bei Vorliegen gleicher Qualifikation in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen. Denn gerade die Vorschrift des § 8 Absatz 1 Satz 1 BGleG, die ihrerseits Ausfluss des verfassungsrechtlichen Gebots aus Art. 3 Absatz 2 Satz 2 GG ist, sollte dem Erreichen des Ziels der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen dienen. Auch ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien, sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien sicherstellen sollen, zu beteiligen, um dieses Ziel durchzusetzen.

Die Bundesregierung nimmt die Vorschläge des Evaluationsgutachtens zur Kenntnis und wird prüfen, wie der verfassungsrechtliche Auftrag der Beseitigung von Benachteiligungen wegen des Geschlechts im Sinne einer Durchsetzung des Gebots der Bestenauslese durch benachteiligungsfreie Leistungsbeurteilung umgesetzt werden kann. Die stärkere und verbindliche Berücksichtigung von Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege bei der Feststellung von Kompetenzen im Rahmen dienstlicher Beurteilungen, soweit sie sich in den Leistungs- oder Befähigungsmerkmalen erkennbar niederschlagen, kann hier einen ersten wichtigen Beitrag leisten.

f. Überprüfung der Definition der Unterrepräsentanz

Das Evaluationsgutachten stellt fest, dass es auch Anwendungsschwierigkeiten bei der Feststellung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts gibt, insbesondere bei der Bestimmung des jeweils für das Vorliegen der Unterrepräsentanz maßgeblichen Bereichs.

Die Bundesregierung wird die daraus folgende Empfehlung, die Definition des Begriffs Unterrepräsentanz zu verbessern, prüfen und bei weiteren Maßnahmen berücksichtigen.

- g. Überprüfung der Vorgabe, dass bei struktureller Benachteiligung von Männern eine Männeransprache zu erfolgen hat

Die Bundesregierung nimmt zur Kenntnis, dass das Konstrukt der strukturellen Benachteiligung kontrovers diskutiert wird.

Die Bundesregierung stellt fest, dass bisher keine Erfahrungen zu strukturellen Benachteiligungen von Männern aus den Dienststellen bekannt sind.

- h. Bereitstellung von weiteren Anwendungshilfen

Die Bundesregierung nimmt zur Kenntnis, dass bei der Anwendung einiger Vorschriften des BGlG Unklarheiten bestehen. Hierzu zählen insbesondere die Hinwirkungspflicht auf die Anwendung des Gesetzes, die gesetzliche Definition der Unterrepräsentanz, die Feststellung einer strukturellen Benachteiligung sowie die Berücksichtigung von Kenntnissen, die durch Familien- und Pflegezeiten erworben wurden. Zu welchen Fragen Anwendungshilfen zur Verfügung zu stellen sind, wird die Bundesregierung prüfen.

Empfehlungen an die Dienststellen

- i. Ausbau der Gleichstellungskompetenz auf Seiten der Personalverwaltungen und Führungskräfte

Die Bundesregierung begrüßt die Empfehlung der Evaluation, die Gleichstellungskompetenz in den Dienststellen, insbesondere auf Seiten der Personalverwaltungen und der Führungskräfte aktiv voranzutreiben. Sie stimmt zu, dass dies zu einer besseren Bekanntheit von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und zu einer zielgerichteten, nachhaltigen Gleichstellungsarbeit in den Dienststellen unter Beteiligung aller wesentlichen Akteurinnen und Akteure führen könne. Konkret empfiehlt das Evaluationsgutachten, Informationsmaterial zu erarbeiten und Fortbildungen bzw. Informationsveranstaltungen zum Thema Gleichstellung zu organisieren, Formate zu entwickeln, die dem Austausch von Führungskräften, Personalverwaltungen und Gleichstellungsbeauftragten dienen und die Rechenschaftspflicht der Führungskräfte über die Ergebnisse ihrer Gleichstellungsarbeit klar zu definieren und in ein gutes Leistungsmanagement- und Anerkennungssystem einzubetten. Insgesamt soll Gleichstellung stärker in Wort, Bild und Grafik sichtbar werden. Die weitere Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen in den Dienststellen des Bundes wäre wünschenswert.

- j. Stärkung des Gleichstellungsplans

Das Evaluationsgutachten sieht Handlungsbedarfe bei den Prozessen der Ausarbeitung und in der Anwendung der Gleichstellungspläne in den Dienststellen. Noch dienen die Pläne in den befragten Dienststellen häufig primär als ein deskriptives Berichtswesen und weniger als Planungsgrundlage für die Ausführung von gleichstellungs- und vereinbarkeitsfördernden

Maßnahmen. Dabei würden in den Prozess zur Ausarbeitung des Gleichstellungsplans und die damit verbundene Datenerhebung und -auswertung jedoch oftmals erhebliche zeitliche und personelle Ressourcen investiert. Aufwand und Nutzen der Gleichstellungspläne stünden damit nicht in einem ausgewogenen Verhältnis.

Deshalb empfiehlt das Evaluationsgutachten insbesondere eine strukturierte und digitalisierte Datenerhebung aufzusetzen, im Prozess der Ausarbeitung des Plans diverse Interessengruppen einzubinden, die Kerninhalte bzw. Ziele des Plans prägnant und lesefreundlich zusammenzufassen und breitflächig zu kommunizieren sowie Führungskräften konkrete Verantwortung zur Erfüllung der Ziele in ihren Einflussbereichen zu übertragen.

Die Bundesregierung stimmt den Evaluatoren zu, dass die Erstellung der Gleichstellungspläne unter diesen Bedingungen zielgenauer und effizienter erfolgen und damit die Qualität und Nutzbarkeit des Plans als Instrument der Personalplanung und -entwicklung verbessert werden könnte. Daher begrüßt die Bundesregierung die Empfehlungen, die den Dienststellen gegenüber ausgesprochen werden.

k. Nutzung der Potenziale der Digitalisierung

Die Bundesregierung stimmt den Verfasserinnen und Verfassern des Evaluationsgutachtens zu, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt, wie beispielsweise die Entwicklung von E-Learning-Angeboten, aber auch der Ausbau des mobilen Arbeitens oder der Telearbeit, neue Chancen biete, um weibliche Karrieren zu fördern. Digitale Technologien ermöglichen es zunehmend flexibel und ortsungebunden zu arbeiten, was vor allem Beschäftigten und hier insbesondere Frauen mit Familienpflichten neue Möglichkeiten biete, ihre berufliche Entwicklung unabhängig von einer Beschäftigung in Vollzeit und permanenter Präsenzpflcht in der Dienststelle voranzutreiben. Die Vorschläge der Evaluation, innerhalb der Dienststellen des Bundes die notwendigen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für das flexible und ortsungebundene Arbeiten zu schaffen, eine hinreichende Ausstattung der Beschäftigten mit mobilen Endgeräten und weiterem Equipment sicherzustellen und digitale Fort- und Weiterbildungsformate zu entwickeln, erachtet die Bundesregierung als sinnvolle Maßnahmen im Sinne einer modernen Gleichstellungsarbeit. Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsaspekte sollen dabei bei allen Digitalisierungsangeboten mitberücksichtigt werden.

3. Bundesgremienbesetzungsgesetz

Die Bundesregierung begrüßt den Befund der Evaluation, dass mit der Einführung des BGremBG eine deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen an den vom Bund bestimmten Mitgliedern in Gremien einhergegangen ist. Gleichwohl muss sie feststellen, dass eine paritätische Gremienbesetzung noch nicht erreicht ist.

Die Bundesregierung begrüßt daher die Empfehlungen des Evaluationsgutachtens an den Gesetzgeber und an die Institutionen des Bundes, auch im Hinblick darauf, dass § 1 des BGremBG als Ziel die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann, vorgibt.

a. Ausweitung und Vereinheitlichung des Regelungsrahmens für Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien

Nach dem geltenden BGremBG besteht bei Aufsichtsgremien, für die der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, das Ziel der paritätischen Besetzung. Bei den wesentlichen Gremien besteht für die Institutionen des Bundes eine Pflicht, auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern hinzuwirken. Zum einen scheinen die unterschiedlichen Regelungen in der Praxis keinen erheblichen Einfluss auf die Besetzungspraktiken zu haben. In einigen Institutionen bestünden bereits Selbstverpflichtungen zur Einhaltung einer paritätischen Besetzung der Gremien, die unabhängig von der Art des Gremiums gelten. Zum anderen zeigen die Auswertungen einen Handlungsbedarf in Hinblick auf die Besetzung der Aufsichtsgremien und der wesentlichen Gremien, für die der Bund weniger als drei Mitglieder bestimmen kann. Es wird daher zum einen eine Vereinheitlichung von Vorgaben für Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien basierend auf den Regelungen, die für Aufsichtsgremien gelten und zum anderen eine Erweiterung des Regelungsrahmens auf Gremien, für die der Bund mindestens zwei Mitglieder bestimmen kann, empfohlen.

Die Bundesregierung nimmt die Empfehlungen zur Kenntnis und wird diese bei weiteren Maßnahmen prüfen.

b. Strukturierte Besetzungsprozesse fortführen und stärken

Die Evaluation hat gezeigt, dass die bereits eingeführten strukturierten Besetzungsprozesse Erfolg gezeigt haben und weitergeführt und gestärkt werden sollten. Die Bundesregierung begrüßt diese Bemühungen und unterstützt diese ausdrücklich. Dazu gehört, dass das Thema „Steigerung des Anteils von Frauen bei der Besetzung von Gremien durch die Bundesregierung“ zweimal im Jahr auf der Tagesordnung der Runde der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre sowie des Chefs des Bundeskanzleramtes steht, um die aktuellen Besetzungsergebnisse zu besprechen und in den jeweils kommenden zwölf Monaten anstehende Besetzungen frühzeitig zu planen und abzustimmen. Zudem hat sich die Einsetzung von zentralen Ansprechstellen für Gremienbesetzungen in den Bundesministerien für eine vorausschauende Planung und Koordinierung von Gremienbesetzungen, für eine Sicherstellung der einheitlichen Rechtsanwendung und des Informationsflusses innerhalb der einzelnen Ressorts und zwischen gremienführenden Fachreferaten und anderen Ressorts sowie für eine strukturierte Datenerhebung und -auswertung als erhebliche Verbesserung der Arbeitsabläufe herausgestellt. Auch die im BMFSFJ eingerichtete Organisationseinheit für Gremienbesetzungen, die als Ansprechpartnerin für die Ressorts fungiert, hat sich nach der Evaluation als sehr hilfreich erwiesen. Der Forderung, diese Stellen fortzuführen und weiterhin entsprechend auszustatten, wird die Bundesregierung nachkommen. Gleichwohl hat sich bei der Evaluation auch gezeigt, dass es zum Zeitpunkt der Befragungen zum Teil bei den Bundesinstitutionen Unklarheiten bei der Meldung der Daten der Gremienstatistik gab. Daher wird die Bundesregierung das unter c. beschriebene Verfahren anstoßen.

Die Bundesregierung geht davon aus, dass der Unterstützungsbedarf weiterhin besteht. Ebenso begrüßt die Bundesregierung, wenn Institutionen strukturierte Besetzungsprozesse etablieren und diese z.B. mittels Datenbanken oder durch andere Übersichten nachhalten. Die

Bundesregierung teilt die Auffassung, dass damit Besetzungsprozesse zielorientierter gesteuert werden könnten und damit eine paritätische Besetzung der Sitze leichter erreicht werden könnte.

- c. Standardisierung zur Einordnung von Gremien als wesentlich und zur Einordnung der Mitglieder, die vom Bund bestimmt werden

Die Bundesregierung nimmt den Befund der Evaluation zur Kenntnis, dass die Einstufung eines Gremiums als „wesentlich“ von den Institutionen des Bundes unterschiedlich gehandhabt wird. Da eine Neufassung des Tatbestands zur Bestimmung von Gremien als wesentlich mit dem Ziel einer einheitlicheren Rechtsanwendung zugleich zahlreiche neue Probleme eröffnen würde, strebt die Bundesregierung derzeit keine Änderung des bestehenden Tatbestands im BGremBG an. Die Empfehlung, den unbestimmten Rechtsbegriff der Wesentlichkeit oder die einzelnen Tatbestandsmerkmale für die Bestimmung eines Gremiums als wesentlich, beispielsweise in einer außergesetzlichen Erläuterung zu konkretisieren, sollte näher geprüft werden, und Möglichkeiten in Hinblick auf eine einheitlichere Rechtsanwendung sollten im Ressortkreis beraten werden. Neben inhaltlichen Klarstellungen sollten dabei auch Möglichkeiten, über die Gestaltung des Verfahrens der Bestimmung von Gremien als wesentlich, eine einheitlichere Anwendung zu fördern, in den Blick genommen werden. Dabei wird auch eine Standardisierung der Einordnung der Mitglieder, die vom Bund bestimmt werden und solcher, die von Dritten bestimmt werden, in die Beratungen einbezogen.

- d. Überprüfung der Ausnahmen für Bundesrechnungshof und Gerichtsbarkeit

Die Gerichtsbarkeit und Gremienmitglieder, die in Ausübung gesetzlich verbürgter Unabhängigkeit bestimmt werden, sind von dem Anwendungsbereich des BGremBG ausgenommen. Die Evaluationsgutachter regen ein kritisches Überdenken dieser Ausnahmeregelung an. Sie werfen die Frage auf, ob und inwieweit geschlechtsbezogene Besetzungsvorgaben die Unabhängigkeit der berufenen oder berufenden Personen tatsächlich beeinträchtigen könnten. In der Evaluation wird daher vorgeschlagen, die Auswirkung dieser Ausnahme auf die Frauenanteile in diesen Bereichen zu prüfen. Die Bundesregierung wird prüfen, ob die Ausnahme bestehen bleiben soll und gegebenenfalls durch welche alternativen Maßnahmen der Frauenanteil in den Gerichten erhöht werden kann. Empfehlungen an die Institutionen des Bundes

Schließlich werden im Evaluationsgutachten neben den Empfehlungen an den Gesetzgeber auch Empfehlungen an die Institutionen des Bundes formuliert. Darunter wird die Implementierung von Maßnahmen angeregt, die dem Entscheidungsprozess über eine Gremienbesetzung vorgelagert sind, wie beispielsweise die Schaffung einer langfristig ausgerichteten Personalentwicklung. Im Sinne einer gleichstellungsfördernden Personalpolitik begrüßt die Bundesregierung diese Empfehlung ausdrücklich. Ebenso teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass tradierte Verfahrensschritte zur Auswahl von Gremienmitgliedern kritisch reflektiert werden sollten. Dabei können die Einrichtung und Nutzung neuer Formate und Technologien den Radius geeigneter Gremienmitglieder erweitern und somit die Suche erleichtern.

4. Erfüllungsaufwand

Das Statistische Bundesamt wurde mit der Erhebung des Erfüllungsaufwandes beauftragt und hat folgende Ergebnisse für die Wirtschaft ermittelt:

Der ursprünglich ermittelte zusätzliche Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft in Höhe von rund 1,6 Mio. Euro wurde korrigiert auf 43 Tsd. Euro und liegt damit deutlich unter der ex-ante geschätzten Belastung in Höhe von 248 Tsd. Euro. Grund für die Korrektur sind die nach einer Auswertung des BMFSFJ nachgelieferten niedriger ausfallenden Fallzahlen sowie der Hinweis auf den grundsätzlich bestehenden Fünfjahresrhythmus zur Erfüllung bestimmter Vorgaben, sodass die Periodizität für diese Vorgaben von 0,25 auf 0,2 angepasst wurde. Darüber hinaus wurde der Zeitaufwand für die Erfüllung der Vorgaben des FüPoG im Rahmen einer Nacherhebung gegenüber dem geschätzten Zeitaufwand deutlich nach unten korrigiert.

Für die Verwaltung hat das Statistische Bundesamt folgende Ergebnisse ermittelt: Die ursprünglich gemessene jährliche Belastung für die Verwaltung von insgesamt rund 3 Mio. Euro wurde auf rund 3,2 Mio. Euro korrigiert. Jedoch betrug die ex-ante Schätzung des Erfüllungsaufwandes rund 9,8 Mio. Euro, die mit der neuen Erhebung deutlich unterschritten wurde. Ausschlaggebend für die ursprüngliche Differenz waren die Unterschiede der Ex-ante-Werte und Messergebnisse bei den Vorgaben zur „Bestellung von bis zu drei Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten“ und der „Zuordnung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern der Gleichstellungsbeauftragten“. Die Gründe hierfür lagen in der Korrektur der Werte für Vollzeitäquivalente von 2.000 Stunden auf 1.600 Stunden jährlich je Fall und im Wegfall der Sachkostenpauschale gemäß des aktuellen Leitfadens zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung.

Grund für die nun höhere Gesamtbelastung der Verwaltung ist ein erhöhter Zeitaufwand bei der Vorgabe zur „Entscheidung und Mitteilung über den Initiativantrag der Dienststelle“. Zuvor beinhaltete die Vorgabe nur die Mitteilung der Entscheidung über den Initiativantrag mit einem Zeitaufwand von 11,5 Min. pro Fall, es fehlte aber noch die Entscheidung selbst über den Initiativantrag. Daher wurde der Zeitaufwand der Vorgabe dahingehend um 60 Min. pro Fall für die Entscheidung ergänzt, sodass nun ein Zeitaufwand von 71,5 Min. pro Fall für die Vorgabe insgesamt anfällt. Dadurch entsteht für diese Vorgabe ein Erfüllungsaufwand von 69 Tsd. Euro statt der ursprünglich gemessenen 11 Tsd. Euro. Darüber hinaus wurde der Zeitaufwand für die Vorgabe zur „Prüfung des Antrags auf Erstattung der Betreuungskosten für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben“ erstmals ermittelt. Dadurch ist ein weiterer Erfüllungsaufwand von 145 Tsd. Euro entstanden, der zuvor nicht in der Belastung enthalten war.

Die Bundesregierung ist besonders erfreut über die Ergebnisse zum Erfüllungsaufwand, da für beide Adressaten des Gesetzes der Erfüllungsaufwand im Vergleich zur ex-ante Schätzung im Ergebnis deutlich unterschritten wurde.