

# Referentenentwurf

**des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz**

## **Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst**

(Zweites Führungspositionen-Gesetz – FÜPoG II)

### **A. Problem und Ziel**

Mit dem „Ersten Führungspositionen-Gesetz“, dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642 - FÜPoG), wurde ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung in der Bundesrepublik Deutschland erreicht.

Ziel des FÜPoG war es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen sowohl im privaten wie im öffentlichen Sektor zu erhöhen, um damit die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in diesen Bereichen zu fördern. Dazu wurden im privatrechtlichen Teil des Gesetzes die fixe Quote für Aufsichtsräte börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen und die „flexible Quote“ (Zielgröße) in Aufsichtsräten, Leitungsorganen und den obersten beiden Führungsebenen börsennotierter oder mitbestimmter Unternehmen eingeführt. Im Bereich des öffentlichen Dienstes wurde das Bundesgleichstellungsgesetz novelliert. Dabei wurden die Vorgaben für den Gleichstellungsplan in Anlehnung an die Zielgrößenregelung in der Privatwirtschaft ausgestaltet. Zudem wurde die institutionelle Stellung der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Darüber hinaus wurde das Bundesgremienbesetzungsgesetz so gefasst, dass sukzessive eine paritätische Besetzung von Gremiensitzen des Bundes erreicht werden sollte.

Die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst zeigt indes, dass es erforderlich ist, die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu verbessern. Im Bereich der Privatwirtschaft hat die fixe Aufsichtsratsquote zwar zu einer erheblichen Steigerung des durchschnittlichen Frauenanteils in Aufsichtsräten geführt. Hier wurde die „30-Prozent-Schwelle“ bereits im Geschäftsjahr 2017 überschritten und lag am 31. Oktober 2019 bei 34,9 Prozent. Die Evaluation des FÜPoG zeigt allerdings, dass sich der Frauenanteil im Vorstand, für den es bislang keine Mindestbeteiligung gibt, im Vergleich zu den Aufsichtsräten weniger positiv entwickelt hat. Frauen sind im Vorstand nach wie vor stark unterrepräsentiert. Der Frauenanteil auf Vorstandsebene lag im Geschäftsjahr 2019 bei durchschnittlich 10 Prozent. Bei den 105 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen stieg der Frauenanteil in den Vorständen inzwischen auf 10,8 Prozent; sie weisen dabei einen leicht höheren Frauenanteil auf als Unternehmen, die nicht in den Regelungsbereich der festen Aufsichtsratsquote fallen (9 Prozent). Auffällig ist aber die große Anzahl von Unternehmen, die sich insbesondere für den Frauenanteil im Vorstand als Zielgröße für die kommenden Jahre weiterhin eine Null setzen (Zielgröße Null), was bedeutet, dass keine Frau für das Gremium eingeplant wird. Die Evaluation des FÜPoG hat ergeben, dass drei Viertel der Unternehmen, die zum Setzen von Zielgrößen verpflichtet sind, sich auf Vorstandsebene keine oder „Null“ als Zielgröße gesetzt haben. Insbesondere in Bezug auf die Leitungsebenen der deutschen Privatwirtschaft muss daher auf ein Umdenken hingewirkt werden. Die Bereitschaft der Unternehmen, für ihre Leitungsorgane auch Frauen zu gewinnen und damit die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen weiter zu stärken, muss sich spürbar erhöhen.

In den Organen von Unternehmen, an denen der Bund beteiligt ist, sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert. Bei den Überwachungsgremien aller unmittelbaren Bundesbeteiligungen betrug der Anteil an Frauen zum Stichtag 31. Dezember 2018 35,3 Prozent und in den betreffenden Geschäftsführungen 16 Prozent. Auch wenn zu erwarten ist, dass die gegenüber den vorstehend genannten Unternehmen höheren Frauenanteile zukünftig durch die in den im September 2020 neugefassten Grundsätzen guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung enthaltenen Regelungen im Public Corporate Governance Kodex des Bundes und in den Richtlinien für eine aktive Beteiligungsführung bei Unternehmen mit Bundesbeteiligung weiter verbessert werden, bedarf es einer noch verbindlicheren Vorgabe.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes sind Frauen in den meisten Dienststellen nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen an allen Leitungsfunktionen in der gesamten Bundesverwaltung lag 2015 bei 33 Prozent. Seither ist er kaum gestiegen. 2017 waren es weiterhin lediglich 35 Prozent. Gemessen daran, dass 52 Prozent aller Beschäftigten in der Bundesverwaltung Frauen sind, ist diese Entwicklung nicht zufriedenstellend. Ähnlich stellt sich die Situation in den obersten Bundesbehörden dar. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung lag 2019 bei 54 Prozent, der Frauenanteil an Leitungsfunktionen betrug hingegen etwas über 36 Prozent. 2015 waren es 33 Prozent. Der Bund sollte im Verhältnis zur Privatwirtschaft für seine Dienststellen mit gutem Beispiel vorgehen und sich konkrete Vorgaben setzen, wann und wie die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen erreicht werden soll.

## **B. Lösung**

Zur Erhöhung der Wirksamkeit der Regelungen des FÜPoG sieht der Gesetzentwurf folgende Maßnahmen vor:

### 1. Weiterentwicklung der Regelungen im Bereich der Privatwirtschaft:

- Einführung einer Vorstandsquote im Sinne eines Mindestbeteiligungsgebots: Besteht der Vorstand eines börsennotierten und zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmens aus mehr als drei Mitgliedern, so muss er künftig mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein, wenn er mehr als drei Mitglieder hat,
- Einführung einer Begründungspflicht für die Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand, die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands und den Aufsichtsrat, einschließlich entsprechender Berichtspflichten,
- Verbesserung und Effektivierung des Sanktionsmechanismus bei Verletzung von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der „flexiblen Quote“.

### 2. Einbeziehung von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes:

- Einführung einer Mindestbeteiligung für Frauen und Männer bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan,
- Einbeziehung in den Anwendungsbereich der fixen Aufsichtsratsquote.

### 3. Weiterentwicklung der Regelungen für den öffentlichen Dienst:

- Ausweitung der Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zur Besetzung von Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien auf Gremien, bei denen der Bund zwei Mitglieder bestimmen kann,
- gesetzliche Festschreibung des Ziels der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis zum Jahr 2025 im Bundesgleichstellungsgesetz.

## **C. Alternativen**

Keine.

## **D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Durch die Umsetzung der neuen Vorgaben in Bezug auf die Erstellung des Gleichstellungsindex und der Gleichstellungsstatistik entstehen Gemeinkosten in Höhe von 1 100 Euro.

Der Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln beim Bund soll finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan der einzelnen Bundesressorts ausgeglichen werden.

## **E. Erfüllungsaufwand**

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

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

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

Für die Wirtschaft ergibt sich kein Erfüllungsaufwand.

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

Für die Bundesverwaltung entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 11 000 Euro und ein laufender Erfüllungsaufwand in Höhe von jährlich ca. 3,4 Millionen Euro.

Der Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln beim Bund soll finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan ausgeglichen werden.

Für die Länder und Kommunen entsteht kein Erfüllungsaufwand.

## **F. Weitere Kosten**

Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, ergeben sich nicht.

# **Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz**

## **Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst**

### **(Zweites Führungspositionen-Gesetz – FÜPoG II)**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

#### Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Änderung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes
- Artikel 2 Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes
- Artikel 3 Änderung der Gleichstellungsstatistikverordnung
- Artikel 4 Änderung der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung
- Artikel 5 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 6 Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 7 Änderung des Handelsgesetzbuchs
- Artikel 8 Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch
- Artikel 9 Änderung des Aktiengesetzes
- Artikel 10 Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz
- Artikel 11 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 12 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 13 Änderung der Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz
- Artikel 14 Änderung des Mitbestimmungsgesetzes
- Artikel 15 Änderung der Ersten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz
- Artikel 16 Änderung der Zweiten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz
- Artikel 17 Änderung der Dritten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz

- Artikel 18 Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes
- Artikel 19 Änderung der Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz
- Artikel 20 Änderung des SE-Ausführungsgesetzes
- Artikel 21 Änderung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
- Artikel 22 Änderung des GmbHG-Einführungsgesetzes
- Artikel 23 Änderung des Genossenschaftsgesetzes
- Artikel 24 Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes
- Artikel 25 Änderung sonstigen Bundesrechts
- Artikel 26 Evaluierung
- Artikel 27 Inkrafttreten

## Artikel 1

### Änderung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes

Das Bundesgremienbesetzungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) wird wie folgt geändert:

1. § 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Dieses Gesetz gilt für Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien, für die der Bund Mitglieder bestimmen kann.“

2. § 3 wird wie folgt geändert:

- a) Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

„2. wesentliche Gremien:

- a) Gremien, bei denen die Bundesregierung als Gesamtheit die Mitgliedschaft mindestens eines Mitglieds zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen hat;
- b) Gremien, die wegen ihrer besonderen tatsächlichen, wissenschaftlichen oder zukunftsrelevanten Bedeutung von den Institutionen des Bundes nach Nummer 3 als wesentliche Gremien bestimmt worden sind;“.

- b) In Nummer 3 wird in dem Satzteil vor Buchstabe a das Wort „Bund“ durch die Wörter „Institutionen des Bundes“ ersetzt.

- c) Nummer 4 wird wie folgt gefasst:

„4. vom Bund zu bestimmende Mitglieder: Mitglieder, die die Institutionen des Bundes einzeln oder gemeinsam in ein Aufsichts- oder wesentliches Gremium unmittelbar und rechtsverbindlich wählen, berufen, entsenden oder für ein solches Gremium

vorschlagen können; ein Mitglied ist nicht vom Bund bestimmt, wenn ein Dritter gegenüber dem Bund ein Vorschlagsrecht für die Mitgliedschaft hat und von diesem Recht Gebrauch macht.“

3. § 4 wird wie folgt gefasst:

„§ 4

Besetzung der Aufsichtsgremien und der wesentlichen Gremien

(1) In jedem Aufsichtsgremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern sollen unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sein. Steht dem Bund eine ungerade Anzahl an Sitzen zu, so darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen. Bei jedem wesentlichen Gremium haben die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern nach Satz 1 und 2 geschaffen oder erhalten wird.

(2) Absatz 1 gilt für Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

(3) Sind mehrere Institutionen des Bundes an der Besetzung eines Aufsichtsgremiums oder wesentlichen Gremiums beteiligt, so erfüllen sie die Vorgaben des Absatzes 1 gemeinsam unter besonderer Verantwortung der für das jeweilige Gremium federführenden Institution des Bundes. Droht bei einem Gremium, dessen Besetzung dem Bundeskabinett vorgelegt wird, eine Unterschreitung der Vorgaben des Absatzes 1, so hat die für das Gremium federführende Institution des Bundes unverzüglich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend davon zu unterrichten. Die Gründe für die drohende Unterschreitung sind darzulegen.“

4. § 5 wird aufgehoben.

5. § 6 wird § 5 und wie folgt geändert:

a) Die Absätze 1 und 2 werden wie folgt gefasst:

„(1) Die Institutionen des Bundes erfassen jährlich zum 31. Dezember

1. die Aufsichtsgremien und die wesentlichen Gremien, für die sie federführend zuständig sind,
2. die Zahl der vom Bund für die jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien zu bestimmenden Mitglieder,
3. die Anzahl der von den Institutionen des Bundes bestimmten Frauen und Männer in den jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien,
4. die Veränderungen nach Nummer 1 bis 3 im Vergleich zum Vorjahr.

(2) Bis zum 31. März des Folgejahres haben die Institutionen des Bundes die Daten nach Absatz 1 dem Statistischen Bundesamt zu melden. Gleichzeitig haben sie diese Daten in übersichtlicher Form unter Beachtung des Datenschutzes auf ihrer Internetseite zu veröffentlichen.“

b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend jährlich eine Statistik zu den nach Absatz 2 Satz 1 gemeldeten Daten.“

c) In Absatz 4 wird die Angabe „Satz 3“ durch die Angabe „Satz 1“ ersetzt.

6. § 7 wird § 6 und wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Wörter „Gremienbesetzungen durch den Bund“ durch die Wörter „vom Bund vorgenommenen Gremienbesetzungen“ ersetzt.

b) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „§ 6 Absatz 2 Satz 3“ durch die Angabe „§ 5 Absatz 2 Satz 1“ ersetzt.

## Artikel 2

### Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes

Das Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3191) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift des Gesetzes werden die Wörter „Unternehmen und“ gestrichen.

2. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu § 5 wird wie folgt gefasst:

„§ 5 Ausnahmen von der Anwendung“.

b) Die Angabe zu § 14 wird wie folgt gefasst:

„§ 14 Veröffentlichung, Bekanntmachung“.

c) Die Angabe zu Abschnitt 4 wird wie folgt gefasst:

„Abschnitt 4

Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit“.

3. § 1 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Nummer 3 werden die Wörter „Frauen und Männer“ durch die Wörter „die Beschäftigten“ ersetzt.

b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Ziel ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen.“

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „behinderter“ durch die Wörter „von Frauen mit Behinderungen“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird nach der Angabe „§ 2“ die Angabe „Absatz 1“ eingefügt.

4. § 2 wird wie folgt gefasst:

## „§ 2

### Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Dienststellen nach § 3 Nummer 5.

(2) Juristische Personen, an denen der Bund mittelbar oder unmittelbar beteiligt ist, können dieses Gesetz in der Satzung ganz oder teilweise für sich verbindlich erklären. Ein entsprechender Beschluss zur Satzungsänderung muss einstimmig gefasst werden.“

5. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 9 wird gestrichen.

b) Die bisherige Nummer 10 wird durch die folgenden Nummern 9 und 10 ersetzt:

„9. unterrepräsentiert: Status von Frauen, wenn ihr jeweiliger Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten sind Frauen unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht mindestens zwei Personen beträgt;

10. Führungspositionen: alle Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.“

6. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Beschäftigten, insbesondere solche in Führungspositionen, sowie die Leitung und Personalverwaltung der Dienststelle haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern.“

bb) Folgender Satz wird angefügt:

„Auch bei grundlegenden Änderungen von Verfahrensabläufen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, insbesondere durch Automatisierung oder Auslagerung, ist die Durchsetzung dieses Gesetzes sicherzustellen.“

b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes, Dienstvereinbarungen der Dienststellen sowie Satzungen, Verträge und Vertragsformulare der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den Schriftverkehr.“

7. Die Überschrift des § 5 wird wie folgt gefasst:

### „§ 5

Ausnahmen von der Anwendung“.

8. § 6 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er alle Geschlechter in gleicher Weise anspricht. Sind Frauen in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, so sind sie verstärkt zur Bewerbung aufzufordern. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Der Hinweis darf entfallen, sofern einer Besetzung in Teilzeit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Satz 5 gilt insbesondere für die Besetzung von Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene.“

b) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „oder Männer“ gestrichen.

9. § 7 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 werden die Wörter „§ 82 Satz 2 und 3“ durch die Angabe „§ 165“ ersetzt.

b) Satz 3 wird aufgehoben.

10. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Sind Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert, so hat die Dienststelle sie bei gleicher Qualifikation wie ihre Mitbewerber bevorzugt zu berücksichtigen

1. bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen,
2. bei der Einstellung,
3. beim beruflichen Aufstieg,
4. bei der Versetzung, wenn ihr ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht, sowie
5. bei der Abordnung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, wenn ihr ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht.

Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen überwiegen, die in der Person eines Mitbewerbers liegen.“

- b) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben“ durch das Wort „Führungspositionen“ ersetzt.
11. In § 9 Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Dienstalter“ ein Komma und die Wörter „die Beschäftigungsdauer“ eingefügt.
12. § 10 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 Satz 3 wird aufgehoben.
- b) In Absatz 4 Satz 1 werden die Wörter „mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben“ durch die Wörter „in Führungspositionen“ ersetzt.
- c) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:
- „(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist zu Beginn und während ihrer Amtszeit Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts und des Rechts des öffentlichen Dienstes, des Arbeitsrechts sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts zu geben.“
13. § 11 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
- „Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten in Führungspositionen sowie der Dienststellenleitung.“
14. § 13 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „nach § 3 Nummer 2“ gestrichen.
- b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
- „(2) Der Gleichstellungsplan legt fest, wie und bis wann
1. erreicht werden soll, dass Führungspositionen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert waren, paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden,
  2. die Unterrepräsentanz von Frauen in anderen Bereichen abgebaut werden soll und
  3. die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, Angebote, die eine solche Vereinbarkeit ermöglichen, stärker in Anspruch zu nehmen.
- Im Gleichstellungsplan sind konkrete Zielvorgaben insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Führungsebene festzulegen. Sofern Zielvorgaben zur Besetzung von Arbeitsplätzen zu entwickeln sind, über deren Besetzung die Dienststelle nicht entscheidet, sind die Vorgaben in Absprache mit der für die Arbeitsplatzbesetzung zuständigen Stelle zu entwickeln.“
- c) In Absatz 4 werden die Wörter „nach § 3 Nummer 2“ gestrichen.

15. § 14 wird wie folgt gefasst:

„§ 14

Veröffentlichung, Bekanntmachung

Die Dienststelle hat den Gleichstellungsplan innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer sowohl im Intranet zu veröffentlichen als auch jeder einzelnen und jedem einzelnen Beschäftigten elektronisch in Textform zur Kenntnis zu geben.“

16. Die Überschrift des Abschnitts 4 wird wie folgt gefasst:

„Abschnitt 4

Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit“.

17. § 15 wird wie folgt gefasst:

„§ 15

Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen

Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange oder zwingende betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Zu den sonstigen Rahmenbedingungen können Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen gehören.“

18. § 16 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird durch die folgenden Absätze 1 bis 3 ersetzt:

„(1) Die Dienststellen haben Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Anträge von Beschäftigten in Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene.

(2) Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeit oder familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeit- und Präsenzzeitmodelle anzubieten.

(3) Die Ablehnung von Anträgen nach Absatz 1 oder Absatz 2 muss in Textform begründet werden.“

b) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden Absätze 4 und 5.

c) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 6 und die Wörter „Absätzen 1 bis 3“ werden durch die Wörter „Absätzen 1 bis 5“ ersetzt.

19. In § 18 Absatz 1 Satz 1 werden in dem Satzteil vor Nummer 1 nach dem Wort „sich“ ein Komma eingefügt und die Wörter „insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche“ durch die Wörter „sofern die dienstliche Leistung beurteilt wird, nicht nachteilig auf die“ ersetzt.

20. § 19 Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) In Dienststellen mit mindestens 1500 bis zu 1999 Beschäftigten werden zwei Stellvertreterinnen gewählt. In Dienststellen mit mindestens 2000 Beschäftigten werden drei Stellvertreterinnen gewählt. In Dienststellen mit einem großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereich und bis zu 1999 Beschäftigten können zwei oder drei Stellvertreterinnen gewählt werden. Dies gilt auch für Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich, die von der Ausnahmeregelung nach Absatz 3 Gebrauch machen.“

21. § 20 wird wie folgt gefasst:

#### „§ 20

#### Bestellung

(1) Die Dienststelle bestellt die gewählten Beschäftigten für jeweils vier Jahre zur Gleichstellungsbeauftragten oder zur Stellvertreterin. Die Bestellung setzt voraus, dass die gewählten Beschäftigten ab dem Zeitpunkt der Bestellung weder dem Personalrat noch der Schwerbehindertenvertretung angehören.

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

(3) Finden sich für die Wahl der Stellvertreterinnen nicht genügend Kandidatinnen oder sind nach der Wahl nicht genügend Kandidatinnen gewählt, werden die Stellvertreterinnen auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststellenleitung von Amts wegen ohne weitere Wahl bestellt. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(4) Für Dienststellen nach § 19 Absatz 2 und 3 sowie für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dem Dienst- oder Arbeitsort der Gleichstellungsbeauftragten entfernt im Inland liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau zu bestellen. Für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die nicht räumlich weit entfernt liegen, kann die Dienststelle nach pflichtgemäßem Ermessen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau bestellen. Die Bestellung der Vertrauensfrauen bedarf der Zustimmung der zu bestellenden weiblichen Beschäftigten. Die Vertrauensfrau muss Beschäftigte der jeweiligen Dienststelle, der Nebenstelle der Dienststelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sein.

(5) Für den Fall gleichzeitiger Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten und der alleinigen Stellvertreterin soll die Gleichstellungsbeauftragte eine Beschäftigte als zweite Stellvertreterin vorschlagen. Die Dienststelle bestellt auf den Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten die Vorgeschlagene zur zweiten Stellvertreterin.“

22. In § 23 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „Zusammenlegung der Dienststellen“ durch die Wörter „der Zusammenlegung“ ersetzt.

23. § 24 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an. In Dienststellen ist sie unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. In obersten Bundesbehörden, in denen Personalangelegenheiten, organisatorische Angelegenheiten und soziale Angelegenheiten in einer Abteilung zusammengefasst sind, ist auch eine Zuordnung zur Leitung dieser Abteilung möglich.“

b) In Absatz 2 Satz 3 werden nach dem Wort „Beurteilungen“ die Wörter „oder von Leistungsbeurteilungen und Zeugnissen“ eingefügt.

24. In § 25 Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „Frauen, die behindert oder“ durch die Wörter „Frauen mit einer Behinderung oder Frauen, die“ ersetzt.

25. § 26 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Die nach § 20 Absatz 5 bestellte zweite Stellvertreterin wird ausschließlich im Vertretungsfall bei gleichzeitiger Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten und der gewählten oder nach § 20 Absatz 3 bestellten Stellvertreterin tätig.“

b) In Absatz 2 Satz 1 werden nach den Wörtern „die Gleichstellungsbeauftragte der“ die Wörter „nach § 20 Absatz 1 oder 3 oder nach § 22 Absatz 2 bestellten“ eingefügt.

c) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 werden nach dem Wort „Auswahlverfahren“ ein Komma eingefügt und die Wörter „oder Sitzungen von Auswahlkommissionen“ durch die Wörter „Sitzungen von Auswahlkommissionen oder an Personalgesprächen“ ersetzt.

bb) In Satz 4 werden nach den Wörtern „örtlichen Dienststelle“ das Komma und die Wörter „Nebenstelle oder des Dienststellenteils“ gestrichen.

26. § 27 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b wird wie folgt gefasst:

„b) die Einstellung und die Versetzung sowie die Abordnung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Monate,“.

27. § 28 Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Wird die Stellvertreterin nach § 26 Absatz 1 Satz 1 oder 2 im Vertretungsfall tätig, ist sie mit Beginn der Vertretungstätigkeit in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten. Im Falle des § 26 Absatz 2 Satz 1 wird die Stellvertreterin in Dienststellen mit bis zu 1499 Beschäftigten ohne Anrechnung auf die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. Im Falle des § 26 Absatz 2 Satz 2 wird in Dienststellen mit mindestens 1500 bis zu 1999 Beschäftigten eine der beiden Stellvertreterinnen ohne Anrechnung auf die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. Im Falle des § 26 Absatz 2 Satz 2 beträgt die Entlastung der Stellvertreterinnen in Dienststellen mit mindestens 2000 bis zu 2499 Beschäftigten ohne Anrechnung auf die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten für beide Stellvertreterinnen jeweils die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft oder für eine der beiden Stellvertreterinnen den Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft. Im Falle des § 26

Absatz 2 Satz 2 beträgt die Entlastung der Stellvertreterinnen in Dienststellen mit mindestens 2500 Beschäftigten für alle drei Stellvertreterinnen jeweils die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft oder für eine Stellvertreterin den Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft und für eine weitere Stellvertreterin die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. In Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen mit bis zu 1999 Beschäftigten oder mit drei Stellvertreterinnen bei bis zu 2499 Beschäftigten gelten die Sätze 3 und 4 für die zwei oder drei Stellvertreterinnen entsprechend.“

28. In § 29 Absatz 4 Satz 4 werden die Wörter „vom 18. Juli 1974 (BGBl. I S. 1499), die durch Artikel 7 des Gesetzes vom 3. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3306) geändert worden ist,“ gestrichen.

29. § 32 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie die Gleichstellungsbeauftragte hierüber unverzüglich formlos in Kenntnis zu setzen. Wenn die Gleichstellungsbeauftragte dies bei der Abgabe des Votums oder spätestens bis Ablauf des auf das Inkennnissetzen folgenden Arbeitstages verlangt, hat die Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe für die Nichtbefolgung mitzuteilen. Die Mitteilung der Gründe für die Nichtbefolgung hat in Textform innerhalb von 15 Arbeitstagen ab Zugang des Votums oder der Begründungsbitte zu erfolgen.“

30. § 33 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „nach § 32 Absatz 3 schriftlich“ durch die Wörter „gemäß § 32 Absatz 3 Satz 2 und 3 in Textform“ ersetzt.

b) In Absatz 5 wird das Wort „schriftlich“ durch das Wort „in Textform“ ersetzt.

31. § 34 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Bleibt der Einspruch nach § 33 erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle einen außergerichtlichen Einigungsversuch unternehmen. Haben die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle in Textform den Verzicht auf einen außergerichtlichen Einigungsversuch erklärt oder hat die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs in Textform festgestellt, kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats das Verwaltungsgericht anrufen. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.“

32. In § 37 Nummer 8 wird die Angabe „Satz 4“ durch die Angabe „Satz 5“ ersetzt.

33. § 38 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Jede Dienststelle erfasst alle zwei Jahre die Zahl aller in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer sowie die Zahl der Frauen und Männer nach folgenden weiteren Kriterien:

1. einzelne Bereiche,
2. Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
3. Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
4. Bewerbung, Einstellung sowie beruflicher Aufstieg,

5. beruflicher Aufstieg von Beschäftigten, die eine Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Anspruch genommen haben, und von solchen Beschäftigten, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben,
6. die Zahl von Beschäftigten in Führungspositionen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
7. Beurteilungsergebnisse von Regelbeurteilungen im höheren Dienst in Dienststellen gemäß § 3 Nummer 5 Buchstabe a und b.

Soweit hierüber Informationen vorliegen, wird unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben auch die entsprechende Zahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst. Die Daten nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 und 6 sind zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen, die Daten nach Satz 1 Nummer 4, 5 und 7 für den Zeitraum vom 1. Juli des vorletzten Jahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres. Die Daten der nachgeordneten Bundesbehörden sowie des mittelbaren Bundesdienstes sind bis zum 30. September der obersten Bundesbehörde oder der obersten Aufsichtsbehörde zu melden. Die obersten Bundesbehörden melden dem Statistischen Bundesamt bis zum 31. Dezember ihre eigenen Daten, die zusammengefassten Daten des jeweiligen Geschäftsbereichs sowie die zusammengefassten Daten der ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden mittelbaren Bundesverwaltung. Bei der Zusammenfassung sind die Bereiche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, bei Körperschaften der Sozialversicherung die Zweige der Sozialversicherung voneinander zu trennen.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

- aaa) In Nummer 2 werden die Wörter „Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben“ durch das Wort „Führungsaufgaben“ ersetzt
- bbb) In Nummer 3 werden die Wörter „mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben“ durch die Wörter „in Führungspositionen“ ersetzt.

bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Soweit hierüber Informationen vorliegen, wird unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben auch die entsprechende Zahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst.“

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

- aa) In Nummer 1 werden die Wörter „(Gleichstellungsstatistik) und leitet diese“ durch die Wörter „und leitet die Gleichstellungsstatistik“ ersetzt.
- bb) In Nummer 2 werden die Wörter „(Gleichstellungsindex) und veröffentlicht diesen“ durch die Wörter „und veröffentlicht den Gleichstellungsindex“ ersetzt.

d) Absatz 4 Satz 2 wird aufgehoben.

34. § 39 wird wie folgt gefasst:

„§ 39

Bericht

(1) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Bericht vor. Der Bericht legt dar,

1. wie sich die Situation für Personen der einzelnen Geschlechter in den Dienststellen entwickelt hat,
2. inwieweit die Ziele dieses Gesetzes erreicht sind und
3. wie dieses Gesetz angewendet worden ist.

Zudem weist er vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen aus.

(2) Grundlage des Gleichstellungsberichts sind die nach § 38 Absatz 1 und 2 erfassten Daten. Die obersten Bundesbehörden haben durch die Bereitstellung der erforderlichen Angaben bei der Erstellung des Gleichstellungsberichts mitzuwirken.

(3) An der Erstellung des Gleichstellungsberichts ist der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden zu beteiligen.

(4) Der Gleichstellungsbericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.“

35. § 40 wird wie folgt gefasst:

„§ 40

Übergangsbestimmung

Die Gültigkeit von Gleichstellungsplänen, die am 1. Mai 2021 bestehen, bleibt vom Inkrafttreten des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes unberührt.“

## Artikel 3

### Änderung der Gleichstellungsstatistikverordnung

Die Gleichstellungsstatistikverordnung vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2274, 2280), die durch Artikel 71 der Verordnung vom 19 Juni 2020 (BGBl. I, S. 1328) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Jede Dienststelle nach § 3 Nummer 5 des Bundesgleichstellungsgesetzes erfasst alle zwei Jahre die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer nach

1. Art des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, getrennt nach
  - a) Beamtinnen und Beamten sowie Inhaberinnen und Inhabern öffentlich-rechtlicher Ämter, sofern diese besoldet sind oder ein außertarifliches Entgelt erhalten,
  - b) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Mitgliedern der Leitungsorgane mit privatrechtlichem Dienstvertrag sowie Inhaberinnen und Inhabern öffentlich-rechtlicher Ämter, sofern sie ein tarifliches Entgelt erhalten,
  - c) Auszubildenden,
  - d) Richterinnen und Richtern,
2. Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung,
3. Form des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, getrennt nach
  - a) unbefristeter Beschäftigung,
  - b) befristeter Beschäftigung,
4. Bereichen, getrennt nach
  - a) Besoldungs- und Entgeltgruppen,
  - b) Laufbahnen,
  - c) Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes,
  - d) Ebenen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter,jeweils getrennt nach Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung,
5. Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben nach § 3 Nummer 6 und 7 des Bundesgleichstellungsgesetzes,
6. in Dienststellen gemäß § 3 Nummer 5 Buchstabe a und b des Bundesgleichstellungsgesetzes auch nach Anteilen an der höchsten und zweithöchsten vergebenen Note der Beurteilungsergebnisse von Regelbeurteilungen der Beschäftigten des höheren Dienstes.“

b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Die Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes erfassen jährlich zum 31. Dezember

1. die Zahl und die Bezeichnung der Aufsichtsgremien und der wesentlichen Gremien, für die sie federführend zuständig sind,

2. die Zahl der vom Bund für die jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien bestimmten Mitglieder,
3. die Anzahl der Frauen und Männer, die der Bund in den jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien bestimmt hat und
4. die Veränderungen nach den Nummern 1 bis 3 im Vergleich zum Vorjahr.

Die Daten sind für Aufsichts- und wesentliche Gremien getrennt zu erfassen.“

2. § 4 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die obersten Bundesbehörden melden dem Statistischen Bundesamt ihre eigenen Daten, die zusammengefassten Daten des jeweiligen Geschäftsbereichs, sowie die zusammengefassten Daten der ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Die Daten der Körperschaften der Sozialversicherung werden getrennt nach Zweigen der Sozialversicherung zusammengefasst. Ist die oberste Aufsichtsbehörde nicht zugleich oberste Bundesbehörde, meldet sie die nach Absatz 1 Satz 2 erhaltenen Daten direkt dem Statistischen Bundesamt.“

3. § 7 wird wie folgt gefasst:

## „§ 7

### Datenschutz

Die Dienststellen und Institutionen des Bundes haben sicherzustellen, dass nur die Personen, die mit personellen und Organisationsangelegenheiten betraut sind, Kenntnis von den zu erfassenden und zu meldenden personenbezogenen Daten erlangen.“

4. Die Anlagen 1 bis 7 erhalten die aus dem Anhang zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung. [\[Werden nach der Ressortabstimmung ergänzt\]](#)

## Artikel 4

### Änderung der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung

Die Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2274) wird wie folgt geändert:

1. In § 10 Absatz 2 Nummer 2 werden **nach dem Wort „Ersatzmitglieder“** die Wörter **„sowie bei Wahl in verschiedenen Dienststellen die Dienststelle“** eingefügt.
2. § 11 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:  
**„Die Bewerbung muss in Textform unter Angabe von Familien- und Vornamen, Dienstort, Organisationseinheit, Funktion sowie bei Wahl in verschiedenen Dienststellen der Dienststelle erfolgen.“**
3. In § 12 Absatz 3 Nummer 2 wird das Wort **„Dienststelle“** durch das Wort **„Dienststellenleitung“** ersetzt.

4. In § 14 Absatz 2 werden die Wörter „Dienststelle und Dienstort, Organisationseinheit sowie Funktion“ durch die Wörter „Dienstort, Organisationseinheit, Funktion sowie bei Wahl in verschiedenen Dienststellen die Dienststelle“ ersetzt.
5. In § 17 Absatz 2 Nummer 1 werden nach dem Wort „einlegt“ die Wörter „und diesen verschließt“ eingefügt.
6. § 19 wird wie folgt gefasst:

## „§ 19

### Elektronische Wahl

(1) Hat die Dienststelle eine elektronische Wahl angeordnet, so hat sie die technischen und organisatorischen Abläufe so zu regeln, dass die Einhaltung der Wahlrechtsgrundsätze (§ 1) gewährleistet ist. Die geheime Wahl ist durch räumliche, organisatorische und technische Maßnahmen sowie durch Hinweise an die Beschäftigten zu gewährleisten.

(2) Der Wahlvorstand legt unter Berücksichtigung der voraussichtlich bestehenden Angriffsflächen den Schutzbedarf für die elektronische Wahl nach der Methodik des vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik entwickelten IT-Grundschutzes fest. Der Wahlvorstand hat festzustellen, dass das Wahlprodukt, welches verwendet werden soll, für den zuvor festgelegten Schutzbedarf geeignet ist. Die Dienststelle unterstützt den Wahlvorstand bei der Planung und Durchführung der elektronischen Wahl.

(3) Das verwendete Wahlprodukt und das Wahlsystem müssen nach Stand der Technik:

1. eine geheime Wahl ermöglichen; die Zuordnung einer Stimme zu einer Wählerin muss ausgeschlossen sein;
2. das Abgeben von mehr als einer Stimme durch dieselbe Wählerin ausschließen;
3. ungültige Stimmen in der Form des Ankreuzens mehrerer Kandidatinnen und des Absendens eines leeren Stimmzettels zulassen;
4. das Abgeben einer Stimme durch eine Person, die keine Wählerin ist, durch eine Identifizierung mindestens nach normalem Vertrauensniveau ausschließen;
5. einer Wählerin eine Rückmeldung geben, dass ihre Stimme in der elektronischen Wahlurne eingegangen ist;
6. die Wiederholung der Stimmenauszählung ermöglichen;
7. die Übertragung von Daten im Zusammenhang mit dem Wahlverfahren gegen Veränderung, Austausch, Löschung und unbefugten Zugriff oder Weitergabe schützen; dies gilt insbesondere für das Wählerinnenverzeichnis oder das pseudonymisierte Wählerinnenverzeichnis, die einzelnen Stimmen sowie das Wahlergebnis und die Liste der Wählerinnen, die gewählt und die nicht gewählt haben;
8. das Wahlverfahren, insbesondere Wahlanfang und Wahlende protokollieren.

(4) Persönliche Daten der Wählerinnen sollten möglichst, auch im Rahmen der Auftragsverarbeitung, pseudonymisiert übermittelt werden.

(5) Für den Betrieb des Wahlproduktes muss der Betreiber des Wahlproduktes oder der Wahlvorstand ein Informationssicherheitskonzept und ein Notfallkonzept entsprechend dem festgelegten Schutzbedarf erstellen.

(6) Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik legt die nach dem Stand der Technik gebotenen sicherheitstechnischen Anforderungen in einer technischen Richtlinie für elektronische Wahlen nach der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung fest. Die Anforderungen sind nach drei Schutzbedarfen nach IT-Grundschutz zu gliedern. Die technische Richtlinie kann für bestimmte Schutzbedarfe für das Wahlprodukt oder einzelne Systemkomponenten das Vorliegen eines vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik ausgestellten Produktzertifikats vorschreiben.

(7) Es dürfen nur solche Wahlprodukte verwendet werden, die der technischen Richtlinie nach Absatz 5 entsprechen. Die Erfüllung der sicherheitstechnischen Anforderungen müssen Betreiber von Wahlprodukten für einen bestimmten Schutzbedarf durch eine Konformitätsprüfung oder eine Zertifizierung nach der Technischen Richtlinie nachweisen.

(8) Für die Zertifizierung gelten § 9 des BSI-Gesetzes und die BSI-Zertifizierungs- und Anerkennungsverordnung in der jeweils geltenden Fassung.

(9) Die Kosten der Zertifizierung trägt der Antragsteller. Die BSI-Kostenverordnung in der jeweils geltenden Fassung findet Anwendung.“

7. § 20 Absatz 5 Nummer 4 wird wie folgt gefasst:

„4. den Familien- und Vornamen, den Dienstort, die Organisationseinheit, die Funktion der gewählten Gleichstellungsbeauftragten und der gewählten Stellvertreterinnen sowie bei Wahl in verschiedenen Dienststellen die Dienststelle sowie“.

8. In § 22 Absatz 3 Satz 3 wird nach der Angabe „Verfügung,“ das Wort „so“ eingefügt.

9. § 23 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Sobald die Wahl angenommen ist, teilt der Wahlvorstand der Dienststelle die Namen der Gewählten mit und gibt sie gleichzeitig in allen Dienststellen, in denen gewählt worden ist, schriftlich oder elektronisch bekannt. Nach der Bekanntgabe durch den Wahlvorstand und Ablauf der Amtszeit der Vorgängerin bestellt die Dienststelle unverzüglich die jeweils Gewählte zur Gleichstellungsbeauftragten oder zur Stellvertreterin.“

## **Artikel 5**

### **Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch**

Nach § 381 Absatz 2 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 12. November 2020 (BGBl. I S. 2416) geändert worden ist, wird folgender Satz eingefügt:

„Der Vorstand muss mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein.“

## Artikel 6

### Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 2b des Gesetzes vom 23. November 2020 (BGBl. I S. 2474) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Der Inhaltsübersicht wird folgende Angabe angefügt:

„§ 130 Übergangsvorschrift zur Besetzung der hauptamtlichen Vorstände und Geschäftsführungen der Versicherungsträger“.

2. Nach § 35a Absatz 4 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Ein mehrköpfiger Vorstand muss mit mindestens einer Frau und mit mindestens einem Mann besetzt sein.“

3. § 36 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 3a Satz 4 werden die Wörter „Satz 4 und 5“ durch die Wörter „Satz 2, 5 und 6“ ersetzt.

- b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

- aa) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Die Geschäftsführung muss mit mindestens einer Frau und mit mindestens einem Mann besetzt sein.“

- bb) Im neuen Satz 3 werden die Wörter „Das Gleiche gilt“ durch die Wörter „Die Sätze 1 und 2 gelten auch“ ersetzt.

4. Folgender § 130 wird angefügt:

„§ 130

Übergangsvorschrift zur Besetzung der hauptamtlichen Vorstände und Geschäftsführungen der Versicherungsträger

Am [Einsetzen: Tag vor dem Tag des Inkrafttretens] bestehende Ämter können entgegen § 35a Absatz 4 Satz 2 und § 36 Absatz 4 Satz 2 bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.“

## Artikel 7

### Änderung des Handelsgesetzbuchs

Das Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. August 2020 (BGBl. I S. 1874) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 289f wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 Nummer 4 und 5 wird durch die folgenden Nummern 4 bis 5a ersetzt:

- „4. bei Aktiengesellschaften im Sinne des Absatzes 1, die nach § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes verpflichtet sind, Zielgrößen für den Frauenanteil und Fristen für deren Erreichung festzulegen und die Festlegung der Zielgröße Null zu begründen, die vorgeschriebenen Festlegungen und Begründungen und die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen;
5. bei börsennotierten Aktiengesellschaften, die nach § 96 Absatz 2 und 3 des Aktiengesetzes bei der Besetzung des Aufsichtsrats jeweils einen Mindestanteil an Frauen und Männern einzuhalten haben, die Angabe, ob die Gesellschaft im Bezugszeitraum den Mindestanteil eingehalten hat, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen; bei börsennotierten Europäischen Gesellschaften (SE) tritt an die Stelle des § 96 Absatz 2 und 3 des Aktiengesetzes § 17 Absatz 2 oder § 24 Absatz 3 des SE-Ausführungsgesetzes;
- 5a. bei börsennotierten Aktiengesellschaften, die nach § 76 Absatz 3a des Aktiengesetzes mindestens eine Frau und mindestens einen Mann als Vorstandsmitglied bestellen müssen, die Angabe, ob die Gesellschaft im Bezugszeitraum diese Vorgabe eingehalten hat, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen; bei börsennotierten Europäischen Gesellschaften (SE) tritt an die Stelle des § 76 Absatz 3a des Aktiengesetzes § 16 Absatz 2 oder § 40 Absatz 1a des SE-Ausführungsgesetzes;“.

b) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Andere Kapitalgesellschaften haben in ihren Lagebericht als gesonderten Abschnitt eine Erklärung zur Unternehmensführung mit den Festlegungen, Begründungen und Angaben nach Absatz 2 Nummer 4 aufzunehmen, wenn sie nach § 76 Absatz 4 oder § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes oder nach § 36 oder § 52 Absatz 1 und 2 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung verpflichtet sind, Zielgrößen für den Frauenanteil und Fristen für deren Erreichung festzulegen und die Festlegung der Zielgröße Null zu begründen. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Kapitalgesellschaften, die nicht zur Offenlegung eines Lageberichts verpflichtet sind, haben eine Erklärung mit den Festlegungen, Begründungen und Angaben des Satzes 1 zu erstellen und auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen. Sie können diese Pflicht auch durch Offenlegung eines unter Berücksichtigung von Satz 1 aufgestellten Lageberichts erfüllen.“

2. § 334 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Nach Nummer 3 wird folgende Nummer 3a eingefügt:

„3a. bei der Erstellung einer Erklärung zur Unternehmensführung einer Vorschrift des § 289f Absatz 4 Satz 3 in Verbindung mit Satz 1 und Absatz 2 Nummer 4 über den Inhalt,“.

b) Die folgenden Sätze werden angefügt:

„In den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 und 3a wird eine Zuwiderhandlung gegen die Vorschrift des § 289f Absatz 2 Nummer 4, auch in Verbindung mit § 289f Absatz 4, nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Festlegungen oder Begründungen nach § 76 Absatz 4 oder § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes oder nach § 36 oder § 52 Absatz 1 und 2 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter

Haftung ganz oder zum Teil unterblieben sind. Satz 2 gilt in den Fällen des Satzes 1 Nummer 4 für eine Zuwiderhandlung gegen die Vorschrift des § 315d in Verbindung mit § 289f Absatz 2 Nummer 4 entsprechend.“

3. § 340n Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Die Nummern 3 und 4 werden durch die folgenden Nummern 3 bis 4 ersetzt:

- „3. bei der Aufstellung des Lageberichts oder der Erstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Berichts einer Vorschrift des § 289 oder des § 289a, des § 289f, auch in Verbindung mit § 340a Absatz 1b, oder des § 340a Absatz 1a, auch in Verbindung mit § 289b Absatz 2 oder 3 oder mit den §§ 289c, 289d oder § 289e Absatz 2, über den Inhalt des Lageberichts oder des gesonderten nichtfinanziellen Berichts,
- 3a. bei der Erstellung einer Erklärung zur Unternehmensführung einer Vorschrift des § 289f Absatz 4 Satz 3 in Verbindung mit Satz 1 und Absatz 2 Nummer 4 über den Inhalt,
- 4. bei der Aufstellung des Konzernlageberichts oder der Erstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts einer Vorschrift des § 315 oder des § 315a, des § 315d, auch in Verbindung mit § 340i Absatz 6, oder des § 340i Absatz 5, auch in Verbindung mit § 315b Absatz 2 oder 3 oder § 315c, über den Inhalt des Konzernlageberichts oder des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts,“.

b) Die folgenden Sätze werden angefügt:

„In den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 und 3a wird eine Zuwiderhandlung gegen die Vorschrift des § 289f Absatz 2 Nummer 4, auch in Verbindung mit § 289f Absatz 4, nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Festlegungen oder Begründungen nach § 76 Absatz 4 oder § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes, nach § 36 oder § 52 Absatz 1 und 2 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung ganz oder zum Teil unterblieben sind. Satz 2 gilt in den Fällen des Satzes 1 Nummer 4 für eine Zuwiderhandlung gegen die Vorschrift des § 315d in Verbindung mit § 289f Absatz 2 Nummer 4 entsprechend.“

4. § 341n Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Die Nummern 3 und 4 werden durch die folgenden Nummern 3 bis 4 ersetzt:

- „3. bei der Aufstellung des Lageberichts oder der Erstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Berichts einer Vorschrift des § 289 oder des § 289a, des § 289f, auch in Verbindung mit § 341a Absatz 1b, oder des § 341a Absatz 1a, auch in Verbindung mit § 289b Absatz 2 oder 3 oder mit den §§ 289c, 289d oder § 289e Absatz 2, über den Inhalt des Lageberichts oder des gesonderten nichtfinanziellen Berichts,
- 3a. bei der Erstellung einer Erklärung zur Unternehmensführung einer Vorschrift des § 289f Absatz 4 Satz 3 in Verbindung mit Satz 1 und Absatz 2 Nummer 4 über den Inhalt,
- 4. bei der Aufstellung des Konzernlageberichts oder der Erstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts einer Vorschrift des § 315 oder des § 315a, des § 315d, auch in Verbindung mit § 341j Absatz 5, oder des § 341j Absatz 4, auch in Verbindung mit § 315b Absatz 2 oder 3 oder § 315c, über den Inhalt des Konzernlageberichts oder des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts,“.

b) Die folgenden Sätze werden angefügt:

„In den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 und 3a wird eine Zuwiderhandlung gegen die Vorschrift des § 289f Absatz 2 Nummer 4, auch in Verbindung mit § 289f Absatz 4, nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Festlegungen oder Begründungen nach § 76 Absatz 4 des Aktiengesetzes, auch in Verbindung mit § 188 Absatz 1 Satz 2 des Versicherungsaufsichtsgesetzes, oder § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes, auch in Verbindung mit § 189 Absatz 3 Satz 1 des Versicherungsaufsichtsgesetzes, oder nach § 36 oder § 52 Absatz 1 und 2 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung ganz oder zum Teil unterblieben sind. Satz 2 gilt in den Fällen des Satzes 1 Nummer 4 für eine Zuwiderhandlung gegen die Vorschrift des § 315d in Verbindung mit § 289f Absatz 2 Nummer 4 entsprechend.“

## **Artikel 8**

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

Dem Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4101-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. August 2020 (BGBl. I S. 1874) geändert worden ist, wird folgender ... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Abschnitt mit Zählbezeichnung] Abschnitt angefügt:

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

Übergangsvorschrift zum Zweiten Führungspositionen-Gesetz

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

Die §§ 289f, 334, 340n und 341n des Handelsgesetzbuchs in der ab dem 1. Mai 2021 geltenden Fassung sind erstmals anzuwenden auf Lage- und Konzernlageberichte sowie Erklärungen zur Unternehmensführung nach § 289f Absatz 4 Satz 3 des Handelsgesetzbuchs, die sich auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 1. August 2021 liegenden Abschlussstichtag beziehen.“

## **Artikel 9**

### **Änderung des Aktiengesetzes**

Das Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2637) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 76 wird wie folgt geändert:

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

„(3a) Besteht der Vorstand bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, 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 Teilnahmsgebot ist nichtig.“

- b) Nach Absatz 4 Satz 1 werden die folgenden Sätze eingefügt:

„Die Zielgrößen müssen die für die jeweilige Führungsebene angestrebte Anzahl der Frauen und den angestrebten Frauenanteil an der jeweiligen Führungsebene beschreiben. Legt der Vorstand für den Frauenanteil auf einer der Führungsebenen die Zielgröße Null fest, so hat er diesen Beschluss klar und allgemein verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen.“

2. Nach § 85 Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) § 76 Absatz 3a gilt auch für die gerichtliche Bestellung.“

3. § 111 Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Die Zielgrößen müssen die für den Aufsichtsrat und den Vorstand jeweils angestrebte Anzahl der Frauen und den angestrebten Frauenanteil am jeweiligen Gesamtgremium beschreiben. Legt der Aufsichtsrat für den Aufsichtsrat oder den Vorstand die Zielgröße Null fest, so hat er diesen Beschluss klar und allgemein verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. Wenn für den Aufsichtsrat bereits das Mindestanteilsgebot nach § 96 Absatz 2 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen. Gilt für den Vorstand das Teilnahmsgebot nach § 76 Absatz 3a, entfällt auch die Pflicht zur Zielgrößensetzung für den Vorstand.“

4. Die Überschrift des Vierten Buchs Erster Teil wird wie folgt gefasst:

## „Erster Teil

### Sondervorschriften bei Beteiligung des Bundes oder von Gebietskörperschaften“.

5. Vor § 394 wird folgender § 393a eingefügt:

#### „§ 393a

##### Besetzung von Organen bei Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

(1) Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes sind Gesellschaften mit Sitz im Inland,

1. deren Anteile zur Mehrheit vom Bund gehalten werden oder
2. die große Kapitalgesellschaften (§ 267 Absatz 3 des Handelsgesetzbuchs) sind und deren Anteile zur Mehrheit von Gesellschaften gehalten werden, deren Anteile ihrerseits zur Mehrheit vom Bund gehalten werden, oder
3. die in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben und deren Anteile zur Mehrheit von Gesellschaften gehalten werden, deren Anteile ihrerseits zur Mehrheit
  - a) vom Bund gehalten werden oder
  - b) von Gesellschaften gehalten werden, bei denen sich die Inhaberschaften an den Anteilen in dieser Weise bis zu Gesellschaften fortsetzen, deren Anteile zur Mehrheit vom Bund gehalten werden.

Dem Bund stehen öffentlich-rechtliche Anstalten des Bundes, die unternehmerisch tätig sind, gleich; dies gilt nicht für Sondervermögen des Bundes.

(2) Für Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt

1. § 76 Absatz 3a unabhängig von einer Börsennotierung und einer Geltung des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes oder des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes, wenn der Vorstand aus mehr als zwei Personen besteht, sowie
2. § 96 Absatz 2 unabhängig von einer Börsennotierung und einer Geltung des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes oder des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes.“

## Artikel 10

### Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz

Das Einführungsgesetz zum Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1185), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2637) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 25 Absatz 1 werden nach dem Wort „**Aktiengesetzes**“ jeweils die Wörter „**in der am 1. Mai 2015 geltenden Fassung**“ eingefügt.
2. Vor dem Zweiten Abschnitt wird folgender § 26... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Buchstabenzusatz] eingefügt:

„§ 26... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Buchstabenzusatz]

#### Übergangsvorschrift zum Zweiten Führungspositionen-Gesetz

(1) Das Beteiligungsgebot für den Vorstand nach § 76 Absatz 3a Satz 1 des Aktiengesetzes in der ab dem 1. Mai 2021 geltenden Fassung ist ab dem 1. Januar 2022 bei Neubestellung einzelner oder mehrerer Vorstandsmitglieder einzuhalten. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Gleiches gilt im Fall des § 393a Absatz 2 Nummer 1 des Aktiengesetzes.

(2) § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes in der ab dem 1. Mai 2021 geltenden Fassung finden erstmals auf die Festlegung von Zielgrößen nach dem 30. April 2021 Anwendung.

(3) Das Beteiligungsgebot nach § 393a Absatz 2 Nummer 2 des Aktiengesetzes ist bei erforderlich werdenden Neubesetzungen einzelner oder mehrerer Sitze ab dem 1. Januar 2022 zu beachten. Reicht die Anzahl der neu zu besetzenden Sitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind die Sitze mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, um dessen Anteil sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.“

## **Artikel 11**

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

Dem § 5a des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) geändert worden ist, wird folgender Satz angefügt:

„Satz 1 gilt auch für ein nicht börsennotiertes Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung.“

## **Artikel 12**

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

Das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 5a wird folgender Satz angefügt:

„Satz 1 gilt auch für ein nicht börsennotiertes Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung.“

2. § 22 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen sind, ist das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der Fassung des Artikels 6 des Gesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) anzuwenden.“

- b) Absatz 2 wird aufgehoben.
- c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2.

## Artikel 13

### Änderung der Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz

Die Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz vom 10. Oktober 2005 (BGBl. I S. 2927, 2932), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 26. August 2015 (BGBl. I S. 1443) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu Teil 4 wird wie folgt gefasst:

„Teil 4 Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes“.

b) Nach der Angabe zu Teil 4 wird folgende Angabe zu § 104a eingefügt:

„§ 104a Geschlechteranteil“.

c) Nach der Angabe zu § 104a wird folgende Angabe zu Teil 5 eingefügt:

„Teil 5 Übergangs- und Schlussvorschriften“.

2. Nach § 104 wird folgender Teil 4 eingefügt:

#### „Teil 4

#### Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

#### § 104a

#### Geschlechteranteil

Für nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung gelten die Regelungen dieser Wahlordnung zum Geschlechteranteil bei börsennotierten Unternehmen entsprechend.“

3. Der bisherige Teil 4 wird Teil 5 und wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

**„Teil 5  
Übergangs- und Schlussvorschriften“.**

b) § 107 wird wie folgt gefasst:

**„§ 107  
Übergangsregelung**

Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen sind, ist die Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz vom 10. Oktober 2005 (BGBl. I S. 2927) in der durch Artikel 1 der Verordnung vom 26. August 2015 (BGBl. I S. 1443) geänderten Fassung anzuwenden.“

## **Artikel 14**

### **Änderung des Mitbestimmungsgesetzes**

Das Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 7 Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Satz 1 gilt auch für ein nicht börsennotiertes Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung.“

2. § 40 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen sind, ist das Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153) in der Fassung des Artikels 7 des Gesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) anzuwenden.“

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2.

## Artikel 15

### Änderung der Ersten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz

Die Erste Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1682), die zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 26. August 2015 (BGBl. I S. 1443) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu Teil 3 wird wie folgt gefasst:

„Teil 3 Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes“.

b) Nach der Angabe zu Teil 3 wird folgende Angabe zu § 91a eingefügt:

„§ 91a Geschlechteranteil“.

c) Nach der Angabe zu § 91a wird folgende Angabe zu Teil 4 eingefügt:

„Teil 4 Übergangs- und Schlussvorschriften“.

2. Nach § 91 wird folgender Teil 3 eingefügt:

#### „Teil 3

#### Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

##### § 91a

##### Geschlechteranteil

Für nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung gelten die Regelungen dieser Wahlordnung zum Geschlechteranteil bei börsennotierten Unternehmen entsprechend.“

3. Der bisherige Teil 3 wird Teil 4.

4. § 94 wird wie folgt gefasst:

##### „§ 94

##### Übergangsregelung

Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen sind, ist die Erste Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1682) in der durch Artikel 2 der Verordnung vom 26. August 2015 (BGBl. I S. 1443) geänderten Fassung anzuwenden.“

## Artikel 16

### Änderung der Zweiten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz

Die Zweite Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1708), die zuletzt durch Artikel 3 der Verordnung vom 26. August 2015 (BGBl. I S. 1443) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu Teil 4 wird wie folgt gefasst:

„Teil 4 Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes“.

b) Nach der Angabe zu Teil 4 wird folgende Angabe zu § 113a eingefügt:

„§ 113a Geschlechteranteil“.

c) Nach der Angabe zu § 113a wird folgende Angabe zu Teil 5 eingefügt:

„Teil 5 Übergangs- und Schlussvorschriften“.

2. Nach § 113 wird folgender Teil 4 eingefügt:

#### „Teil 4

#### Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

##### § 113a

##### Geschlechteranteil

Für nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung gelten die Regelungen dieser Wahlordnung zum Geschlechteranteil bei börsennotierten Unternehmen entsprechend.“

3. Der bisherige Teil 4 wird Teil 5.

4. § 116 wird wie folgt gefasst:

##### „§ 116

##### Übergangsregelung

Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen sind, ist die Zweite Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1708) in der durch Artikel 3 der Verordnung vom 26. August 2015 (BGBl. I S. 1443) geänderten Fassung anzuwenden.“

## Artikel 17

### Änderung der Dritten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz

Die Dritte Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1741), die zuletzt durch Artikel 4 der Verordnung vom 26. August 2015 (BGBl. I S. 1443) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu Teil 4 wird wie folgt gefasst:

„Teil 4 Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes“.

b) Nach der Angabe zu Teil 4 wird folgende Angabe zu § 113a eingefügt:

„§ 113a Geschlechteranteil“.

c) Nach der Angabe zu § 113a wird folgende Angabe zu Teil 5 eingefügt:

„Teil 5 Übergangs- und Schlussvorschriften“.

2. Nach § 113 wird folgender Teil 4 eingefügt:

#### „Teil 4

#### Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

##### § 113a

##### Geschlechteranteil

Für nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung gelten die Regelungen dieser Wahlordnung zum Geschlechteranteil bei börsennotierten Unternehmen entsprechend.“

3. Der bisherige Teil 4 wird Teil 5.

4. § 116 wird wie folgt gefasst:

##### „§ 116

##### Übergangsregelung

Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen sind, ist die Dritte Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1741) in der durch Artikel 4 der Verordnung vom 26. August 2015 (BGBl. I S. 1443) geänderten Fassung anzuwenden.“

## Artikel 18

### Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes

Das Drittelbeteiligungsgesetz vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 4 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer eines in § 1 Absatz 1 Nummer 1 und 3 bezeichneten Unternehmens mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung müssen im Fall der Getrennterfüllung entsprechend § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.“

2. Dem § 7 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Im Falle des § 4 Absatz 5 in Verbindung mit § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes ist das Nachrücken eines Ersatzmitglieds ausgeschlossen, wenn dadurch der Anteil von Frauen und Männern unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer nicht mehr den Vorgaben des § 4 Absatz 5 entspricht; § 7a Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.“

3. Nach § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

#### „§ 7a

##### Nichterreichen des Geschlechteranteils

(1) Ergibt im Fall des § 4 Absatz 5 in Verbindung mit § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes die Auszählung der Stimmen und ihre Verteilung auf die Bewerber, dass die Vorgaben des § 4 Absatz 5 nicht erfüllt wurden, ist folgendes Geschlechterverhältnis für die Aufsichtsratssitze der Arbeitnehmer herzustellen:

1. in Aufsichtsräten mit einer Größe von sechs, neun oder zwölf Mitgliedern müssen unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer jeweils mindestens eine Frau und mindestens ein Mann vertreten sein;
2. in Aufsichtsräten mit einer Größe von 15, 18 und 21 Mitgliedern müssen unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer jeweils mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männer vertreten sein.

(2) Um die Verteilung der Geschlechter nach Absatz 1 zu erreichen, ist die Wahl derjenigen Bewerber um einen Aufsichtsratssitz der Arbeitnehmer unwirksam, deren Geschlecht nach der Verteilung der Stimmen auf die Bewerber mehrheitlich vertreten ist und die nach der Reihenfolge der auf die Bewerber entfallenden Stimmenzahlen die niedrigsten Stimmenzahlen erhalten haben. Die durch unwirksame Wahl nach Satz 1 nicht besetzten Aufsichtsratssitze werden im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des Aktiengesetzes oder der Nachwahl besetzt; § 4 Absatz 2 Satz 2 ist zu beachten.“

4. In § 13 wird nach Nummer 3 folgende Nummer 3a eingefügt:

„3a. das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter,“.

5. Folgender § 15 wird angefügt:

„§ 15

Übergangsregelung

(1) Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen sind, ist das Drittelbeteiligungsgesetz vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974) in der Fassung des Artikels 8 des Gesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) anzuwenden.

(2) Eine Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer gilt als abgeschlossen, wenn die Bekanntmachung der Mitglieder des Aufsichtsrates nach § 8 Satz 1 durch das zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens befugte Organ erfolgt ist.“

## Artikel 19

### Änderung der Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz

Die Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz vom 23. Juni 2004 (BGBl. I S. 1393), die durch Artikel 5 der Verordnung vom 26. August 2015 (BGBl. I S. 1443) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu Teil 4 wie folgt gefasst:

„Teil 4 Schlussbestimmung und Übergangsregelung 50-51“.

2. § 5 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Nummer 6 werden folgende Nummern 6a bis 6d eingefügt:

„6a. bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, ob zur Erreichung des Geschlechteranteils nach § 393a Absatz 2 Nummer 2 des Aktiengesetzes oder § 89 Absatz 3 Satz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung jeweils in Verbindung mit § 96 Absatz 2 Satz 1 des Aktiengesetzes für die Wahl die Gesamterfüllung oder die Getrennterfüllung gilt;

6b. bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung im Fall der Gesamterfüllung die zur Erreichung des Geschlechteranteils nach § 393a Absatz 2 Nummer 2 des Aktiengesetzes oder § 89 Absatz 3 Satz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung jeweils in Verbindung mit § 96 Absatz 2 Satz 1 und 4 des Aktiengesetzes erforderliche Anzahl an Frauen und Männern im Aufsichtsrat;

6c. bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betref-

fend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung im Fall der Getrennterfüllung die zur Erreichung des Geschlechteranteils nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes in Verbindung mit § 96 Absatz 2 Satz 4 des Aktiengesetzes erforderliche Anzahl an Frauen und Männern unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer;

6d. im Fall der Nummer 6c, wenn der Geschlechteranteil nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes bei der Wahl nicht erreicht wird, dass § 7a des Gesetzes anzuwenden ist und der Geschlechteranteil im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des Aktiengesetzes oder der Nachwahl hergestellt wird;“.

b) Nach Nummer 11 wird folgende Nummer 11a eingefügt:

„11a. bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, dass das Nachrücken eines Ersatzmitglieds, dessen Wahl nach dem 31. Dezember 2021 erfolgt ist, ausgeschlossen ist, wenn dadurch der Geschlechteranteil nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes nicht mehr eingehalten würde;“.

3. Nach § 19 werden folgende §§ 19a und 19b eingefügt:

#### „§ 19a

##### Ermittlung der Gewählten in Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Fall der Gesamterfüllung

In Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung sind im Fall der Gesamterfüllung die Bewerber gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben. § 19 Satz 2 und 3 sind anzuwenden.

#### § 19b

##### Ermittlung der Gewählten in Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Fall der Getrennterfüllung

(1) In Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung stellt im Fall der Getrennterfüllung der Betriebswahlvorstand nach Auszählung der Stimmen fest, ob bei der Wahl der Geschlechteranteil nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes in Verbindung mit § 96 Absatz 2 Satz 4 des Aktiengesetzes eingehalten wurde.

(2) Wurde der Geschlechteranteil nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes in Verbindung mit § 96 Absatz 2 Satz 4 des Aktiengesetzes bei der Wahl eingehalten, sind die Bewerber gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben. § 19 Satz 2 und 3 sind anzuwenden.

(3) Wurde der Geschlechteranteil nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes in Verbindung mit § 96 Absatz 2 Satz 4 des Aktiengesetzes bei der Wahl nicht eingehalten, sind nur diejenigen Bewerber gewählt, deren Wahl nicht nach § 7a Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes unwirksam ist.“.

4. § 20 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Absatz erhält die Absatzbezeichnung „(1)“ und es werden die Wörter „Nachdem die Stimmen ausgezählt sind“ durch die Wörter „Nachdem ermittelt ist, wer gewählt ist“ ersetzt.

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Der Betriebswahlvorstand stellt bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung im Fall der Getrennterfüllung in der Niederschrift zusätzlich fest,

1. ob der Geschlechteranteil nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes bei der Wahl erreicht wurde;
2. die Anzahl der Sitze, die aufgrund des Nichterreichens des Geschlechteranteils nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes nicht besetzt wurden.“

5. Dem § 21 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Wurde bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung im Fall der Getrennterfüllung der Geschlechteranteil nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes bei der Wahl nicht erreicht, informiert der Betriebswahlvorstand die Adressaten der Absätze 1 und 2 zusätzlich

1. über die Anzahl der Sitze, die aufgrund des Nichterreichens des Geschlechteranteils nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes nicht besetzt wurden und
2. darüber, dass diese nicht besetzten Aufsichtsratssitze nach § 7a Absatz 2 des Gesetzes im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des Aktiengesetzes oder der Nachwahl zu besetzen sind.“

6. In § 31 wird nach Absatz 4 folgender Absatz 4a eingefügt:

„(4a) Wurde bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 89 Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung im Fall der Getrennterfüllung der Geschlechteranteil nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes bei der Wahl nicht erreicht, informiert der zuständige Wahlvorstand die Adressaten des Absatzes 4 zusätzlich

1. über die Anzahl der Sitze, die aufgrund des Nichterreichens des Geschlechteranteils nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes nicht besetzt wurden und
2. darüber, dass diese nicht besetzten Aufsichtsratssitze nach § 7a Absatz 2 des Gesetzes im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des Aktiengesetzes oder der Nachwahl zu besetzen sind.“

7. Die Überschrift von Teil 4 wird wie folgt gefasst:

„Teil 4

Schlussbestimmung und Übergangsregelung“.

8. Folgender § 51 wird angefügt:

## Übergangsregelung

Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen sind, ist die Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz vom 23. Juni 2004 (BGBl. I S. 1393) in der Fassung des Artikels 5 der Verordnung vom 26. August 2015 (BGBl. I S. 1443) anzuwenden.“

## Artikel 20

### Änderung des SE-Ausführungsgesetzes

Das SE-Ausführungsgesetz vom 22. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3675), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2637) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 16 wird wie folgt geändert:

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

„(2) Besteht das Leitungsorgan einer börsennotierten Gesellschaft, deren Aufsichtsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht, 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. Die Sätze 1 und 2 sind bei Neubestellungen einzelner oder mehrerer Mitglieder ab dem 1. Januar 2022 zu beachten. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.“

2. In § 40 wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Sind in einer börsennotierten Gesellschaft, deren Verwaltungsrat aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht, mehr als drei geschäftsführende Direktoren bestellt, so muss mindestens eine Frau und mindestens ein Mann geschäftsführender Direktor sein. Eine Bestellung eines geschäftsführenden Direktors unter Verstoß gegen dieses Beteiligungsgebot ist nichtig. Die Sätze 1 und 2 sind bei Neubestellungen einzelner oder mehrerer geschäftsführender Direktoren ab dem 1. Januar 2022 zu beachten. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.“

3. Abschnitt 6 wird wie folgt gefasst:

„Abschnitt 6

Sondervorschriften bei Beteiligung des Bundes

§ 52a

Besetzung von Organen bei Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

(1) Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes sind Gesellschaften mit Sitz im Inland,

1. deren Anteile zur Mehrheit vom Bund gehalten werden oder
2. die große Kapitalgesellschaften (§ 267 Absatz 3 des Handelsgesetzbuchs) sind und deren Anteile zur Mehrheit von Gesellschaften gehalten werden, deren Anteile ihrerseits zur Mehrheit vom Bund gehalten werden, oder
3. die in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben und deren Anteile zur Mehrheit von Gesellschaften gehalten werden, deren Anteile ihrerseits zur Mehrheit
  - a) vom Bund gehalten werden oder
  - b) von Gesellschaften gehalten werden, bei denen sich die Inhaberschaften an den Anteilen in dieser Weise bis zu Gesellschaften fortsetzen, deren Anteile zur Mehrheit vom Bund gehalten werden.

Dem Bund stehen öffentlich-rechtliche Anstalten des Bundes, die unternehmerisch tätig sind, gleich; dies gilt nicht für Sondervermögen des Bundes.

(2) Für Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt

1. § 16 Absatz 2 unabhängig von einer Börsennotierung und der Zahl der Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsorgan, wenn das Leitungsorgan aus mehr als zwei Personen besteht,
2. § 17 Absatz 2 unabhängig von einer Börsennotierung und der Zahl der Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsorgan,
3. § 24 Absatz 3 unabhängig von einer Börsennotierung und der Zahl der Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat sowie
4. § 40 Absatz 1a unabhängig von einer Börsennotierung und der Zahl der Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat, wenn mehr als zwei geschäftsführende Direktoren bestellt sind.

(3) Das Beteiligungsgebot nach Absatz 2 Nummer 1 ist bei Neubestellungen einzelner oder mehrerer Mitglieder des Vorstandes, das Beteiligungsgebot nach Absatz 2 Nummer 4 ist bei Neubestellungen einzelner oder mehrerer geschäftsführender Direktoren ab dem 1. Januar 2022 zu beachten. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

(4) Das Beteiligungsgebot nach Absatz 2 Nummer 2 und 3 ist bei erforderlich werdenden Neubesetzungen einzelner oder mehrerer Sitze ab dem 1. Januar 2022 zu beachten. Reicht die Anzahl der neu zu besetzenden Sitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind die Sitze mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu

besetzen, um dessen Anteil sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.“

4. Der bisherigen Abschnitte 6 und 7 werden die Abschnitte 7 und 8.

## **Artikel 21**

### **Änderung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung**

Das Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4123-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2446) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 36 Satz 1 werden die folgenden Sätze eingefügt:

„Die Zielgrößen müssen die für die jeweilige Führungsebene angestrebte Anzahl der Frauen und den angestrebten Frauenanteil an der jeweiligen Führungsebene beschreiben. Legen die Geschäftsführer für den Frauenanteil auf einer der Führungsebenen die Zielgröße Null fest, so haben sie diesen Beschluss klar und allgemein verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen.“

2. In § 52 Absatz 2 werden nach Satz 2 folgende Sätze eingefügt:

„Die Zielgrößen müssen die für den Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführern jeweils angestrebte Anzahl der Frauen und den angestrebten Frauenanteil am jeweiligen Gesamtgremium beschreiben. Wird für den Aufsichtsrat oder unter den Geschäftsführern die Zielgröße Null festgelegt, so ist dieser Beschluss klar und allgemein verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen.“

3. Folgender Abschnitt 78 wird angefügt:

#### „Abschnitt 7

#### Sondervorschriften bei Beteiligung des Bundes

#### § 89

#### Besetzungen von Organen bei Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

(1) Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes sind Gesellschaften mit Sitz im Inland,

1. deren Anteile zur Mehrheit vom Bund gehalten werden oder
2. die große Kapitalgesellschaften (§ 267 Absatz 3 des Handelsgesetzbuchs) sind und deren Anteile zur Mehrheit von Gesellschaften gehalten werden, deren Anteile ihrerseits zur Mehrheit vom Bund gehalten werden, oder

3. die in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben und deren Anteile zur Mehrheit von Gesellschaften gehalten werden, deren Anteile ihrerseits zur Mehrheit
  - a) vom Bund gehalten werden oder
  - b) von Gesellschaften gehalten werden, bei denen sich die Inhaberschaften an den Anteilen in dieser Weise bis zu Gesellschaften fortsetzen, deren Anteile zur Mehrheit vom Bund gehalten werden.

Dem Bund stehen öffentlich-rechtliche Anstalten des Bundes, die unternehmerisch tätig sind, gleich; dies gilt nicht für Sondervermögen des Bundes.

(2) Hat eine Gesellschaft mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes mehr als zwei Geschäftsführer, muss mindestens ein Geschäftsführer eine Frau und mindestens ein Geschäftsführer ein Mann sein. Die Bestellung eines Geschäftsführers unter Verstoß gegen das Beteiligungsgebot ist nichtig. Gilt das Beteiligungsgebot nach Satz 1, entfällt eine Pflicht zur Zielgrößensetzung für die Geschäftsführung.

(3) Für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats einer Gesellschaft mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt § 96 Absatz 2 des Aktiengesetzes entsprechend. Eine Pflicht zur Zielgrößensetzung besteht insoweit nicht.“

## Artikel 22

### Änderung des GmbHG-Einführungsgesetzes

Das GmbHG-Einführungsgesetz vom 23. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2026, 2031), das zuletzt durch Artikel 15 des Gesetzes vom 23. Juni 2017 (BGBl. I S. 1822) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 werden nach dem Wort „Haftung“ jeweils die Wörter „in der am 1. Mai 2015 geltenden Fassung“ eingefügt.
2. Folgender § 9 wird angefügt:

#### „§ 9

##### Übergangsvorschrift zum Zweiten Führungspositionen-Gesetz

(1) Die §§ 36 und § 52 Absatz 2 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der ab dem 1. Mai 2021 geltenden Fassung finden erstmals auf die Festlegung von Zielgrößen nach dem 30. April 2021 Anwendung.

(2) § 89 Absatz 2 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung ist ab dem 1. Januar 2022 bei der Neubestellung einzelner oder mehrerer Geschäftsführer zu anzuwenden. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

(3) § 89 Absatz 3 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung ist bei erforderlich werdenden Neubesetzungen einzelner oder mehrerer Sitze ab dem 1. Januar 2022 zu beachten. Reicht die Anzahl der neu zu besetzenden Sitze

nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind die Sitze mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, um dessen Anteil sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.“

## Artikel 23

### Änderung des Genossenschaftsgesetzes

Das Genossenschaftsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2230), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 12. August 2020 (BGBl. I S. 1874) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Der Inhaltsübersicht wird folgende Angabe angefügt:

„§ 172 Übergangsvorschrift zum Zweiten Führungspositionen-Gesetz“.

2. § 9 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 3 Satz 1 werden die folgenden Sätze eingefügt:

„Die Zielgrößen müssen die für die jeweilige Führungsebene angestrebte Anzahl der Frauen und den angestrebten Frauenanteil an der jeweiligen Führungsebene beschreiben. Legt der Vorstand für eine der Führungsebenen die Zielgröße Null fest, so hat er dies klar und allgemein verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen.“

- b) Nach Absatz 4 Satz 1 werden die folgenden Sätze eingefügt:

„Die Zielgrößen müssen die für das jeweilige Gremium angestrebte Anzahl der Frauen und den angestrebten Frauenanteil am Gesamtgremium beschreiben. Legt der Aufsichtsrat für den Aufsichtsrat oder den Vorstand die Zielgröße Null fest, so hat er dies klar und allgemein verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen.“

3. § 168 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden nach den Wörtern „Absatz 4 Satz 1 und 3“ die Wörter „in der am 1. Mai 2015 geltenden Fassung“ eingefügt.

- b) In Satz 2 werden nach den Wörtern „Absatz 4 Satz 3“ die Wörter „in der am 1. Mai 2015 geltenden Fassung“ eingefügt.

4. Folgender § 172 wird angefügt:

#### „§ 172

#### Übergangsvorschrift zum Zweiten Führungspositionen-Gesetz

§ 9 Absatz 3 Satz 2 bis 4 und Absatz 4 in der ab dem 1. Mai 2021 geltenden Fassung findet erstmals auf die Festlegung von Zielgrößen nach dem 30. April 2021 Anwendung.“

## Artikel 24

### Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes

Das Versicherungsaufsichtsgesetz vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 19. März 2020 (BGBl. I S. 529) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 356 folgende Angabe eingefügt:

„§ 357 Übergangsvorschrift zum Zweiten Führungspositionen-Gesetz“.

2. Folgender § 357 wird angefügt:

#### „§ 357

#### Übergangsvorschrift zum Zweiten Führungspositionen-Gesetz

§ 188 Absatz 1 Satz 2 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 76 Absatz 4 des Aktiengesetzes und § 189 Absatz 3 Satz 1 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes in der jeweils ab dem 1. Mai 2021 geltenden Fassung des Aktiengesetzes sind erstmals auf die Festlegung von Zielgrößen nach dem 30. April 2021 anzuwenden.“

## Artikel 25

### Änderung sonstigen Bundesrechts

(1) Artikel 23 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642), das durch Artikel 11 Absatz 1 des Gesetzes vom 11. April 2017 (BGBl. I S. 802) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Bundesregierung informiert die Öffentlichkeit jährlich über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes sowie den Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Grundlage der Berichterstattung sind

1. die Daten nach § 7 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes,
2. die Daten nach § 38 des Bundesgleichstellungsgesetzes,
3. die Daten nach § 289f Absatz 2 Nummer 4 bis 5a, auch in Verbindung mit Absatz 4 des Handelsgesetzbuchs und nach § 336 Absatz 2 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs sowie
4. der Beteiligungsbericht des Bundes.“

2. Absatz 2 wird aufgehoben.
3. Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2.

(2) In § 6 Absatz 2 Satz 2 und in § 12 Absatz 2 Satz 3 des Filmförderungsgesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3413) werden jeweils die Wörter „§ 5 Absatz 2 in Verbindung mit § 4 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und Absatz 2“ durch die Wörter „§ 5 Absatz 1 und 2“ ersetzt.

(3) In § 10 der Krankenhaus-Buchführungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. März 1987 (BGBl. I S. 1045), die zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 21. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3076) geändert worden ist, wird in dem Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „§ 334 Abs. 1 Nr. 6“ durch die Wörter „§ 334 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6“ ersetzt.

(4) In § 32 Absatz 1 der Zahlungsinstituts-Rechnungslegungsverordnung vom 2. November 2009 (BGBl. I S. 3680), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 17. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2619) geändert worden ist, werden in dem Satzteil vor Nummer 1 die Wörter „§ 340n Absatz 1 Nummer 6“ durch die Wörter „§ 340n Absatz 1 Satz 1 Nummer 6“ ersetzt.

(5) In § 2a der Verordnung über die Gliederung des Jahresabschlusses von Verkehrsunternehmen vom 27. Februar 1968 (BGBl. I S. 193), die durch Artikel 8 Absatz 11 des Gesetzes vom 17. Juli 2015 (BGBl. I S. 1245) geändert worden ist, wird in dem Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „§ 334 Abs. 1 Nr. 6“ durch die Wörter „§ 334 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6“ ersetzt.

(6) In § 2b der Verordnung über Formblätter für die Gliederung des Jahresabschlusses von Wohnungsunternehmen vom 22. September 1970 (BGBl. I S. 1334), die zuletzt durch Artikel 8 Absatz 12 des Gesetzes vom 17. Juli 2015 (BGBl. I S. 1245) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 334 Abs. 1 Nr. 6“ durch die Wörter „§ 334 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6“ ersetzt.

(7) In § 38 Absatz 1 der Kreditinstituts-Rechnungslegungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3658), die zuletzt durch Artikel 8 Absatz 13 des Gesetzes vom 17. Juli 2015 (BGBl. I S. 1245) geändert worden ist, wird in dem Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „§ 340n Abs. 1 Nr. 6“ durch die Wörter „§ 340n Absatz 1 Satz 1 Nummer 6“ ersetzt.

(8) In § 63 der Versicherungsunternehmens-Rechnungslegungsverordnung vom 8. November 1994 (BGBl. I S. 3378), die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2672) geändert worden ist, wird in dem Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „§ 341n Abs. 1 Nr. 6“ durch die Wörter „§ 341n Absatz 1 Satz 1 Nummer 6“ ersetzt.

(9) In § 40 der Pensionsfonds-Rechnungslegungsverordnung vom 25. Februar 2003 (BGBl. I S. 246), die zuletzt durch Artikel 8 Absatz 15 des Gesetzes vom 17. Juli 2015 (BGBl. I S. 1245) geändert worden ist, wird in dem Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „§ 341n Abs. 1 Nr. 6“ durch die Wörter „§ 341n Absatz 1 Satz 1 Nummer 6“ ersetzt.

(10) In § 10 der Pflege-Buchführungsverordnung vom 22. November 1995 (BGBl. I S. 1528), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 21. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3076) geändert worden ist, wird in dem Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „§ 334 Abs. 1 Nr. 6“ durch die Wörter „§ 334 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6“ ersetzt.

## **Artikel 26**

### **Evaluierung**

Die Bundesregierung evaluiert fünf Jahre nach dem 1. Mai 2021 die Wirkungen dieses Gesetzes auf die Entwicklung des Frauenanteils an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

## **Artikel 27**

### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am [1. Mai 2021] in Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Zielsetzung und wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist Verfassungsgebot. Nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) ist die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung dieser Gleichberechtigung Aufgabe des Staates. Seit Jahren steigt die Erwerbsbeteiligung ebenso wie die Qualifikation der Frauen in der Bundesrepublik Deutschland kontinuierlich an. Demgegenüber sind Frauen in Führungspositionen noch oftmals unterrepräsentiert. Zwar haben Bemühungen des Gesetzgebers dazu beigetragen, die Geschlechterverteilung in Führungspositionen zu verbessern. Eine gleichberechtigte Verteilung ist aber noch lange nicht erreicht. Dieses Problem besteht dabei in der Privatwirtschaft ebenso wie im öffentlichen Dienst. Das am 1. Mai 2015 in Kraft getretene Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642 - FüPoG) hatte daher unter anderem das Ziel, den Anteil von Frauen an Führungspositionen sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst signifikant zu erhöhen und damit dem in Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 GG verfassungsrechtlich verankerten Grundrecht auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auch für diese Bereiche Geltung zu verschaffen. Dieser zweigleisige Ansatz hat sich bewährt. Gleichzeitig besteht aber weiterhin Verbesserungsbedarf. Mit diesem Gesetzesentwurf sollen daher die Wirksamkeit des FüPoG erhöht und die bestehenden Regelungen sowohl für die Privatwirtschaft als auch für den öffentlichen Dienst weiterentwickelt werden.

##### **1. Weiterentwicklung der Regelungen für die Privatwirtschaft**

Im Bereich der Privatwirtschaft wird dazu erstmals gesetzlich eine Mindestbeteiligung von Frauen und Männern in großen Vorstandsgremien gesetzlich vorgesehen (a.), eine Begründungspflicht für die Festlegung der Zielgröße Null eingeführt und die Sanktionsmechanismen bei der Verletzung von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der fixen oder der flexiblen Quote verbessert (b.).

###### **a) Einführung einer Vorstandsquote im Sinne eines Mindestbeteiligungsgebots**

Bislang galt für die Leitungs- und Vorstandsebene ausschließlich die Pflicht zur Festlegung von Zielvorgaben. Diese sogenannte „flexible Quote“ muss von börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen beachtet werden. An der „flexiblen Quote“ soll grundsätzlich festgehalten werden. Gerade bei mittelständischen Unternehmen oder familiengeführten Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) besteht das Leitungsorgan, der Vorstand oder die Geschäftsführung, oft aus nicht mehr als drei Mitgliedern. Diese Unternehmen sollen mit der „flexiblen Quote“ weiterhin die Möglichkeit haben, die Beteiligung von Frauen im Leitungsorgan frei planen und gestalten zu können. Fast 70 Prozent aller Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der „flexiblen Quote“ fallen, wählen jedoch die Zielgröße Null. Der Frauenanteil wird mithin auch mittelfristig kaum steigen. Er liegt im Geschäftsjahr 2017 bei 7,6 Prozent. Dieser Wert steht in keinem angemessenen Verhältnis zum Anteil der Frauen am Erwerbsleben im Allgemeinen, zu deren Anteil an den Hochschulabsolventinnen und -absolventen und nach den Eindrücken des staatlichen Monitorings auch nicht zum Frauenanteil in den oberen Managementebenen.

Um jedoch die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen insgesamt zu stärken, braucht es Vorbilder – auch im Vorstand. Es bedarf Frauen an den Schaltstellen des Unternehmens,

um eine Breitenwirkung zu erzielen und jungen Frauen Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Das Förderungsgebot des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG erlaubt verhältnismäßige Maßnahmen, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in gesellschaftlichen Bereichen zu fördern, in denen Frauen im Verhältnis zu Männern benachteiligt sind. Im Bereich der Unternehmensführung und damit hinsichtlich der Teilhabe an wirtschaftlicher Verantwortung sind Frauen im Hinblick auf ihren derzeitigen Anteil an Vorstandspositionen offensichtlich benachteiligt. Nach Erhebungen der Bundesregierung ist seit Inkrafttreten des FÜPoG im Jahre 2015 der Frauenanteil von 6,3 Prozent auf 10 Prozent gestiegen. Bei Fortschreiten dieses Entwicklungstempos werden noch einige Berufsgenerationen von Frauen vergeblich darauf warten müssen, eine einigermaßen proportionale Teilhabe an den entscheidenden Leitungsaufgaben der Wirtschaft in Deutschland zu erfahren. Das macht es für Frauen auf allen Führungsebenen unattraktiv, sich überhaupt für einen solchen Karriereweg zu entscheiden.

Daher ist ein zusätzliches gesetzgeberisches Engagement notwendig, um bei den Unternehmen ein Umdenken im Bereich der Frauenförderung auf der Leitungsebene zu erreichen. Dazu sieht der Gesetzentwurf eine gesetzliche Mindestbeteiligung von Frauen in großen Vorstandsgremien von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen vor. Ab mindestens vier Vorstandsmitgliedern muss mindestens eine Frau im Vorstand vertreten sein. Dieses Mindestbeteiligungsgebot auf Vorstandsebene ist keine Vorstandsquote im eigentlichen Sinne, wie sie etwa Italien kennt, da kein bestimmter Frauenanteil vorgeschrieben wird. Es wird die Beteiligung jeweils mindestens einer Frau in den Leitungsorganen Deutschlands größter börsennotierter Unternehmen vorgeschrieben. Das sind Unternehmen, die aufgrund ihrer Stellung am Kapitalmarkt eine besondere Ausstrahlungswirkung in der Öffentlichkeit haben und gerade unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten einer Vorbildrolle im In- und Ausland gerecht werden müssen. Hier setzt der Gesetzentwurf ein Zeichen. Die angestrebte paritätische Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Wirtschaft kann nur erreicht werden, wenn überhaupt Frauen im Vorstand vertreten sind. Denn nur wenn Frauen an dieser wichtigsten Schaltstelle mitentscheiden können, kann sich auf der Ebene anderer wichtiger Leitungsfunktionen ein Kulturwandel einstellen. Das Mindestbeteiligungsgebot ist die Basis, auf der das bestehende System der Zielgrößensetzung weiter aufbauen kann, um die Beteiligung von Frauen von einem Mindestmaß auf ein paritätisches Maß zu erhöhen.

Von dem Mindestbeteiligungsgebot lässt sich aber auch eine Signalwirkung für die Zielgrößensetzung in anderen Unternehmen, die nur der „flexiblen Quote“ unterfallen, erwarten, insbesondere hinsichtlich der Zielgröße Null. Mehr Frauen in den Vorstandsetagen werden mehr Frauen auf allen Führungsebenen der Unternehmen nach sich ziehen. Denn die Unternehmen müssen zwangsläufig mehr für die Frauenförderung tun, um einen nachhaltigen Pool an potentiellen Führungskräften zu entwickeln.

Von dem Beteiligungsgebot für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen werden die Aktiengesellschaft und die Europäische Gesellschaft (SE) erfasst. Daher sieht der Gesetzesentwurf Änderungen im Aktiengesetz (AktG) und im SE-Ausführungsgesetz (SEAG) vor. Darüber hinaus wird im Handelsbilanzrecht eine Berichtspflicht zur Einhaltung des Beteiligungsgebots geschaffen.

#### **b) Begründungspflicht für die Zielgröße Null und Verbesserung des Sanktionsmechanismus bei der Verletzung von Berichtspflichten**

Das FÜPoG sieht für die Privatwirtschaft als Förderungsmaßnahme neben der Frauenquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen die Pflicht börsennotierter oder mitbestimmter Unternehmen vor, Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und den beiden obersten Führungsebenen festzulegen. Die Unternehmen sind bei der Festsetzung der Zielgrößen, mit

Ausnahme der Beachtung des Verschlechterungsverbots bei einem Frauenanteil von unter 30 Prozent, frei. Wenn also nicht schon ein höherer Frauenanteil erreicht ist, kann die Zielgröße auch Null lauten. Die Festlegung der „Zielgröße Null“ bedeutet, dass das jeweilige Beschlussorgan sich für die Zielvorgabefrist und die betreffende Führungsebene nicht einmal die Gewinnung einer einzigen Frau zum Ziel setzt. Dies kann insbesondere dann gerechtfertigt und sogar unausweichlich sein, wenn die in Frage kommenden Positionen bereits mit Personen ausschließlich männlichen Geschlechts besetzt sind und innerhalb der Frist für die Zielerreichung keine Vertragsbeendigung, kein Abgang oder Wechsel ansteht oder abzusehen ist. Würde das Unternehmen hier gezwungen sein, eine positive Zielvorgabe festzulegen, so sähe es sich am Ende der Zielvorgabefrist genötigt, zu berichten, dass diese Vorgabe nicht erreicht werden konnte. Die Unternehmen sollen aber nicht zu etwas verpflichtet werden, von dem von vorneherein feststeht, dass sie es nicht erfüllen können. Der Bericht der Bundesregierung über den Frauen- und Männeranteil an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes nach Artikel 23 Absatz 2 FÜPoG vom 10. August 2017 (FÜPoG-Bericht, Bundestagsdrucksache 18/13333) hat allerdings ergeben, dass der weit überwiegende Teil der Unternehmen bei der ersten Zielgrößensetzung zum 30. September 2015 für die Vorstandsebene offenbar von der Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, sich die Zielgröße Null zu setzen. 69,9 Prozent der vom FÜPoG erfassten Unternehmen veröffentlichten für den Vorstand, respektive die Geschäftsführung, diese Zielgröße.

Auch wenn die Frist zur Erreichung der Zielgröße damals kurz war, da sie nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern durfte, und folglich sehr viele laufende Verträge eine positive Zielvorgabe ausgeschlossen haben dürften, handelt es sich um einen sehr hohen Wert. Für die übrigen Führungsebenen, wie Aufsichtsrat und die beiden obersten Führungsebenen, veröffentlichte mit gut einem Fünftel ebenfalls ein signifikanter Anteil der Unternehmen keine positiven Zielgrößen. Aktuellere Studien, wie der Women-on-Board-Index 185 vom April 2020 von „FidAR“ (Frauen in die Aufsichtsräte e.V.), lassen erkennen, dass in der bis zu fünfjährigen Festsetzungsperiode seit dem 30. Juni 2017 ein Rückgang der Zahl der Unternehmen zu erwarten ist, die sich die Zielgröße Null setzen, beziehungsweise darüber berichten. Allerdings gibt es weiterhin auf allen Führungsebenen Unternehmen, die keine Frau in der relevanten Führungsposition haben und sich trotz der langfristigen Planungsmöglichkeit, die das FÜPoG seit dem 30. Juni 2017 einräumt, auch nicht das Ziel gesetzt haben, innerhalb der nächsten Jahre zumindest eine Frau für die jeweilige Führungsebene zu gewinnen.

Besonders auffällig ist dabei wiederum die Zahl der Unternehmen, die sich offenbar für den Vorstand die Zielgröße Null setzen. Die Ergebnisse des Women-on-Board-Index 185 für börsennotierte Unternehmen lassen erwarten, dass derzeit immer noch etwa die Hälfte aller vom FÜPoG erfassten Unternehmen keine Frau im Leitungsorgan hat und sich auch in den kommenden Jahren die Berufung einer Frau nicht zum Ziel setzt. Da nach bisheriger Gesetzeslage keine Pflicht besteht, die Zielvorgabe Null zu begründen und diese Begründung zu veröffentlichen, lassen sich die Gründe für diese Zurückhaltung im Einzelfall nicht nachvollziehen. In einigen Fällen mag der Grund sein, dass man erst in den Ebenen unterhalb des Vorstandes einen ausreichend großen Pool an geeigneten Frauen aufbauen möchte, die dann für den Vorstand in Frage kommen. Das kann man aber nur vermuten. Das FÜPoG bietet neben langen Planungszeiträumen auch die Möglichkeit, von festgesetzten Zielgrößen abzuweichen, wenn sich die Personalplanung doch nicht wie gewünscht oder erhofft umsetzen lässt, sodass die Unternehmen grundsätzlich ausreichend Spielraum für die Anpassung ihrer Personalstruktur haben.

Das Ziel des FÜPoG, mittelfristig eine signifikante Steigerung des Frauenanteils zu erreichen, setzt die Bereitschaft der Unternehmen voraus, gerade auch für das Leitungsorgan Vorstand bzw. Geschäftsführung Frauen zu gewinnen. Der Festlegung der Zielgröße Null sollte daher in jedem Fall eine gewissenhafte Auseinandersetzung mit den besonderen Umständen vorausgehen, die es nach Ansicht des zuständigen Organs ausschließen, dass im

Festlegungszeitraum eine Vorstands- oder Geschäftsführerposition mit einer Frau besetzt wird.

Der Gesetzesentwurf sieht daher vor, dass eine Begründungspflicht für die Zielvorgabe Null und eine entsprechende sanktionsbewehrte Berichtspflicht eingeführt wird. Durch die Festlegung und Veröffentlichung der Gründe eines Unternehmens für die Zielgröße Null werden die Unternehmen angehalten, Überlegungen zur Gewinnung von weiblichen Führungskräften anzustellen, deren Plausibilität von der interessierten Öffentlichkeit überprüft und beurteilt werden kann. Insbesondere durch diesen öffentlichen Druck, der durch die Notwendigkeit einer für die Öffentlichkeit nachvollziehbaren Begründung für den mittelfristigen Verzicht auf eine Frau in einer relevanten Führungsposition entsteht, lässt sich die Bereitschaft der Unternehmen erhöhen, auch Frauen mit Leitungsfunktionen zu betrauen, ohne dass insoweit über den Gesetzesentwurf hinausgehende Mindestquoten gesetzlich vorgeschrieben werden müssten.

Die in den Artikeln 9, 20 bis 24 jeweils in Verbindung mit Artikel 7 des Gesetzentwurfs vorgeschlagenen Änderungen sehen vor, dass das jeweils zuständige Organ verpflichtet ist, bei der Zielgrößensetzung Null eine Begründung festzulegen und diese offenzulegen.

Die Begründungspflicht betrifft alle Unternehmensformen, die auch bislang schon vom FÜPoG erfasst wurden, mithin die Aktiengesellschaft, die KGaA, die GmbH, die eingetragene Genossenschaft (eG), die Europäische Genossenschaft (SCE), den Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) sowie die SE, wenn es sich um Unternehmen handelt, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen. Dementsprechend werden folgende Gesetze ergänzt: AktG, EGAktG, GmbHG, EGGmbHG, GenG und Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG).

Durch die Einbettung der neuen Berichtspflicht für die Begründung der Zielgröße Null in das bestehende Sanktionssystem im Dritten Buch des HGB, die Schließung noch bestehender Sanktionslücken und weitere Klarstellungen wird die Wirksamkeit des FÜPoG spürbar verbessert. Unternehmen und den zuständigen Organen, die die Zielgröße Null ohne die festgelegte Begründung offenlegen, drohen künftig empfindliche Bußgelder. Durch eine Klarstellung in § 334 Absatz 1 HGB und weiteren handelsbilanzrechtlichen Bußgeldvorschriften wird zudem sichergestellt, dass eine Sanktionierung auch dann möglich ist, wenn schon gar keine Zielgrößen oder Fristen für die Zielerreichung gesetzt oder die vorgeschriebenen Begründungen bei der Zielgröße Null unterlassen werden. Damit sind Verstöße gegen die Berichtspflichten über Zielgrößen, Fristen und Begründungen gleichermaßen effektiv als Ordnungswidrigkeit verfolgbar.

## **2. Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes und Mindestbeteiligung in Leitungsorganen von Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung und Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie Ausweitung der festen Aufsichtsratsquote auf Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes**

Die Neufassung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGremBG) im Rahmen des FÜPoG hat zu einem großen Erfolg geführt. Es hat sich bewährt, den Wechsel von einem verfahrensorientierten zu einem ergebnisorientierten Gesetz zu vollziehen. Vom 31. Dezember 2016 bis zum 31. Dezember 2018 ist der Frauenanteil an den vom Bund bestimmten Mitgliedern in Aufsichtsgremien, in denen der Bund drei oder mehr Sitze hat, von 37 auf 42 Prozent und in wesentlichen Gremien, in denen der Bund drei oder mehr Sitze hat, von 42 auf 50 Prozent angestiegen. Die Vorgaben des BGremBG gelten erst ab drei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern.

Bei Gremien, in denen der Bund nur ein oder zwei Mitglieder bestimmt, hat sich der Frauenanteil an den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern im selben Zeitraum in wesentlichen Gremien von 39 auf 40 Prozent nur leicht erhöht. In Aufsichtsgremien, bei denen der

Bund ein oder zwei Mitglieder bestimmen kann, hat sich der Anteil von 43 auf 39 Prozent sogar verschlechtert.

Deshalb sieht der Gesetzentwurf vor, die Einschränkung auf Gremien mit mindestens drei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern aufzuheben und stattdessen Parität bereits ab zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern anzustreben. Durch die mit diesem Gesetz erfolgende Festlegung einer 50-Prozent-Quote besteht kein Bedarf mehr an einer für die bisherige 30-Prozent-Quote erfolgte Beschränkung des Anwendungsbereiches des BGremBG auf Gremien ab drei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern. Es steht zu erwarten, dass diese Maßnahme noch einmal zu einem deutlichen Zuwachs des Frauenanteils in Gremien im Einflussbereich des Bundes führt. Durch die Erweiterung des Anwendungsbereichs des BGremBG werden etwa 107 zusätzliche Gremien erfasst.

Zudem wird die Unterrichts- und Begründungspflicht gegenüber dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bei drohendem Unterschreiten des Paritätsziels von Aufsichtsgremien auf wesentliche Gremien ausgeweitet und klargestellt, dass die Unterrichtung zeitig, also bereits bei „drohendem“ Nichterreichen zu erfolgen hat.

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) von 2015 verfolgt das Ziel einer paritätischen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Bundesverwaltung. Dennoch hat sich der Anteil von Frauen an Führungspositionen in der Bundesverwaltung zwischen dem 1. Juli 2015 und dem 30. Juni 2017 nur von 33 Prozent auf 35 Prozent erhöht. Deshalb bestimmt der Koalitionsvertrag vom 12. März 2018 für die 19. Legislaturperiode (Koalitionsvertrag): „Dem öffentlichen Dienst kommt für die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Vorbildfunktion zu. Wir wollen daher die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis 2025 erreichen. Dazu werden wir dieses Ziel für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes festschreiben.“ (s. dort Zeile 953). Der Gesetzentwurf legt daher im BGleiG fest, dass bis 2025 das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Bundesverwaltung erreicht werden soll. Dadurch werden die Dienststellen im Geltungsbereich des Gesetzes verpflichtet, die Rahmenbedingungen zu verbessern, die die praktische Voraussetzung für die Erreichung dieses Zieles darstellen. Eine Konkretisierung der Vorgaben und Maßnahmen für die Dienststellen und ihre Bereiche ist im Gleichstellungsplan vorzunehmen. Das Gutachten zur Evaluierung des FÜPoG kommt zu dem Ergebnis, dass der Gleichstellungsplan in den befragten Dienststellen häufig primär als ein deskriptives Berichtswesen und weniger als Planungsgrundlage für die Ausführung von gleichstellungs- und vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen verstanden werde. Die Einführung konkreter Zielgrößen zur Umsetzung des Zieles der Parität bis 2025 sowie die Verbesserung der Regelung zur Bekanntgabe des Gleichstellungsplans sollen dazu beitragen, die Wirkung der Gleichstellungspläne zu erhöhen.

Aus der Evaluation des FÜPoG 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. Um die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen unterschiedlicher Größe besser sicherzustellen, enthält der Gesetzentwurf ein verbessertes, abgestimmtes Entlastungsregime.

Die fortschreitende Digitalisierung macht eine Klarstellung in § 4 BGleiG-E erforderlich. Die Dienststellen werden verpflichtet, besonders darauf zu achten, dass sie bei der Automatisierung oder Auslagerung von Verfahren die künftige Umsetzung des BGleiG und die Relevanz dieser Maßnahmen für die Gleichstellung von vornherein in die Planungen einbeziehen.

Seit 2015 kam es wiederholt vor, dass sich Dienststellen unsicher waren, wie sie bei der Anwendung des BGleiG zu verfahren haben, wenn Männer in einem bestimmten Bereich

unterrepräsentiert sind. Da die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung (Artikel 3 GG) und des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amte (Artikel 33 Absatz 2 GG) Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen nur unter engen Voraussetzungen zum Nachteilsausgleich zulassen und der Bundesregierung keine Bereiche der Bundesverwaltung und des Anwendungsbereichs des BGleiG bekannt sind, in denen eine Unterrepräsentanz von Männern auf eine Benachteiligung von Männern zurückzuführen ist, werden bestehende Vorgaben zum Tätigwerden der Dienststellen bei Unterrepräsentanz von Männern in den § 6 Absatz 1 Satz 3, § 7 Absatz 1 Satz 3, § 8 Absatz 1 Satz 5, § 10 Absatz 1 Satz 3, § 13 Absatz 2 Nr. 1 BGleiG gestrichen.

Die Änderung des BGremBG, des BGleiG und die Folgeänderungen berücksichtigen, dass das Bundesverfassungsgericht mit seiner Entscheidung vom 10. Oktober 2017 (BVerfG, Beschluss vom 10. Oktober 2017, 1 BvR 2019/16) festgestellt hat, dass Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG auch Menschen vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechtes schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Mit dem Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I, S. 2635) ist es nun auch personenstandsrechtlich zulässig, dass Menschen nicht in jedem Fall als Frau oder Mann erfasst werden. Das BGremBG und das BGleiG verfolgen mit den vorliegenden Änderungen weiterhin das Ziel, dass Frauen und Männer zu gleichen Teilen an Führungspositionen in der Bundesverwaltung im Geltungsbereich des BGleiG teilhaben und in Gremien, soweit die Mitglieder vom Bund bestimmt werden, vertreten sind. Klargestellt wird, dass es neben Frauen und Männern Personen mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag geben kann, die – bei Führungspositionen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), bei Gremienbesetzungen nach Artikel 3 Absatz 3 GG – diskriminierungsfrei zu berücksichtigen sind. Wenn das BGremBG und das BGleiG von paritätischer Vertretung, paritätischer Teilhabe oder gleichen Teilen spricht, so bezieht sich dies, jeweils innerhalb der Gesamtzahl der vom Bund bestimmten Gremienmitglieder und innerhalb der Gesamtzahl der Führungspositionen in einem Bereich, immer auf die Teilgruppe der Frauen und Männer. Außer Frauen und Männern kann es eine zahlenmäßig unbestimmte und deshalb nicht quotierbare Anzahl von Personen mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag geben. Das Ziel ist, dass so viele Frauen wie Männer vom Bund in Gremien berufen werden und so viele Frauen wie Männer im Geltungsbereich des BGleiG in Führungspositionen gelangen. Unerheblich ist dafür die Anzahl der in Gremien oder Führungspositionen berufenen Personen, die personenstandsrechtlich weder als Frauen oder Männer eingetragen sind. Das BGleiG enthält neben Vorschriften, die auf eine paritätische Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zielen, zahlreiche Vorschriften, die sich auf alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Geschlecht beziehen. Wo erforderlich, wird dies durch eine redaktionelle Änderung solcher Vorschriften klargestellt, die bisher nur „Frauen und Männer“ angesprochen haben, tatsächlich aber alle „Beschäftigten“ meinten.

Der Koalitionsvertrag sieht zudem die Prüfung einer „Erweiterung des Geltungsbereichs des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst auf Unternehmen mit wesentlicher Bundesbeteiligung und Körperschaften des Öffentlichen Rechts auf Bundesebene“ vor (Zeile 966).

Die Prüfung durch die Bundesregierung hat hinsichtlich der Bundesbeteiligungen ergeben, dass Frauen auch in deren Organen unterrepräsentiert sind (Beteiligungsbericht des Bundes 2019, Seite 22) und der Bund in Unternehmen, in denen er wegen seiner mehrheitlichen Beteiligung einen bestimmenden Einfluss hat, Maßstäbe für die Teilhabe von Frauen zu setzen hat. Daher wird für Unternehmen in Form der Aktiengesellschaft, Europäischen Gesellschaft (SE) oder GmbH mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes die Pflicht eingeführt, im Aufsichtsrat die feste Quote von mindestens 30 Prozent entsprechend § 96 Absatz 2 AktG zu erfüllen. Weitergehende Vorgaben für eine paritätische Besetzung von Aufsichtsgremien hinsichtlich der vom Bund zu bestimmenden Mitglieder nach § 5 Absatz 1 BGremBG bleiben unberührt.

Zudem wird bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes für ein Geschäftsführungsorgan mit mehr als zwei Personen ein Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau und einem Mann eingeführt.

Die Umsetzung der Vorgaben und die Auswirkungen auf die Geschlechterverteilung in Geschäftsführung und Aufsichtsgremien von Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes werden über den Beteiligungsbericht des Bundes transparent. Zudem sollen nach 7.1 des Public Corporate Governance Kodex Unternehmen mit unmittelbarer und mittelbarer Mehrheitsbeteiligungen des Bundes im Corporate Governance Bericht die Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen unter anderem in der Geschäftsführung und im Überwachungsorgan darstellen.

Gemäß dem Auftrag des Koalitionsvertrags hat die Bundesregierung auch geprüft, wie eine Erweiterung des Geltungsbereichs des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst auf Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes umgesetzt werden kann.

Die Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes sind Dienststellen im Sinne des BGlG. Das BGlG findet für ihre Beschäftigten Anwendung. Die Besetzung der Leitungsorgane der Körperschaften des Bundes erfolgt jedoch auf der Grundlage von Spezialgesetzen. Regelungen zur Teilhabe von Frauen und Männern an den Leitungsorganen der Körperschaften müssen daher in diesen Spezialgesetzen vorgenommen werden.

Die Prüfung führte zu dem Ergebnis, dass der Gesetzentwurf mit Rücksicht auf die besondere Stellung der freien Berufe keine gesetzlichen Regelungen zur Beteiligung von Frauen in den Selbstverwaltungskörperschaften der freien Berufe vorsieht (Bundesrechtsanwaltskammer - BRAK, Bundesnotarkammer - BNotK, Patentanwaltskammer - PAK, Wirtschaftsprüferkammer - WPK, Kassenärztliche Bundesvereinigung und Kassenärztliche Bundesvereinigung).

Der Entwurf sieht daher nur Vorgaben für die Teilhabe von Frauen und Männern an Leitungsorganen der Träger der Sozialversicherung vor.

Die Sozialversicherung ist ein wichtiger Bereich der mittelbaren Bundesverwaltung und bildet zahlenmäßig den mit erheblichem Abstand größten Teil aller Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes.

Die vorgesehenen Vorgaben sind für alle Träger der Sozialversicherung in allen Zweigen der Sozialversicherung gleichartig. Die Zweige der Sozialversicherung sind die Arbeitslosenversicherung, die Kranken- und Pflegeversicherung, die Rentenversicherung und die Unfallversicherung. Mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung, welche von der Bundesagentur für Arbeit geleistet wird, werden die Versicherungsleistungen in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung von jeweils unterschiedlichen Trägern erbracht. Alle Krankenversicherungsträger sind zugleich Träger der Pflegeversicherung. In der Kranken- und Pflegeversicherung sowie in der Rentenversicherung und der Unfallversicherung nach dem Sozialgesetzbuch gibt es auch Träger, welche landesunmittelbare Körperschaften sind. Zum Beispiel gibt es neben 63 bundesunmittelbaren Krankenkassen (Stand 1. Januar 2021) auch 40 landesunmittelbare Krankenkassen. Zur Gewährleistung der Einheitlichkeit der Sozialversicherung nach dem Sozialgesetzbuch gelten für bundes- und landesunmittelbare Versicherungsträger die gleichen Vorgaben; beide unterfallen gleichermaßen den vorgesehenen Regelungen.

Die Regelungen zu den Körperschaften verfolgen das Ziel, dass die hauptamtlichen mehrköpfigen Vorstände der Krankenversicherungen, die hauptamtlichen mehrköpfigen Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungen sowie der hauptamtliche mehrköpfige Vorstand der Bundesagentur für Arbeit bis spätestens 31. Dezember 2025 mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein werden.

## **II. Alternativen**

Alternative Initiativen oder andere Möglichkeiten, die Ziele des Entwurfs zu erreichen, sind nicht ersichtlich.

## **III. Gesetzgebungskompetenz**

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 1 ergibt sich als Annexkompetenz aus der jeweiligen Sachkompetenz, kraft derer der Bund in den ihm von der Verfassung zugeordneten Aufgabenbereichen Mitglieder von Gremien im Bereich des Bundes berufen oder seinerseits Mitglieder in Gremien entsenden kann. Sie ist somit Teil der staatlichen Organisationsgewalt. Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 2 folgt aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 8 GG. Hinsichtlich der Artikel 3, 4 und soweit Artikel 2 organisatorische Regelungen kraft der Organisationsgewalt des Bundes enthält, besteht eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus der Natur der Sache.

Für die Artikel 5 und 6 ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG (Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung).

Für die Artikel 7 bis 25 folgt die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 GG (Recht der Wirtschaft) in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 GG. Bei den Änderungen des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst handelt es sich ebenfalls um die Weiterentwicklung bestehender bundesgesetzlicher Kodifikationen. Es kommt insofern auch nur eine bundesgesetzliche Regelung in Betracht.

## **IV. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen**

Die Änderungen zur Erhöhung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft sind ebenfalls mit dem Recht der Europäischen Union und mit völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland abgeschlossen hat, vereinbar.

Artikel 3 der Gleichbehandlungs-Richtlinie (Richtlinie 2006/54/EG) in Verbindung mit Artikel 157 Absatz 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) bestimmt, dass Mitgliedstaaten im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben, zur Erleichterung der Berufstätigkeit der Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beschließen können.

Die Bundesrepublik Deutschland ist unter anderem durch das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 (UNO-Frauenrechtskonvention) aufgefordert, auf wirtschaftlichem Gebiet alle geeigneten Maßnahmen, einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen, zur Sicherung der vollen Entfaltung und Förderung der Frau zu treffen, damit gewährleistet wird, dass sie die Menschenrechte und Grundfreiheiten gleichberechtigt mit dem Mann ausüben und genießen kann.

## **V. Gesetzesfolgen**

### **1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung**

Der schriftlichen Wahl von Gleichstellungsbeauftragten wird eine rechtssichere Möglichkeit elektronischer Wahl als Alternative zu Seite gestellt, was insbesondere für Dienststellen mit vielen Dienststellenteilen und Nebenstellen eine Vereinfachung für den Aufwand, eine Gleichstellungsbeauftragtenwahl durchzuführen, anbietet.

Im BGleiG werden verzichtbare Schriftformerfordernisse aus Gründen der Rechts- und Verwaltungsvereinfachung durch Textform oder Formfreiheit ersetzt.

Zusätzlich wird die wiederholt aufgetretene Unsicherheit von Dienststellen bei der Anwendung der §§ 6, 7 und 13 BGleiG im Falle einer Unterrepräsentanz von Männern dadurch beseitigt, dass dies Sonderregeln für die Fälle der Unterrepräsentanz von Männern aufgehoben werden. Damit entfällt die Prüfung einer strukturellen Benachteiligung auf Dienststellenebene.

### **2. Nachhaltigkeitsaspekte**

Die Regelungen dieses Gesetzentwurfs stehen im Einklang mit der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, denn sie fördern die von den SDG (Sustainable Development Goals, dort Ziel 5) der UN-Agenda 2030 postulierte Geschlechtergleichheit durch:

- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen,
- die personelle Diversität in Führungspositionen in der Privatwirtschaft, die eine bessere Unternehmensführung und eine höhere internationale Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Unternehmen bewirken soll,
- eine Veränderung der Unternehmenskultur hin zu mehr Arbeitnehmerfreundlichkeit und Flexibilität,
- insgesamt die Schließung gleichstellungspolitischer Lücken.

Mit den Änderungen werden gleichstellungspolitische Ziele verfolgt: Sie sollen Benachteiligungen von Frauen entgegenwirken. Durch mehr familiär eingebundene Frauen in Führungspositionen können gleichzeitig auch Männer ermutigt werden, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für sich in Anspruch zu nehmen, ohne Einschränkungen ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten befürchten zu müssen. Damit wird auch eine partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf gefördert.

### **3. Demografische Auswirkungen**

Das FÜPoG II verbessert die Wirksamkeit der Regelungen des FÜPoG. Das FÜPoG zielt darauf ab, die Unternehmenskultur arbeitnehmerfreundlicher und flexibler zu gestalten, und soll sich dadurch positiv auf den unter anderem auch demografisch bedingten Fachkräftemangel auswirken. Eine Unternehmenskultur, in der die Übernahme familiärer Verantwortung keine Einschränkung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeit bedeutet, kann sich positiv auf die rückläufigen Bevölkerungszahlen auswirken und einer Überalterung der Gesellschaft vorbeugen. Durch die Förderung der gleichstellungspolitischen Ziele können außerdem die Chancen von Frauen bei der Qualifizierung und Weiterbildung im gesamten Lebensverlauf verbessert werden.

#### 4. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

In Bezug auf den Aufwand des Statistischen Bundesamtes zur Umsetzung der neuen Vorgaben in Bezug auf die Erstellung des Gleichstellungsindex und der Gleichstellungsstatistik entstehen Sachkosten in Form von Gemeinkosten in Höhe von 1 100 Euro.

#### 5. Erfüllungsaufwand

*[Anmerkung für Verbändebeteiligung: Die jeweils betroffenen Kreise und Verbände werden gebeten, im Rahmen ihrer Beteiligung etwaige Abweichungen von den unten genannten Daten und Zahlen, die aus ihrer Sicht bestehen, unter Begründung bei ihrer Stellungnahme mitzuteilen.]*

##### a) Bürgerinnen und Bürger

Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger entsteht nicht, da sich die Regelungen ausschließlich an Unternehmen bzw. an Verwaltungsbehörden richten.

##### b) Wirtschaft

###### aa) Zusammenfassung

Für die Wirtschaft ergibt sich kein Erfüllungsaufwand.

###### bb) Erfüllungsaufwand aus den privatrechtlichen Vorgaben

Durch die neuen Vorgaben des privatrechtlichen Teils des Gesetzesentwurfs ergibt sich kein messbarer laufender Erfüllungsaufwand.

Die Ermittlung des Erfüllungsaufwandes der Regelungen hat ihre Grundlage im umfangreichen Datenmaterial des jährlichen staatlichen Monitorings nach Artikel 23 FÜPoG. Dabei konnte insbesondere auf den „FÜPoG-Bericht“, Bundestagsdrucksache 18/13333, sowie die jährlichen Informationen über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 zurückgegriffen werden. Zusätzlich wurden die Ergebnisse des Women-on-Board-Index 185 vom 30. April 2019 für das Geschäftsjahr 2018 sowie vom 30. April 2020 mit tagesaktuellen Daten berücksichtigt.

##### (a) Überblick

Folgende Vorgaben – alles Informationspflichten (IP) -- werden neu eingeführt:

Vorgabe	Norm	Beschreibung	Personal-kosten pro Fall in Euro	Erfüllungsaufwand insgesamt in Euro
1 (IP)	§ 76 Abs. 4 S. 2 u. § 111 Abs. 5 S. 2 AktG-E; § 36 Satz 2 u. § 52 Abs. 2 S. 3 GmbHG-E; § 9 Abs. 3 Satz 2 u Abs. 4 S. 2 GenG-E	periodische Festlegung der geplanten Anzahl weiblicher Führungskräfte als neuer Bestandteil der Zielgrößenfestlegung durch den Vorstand und den Aufsichtsrat	0	0
2 (IP)	§ 289f Abs. 2 Nr. 4 HGB-E, auch i.V.m. § 289f Abs. 4 HGB	Jährliche Angabe der geplanten Anzahl weiblicher Führungskräfte als neuer Bestandteil der Zielgrößenfestlegung in der Erklärung zur Unternehmensführung	0	0

Vorgabe	Norm	Beschreibung	Personal- kosten pro Fall in Euro	Erfüllungs- aufwand insgesamt in Euro
Summe			0	0
3 (IP)	§ 76 Abs. 4 S. 3 u. § 111 Abs. 5 S. 3 AktG-E; § 36 Satz 3 u. § 52 Abs. 2 S. 4 GmbHG-E; § 9 Abs. 3 Satz 3 u Abs. 4 S. 3 GenG-E	periodische Festlegung der Begründung für die Zielgröße Null durch den Vorstand und den Aufsichtsrat	0	0
4 (IP)	§ 289f Abs. 2 Nr. 4 HGB-E, auch i.V.m. § 289f Abs. 4 HGB	Jährliche Angabe der Begründung für die Festlegung der Zielgröße in der Erklärung zur Unternehmensführung	0	0
Summe			0	0
<b>Erfüllungsaufwand</b>				0

Die Einführung des Mindestbeteiligungsgebots wird von vornherein nicht in die Übersicht aufgenommen, weil durch die Berücksichtigung des Frauen- und Männeranteils bzw. der Beteiligung einer Frau und eines Mannes kein zusätzlicher Zeit- oder Erfüllungsaufwand entsteht (s. RegE FÜPoG, Bundestagsdrucksache 18/3784). Gleiches gilt hinsichtlich des Mindestbeteiligungsgebots und der fixen Aufsichtsratsquote für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes.

Hinsichtlich der Berichtspflicht über die Einhaltung des neu eingeführten Beteiligungsgebots für den Vorstand gemäß § 289f Absatz 2 Nummer 5a HGB-E sind ausschließlich Unternehmen betroffen, die ohnehin schon Angaben zu den Zielgrößen in der Erklärung zur Unternehmensführung machen mussten. Die zusätzliche Angabe über die Einhaltung des Mindestbeteiligungsgebots erhöht daher den bestehenden Aufwand allenfalls unwesentlich.

### (b) Jährlicher Erfüllungsaufwand

Die neu eingeführten jährlich zu erfüllenden Informationspflichten führen zu keiner messbaren Aufwandsänderung bei den Unternehmen und damit auch zu keinen neuen Bürokratiekosten für die Wirtschaft. Soweit Kosten im Zusammenhang mit diesen Informationspflichten entstehen, handelt es sich um Kosten, die aufgrund der bereits bestehenden Vorgaben des FÜPoG ohnehin anfallen.

Die **Vorgabe 1** umfasst die Pflicht des Vorstands zur Festlegung einer geplanten Anzahl weiblicher Führungskräfte auf den beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands (Vorgabe 1a) und die Pflicht des Aufsichtsrats zur Festlegung einer geplanten Anzahl weiblicher Führungskräfte für den Vorstand und den Aufsichtsrat (Vorgabe 1b). Die börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen sind durch das FÜPoG bislang schon verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil auf ihren Führungsebenen festzulegen und zu veröffentlichen. Mit Vorgabe 1 wird daher die bestehende Informationspflicht lediglich insoweit konkretisiert, dass nunmehr auch die geplante Gesamtzahl weiblicher Führungskräfte festzulegen ist. Ohne die Festlegung der angestrebten Anzahl an Frauen lässt sich ihr Anteil an der Gesamtmitgliederzahl (Frauenanteil) nicht bestimmen. Die Festlegung der Anzahl

geplanter weiblicher Führungskräfte ist damit ein logischer Zwischenschritt einer bestehenden Vorgabe und hatte daher sowieso zu erfolgen. Mithin entsteht durch Vorgabe 1 kein neuer Aufwand. Dies gilt unabhängig davon, für welches Organ und für welche Führungsebene die Festlegung erfolgt (Vorgabe 1a oder 1b).

Hinsichtlich der Pflicht zur Berichterstattung über die angestrebte Frauenanzahl auf den Führungsebenen (**Vorgabe 2**) entsteht kein messbarer jährlicher Erfüllungsaufwand. Im RegE FüPoG (Bundestagsdrucksache 18/3784, S. 58) wurde für die Aufnahme aller Festlegungen und Angaben zu den Zielgrößen von einem Zeitaufwand von insgesamt drei Minuten und von einem Erfüllungsaufwand für die betroffenen Unternehmen von insgesamt rund 8 000 Euro jährlich ausgegangen. Durch die zusätzliche Nennung der Frauenanzahl kommt eine neue Angabe hinzu. Der Zeitaufwand hierfür lässt sich nicht gesondert quantifizieren.

Die **Vorgabe 3** umfasst die Begründungspflicht des Vorstands für die Zielgröße Null auf den beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands (Vorgabe 3a) und die Begründungspflicht des Aufsichtsrats für die die Zielgröße Null für den Vorstand und den Aufsichtsrat (Vorgabe 3b). Für die periodische Festlegung der Begründung bei Festlegung der Zielgröße Null (Vorgabe 3) entsteht kein eigener Erfüllungsaufwand. Die Begründung wird in demselben Beschluss des Gesellschaftsorgans festgelegt wie die Festlegung der Zielgröße Null. Schon bislang hatten die Unternehmen die Pflicht, durch Beschluss eine Zielgröße festzulegen. Mit der Vorgabe 3 erweitert sich diese Pflicht lediglich formal in der Hinsicht, dass bei Festlegung der Zielgröße Null die Erwägungen, die die Unternehmen ohnehin anstellen, wiedergabefähig zu protokollieren sind, damit sie in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden können. Diese Protokollierung stellt selbst keinen Mehraufwand dar, da das Festhalten von Beschlüssen des Geschäftsführungsorgans bereits aus Gründen der effektiven Kontrolle durch den Aufsichtsrat zur Unternehmenspraxis gehört.

Die Pflicht zur Angabe der Begründung für die Festlegung der Zielgröße Null in der Erklärung zur Unternehmensführung (**Vorgabe 4**) löst aus den zu Vorgabe 2 genannten Gründen keine messbare Erhöhung des Erfüllungsaufwands aus. Die Übernahme einer wiedergabefähig protokollierten Begründung in den „Geschäftsbericht“ dürfte ohne nennenswerten zusätzlichen Zeitaufwand erfolgen können.

### **cc) Berücksichtigung der Belange kleiner und mittlerer Unternehmen**

Kleine und mittlere Unternehmen sind vom Anwendungsbereich der neu geschaffenen Regelungen nicht betroffen, da diese Gesellschaften erfassen, die börsennotiert sind oder mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigen und daher die für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bestehenden Schwellenwerte jedenfalls hinsichtlich Beschäftigtenzahl und Jahresumsatz (s. FüPoG-Bericht, S. 23) praktisch in allen Fällen überschreiten dürften.

### **c) Verwaltung**

Für die Bundesverwaltung entsteht einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von rund [11 000] Euro und laufender Erfüllungsaufwand in Höhe von jährlich ca. [3,4 Mio.] Euro.

Der Erfüllungsaufwand resultiert aus der gesetzlichen Neuregelung der Erhebung, Verarbeitung und Veröffentlichung von statistischen Daten zum Gleichstellungsindex und zur Gleichstellungsstatistik für den öffentlichen Dienst (Artikel 3) und den Geschäftsanfällen der Bußgeldbehörden, die aufgrund der Verschärfung des Sanktionssystems für Verstöße gegen die Berichtspflichten von Unternehmen der Privatwirtschaft (Artikel 7) zu erwarten sind. Daher erfolgt auch eine getrennte Darstellung des Erfüllungsaufwands für diese beiden Bereiche.

### aa) Erfüllungsaufwand der Bußgeldbehörden

Das Bundesamt für Justiz und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sind die zuständigen Ordnungsbehörden für die Verfolgung von Verstößen gegen die Berichtspflichten im Zusammenhang mit der fixen und der „flexiblen Quote“ sowie dem mit diesem Gesetzentwurf neu eingeführten Mindestbeteiligungsgebot.

Auf das Bundesamt für Justiz entfällt dabei laufender Erfüllungsaufwand in Höhe von jährlich circa 22 000 Euro. Dieser Aufwand beruht darauf, dass das Bundesamt künftig auch Bußgeldverfahren durchführen wird nach § 334 Absatz 1 Satz 1 Nummern 3 und 4 HGB-E bei Verstößen gegen die neuen Berichtspflichten in § 289f Absatz 2 Nummer 4 HGB, auch in Verbindung mit § 289f Absatz 4 Satz 1 HGB, sowie nach § 334 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3a HGB-E bei Verstößen gegen § 289f Absatz 4 Satz 3 HGB. Insgesamt ist insoweit von jährlich circa 50 zusätzlichen Verfahren auszugehen.

Der Aufwand, der mit Blick auf die zu erwartenden zusätzlichen 50 Verfahren voraussichtlich entstehen wird, ist aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Laufbahn	gesamte Bearbeitungszeit (Min)	gesamte Bearbeitungszeit (Std)	Lohnkosten Stunde	pro Erfüllungsaufwand
hD	5.130	86	65,40 €	5.591,70 €
gD	18.939	316	43,40 €	13.699,21 €
mD	5.748	96	31,70 €	3.036,60 €
Kosten				22.327,51 €

[zu ergänzen: BaFin]

Hinsichtlich der Berichtspflicht über die Einhaltung des neu eingeführten Mindestbeteiligungsgebots für den Vorstand ist mit einem erhöhten jährlichen Geschäftsanfall bei der Bundesverwaltung nicht zu rechnen. Es ist davon auszugehen, dass etwa 70 Unternehmen vom Beteiligungsgebot und der korrespondierenden Berichtspflicht gemäß § 289f Absatz 2 Nummer 5a HGB-E betroffen sein werden. Dabei handelt es sich ausschließlich um börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen. Diese Unternehmen haben bislang die bereits bestehenden Berichtspflichten praktisch ohne Ausnahme eingehalten. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass sich in Bezug auf das Beteiligungsgebot nun Bußgeldverfahren in relevantem Umfang ergeben.

### bb) Sonstiger Aufwand

Hinsichtlich der dem Bund zustehenden Gremiensitze und des Ziels gleichberechtigter Teilhabe an Führungspositionen nach dem BGleG ergeben sich für die Verwaltung trotz Neuerungen im Gesetz keine Änderungen des Erfüllungsaufwandes.

Für die Dienststellen, bei denen es zu einer zusätzlichen Entlastung von mit eigenen Aufgaben betrauten Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten kommt, sowie für die Bundesbehörden, die bei der Erhebung, Datenverarbeitung und Veröffentlichung der statistischen Daten zum Gleichstellungsindex und zur Gleichstellungstatistik eingebunden

sind, entsteht durch die Änderungen ein Aufwuchs des Erfüllungsaufwandes um ca. 3 420 Tsd. EUR. Hinzu kommt ein Umstellungsaufwand von ca. 11 Tsd. EUR.

Veränderung des jährlichen Erfüllungsaufwands in Tsd. Euro:	+3420
davon auf Bundesebene in Tsd. Euro:	+3420
davon auf Landesebene in Tsd. Euro:	0
Einmaliger Erfüllungsaufwand in Tsd. Euro:	+11
davon auf Bundesebene in Tsd. Euro:	+11
davon auf Landesebene in Tsd. Euro:	0

**(a) Überblick**

Lf d. Nr.	Paragraph	Bezeichnung der Vorgabe	Jährlicher Aufwand in Tsd. Euro			Einmaliger Aufwand in Tsd. Euro		
			Personaufwand	Sachaufwand	Erfüllungsaufwand	Personaufwand	Sachaufwand	Erfüllungsaufwand
1	§ 5 Abs. 1 BGremBG	Berücksichtigung der Parität bei der Besetzung der Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien	0	0	0	-	-	-
2	§ 5 Abs. 4 BGremBG	Unterrichtung bei Unterschreiten der gesetzlichen Vorgaben	0	0	0	-	-	-
3	§ 1 Abs. 2 Satz 3 BGleiG	Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen	0	0	0	-	-	-
4	§ 16 Absatz 3 BGleiG-E	Verzicht auf Textform der Begründung der Ablehnung eines Antrags auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	-21,7		-21,7	-	-	-
5	§ 28 Abs. 5 BGleiG-E	Entlastung der Stellvertreterinnen mit Aufgaben zur eigenen Erledigung	3.439		3.439			
6	§ 38 Abs. 2 BGleiG	Jahresmeldung zum Gleichstellungsindex an das Statistische Bundesamt	+0,54	0	+0,54	+4,34	0	+4,34
7	§ 38 Abs. 3 Nr. 1 BGleiG i. V. m. § 1 und 3 Abs. 1 GleStatV	Erstellung einer Gleichstellungst Statistik	+0,17	0	+0,17	+2,17	0	+2,17
8	§ 38 Abs. 3 Nr. 2 BGleiG i. V. m.	Erstellung eines Gleichstellungsindex	+1,85	0	+1,85	+4,43	0	+4,43

	§ 2 GleiStatV							
9	§ 19 GleibWV-E	Elektronische Wahl der Gleichstellungsbeauftragten	0	0	0	-	-	-
Summe			+3419,8	0	+3419,8	+10,94	0	+10,94
davon auf Bundesebene			+3419,8	0	+3419,8	+10,94	0	+10,94
davon aus Landesebene			0	0	0	0	0	0

In Zusammenhang mit der Erfassung und Meldung Beschäftigter mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ zur Gleichstellungsstatistik wird aufgrund der vermutlich sehr geringen Anzahl der Fälle eingeschätzt, dass in den zur Statistikmeldung verpflichteten Behörden kein nennenswerter Mehraufwand entsteht. Daher werden die betreffenden Statistikpflichten<sup>1</sup> nicht weiter betrachtet. In der Fachstatistik des Statistischen Bundesamtes hingegen ist Mehraufwand zu erwarten, um die Möglichkeit der Darstellung von Informationen zu Beschäftigten mit einem entsprechenden Geschlechtseintrag vorzusehen.

Im Folgenden wird diese Einschätzung für ausgewählte inhaltlich geänderte Vorgaben erläutert. Aufgeführt werden auch eine Entlastung und eine Belastung für die Dienststellen in den Vorgaben 4 und 5.

**(b) Im Einzelnen**

– **Vorgabe 1: Vorgaben zum Erreichen des Paritätsziels bei der Besetzung der Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien; § 5 Absatz 1 BGremBG**

Die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen bei der Besetzung der dem Bund zustehenden Gremiensitze gilt künftig ohne Beschränkung auf wenigstens drei vom Bund zu bestimmende Mitglieder.

In der Praxis haben sich bereits viele Institutionen des Bundes um eine geschlechtergerechte Besetzung bemüht, sodass für diese Gremien kein Mehraufwand zu erwarten ist.

– **Vorgabe 2: Unterrichtung bei Unterschreiten der gesetzlichen Vorgaben; § 5 Absatz 4 BGremBG**

Im Interesse eines Gleichlaufens der Verfahren werden die wesentlichen Gremien in die Regelung, die zur Unterrichtung des BMFSFJ bei Unterschreiten der Vorgaben verpflichtet und die bisher nur für Aufsichtsgremien bestand, mit aufgenommen.

Die neue Regelung schreibt eine weitgehend geübte Praxis fest, nach der schon bisher in den meisten Fällen, in denen bei der Besetzung von wesentlichen Gremien die Parität oder die rechnerisch mögliche Annäherung an die Parität verfehlt wird, eine Unterrichtung stattfindet.

Zusätzlicher Erfüllungsaufwand ist nicht zu erwarten.

– **Vorgabe 3: Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen; § 1 Absatz 2 Satz 3 BGleig**

<sup>1</sup> Angaben zu den betreffenden Pflichten der Verwaltung können in der WebSKM Datenbank unter den Nummern (ID-IP) 2018080310072301 und 2015042316231601 eingesehen werden.

Es ist Ziel, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 erreicht wird. Die gesetzliche Änderung ergibt sich aus dem Anfügen eines neuen Satzes 3 in § 1 Absatz 2 BGleIG.

Die Beschleunigung dieses Zieles kann nur durch entsprechende Maßnahmen im Auswahlverfahren gemäß § 8 und § 9 BGleIG erreicht werden. Da diese Regelung keine Änderung erfährt, ist davon auszugehen, dass Auswahlentscheidungen auch weiterhin nach einem bereits etablierten Verfahren getroffen werden und es zu keiner Änderung des Erfüllungsaufwandes kommt.

- **Vorgabe 4: Verzicht auf Schriftformerfordernis für Begründung der Ablehnung eines Antrags auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege; § 16 Absatz 3 BGleIG**

Der Verzicht auf das Schriftformerfordernis zugunsten der Textform für die Begründung der Ablehnung eines Antrags von Beschäftigten auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege führt bei einem durchschnittlichen mittleren Lohnsatz von 32,2 EUR zu einer dreiviertel Stunde Einsparung pro Dienststelle pro Jahr. Dies führt in geschätzt 900 Dienststellen zu einer Einsparung in Höhe von 21,7 Tsd. EUR.

- **Vorgabe 5: Entlastung der Stellvertreterin mit eigenen Aufgaben; § 28 Abs. 5 BGleIG**

Das neue Entlastungsregime der Stellvertreterinnen, denen Aufgaben zur eigenen Erledigung übertragen wurden, führt zu folgendem Mehraufwand:

Der Erfüllungsaufwand für die Dienststellen, die eine einzelne Stellvertreterin mit eigenen Aufgaben künftig ohne Anrechnung auf die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten zu einem Viertel entlasten müssen und dies bisher noch nicht getan haben, berechnet sich wie folgt: Die Regelung umfasst grundsätzlich Dienststellen der Größenordnung zwischen mindestens 100 und höchstens 1499 Beschäftigten. Dies sind etwa 414 Dienststellen (69 % aller etwa 600 Dienststellen), (vgl. Evaluation des FüPoG I, Bundestagsdrucksache 19/24615, S. 51). Es ist davon auszugehen, dass die Regelung in der Hälfte dieser 414 Dienststellen zu durchschnittlich einem Viertel des Vollzeitäquivalents an zusätzlichem Aufwand führen wird. Das sind 400 zusätzliche Stunden à 32,2 € Stundenlohn in 207 Dienststellen. Dies ergibt für § 28 Absatz 5 Satz 2 in Verbindung mit § 26 Absatz 2 Satz 1 BGleIG-E einen zusätzlichen Erfüllungsaufwand in Höhe von 2.666.160 € pro Jahr.

Seit 2015 ist die Entlastung der zwei oder drei Stellvertreterinnen in § 28 Absatz 5 Satz 3 BGleIG klar geregelt: Bei zwei oder drei Stellvertreterinnen beträgt die Entlastung „jeweils bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft; die Höhe der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bleibt hiervon unberührt“. Aufgrund des unbestimmten Begriffs, der bisher die Voraussetzung für die Bestellung von zwei oder drei Stellvertreterinnen bildet und aufgrund des bisher geltenden Ermessens, ob bei Vorliegen der Voraussetzungen zwei oder drei Stellvertreterinnen bestellt werden, ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Stellvertreterinnen in den Dienststellen sich aufgrund dieses Gesetzes erhöhen wird.

Bei zwei bis drei Stellvertreterinnen ist die durchschnittliche Entlastung nach den neuen Regeln mit einem Vollzeitäquivalent anzusetzen. Das entspricht der bisherigen durchschnittlichen Entlastung in Dienststellen mit mindestens zwei Stellvertreterinnen. Jedoch hatten ausweislich der Evaluation des FüPoG I bislang nur 16 % der Dienststellen mindestens zwei Stellvertreterinnen (Bundestagsdrucksache 19/24615, S. 218). Künftig werden es etwa 21 % der Dienststellen sein. Es kommen also etwa 30 Dienststellen hinzu, die mindestens 1500 Beschäftigte haben, damit nach den neuen Regeln des § 19 Absatz 4 BGleIG-E zur Bestellung von zwei oder drei Stellvertreterinnen verpflichtet sein werden, für

sich aber bisher keinen großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereich angenommen haben. Aufgrund der Größe dieser Dienststellen ist anzunehmen, dass sie die bisher einzige Stellvertreterin bisher zumindest hälftig entlastet haben. Somit kommt für 30 Dienststellen, eine hälftige Entlastung hinzu, um zu dem Schätzwert zu gelangen, dass künftig alle Dienststellen ab 1500 Beschäftigten durchschnittlich ein Vollzeitäquivalent für die zwei und drei Stellvertreterinnen bereitstellen. Ein halbes Vollzeitäquivalent ist mit 800 Stunden pro Jahr bei einem Stundenlohn von 32,2 € in diesen 30 Dienststellen anzusetzen. Dies führt zu einem zusätzlichen Erfüllungsaufwand für die Fälle des § 28 Absatz 5 Satz 3 bis 5 in Verbindung mit § 26 Absatz 2 Satz 2 und § 19 Absatz 4 BGlG-E in Höhe von 772.800 € pro Jahr. Der Erfüllungsaufwand für § 28 Absatz 5 BGlG-E beträgt damit zusammengerechnet 3.438.960,- €.

– **Vorgabe 6: Jahresmeldung zum Gleichstellungsindex an das Statistische Bundesamt; § 38 Absatz 2 BGlG**

Umstellungsaufwand des Bundes:

Fallzahl	Zeitaufwand in Min. pro Fall	Lohnsatz in Euro / Std. pro Fall	Sachkosten in Euro pro Fall	Personalkosten in Tsd. Euro	Sachkosten in Tsd. Euro
25	240	43,40	0	4,340	0

Jährlicher Erfüllungsaufwand des Bundes:

Fallzahl	Zeitaufwand in Min. pro Fall	Lohnsatz in Euro / Std. pro Fall	Sachkosten in Euro pro Fall	Personalkosten in Tsd. Euro	Sachkosten in Tsd. Euro
25	30	43,40	0	0,543	0

Die Jahresmeldung der obersten Bundesbehörden an das Statistische Bundesamt beinhaltet Informationen in Bezug auf die in den obersten Bundesbehörden beschäftigten Frauen und Männer und dient der Erstellung des Gleichstellungsindex des Bundes. Die Gesetzesänderung sieht die Berücksichtigung von Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ vor.

Umstellungsaufwand fällt in Zusammenhang mit der Programmierung der Datenbankabfrage zum Zweck der Bereitstellung der Beurteilungsergebnisse an. Diese Tätigkeit wird von Beschäftigten des gehobenen Dienstes (43,40 EUR/Std.) ausgeführt, für die laut behördeninterner Auskunft durchschnittlich 4 Stunden benötigt werden. Für die 25 betroffenen obersten Bundesbehörden<sup>2</sup> ergibt sich insgesamt ein einmaliger Aufwand von ca. 4,3 Tsd. EUR.

Hinsichtlich der neuen Geschlechtsausprägung wird für die zur Statistikmeldung verpflichteten Behörden aufgrund der vermutlich sehr geringen Anzahl der Fälle kein laufender Mehraufwand erwartet.

Zusätzlicher Erfüllungsaufwand entsteht in Zusammenhang mit der Bereitstellung von Beurteilungsergebnissen. Es wird angenommen, dass die notwendigen Daten im elektronischen Personalverwaltungssystem der Behörden zur Verfügung stehen und mit Hilfe einer automatisierten Datenbankabfrage generiert und ausgewertet werden können. Die ermittelten Ergebnisse werden in die elektronisch zur Verfügung stehenden Erfassungsbögen

<sup>2</sup> Angaben zur Fallzahl können in der betreffenden Pflicht der Verwaltung in der WebSKM Datenbank unter der Nummer (ID-IP) 2015042316231701 eingesehen werden.

übertragen und an das Statistische Bundesamt übermittelt. Der damit einhergehende zusätzliche Aufwand beläuft sich auf durchschnittlich 30 Minuten für einen Beschäftigten im gehobenen Dienst (43,40 EUR/Std.) und verursacht für die 25 betroffenen obersten Bundesbehörden insgesamt einen Anstieg des Erfüllungsaufwandes von ca. 0,5 Tsd. EUR jährlich.

– **Vorgabe 7: Erstellung einer Gleichstellungsstatistik; § 38 Absatz 3 Nummer 1 BGleiG i. V. m. § 1 und 3 Absatz 1 GleStatV**

Umstellungsaufwand des Bundes:

Fallzahl	Zeitaufwand in Min. pro Fall	Lohnsatz in Euro / Std. pro Fall	Sachkosten in Euro pro Fall	Personalkosten in Tsd. Euro	Sachkosten in Tsd. Euro
1	3 000	43,40	0	2,170	0

Jährlicher Erfüllungsaufwand des Bundes:

Fallzahl	Zeitaufwand in Min. pro Fall	Lohnsatz in Euro / Std. pro Fall	Sachkosten in Euro pro Fall	Personalkosten in Tsd. Euro	Sachkosten in Tsd. Euro
0,5	480	43,40	0	0,174	0

Die Gleichstellungsstatistik des Bundes wird alle zwei Jahre erstellt und enthält Informationen zu den in den Dienststellen beschäftigten Frauen und Männern dargestellt nach definierten Kriterien. Mit der Gesetzesänderung soll zusätzlich eine Information zu Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ im Bericht aufgenommen werden.

Der Umstellungsaufwand für den einmaligen Anpassungsbedarf der Erhebungsvordrucke, Erfassungsprogramme und die zugehörigen Zusammenfassungsverfahren sowie die Überarbeitung aller Druckbilder für den Dienstbericht beläuft sich auf ca. 2,2 Tsd. Euro Personalkosten.

Die Datenaufbereitung und Darstellung dieser zusätzlichen Information wird von Beschäftigten im gehobenen Dienst (43,40 EUR/Std.) bei einem Zeitaufwand von ca. acht Stunden erledigt. Es ergibt sich ein Anstieg des jährlichen Erfüllungsaufwandes von ca. 0,2 Tsd. EUR für den Bund.

– **Vorgabe 8: Erstellung eines Gleichstellungsindex; § 38 Absatz 3 Nummer 2 BGleiG i. V. m. § 2 GleStatV**

Umstellungsaufwand des Bundes:

Fallzahl	Zeitaufwand in Min. pro Fall	Lohnsatz in Euro / Std. pro Fall	Sachkosten in Euro pro Fall	Personalkosten in Tsd. Euro	Sachkosten in Tsd. Euro
1	4 320	43,40	0	3,125	0
	1 200	65,40	0	1,308	0
Summe:				4,433	0

Jährlicher Erfüllungsaufwand des Bundes:

Fallzahl	Zeitaufwand in Min. pro Fall	Lohnsatz in Euro / Std. pro Fall	Sachkosten in Euro pro Fall	Personalkosten in Tsd. Euro	Sachkosten in Tsd. Euro
1	2 100	43,40	0	1,519	0
	300	65,40	0	0,327	0
Summe:				1,846	0

Der Gleichstellungsindex wird jährlich erstellt und beinhaltet die Zahl aller in der obersten Bundesbehörde beschäftigten Frauen und Männer dargestellt nach definierten Kriterien. Es soll zusätzlich eine Information zu Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ im Bericht aufgenommen werden.

Der Umstellungsaufwand für den einmaligen Anpassungsbedarf der Erhebungsvordrucke und Erfassungsprogramme wird insgesamt auf ca. 4,4 Tsd. Euro Personalkosten geschätzt.

Die Darstellung der Beurteilungsergebnisse könnte mithilfe einer neuen Abbildung in einem weiteren Kapitel im Bericht erfolgen, die zusätzliche Information zum Geschlechtseintrag im Rahmen eines Satzes unter den Abbildungen. Die damit verbundenen Tätigkeiten umfassen im Wesentlichen die Datenaufbereitung einschließlich der Erstellung des Berichts mit Beschreibung des neuen Erhebungsmerkmals, des Rankings der obersten Bundesbehörden sowie die Erstellung der Grafiken. Dies wird überwiegend von Beschäftigten des gehobenen Dienstes (43,40 EUR/Std.) bei einem Zeitaufwand von ca. 35 Stunden erledigt. Zudem ist ein Beschäftigter des höheren Dienstes (65,40 EUR/Std.) mit ca. fünf Stunden mit eingebunden. In Summe ergibt sich ein Anstieg des jährlichen Erfüllungsaufwandes von ca. 1,8 Tsd. EUR für den Bund.

– **Vorgabe 9: Elektronische Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, § 19 GlG**

Die Durchführung einer elektronischen Wahl ist für die Dienststellen freiwillig. Dienststellen werden sich zu einem erheblichen Anteil für das preiswertere Wahlverfahren entscheiden, so dass das erwartbare Verhalten der Normadressaten eine Zunahme des Erfüllungsaufwands sehr unwahrscheinlich macht. Die Kosten einer Papierwahl und einer elektronischen Wahl fallen in verschiedenen Dienststellen sehr unterschiedlich aus. Sie sind unter anderem abhängig von Größe und Struktur der Dienststelle, bisherigen Druckkosten und Transportkosten für Wahlunterlagen und Wahlurnen auf der einen Seite und dem mit einem Anbieter eines elektronischen Wahlsystems ausgehandelten Preis auf der anderen Seite. Der Personalaufwand seitens der Dienststelle ist bei einer elektronischen Wahl in der Regel etwas geringer als bei einer Papierwahl. Hauptnutzer der Möglichkeit einer elektronischen Wahl werden größere Dienststellen mit zahlreichen Liegenschaften sein, darunter Dienststellen mit im Ausland tätigen Beschäftigten. Für diese Dienststellen ist mit einer Kostensparnis zu rechnen, die jedoch nicht pauschal bezifferbar ist.

**6. Weitere Kosten**

Auswirkungen auf die Einzelpreise oder das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

**7. Weitere Gesetzesfolgen**

Keine.

## **VI. Befristung; Evaluierung**

Eine Befristung der Regelungen ist nicht vorgesehen. Zur Überprüfung der Wirksamkeit und Erforderlichkeit des Gesetzes sieht Artikel 26 eine Evaluierung fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes vor.

### **B. Besonderer Teil**

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

##### **Zu Nummer 1 (Änderung § 2)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

##### **Zu Nummer 2 (Änderung § 3)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung. Wie bisher auch sind unter „wesentliche Gremien“ insbesondere Gremien mit Überwachungs-, Koordinierungs- oder Beratungsaufgaben zu verstehen. Vertretungs- und Geschäftsführungsgremien fallen weiterhin grundsätzlich nicht unter den Begriff „wesentliche Gremien“.

##### **Zu Nummer 3 (Änderung § 4)**

Die Vorgabe des § 4 Absatz 1 Satz 1 und 3 BGremBG-E gilt bereits ab zwei vom Bund zu besetzenden Sitzen im Gremium. Bislang galten die Vorgaben des Gesetzes erst ab drei zu besetzenden Sitzen. Diese Einschränkung entfällt. Der sachliche Anwendungsbereich des Gesetzes wird somit erweitert.

Bei einer ungeraden Gesamtanzahl der vom Bund zu bestimmenden Sitze darf nach § 4 Absatz 1 Satz 2 BGremBG-E das 50-Prozent-Ziel nur um einen Sitz über- oder unterschritten werden. Hat der Bund beispielsweise insgesamt fünf Sitze in dem Gremium zu bestimmen, so müssen mindestens zwei und dürfen höchstens drei Frauen bestellt werden.

Wie Absatz 2 klarstellt, gilt die Vorgabe für Neubesetzungen. Der Frauenanteil ist also sukzessive zu steigern; bestehende Mandate müssen nicht vorzeitig beendet werden (entsprechend § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 BGremBG a.F.).

Nach Absatz 3 Satz 1 sind Verpflichtete der Vorgabe des Absatzes 1 alle an einer aktuellen Besetzung oder an künftigen Besetzungen von Sitzen in einem bestimmten Gremium beteiligten Institutionen des Bundes gemeinsam. Dies ersetzt den bisherigen § 4 Absatz 1 Satz 5, der bestimmte, dass, wenn mehrere Institutionen des Bundes Mitglieder eines Gremiums bestimmen, die Gesamtzahl der zu bestimmenden Mitglieder maßgeblich ist. Die neue Regelung behält das Prinzip der Gesamterfüllung durch die Institutionen des Bundes und die Verantwortung jeder beteiligten Institution des Bundes aufrecht. Ergänzend wird jedoch entsprechend der geltenden Praxis die besondere Verantwortung der für das Gremium federführenden Institution des Bundes hervorgehoben. Das bedeutet nicht, dass die federführende Institution mit ihren Mitgliedern die Quote zu erfüllen hat, sondern betont die koordinierende Aufgabe, um im Rahmen einer vorausschauenden Planung und Abstimmung das Prinzip der gemeinsamen Erfüllung der Vorgaben zu stärken.

Entsprechend der bereits geltenden Praxis, sind nach § 5 Absatz 3 Satz 2 BGremBG-E sich konkret abzeichnende, drohende Unterschreitungen des Paritätszieles gegenüber dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von der für ein Gremium federführenden Institution unverzüglich anzuzeigen und zu begründen. Die unverzügliche Unterrichtung erfolgt im Rahmen der frühzeitigen Planung von Gremienbesetzungen und dient dem Versuch, eine BGremBG-konforme Besetzung zu erreichen.

Die Sollvorgabe beziehungsweise Hinwirkenspflicht, dass Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind, gilt in dem Fall, in dem Sitze mit Personen mit offenem oder diversem Geschlechtseintrag besetzt werden, für die auf Frauen und Männer entfallenden Sitze. Wird beispielsweise von fünf vom Bund zu besetzenden Sitzen ein Sitz mit einer Person mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag besetzt, müssen die verbleibenden vier Sitze zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden: Es sind also zwei Frauen und zwei Männer zu bestellen, zu entsenden oder zu wählen.

#### **Zu Nummer 5** (Streichung § 5)

§ 5 ist durch die Verlagerung der Definition der wesentlichen Gremien nach § 3 und die Aufnahme der inhaltlichen Vorgaben in § 4 obsolet geworden.

#### **Zu Nummer 65** (Änderung § 6)

Die Änderung der Vorgaben zur Statistik erfolgen zur Klarstellung, aus redaktionellen Gründen sowie zur Bereinigung von Übergangsvorschriften, die sich aufgrund des Zeitablaufs erledigt haben.

In Absatz 1 wird klargestellt, dass die Veröffentlichung zu einem Gremium nur bei der für das Gremium federführenden Institution des Bundes für alle vom Bund bestimmten Mitglieder erfolgt, unabhängig davon, von welcher Institution des Bundes die Personen gewählt, berufen, entsendet oder vorgeschlagen wurden.

Auf unbesetzte Sitze sowie auf Besetzungen mit Personen mit offenem oder diversem Geschlechtseintrag ist in der Veröffentlichung und Meldung in geeigneter Weise hinzuweisen, um die Differenz zur Zahl der vom Bund bestimmten Frauen und Männer nachvollziehbar zu machen.

Die Neufassung von Absatz 3 erfolgt zur Bereinigung der Berichtspflichten in Hinblick auf die jährliche Information nach Artikel 23 Absatz 1 FÜPoG.

#### **Zu Nummer 6** (Änderung § 7)

Die Änderung erfolgt aus redaktionellen Gründen.

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

#### **Zu Nummer 1**

Die Änderung der Bezeichnung des BGleIG vollzieht nach, dass das BGleIG künftig in Unternehmen des Bundes regelmäßig keine entsprechende Anwendung mehr findet. Die Kurzbezeichnung und die Abkürzung des Gesetzes sind von dieser Änderung nicht betroffen.

#### **Zu Nummer 2** (Änderung Inhaltsübersicht)

Es handelt sich um Folgeänderungen der Änderungen im Regelungsteil.

#### **Zu Nummer 3** (Änderung § 1)

#### **Zu Buchstabe a** (Änderung Absatz 1)

Die Änderung erfolgt aus redaktionellen Gründen. Wie bisher bezieht sich diese Vorschrift auf alle Beschäftigte.

### **Zu Buchstabe b** (Änderung Absatz 2)

Das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen soll nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 erreicht werden. Dabei bedeutet gleichberechtigte Teilhabe, dass eine über die verschiedenen Führungsebenen hinweg betrachtete Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes mit annähernd numerischer Gleichheit angestrebt wird. Nach Maßgabe dieses Gesetzes bedeutet, dass die konkrete Auswahlentscheidung sich weiterhin gemäß § 8 Absatz 1 in Verbindung mit § 3 Nr. 8 dieses Gesetzes grundsätzlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung richtet. Auf diese Weise wird die notwendige Flexibilität bei der Stellenbesetzung bewahrt.

### **Zu Buchstabe c** (Änderung Absatz 3)

Die Änderung von Satz 1 erfolgt aus redaktionellen Gründen. Die Änderung von Satz 2 ist eine Anpassung an die geltende Fassung des in Bezug genommenen Gesetzes.

### **Zu Nummer 4** (Neufassung § 2)

Mit der Neufassung des § 2 BGleIG-E werden Bundesunternehmen von der bisher bestehenden Pflicht entlastet, auf die entsprechende Anwendung des BGleIG hinzuwirken. Als Ersatz für diese Regelung werden mit diesem Gesetz 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.

§ 2 Absatz 2 BGleIG-E stellt klar, dass juristische Personen, an denen der Bund mittelbar oder unmittelbar beteiligt ist und die mit diesem Gesetz von der Pflicht entbunden werden, auf die entsprechende Anwendung des BGleIG hinzuwirken, sich dazu entschließen können, das BGleIG freiwillig ganz oder teilweise anzuwenden. Der Begriff der juristischen Person stellt klar, dass dies nicht nur für Kapitalgesellschaften, sondern auch für eingetragene Vereine gilt, in denen der Bund oder eine mittelbare oder unmittelbare Einrichtung des Bundes Mitglied ist.

Andere Gesellschafter neben dem Bund sind dadurch geschützt, dass der Anwendungsbeschluss einstimmig zu fassen ist. Da damit auch eine Rechtswegbestimmung nach § 34 BGleIG-E einhergeht, bedarf es eines rechtssicheren Publizitätsaktes; daher ist die Aufnahme einer entsprechenden Bestimmung in die Satzung erforderlich.

### **Zu Nummer 5** (Änderung § 3)

Das BGleIG geht davon aus, dass alle im Namen einer Dienststelle handelnden Personen zur Umsetzung des BGleIG verpflichtet sind (vgl. § 4 Absatz 1 Satz 1 BGleIG). Besonders wichtig ist dabei die höchste Ebene einer Dienststelle.

### **Zu Buchstabe b** (Neufassung Nummer 10 und 11)

(Zu Nummer 10)

Die Änderung der Definition des Begriffs „unterrepräsentiert“ berücksichtigt, dass es in einer Dienststelle neben Frauen und Männern auch Beschäftigte mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ geben kann. Das Ziel gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern bezieht sich auf das Zahlenverhältnis der Gruppe der Frauen zu der Gruppe der Männer. Insoweit wird auf den Allgemeinen Teil der Gesetzesbegründung verwiesen.

(Zu Nummer 11)

Die Definition des Begriffs „Führungspositionen“ konkretisiert die Zielbestimmung des § 1 Absatz 2 Satz 3 BGlG-E. Sie beruht auf der Definition von Arbeitsplätzen in § 3 Nummer 1 in Verbindung mit Nummer 4 BGlG. Führungspositionen sind die einzelnen Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, anders als die „Ebenen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“, die „Bereiche“ im Sinne des § 3 Nr. 2 BGlG sind.

Erfasst sind Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in allen Bereichen im Sinne des § 3 Nr. 2 BGlG, das heißt auf allen Ebenen und in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Die Führungspositionen müssen im Organisations- oder Geschäftsverteilungsplan aufgeführt sein. Beschäftigte haben eine Führungsposition nur dann inne, wenn die Wahrnehmung der Führungsposition durch die konkreten Beschäftigten auf die Dauer von voraussichtlich wenigstens einem Jahr angelegt ist.

Kennzeichen einer Führungsposition ist in aller Regel eine Weisungsbefugnis. In der Regel sind auch Arbeitsplätze, zu deren Aufgaben die Leitung von Personen, welche nicht Beschäftigte der Dienststelle sind, gehört, Führungspositionen. Beispiele für Führungspositionen sind:

- oberste Führungsebene, mit Ausnahme der Ministerinnen und Minister und parlamentarischen Staatssekretärinnen und parlamentarischen Staatssekretäre
- beamtete Staatssekretärinnen und beamtete Staatssekretäre
- Arbeitsplätze mit Vorgesetztenaufgaben, unabhängig von der Höhe des Gehalts oder der Besoldung, einschließlich Sachgebiets-, Team- oder Projektgruppenleitung
- Arbeitsplätze, zu denen die Leitung oder Aufsicht über Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gehört.

**Zu Nummer 6** (Änderung § 4)

**Zu Buchstabe a** (Änderung Absatz 1)

**Zu Doppelbuchstabe aa** (Änderung Satz 1)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

**Zu Doppelbuchstabe bb** (Anfügung Satz 3)

Die Anfügung von Satz 2 dient der Umsetzung der Nationalen Strategie der Bundesregierung für Künstliche Intelligenz, nach der die Rechtsrahmen etwa für Algorithmen-basierte Produkte zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen sind, um einen effektiven Schutz gegen Verzerrungen und Diskriminierungen sicherzustellen. Demgemäß stellt § 4 Absatz 1 Satz 3 BGlG-E nunmehr klar, dass automatisierte Verfahren nicht zu Lasten von Gleichstellungsaspekten gehen dürfen.

Dabei geht es vor allem um Entwicklungen, die zur Auslagerung von Teilen der Personalverwaltung an einen privaten Dienstleister führen oder um Softwarelösungen, die künftig automatisiert Aufgaben der Personalverwaltung übernehmen könnten. Es ist davon auszugehen, dass der Einsatz automatisierter und teilautomatisierter Vorgangsbearbeitung weiter zunehmen wird.

Die ergänzende Regelung ist angezeigt, da bei solchen Änderungen Einzelfallbewertungen nach Maßgabe des BGlG dauerhaft erschwert werden könnten, weil die Dienststelle Teile der Personalgewinnung und Verwaltung nicht mehr selbst in der Hand hat. § 4 Absatz 1 Satz 3 BGlG-E soll sicherstellen, dass bei einer solchen Auslagerung der Entscheidung von der Dienststelle die Voraussetzungen geschaffen werden, dass die Entscheidungen weiterhin nach Maßgabe dieses Gesetzes getroffen werden. Eine Bindung privater Dritter

kann auf vertraglicher Grundlage geschaffen werden, durch die auf die Beachtung der Vorgaben des BGleIG etwa bei der Konzeption von Softwarelösungen hingewirkt wird.

Die Dienststelle ist verpflichtet, bei Vertragsverhandlungen zum Beispiel mit Personaldienstleistern oder Herstellern bzw. Anbietern von Softwarelösungen darauf zu achten, dass die Vorschriften des BGleIG dauerhaft beachtet werden. Solche Verträge müssen zudem sicherstellen, dass die Dienststelle Anpassungen nach Maßgabe dieses Gesetzes auch während der Vertragslaufzeit verlangen kann. So dürfen etwa auch bei einer automatisierten Erstellung von Bewerbungsübersichten im Rahmen von Auswahlverfahren Werdegangslücken bei Vorliegen eines Vereinbarkeitshintergrundes nicht zum Ausschluss führen.

Bei grundlegenden Änderungen von Verwaltungsabläufen verbleibt die Verantwortung für die Erreichung der Ziele des Gesetzes bei der Dienststelle. Es muss beispielsweise gewährleistet sein, dass die Dienststelle bei einer Verlagerung von Verfahren oder Verfahrensteilen nach außen weiterhin über die für eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erforderlichen Informationen verfügt.

#### **Zu Buchstabe b** (Neufassung von Absatz 3)

Die Änderung der Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache stellen klar, dass von diesen Vorgaben auch Dienstvereinbarungen der Dienststellen sowie Satzungen, Verträge und Vertragsformulare der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen umfasst sind. Zu den Verträgen und Vertrags Formularen gehören auch Allgemeine Geschäftsbedingungen. Die Streichung des Wortes "dienstlich" in Satz 2 stellt klar, dass jede nach außen (an andere Dienststellen oder an Dritte) gerichtete schriftliche Kommunikation der Dienststellen des Bundes die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ausdruck bringen soll. Dies umfasst auch die Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, unabhängig von der Wahl des Mediums.

#### **Zu Nummer 7** (Änderung Überschrift § 5)

Die Neufassung der Paragraphenüberschrift erfolgt aus redaktionellen Gründen.

#### **Zu Nummer 8** (Änderung § 6)

Nach dem Förderungsgebot des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG sind Fördermaßnahmen zugunsten von Frauen oder Männern, die das jeweils andere Geschlecht benachteiligen, nur zum Abbau bestehender Nachteile zulässig. Das gilt auch für die geschlechtsbezogene Aufforderung zur Bewerbung in Ausschreibungen als Vorfeldmaßnahmen späterer Auswahlentscheidungen. Strukturelle Benachteiligungen ergeben sich aus der Verschränkung und dem Zusammenwirken von Vorurteilen, Einstellungsmustern, Geschlechterstereotypen, Verhaltensmustern und Rollenverhalten. Sie sind das Ergebnis einer Diskriminierung von Frauen oder Männern aufgrund von vorherrschenden Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen gegenüber Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts. Eine strukturelle Benachteiligung wird für Frauen im Berufsleben allgemein anerkannt. Die Folgen dieser strukturellen Benachteiligung im Beruf zeigen sich deutlich in einem geringeren Frauenanteil an Führungspositionen, im Gender Pay Gap (Entgeltlücke) und im Gender Pension Gap (Rentenlücke). Gegenwärtig sind weibliche Führungskräfte in der gesamten Bundesverwaltung unterrepräsentiert. Daher ist eine an Frauen gerichtete Aufforderung zur Bewerbung in jedem Fall gerechtfertigt, wenn in dem konkreten Bereich weniger als 50 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind. Sollten im Einzelfall Männer unterrepräsentiert sein, müsste zusätzlich eine strukturelle Benachteiligung von Männern in dem jeweiligen Bereich feststellbar sein, damit in Bezug auf die Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in der Bundesverwaltung insgesamt Maßnahmen gerechtfertigt sind, die die Teilhabe von Männern fördern. Eine strukturelle Benachteiligung von Männern unter den Beschäftigten ist für keinen Bereich im Anwendungsbereich des BGleIG bekannt. Es liegen keine statistischen Anzeichen vor, die für eine strukturelle Benachteiligung von Männern in bestimmten Bereichen der Dienststel-

len oder Unternehmen im Sinne des BGleIG sprächen. Dass Männer im Bereich der Vorzimmer Tätigkeit unterrepräsentiert sind, ist nicht auf eine Benachteiligung von Männern zurückzuführen, sondern auf das Bewerbungsverhalten von Männern. Im gesamten mittleren Dienst der Bundesverwaltung etwa, aus dem heraus in der Bundesverwaltung in der Regel unter anderem die Dienstposten in Vorzimmern besetzt werden, nehmen Männer an Beförderungen nicht unterproportional teil. Eine verstärkte Aufforderung von Männern zur Bewerbung bei Unterrepräsentanz von Männern ist deshalb nicht zulässig.

Von der konkreten Bewerbungsaufforderung zu unterscheiden und nicht von der Vorgabe des § 6 Absatz 1 BGleIG-E erfasst, sind unerschwellige Formulierungen, wie beispielsweise Hinweise auf das Ziel einer Aufgabenwahrnehmung durch Frauen und Männer oder die Attraktivität der Rahmenbedingungen für alle Geschlechter. Gleiches gilt für den Hinweis, dass im Interesse einer paritätischen Aufgabenwahrnehmung Bewerbungen von Männern und Frauen begrüßt werden. Solche Maßnahmen werden generell dem Ziel des BGleIG gerecht, auch künftiger Disparität vorzubeugen.

#### **Zu Nummer 9** (Änderung § 7)

Die Änderung von Absatz 1 Satz 2 ist eine Anpassung an die aktuelle Fassung des in Bezug genommenen Gesetzes. Zur Aufhebung des Satzes 3 wird auf die Gesetzesbegründung zu § 6 BGleIG-E verwiesen.

#### **Zu Nummer 10** (Änderung § 8)

Die Änderungen im Aufbau der Norm erfolgen aus redaktionellen Gründen. Zum Wegfall der Regelung zum Vorgehen bei Unterrepräsentanz von Männern wird auf die Begründung zu § 6 verwiesen.

Versetzungen sind auf Dauer angelegt, weshalb bei der Überführung des bisherigen Fließtextes in eine Auflistung einzelner Personalmaßnahmen bei den Versetzungen das ergänzende Merkmal der drei Monate entfallen muss.

#### **Zu Nummer 11** (Änderung § 9)

Die Ergänzung des Begriffes „Beschäftigungsdauer“ neben dem bestehenden Begriff „Dienstalter“ dient der Klarstellung, dass die Vorschrift auch auf Tarifbeschäftigte und außertariflich Beschäftigte Anwendung findet.

#### **Zu Nummer 12** (Änderung § 10)

#### **Zu Buchstabe b** (Änderung Absatz 4)

Die bisherige Formulierung der „Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben“ wird durch den in § 3 Nummer 11 BGleIG-E neu definierten Begriff der „Führungspositionen“ ersetzt, ohne dass damit inhaltliche Änderungen verbunden sind.

#### **Zu Buchstabe c** (Neufassung Absatz 5)

Zu dem Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Fortbildung wird klargestellt, dass das Arbeitsrecht, auch soweit es den öffentlichen Dienst betrifft, neben dem Recht des öffentlichen Dienstes einen eigenständigen Fortbildungsbedarf darstellt, der von dem bisherigen Begriff des Rechts des öffentlichen Dienstes nicht abschließend mit umfasst wurde.

#### **Zu Nummer 13** (Änderung § 11)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der Begriffsbestimmung der Führungspositionen in § 3 Nummer 10 BGleIG-E.

**Zu Nummer 14** (Neufassung § 13)

**Zu Buchstabe a** (Änderung Absatz 1)

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

**Zu Buchstabe b** (Änderung Absatz 2)

Mit § 13 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 BGleIG-E wird die Verpflichtung aus § 1 Absatz 2 Satz 2 BGleIG-E für den Gleichstellungsplan der einzelnen Dienststellen konkretisiert.

Dabei sind gemäß § 13 Absatz 2 Satz 3 BGleIG-E ausgehend von der Ist-Situation Zielvorgaben für die einzelnen Führungsebenen zu entwickeln, mit denen auch das Ziel der paritätischen Teilhabe an den Führungspositionen der Dienststelle insgesamt erreicht werden kann.

**Zu Buchstabe c** (Änderung Absatz 3)

Die Änderung erfolgt aus redaktionellen Gründen.

**Zu Nummer 15** (Neufassung § 14)

Durch § 14 Satz 1 BGleIG-E wird sichergestellt, dass der Gleichstellungsplan im Intranet der Dienststellen eingesehen werden kann und die Beschäftigten individuell auf die Veröffentlichung hingewiesen werden. Nach derzeitigem Stand der Technik sollten die einzelnen Beschäftigten dazu eine E-Mail an ihre dienstlichen E-Mail-Postfächer mit einem Link zu der Veröffentlichung im Intranet erhalten. Zusätzlich ist der Gleichstellungsplan den Beschäftigten in Textform zur Kenntnis zu geben. Textform erfordert nicht den Ausdruck eines Schriftstücks, weshalb alle Beschäftigten das Dokument kostenneutral erhalten können - ohne die Barriere einer aktiven Suche im Intranet aufsuchen zu müssen. Textform verlangt jedoch eine lesbare Erklärung auf einem Datenträger verbunden mit der Möglichkeit, dauerhaft und wiederauffindbar eine eigene Kopie speichern und ausdrucken zu können. Die Kenntnisgabe in Textform dürfte nach derzeitigem Stand der Technik in der Praxis wohl als Anhang einer E-Mail erfolgen.

Im Übrigen handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung.

**Zu Nummer 16** (Änderung Überschrift Abschnitt 4)

Die Änderung erfolgt aus redaktionellen Gründen.

**Zu Nummer 17** (Neufassung § 15)

Die Neufassung erfolgt zur Berücksichtigung von Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder mit offenem Geschlechtseintrag in die Vorgaben des BGleIG zur Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit dem Beruf, die für alle Beschäftigten anwendbar sind. Im Übrigen handelt es sich um redaktionelle Änderungen.

**Zu Nummer 18** (Änderung § 16)

Mit dem Verzicht auf das Schriftformerfordernis zugunsten der Textform soll die Digitaltauglichkeit des Rechts erhöht werden. Dies erfolgt auf der Basis des Normenscreenings im Rahmen des Arbeitsprogramms der Bundesregierung zur besseren Rechtsetzung. Im Übrigen erfolgen die Änderungen aus redaktionellen Gründen.

**Zu Nummer 19** (Änderung § 18)

Die Änderungen erfolgen aus redaktionellen Gründen.

#### **Zu Nummer 20** (Änderung § 19)

Absatz 4 erhält eine klarere Fassung. Der Begriff der „komplexen Aufgabenbereiche“ im bestehenden Gesetz führte zu Auslegungsschwierigkeiten. Es werden nun feste Grenzen für die Bestellung von zwei Stellvertreterinnen (1500 bis 1999 Beschäftigte) und von drei Stellvertreterinnen (ab 2000 Beschäftigten) eingeführt. Die Zahl der Beschäftigten ist aufgrund der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Vorbereitung personeller und sozialer Maßnahmen sachnäher als das bisherige aufgabenbezogene Kriterium der „komplexen Aufgabenbereiche“, das nur bei der deutlich geringeren Zahl an Beteiligungsvorgängen zur Vorbereitung organisatorischer Maßnahmen einen unmittelbaren Bezug zum Arbeitsumfang der Gleichstellungsbeauftragten hat. Für den Zweck von Dienststellen, in denen es sich bewährt hat, wird das bisherige Kriterium neben der festen Stufenregelung aufrecht erhalten.

#### **Zu Nummer 21** (Neufassung § 20)

Die Neufassung des Absatzes 4 erfolgt aus Gründen der Klarstellung: In allen Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist eine Vertrauensfrau zu bestellen. Nach § 20 Absatz 4 BGleIG a.F. galt dies nur für „kleine Dienststellen“, also Dienststellen mit weniger als hundert Beschäftigten. Es wird nun ausdrücklich klargestellt, dass auch in den Dienststellen mit hundert und mehr Beschäftigten, für die die nächsthöhere Dienststelle nach § 19 Absatz 3 BGleIG entscheidet, dass dort keine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird, eine Vertrauensfrau zu bestellen ist. Wie im bisherigen Recht sind für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit entfernt liegen, Vertrauensfrauen zu bestellen (Absatz 4 Satz 1). Dies gilt nicht für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die im Ausland gelegen sind. Auch Absatz 4 Satz 2 findet keine Anwendung auf im Ausland gelegene Nebenstellen und Teile einer Dienststelle.

In der Neufassung wird zudem sprachlich deutlicher gemacht, dass auch die weiblichen Beschäftigten in den Nebenstellen und Teilen einer Dienststelle wahlberechtigt sind. Daher ist es möglich, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihren Sitz in einer Nebenstelle oder einem Teil einer Dienststelle hat und für die Beschäftigten am Hauptsitz eine Vertrauensfrau eingesetzt wird. Der Begriff des Dienst- oder Arbeitsortes bezieht sich in der Regel nicht auf mobile Arbeitsorte, sondern den hauptsächlichen Arbeitsplatz der Gleichstellungsbeauftragten in einer Liegenschaft der Dienststelle.

Nach Absatz 4 Satz 2 kann die Dienststelle künftig, nach pflichtgemäßem Ermessen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau auch für solche Nebenstellen und Teile einer Dienststelle bestellen, die nicht räumlich weit entfernt liegen. In das Ermessen haben die Anzahl der Beteiligungsvorgänge und Termine der Gleichstellungsbeauftragten an beiden Standorten, die Wegezeit und, hinsichtlich der Entlastung der Vertrauensfrau, das Gebot sparsamer Haushaltsführung einzugehen.

Zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten bei ihrer und gleichzeitiger Abwesenheit der Stellvertreterin soll gemäß Absatz 5 auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten eine Beschäftigte als zweite Stellvertreterin durch die Dienststelle bestellt werden. Die Neuregelung stellt Beteiligungsverfahren innerhalb der vorgegebenen Fristen sicher. Die Abwesenheit ist unabhängig von den Verhinderungsgründen des § 22 Absatz 4 BGleIG.

#### **Zu Nummer 22** (Änderung § 23)

Die Änderung erfolgt aus redaktionellen Gründen.

#### **Zu Nummer 23** (Änderung § 24)

Die Änderung in Absatz 1 stellt klar, dass in obersten Bundesbehörden die Gleichstellungsbeauftragte neben der unmittelbaren Zuordnung zur Dienststellenleitung nicht nur einer

Zentralabteilung, sondern auch einer anders bezeichneten Abteilung zugeordnet werden kann, wenn diese kumulativ für personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten zuständig ist. Die Änderung in Absatz 2 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte neben Beurteilungen für ihre verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch für Leistungsbeurteilungen und Zeugnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch wenn sie Tarifbeschäftigte sind, zuständig ist.

#### **Zu Nummer 24** (Änderung § 25)

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung zur Anpassung des Sprachgebrauchs an neuere Entwicklungen.

#### **Zu Nummer 25** (Änderung § 26)

##### **Zu Buchstabe a**

Die Ergänzung stellt sicher, dass die auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten ohne Wahl bestellte zweite Stellvertreterin nur im doppelten Vertretungsfall der Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten und der gewählten oder nach § 20 Absatz 3 bestellten Stellvertreterin, tätig wird. Dies entspricht dem Zweck der Bestellung der zweiten Stellvertreterin, für die Fälle vorzusorgen, in der aufgrund gleichzeitiger Abwesenheit von Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin die Aufgabenerfüllung der Gleichstellungsbeauftragten und eine funktionierende Eigenverwaltung der Dienststelle sicherzustellen ist.

##### **Zu Buchstabe b** (Anfügung Absatz 1 Satz 2 und Änderung Absatz 2 Satz 1)

Die Ergänzungen stellen sicher, dass die nach § 20 Absatz 5 BGleGG auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten bestellte zweite Stellvertreterin nur die Aufgabe hat, im Vertretungsfall tätig zu werden, wenn die Gleichstellungsbeauftragte und die gewählte Stellvertreterin verhindert sind.

##### **Zu Buchstabe c**

##### **Zu Doppelbuchstabe aa** (Änderung Absatz 4 Satz 3)

Da die Vertrauensfrau die Gegebenheiten in dem Dienststellenteil kennt, solche Gespräche zeitaufwändig sind und die Kenntnis der örtlichen und persönlichen Gegebenheiten in der Regel dem Erfolg solcher Gespräche dient, soll die Gleichstellungsbeauftragte das Recht erhalten, der Vertrauensfrau den Auftrag zu erteilen, an Personalgesprächen teilzunehmen. Die Teilnahme ist wie auch bei der Gleichstellungsbeauftragten von dem Wunsch der betroffenen Beschäftigten abhängig. Die Beschäftigten behalten das Recht, eine Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten zu wünschen.

##### **Zu Doppelbuchstabe bb** (Änderung Absatz 4 Satz 4)

Behörden mit großem Geschäftsbereich im Sinne des § 19 Absatz 3 bestehen aus einzelnen Dienststellen, die nach § 19 Absatz 1 eigentlich eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen müssten. § 19 Absatz 3 bezieht sich also nicht auf Nebenstellen und Dienststellenteile. Deshalb waren die Wörter „Nebenstelle oder des Dienststellenteils“ zu streichen.

Von der Streichung unberührt bleibt die Möglichkeit, für eine Dienststelle, in der keine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird, mehrere Vertrauensfrauen für einzelne Liegenschaften der Dienststelle zu bestellen und die Aufgaben, die den einzelnen Vertrauensfrauen zur eigenständigen Erledigung übertragen werden, auf die Beschäftigten in der jeweiligen Liegenschaft zu begrenzen.

#### **Zu Nummer 26** (Änderung § 27)

In Absatz 1 wird in der beispielhaften Aufzählung personeller Angelegenheiten eine redaktionelle Änderung vorgenommen, die Versetzungen, welche grundsätzlich auf Dauer angelegt sind, von den Abordnungen und Umsetzungen sprachlich trennt, welche auch für eine kürzere, begrenzte Dauer möglich sind und bei denen der Tatbestand eine Mindestdauer von drei Monaten zum Auslösen der Beteiligungspflicht vorsieht.

#### **Zu Nummer 27** (Neufassung § 28 Absatz 5)

In dem bestehenden § 28 Absatz 5 Satz 1 wird aus redaktionellen Gründen der Zusatz, nachdem die Entlastung der Stellvertreterin bei ihrem Tätigwerden im Vertretungsfall anstelle der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt, gestrichen, da die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten während des Vertretungsfalls keine praktische Relevanz hat. Die weiteren Änderungen von § 28 Absatz 5 haben den Zweck, besser als bisher sicherzustellen, dass im Gleichstellungsbüro ausreichend Arbeitszeit für die Erledigung der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung steht. Es gilt bei der Übertragung von Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf Stellvertreterinnen zur eigenen Erledigung folgendes abgestuftes Entlastungsregime in Dienststellen nach BGlG:

- Bis 1499 Beschäftigte mit einer gewählten (oder nach § 20 Absatz 3 oder § 22 Absatz 2 bestellten) Stellvertreterin: bis zu einem Viertel des Vollzeitäquivalents
- 1500 bis 1999 Beschäftigte mit zwei gewählten (oder nach § 20 Absatz 3 oder § 22 Absatz 2 bestellten) Stellvertreterinnen: eine der beiden Stellvertreterinnen halb entlastet
- 2000 bis 2499 Beschäftigte mit drei Stellvertreterinnen: zwei Stellvertreterinnen je halb entlastet oder eine Stellvertreterin voll entlastet
- ab 2500 Beschäftigten mit drei Stellvertreterinnen: drei Stellvertreterinnen je halb oder eine voll und eine halb entlastet.
- In Dienststellen, die wegen großer Zuständigkeits- oder Aufgabenbereiche bei weniger als 1500 Beschäftigten zwei oder drei Stellvertreterinnen haben, gilt Entsprechendes.

Um den hohen Anforderungen an die Gleichstellungsbeauftragte, die die Aufgabenübertragung gerade zur Entlastung vornimmt, sowie den in Dienststellen dieser Größenordnung anfallenden Personalmaßnahmen, die teilweise von der Stellvertreterin bearbeitet werden können, Rechnung zu tragen, wird die Entlastung einer Stellvertreterin von anderen Aufgaben nicht mehr eine Reduzierung des Entlastungsumfangs der Gleichstellungsbeauftragten auslösen. Durch die Änderung wird eine Lücke im bestehenden System der Entlastungsstaffelung geschlossen, die zwischen der vollständigen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten ab 600 Beschäftigten (§ 28 Absatz 2 Satz 3 BGlG) und den Voraussetzungen für die Bestellung von zwei oder drei bis zur Hälfte des Vollzeitäquivalents entlasteten Stellvertreterinnen (§ 19 Absatz 3 und 4 in Verbindung mit § 28 Absatz 5 Satz 3 BGlG a.F. und § 26 Absatz 2 Satz 2 BGlG) bestand.

#### **Zu Nummer 28** (Änderung § 29)

Die Änderung erfolgt aus redaktionellen Gründen.

#### **Zu Nummer 29** (Änderung § 32)

Bisher war in § 32 Absatz 3 geregelt, dass die Dienststellen das Nichtbefolgen des Votums der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen haben, wenn die Gleichstellungsbeauftragte dies bei Abgabe ihres Votums verlangt hat. Der Zugang der Mitteilung der Gründe ist im geltenden Recht der Anknüpfungspunkt für die Frist für einen Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten (§ 33 Absatz 2 Satz 1 BGlG). Die Gleichstellungsbeauftragte soll nun

eine zweite Gelegenheit erhalten, nachdem die Dienststelle sie über das Nichtbefolgen des Votums formlos in Kenntnis gesetzt hat, formlos eine Begründung zu verlangen. Hierfür wird eine knappe Frist ab Zugang des Inkenntnissetzens bis zum Ablauf des folgenden Arbeitstages festgelegt.

#### **Zu Nummer 30** (Änderung § 33)

Im Zusammenhang mit § 32 Absatz 3 BGleG-E wird sichergestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch dann einen Einspruch einlegen kann, wenn sie bei Abgabe des Votums keine Begründung der Dienststelle für den Fall des Nichtbefolgens des Votums verlangt hat. Durch die Möglichkeit, eine Begründung nach Zugang der formlosen Mitteilung über das Nichtbefolgen des Votums mit kurzer Frist zu beantragen, wird zugleich der Grundsatz aufrechterhalten, dass ein Einspruch nur in Kenntnis der Gründer der Dienststelle eingelegt wird.

#### **Zu Nummer 31** (Änderung § 34)

Die Voraussetzungen, nach der die Gleichstellungsbeauftragte nach erfolglosem Einspruch das Verwaltungsgericht anrufen kann, werden neu gefasst. Die Anrufung des Gerichts wird dadurch erleichtert, dass ein vorheriger außergerichtlicher Einigungsversuch keine notwendige Voraussetzung mehr ist, sondern auf diesen verzichtet werden kann. Das Verfahren wird zudem durch eine Herabstufung der bisher gebotenen Schriftform zur Textform erleichtert.

#### **Zu Nummer 32** (Änderung § 37 Nummer 8)

Die Änderung erfolgt aus redaktionellen Gründen.

#### **Zu Nummer 33** (Änderung § 38)

Die Anfügung von Nummer 7 in Absatz 1 erfolgt vor dem Hintergrund der besonderen Bedeutung dienstlicher Beurteilungen für das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst. Aufgrund des Prinzips der Bestenauslese im öffentlichen Dienst haben Beurteilungen unmittelbare Auswirkungen auf die Beförderungen. Das Beurteilungsergebnis ist damit ein zentrales Kriterium für die berufliche Entwicklung bzw. für Möglichkeit und Zeitpunkt einer Beförderung. Die dienstlichen Beurteilungen sind daher relevant für die Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen und sollen daher in die Gleichstellungsstatistik aufgenommen werden.

Die Gleichstellungsstatistik enthält künftig auch Angaben über die Geschlechteranteile an den Ergebnissen im Berichtszeitraum erstellter Regelbeurteilungen in Bundesgerichten sowie Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung (Dienststellen gemäß § 3 Nummer 5 Buchstabe a und b BGleG). Damit werden wesentliche Bedingungen für ein Erreichen von Parität in Führungspositionen transparent gemacht. Für die Beschäftigten des höheren Dienstes in den einzelnen Dienststellen sind die Anteile

- der Frauen und Männer,

- der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer sowie

- der aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten oder vollständig freigestellten Frauen und Männer

an der höchsten und an der zweithöchsten vergebenen Note sowie an den Beurteilten zu erfassen. Die Notenangaben sind jeweils nach Personen in Führungspositionen und Personen ohne Führungsposition aufzuschlüsseln. Die Anonymität der Beurteilungen ist zu wahren. Die Beschränkung auf den höheren Dienst erfolgt angesichts der überwiegenden Zuordnung von Führungspositionen zu dieser Laufbahngruppe.

Sofern möglich, sollen auch die Anteile der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ Eingang in den Gleichstellungsindex finden. Das setzt aber voraus, dass die Beschäftigten ihren Geschlechtseintrag der Personalabteilung ihrer Dienststelle mitgeteilt haben. Im Hinblick auf die voraussichtlich sehr kleinen Zahlen der Beschäftigten ist bei der Verarbeitung der persönlichen Daten im Rahmen der statistischen Erhebungen nach § 38 BGleiG-E, wie auch bei der Erstellung des Gleichstellungsplans, die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben von besonderer Relevanz. Die in der Vorschrift genannten datenschutzrechtlichen Vorgaben beinhalten, dass eine Meldung erst ab einer Anzahl von drei Fällen pro Kriterium abgegeben wird. Zunächst wird das dritte Geschlecht nach den Anlagen zum Entwurf zur Änderung der GleiStatV nur bei der Gesamtzahl der Beschäftigten ausgewiesen, nicht jedoch bei den einzelnen Erhebungsmerkmalen. Beschäftigte, die aufgrund von Vorgaben des BGleiG mit Beschäftigtendaten umgehen, sollen zudem besonders datenschutzrechtlich geschult sein und, sofern sie nicht bereits aufgrund ihrer sonstigen Tätigkeit zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, verpflichtet werden, keine personenbezogenen Daten zu kommunizieren, die über die dem Statistischen Bundesamt gemeldeten Daten hinausgehen. Die Meldung muss in einer Form erfolgen, die keinen Rückschluss auf Einzelpersonen zulässt.

Dass bei der Zusammenfassung der Daten der mittelbaren Bundesverwaltung die Bereiche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie bei Körperschaften der Sozialversicherung die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung voneinander zu trennen sind, erfolgt zur Herstellung größerer Klarheit, der in ihrer Struktur sehr unterschiedlichen Arten von Dienststellen. Im Übrigen wurden redaktionelle Änderungen vorgenommen.

#### **Zu Nummer 34** (Neufassung § 39)

Die Aufnahme von Angaben zu Beschäftigten, die den Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ im Personenstandsregister haben, in den Bericht erfolgt, soweit Informationen vorliegen.

Hinsichtlich der Ausweisung vorbildlicher Gleichstellungsmaßnahmen haben die beteiligungsführenden obersten Bundesbehörden die erforderlichen Angaben zu machen.

Die Änderungen haben im Übrigen redaktionellen Charakter.

#### **Zu Nummer 35** (Änderung § 40)

Mit Absatz 1 wird klargestellt, dass das Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Mai 2021 die zu diesem Zeitpunkt geltenden Gleichstellungspläne nicht berührt. Sie können, soweit dem keine anderen Gründe entgegenstehen, bis zum Ende ihrer vorgesehenen Geltungsdauer vollzogen werden. Die Vorschriften dieses Änderungsgesetzes verlangen also keine Anpassungen oder Neuaufstellungen.

#### **Zu Artikel 3** (Änderung der Gleichstellungsstatistikverordnung)

##### **Zu Nummer 1** (Änderung § 1)

Die Neufassung des Absatzes 3 ist eine Folgeänderung der redaktionellen Anpassungen in § 6 BGremBG-E.

##### **Zu 2** (Änderung § 4)

#### **Zu Buchstabe a**

Es wird bestimmt, dass die Daten der Körperschaften der Sozialversicherung, die bisher gemeinsam mit den Daten der Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zusam-

mengefasst wurden, künftig getrennt nach Zweigen der Sozialversicherung zusammengefasst werden. Damit wird der großen Zahl der Beschäftigten der Sozialversicherung mit oft hohen Frauenanteilen an den Beschäftigten Rechnung getragen.

### **Zu Buchstabe b**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

### **Zu Nummer 3** (Neufassung § 7)

Aufgrund der nach der nach der Gleichstellungsstatistikverordnung zu erhebenden Daten könnten Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich bzw. diese identifizierbar sein. Voraussetzung für die Verwendung der Beschäftigtendaten für Zwecke der Statistik ist, dass hinreichende technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutze der Daten getroffen werden (Artikel 89 Absatz 1 Datenschutz-Grundverordnung). Daher wird als zusätzliche organisatorische Maßnahme in § 7 Gleichstellungsstatistikverordnung der Zugang zu den zu erfassenden und gemeldeten Daten auf solche Beschäftigte beschränkt, die mit persönlichen und Organisationsangelegenheiten betraut sind.

### **Zu Nummer 4** (Neufassung der Anlagen 1 bis [voraussichtlich] 7)

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen der Anlagen zu § 6 Absatz 1 GleichStatV, die die inhaltliche Grundlage für die elektronischen Erhebungsformulare darstellen.

### **Zu Artikel 4** (Änderung der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung)

In § 17 Absatz 2 Nummer 1 wird für einen besseren Schutz des Wahlgeheimnisses festgelegt, dass bei einer Briefwahl die Wählerinnen im Merkblatt dazu aufzufordern sind, den Wahlumschlag zu verschließen. Wenn eine Wählerin trotz erfolgter Aufforderung den Umschlag nicht verschließt, wird ihre Stimme hierdurch nicht ungültig.

Der § 19 Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung (GleibWV) wurde bei der Neufassung des BGleIG 2015 nicht geändert und stammt somit noch aus der Zeit vor dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 3. März 2009, 2 BvC 3/07, in welchem das Bundesverfassungsgericht die Unzulässigkeit der damals in Rede stehenden Wahlcomputer feststellte und damit Grundsätze auch für die Zulässigkeit einer elektronischen Wahl aufstellte. Der § 19 wird nun unter Berücksichtigung verfassungsrechtlicher, sicherheitstechnischer und datenschutzrechtlicher Vorgaben entsprechend dem heutigen Stand der Technik neu gefasst.

Ein hohes Maß an sicherheitstechnischer Verlässlichkeit des verwendeten elektronischen Wahlsystems wird dadurch erreicht, dass die für die Sicherheit in der Informationstechnik zuständige Bundesbehörde (derzeit: Bundesamt für die Sicherheit in der Informationstechnik) für das elektronische Wahlsystem ein deutsches IT-Sicherheitszertifikat ausstellt, ein gleichwertiges ausländisches Zertifikat anerkennt oder die Erfüllung eines neueren, mindestens gleichwertigen Standards feststellt. Derzeit wird die Schutzwürdigkeitsstufe EAL 2 der Common Criteria als für Gleichstellungsbeauftragtenwahlen im Zusammenspiel mit den übrigen Vorgaben des § 19 GleibWV-E für erforderlich und ausreichend erachtet.

Neben dieser sicherheitstechnischen Voraussetzung werden vier wahlrechtliche Voraussetzungen festgelegt:

1. das System muss den Wählerinnen eine Rückmeldung geben, wenn ihre Stimme in der elektronischen Wahlurne eingegangen ist; dies ist erforderlich, damit die Wählerin weiß, dass sie gewählt hat oder ob sie noch nicht gewählt hat. Diese Voraussetzung sichert die Gewährleistung des aktiven Wahlrechts.

2. das Abgeben von mehr als einer Stimme muss technisch ausgeschlossen sein; dies ist erforderlich, um den Grundsatz, dass jede Wählerin nur eine Stimme und die Stimme jeder Wählerin das gleiche Gewicht hat, zu realisieren.

3. die Zuordnung einer Stimme zu einer Wählerin muss technisch ausgeschlossen sein; diese Voraussetzung sichert das Wahlgeheimnis.

4. die Stimmenauszählung muss reproduzierbar sein; diese Voraussetzung dient neben der Zuverlässigkeit der Stimmauszählung auch dem Vertrauen aller Betroffenen in die Zuverlässigkeit des Wahlverfahrens.

Elektronische Wahlen werden voraussichtlich vorwiegend als Online-Wahl stattfinden. Online-Wahlen reduzieren den Aufwand für die Dienststellen und versprechen aufgrund spezifisch auf Wahlverfahren ausgerichtete Serverstrukturen eine hohe Zuverlässigkeit des Wahlverfahrens.

Um die Zuverlässigkeit der Online-Wahl neben den Anforderungen an die Software nach Absatz 2 auch hardwareseitig zu erhöhen, wird in Absatz 3 geregelt, dass die Server, die für die Wahl erforderliche Daten nicht nur weiterleiten, sondern zumindest auch prüfen, verarbeiten oder speichern, auf deutschem Staatsgebiet, in deutschen Auslandsvertretungen oder in ausschließlich von der Bundesrepublik Deutschland betriebenen Einrichtungen oder abgegrenzten Einrichtungsteilen liegen müssen. Liegen alle an einer Wahl teilnehmenden Dienststellen und Unternehmen und Teile einer Dienststelle oder eines Unternehmens in Deutschland, gilt dies uneingeschränkt. Die Möglichkeit der Weiterleitung über ausländische Server stellt einen Kompromiss dar, um allen im Ausland tätigen weiblichen Beschäftigten die Wahl ohne übermäßigen Aufwand zu ermöglichen.

Des Weiteren sind bei Online-Wahlen Daten über das Internet verschlüsselt zu übermitteln. Über das Internet sollen persönliche Daten der Wählerinnen, auch im Rahmen der Auftragsdatenverarbeitung, nur pseudonymisiert übermittelt werden. Im Rahmen der Auftragsdatenverarbeitung ist bei anderen Vorgängen grundsätzlich keine Pseudonymisierung erforderlich. Aufgrund der hohen Bedeutung des Wahlgeheimnisses und des Vertrauens in die Zuverlässigkeit der Wahl wird hier jedoch auch bei Auftragsdatenverarbeitung die Pseudonymisierung vorgeschrieben. Es wird jedoch vorgeschlagen, ganz auf die Übermittlung personenbezogener Daten zu verzichten und, nach heutigem Stand der Technik, von der Dienststelle einen personalisierten Link für jede Beschäftigte zu erstellen, der die Wählerin auf den Wahlserver des Anbieters der Online-Wahl führt, ohne dass dem Anbieter der Online-Wahl ein Wählerinnenverzeichnis vorliegen muss.

#### **Zu Artikel 5 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)**

Für die obersten Führungsebenen der Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung sollen einheitliche Vorgaben gelten. Deshalb muss künftig auch beim Vorstand der Bundesagentur für Arbeit mindestens ein Mitglied eine Frau und mindestens ein Mitglied ein Mann sein. Nach aktuellem Stand ist diese Vorgabe bereits erfüllt.

#### **Zu Artikel 6 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)**

In den obersten Führungsebenen der Sozialversicherungsträger soll der Frauenanteil erhöht werden. Dementsprechend muss künftig bei mehrköpfigen Personen bestehenden, hauptamtlichen Vorständen der gesetzlichen Krankenkassen nach § 35a, den Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger sowie beim Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund mindestens ein Mitglied eine Frau und mindestens ein Mitglied ein Mann sein. Bestehende Ämter können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

## **Zu Artikel 7 (Änderung des Handelsgesetzbuchs)**

### **Zu Nummer 1 (Änderung § 289f)**

#### **Zu Buchstabe a (Änderung Absatz 2)**

§ 289f Absatz 2 Nummern 4 und 5 HGB werden zur besseren Übersichtlichkeit neu gefasst. In § 289f Absatz 2 Nummer 4 HGB-E wird dabei zum einen klargestellt, dass die Berichtspflicht für alle von § 289f Absatz 1 HGB erfassten börsennotierten und kapitalmarktorientierten Aktiengesellschaften gilt, die in den Anwendungsbereich der § 76 Absatz 4 AktG und § 111 Absatz 5 AktG fallen. Zum anderen wird die Berichtspflicht erweitert um die künftig in § 76 Absatz 4 AktG-E und § 111 Absatz 5 AktG-E vorgeschriebenen Begründungen bei Festlegung der Zielgröße Null zur Beteiligung von Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Die Angabe der Begründungen zusammen mit den Zielgrößen gewährleistet, dass die Entwicklung des Frauenanteils an Führungspositionen in den einzelnen Gesellschaften durch eine breite Öffentlichkeit wahrgenommen werden kann.

§ 289f Absatz 2 Nummer 5 HGB-E ist seiner Struktur dem § 289f Absatz 2 Nummer 4 HGB-E nachgebildet, gilt aber nur für börsennotierte Aktiengesellschaften, die unmittelbar aufgrund des § 96 Absatz 2 und 3 AktG (und nicht erst in Verbindung mit § 393a Absatz 2 Nummer 2 AktG-E) bei der Besetzung des Aufsichtsrats jeweils einen Mindestanteil an Frauen und Männern einzuhalten haben. Für Europäische Gesellschaften (SE), auf die gemäß Artikel 61 der Verordnung (EG) Nummer 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (ABI. L 294 vom 10.11.2001, S. 1) der § 289f Absatz 1 HGB ebenfalls anwendbar ist, verbleibt es bei der klarstellenden Bezugnahme auf die entsprechenden Regelungen im SEAG.

Die Einfügung einer Nummer 5a in den § 289f HGB ist Folge der erstmaligen gesetzlichen Regelung einer Vorgabe zu einer Mindestbeteiligung von Frauen und Männern bei der Besetzung des Vorstands. Diejenigen börsennotierten Aktiengesellschaften, die unmittelbar aufgrund des § 76 Absatz 3a AktG-E (und nicht erst in Verbindung mit § 393a Absatz 2 Nummer 1 AktG-E) künftig mindestens eine Frau und einen Mann als Vorstandsmitglied bestellen müssen, werden verpflichtet, in der Erklärung zur Unternehmensführung zu berichten, ob sie diese aktienrechtliche Vorgabe eingehalten haben, oder Gründe für die Nichteinhaltung anzugeben. Für Europäische Gesellschaften (SE) erfolgt wiederum eine klarstellende Bezugnahme auf die einschlägigen Regelungen im SEAG. In der dualistischen Europäischen Gesellschaft (SE) ist auf die Mindestbeteiligung von Frauen und Männern im Leitungsorgan (§ 16 Absatz 2 SEAG-E) abzustellen und in der monistischen Europäischen Gesellschaft (SE) auf die Mindestbeteiligung von Frauen und Männern bei Bestellung der geschäftsführenden Direktoren (§ 40 Absatz 1a SEAG-E).

#### **Zu Buchstabe b (Neufassung Absatz 4)**

Die Vorschrift wird zur besseren Übersichtlichkeit neu gefasst. Die Vorschrift soll die kohärente Anwendung der Vorgaben des § 289f Absatz 2 Nummer 4 HGB-E auf andere Kapitalgesellschaften außerhalb des Anwendungsbereichs des § 289f Absatz 1 HGB sicherstellen. Erfasst werden insbesondere nicht börsennotierte und nicht kapitalmarktorientierte Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien und Europäische Gesellschaften (SE) sowie Gesellschaften mit beschränkter Haftung, sofern und soweit die einschlägigen gesellschaftsrechtlichen Vorschriften über Zielgrößen auf sie anwendbar sind. Für Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit bedarf es aus rechtssystematischen Gründen an dieser Stelle keiner Regelung; die Berichtspflicht ergibt sich über den Verweis in § 172 Satz 2 des Versicherungsaufsichtsgesetzes auf § 341a Absatz 1 Satz 1 HGB in Verbindung mit § 289f Absatz 4 HGB-E.

**Zu Nummer 2** (Änderung des § 334 Absatz 1)

**Zu Buchstabe a** (Einfügen der Nummer 3a)

Mit der Ergänzung soll klargestellt werden, dass auch Zuwiderhandlungen gegen § 289f Absatz 4 Satz 3 HGB-E als Ordnungswidrigkeit geahndet werden können. Wer als Mitglied des vertretungsberechtigten Organs oder des Aufsichtsrats einer Kapitalgesellschaft eine Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f Absatz 4 Satz 3 HGB-E nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erstellt, muss künftig mit einem Bußgeld rechnen.

**Zu Buchstabe b** (Anfügung der Sätze 2 und 3)

Das bestehende Sanktionsregime knüpft in § 334 Absatz 1 Nummern 3 und 4 HGB unter anderem an eine Zuwiderhandlung gegen die in den §§ 289f und 315d HGB normierten Berichtspflichten an. Eine solche Zuwiderhandlung liegt vor, wenn die nach diesen Vorschriften erforderliche (Konzern-)Erklärung zur Unternehmensführung fehlt oder wenn erforderliche Angaben nicht vollständig oder nicht richtig aufgenommen werden. Die Frage, ob eine Zuwiderhandlung gegen § 289f Absatz 2 Nummer 4 HGB-E, gegebenenfalls in Verbindung mit § 289f Absatz 4 HGB-E, auch dann anzunehmen ist, wenn die zuständigen Organe entgegen der bestehenden gesellschaftsrechtlichen Verpflichtung keine Zielgrößen und/oder keine Fristen für deren Erreichung festgelegt haben, wird im Schrifttum unterschiedlich beurteilt. Die Änderung dient der Klarstellung, dass durch solche pflichtwidrigen Unterlassungen eine Zuwiderhandlung gegen die Berichtspflicht nicht ausgeschlossen wird. Die Berichtspflicht wird auch nicht dadurch erfüllt, dass in der (Konzern-)Erklärung zur Unternehmensführung über die pflichtwidrigen Unterlassungen wahrheitsgemäß berichtet wird. Die Klarstellung bezieht ausdrücklich auch die künftig gesellschaftsrechtlich vorgeschriebenen Begründungen bei der Festlegung der Zielgröße Null mit ein. Werden diese Begründungen künftig unterlassen, bleibt eine Zuwiderhandlung gegen die Berichtspflicht auch dann möglich, wenn wahrheitsgemäß berichtet wird, dass keine Begründungen festgelegt wurden.

**Zu Nummer 3** (Änderung des § 340n Absatz 1)

**Zu Buchstabe a** (Neufassung der Nummern 3 bis 4)

Mit der Umstellung soll klarer zum Ausdruck gebracht werden, dass die Bußgeldvorschrift des § 340n Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 HGB-E alle Zuwiderhandlungen gegen eine Vorschrift des § 289f HGB erfasst und nicht nur solche, die sich auf § 289f Absatz 2 Nummer 6 HGB beziehen, der in § 340a Absatz 1b HGB in Bezug genommen ist.

Mit der Einfügung einer neuen Nummer 3a soll – wie bei § 334 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3a HGB-E – klargestellt werden, dass auch Zuwiderhandlungen gegen § 289f Absatz 4 Satz 3 HGB-E als Ordnungswidrigkeit geahndet werden können.

Mit der vorgeschlagenen Umstellung der Nummer 4 soll klarer zum Ausdruck gebracht werden, dass die Bußgeldvorschrift des § 340n Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 HGB-E alle Verstöße gegen eine Vorschrift des § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB erfasst.

**Zu Buchstabe b** (Anfügung der Sätze 2 und 3)

Die Änderung verfolgt den gleichen Zweck wie die neuen Sätze 2 und 3 des § 334 Absatz 1 HGB-E. Insoweit wird auf die dortige Begründung verwiesen.

**Zu Nummer 4** (Änderung des § 341n Absatz 1)

**Zu Buchstabe a** (Neufassung der Nummern 3 bis 4)

Mit der vorgeschlagenen Umstellung soll klarer zum Ausdruck gebracht werden, dass die Bußgeldvorschrift des § 341n Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 HGB-E alle Zuwiderhandlungen gegen eine Vorschrift des § 289f HGB erfasst und nicht nur solche, die sich auf § 289f Absatz 2 Nummer 6 HGB beziehen, der in § 341a Absatz 1b HGB in Bezug genommen ist.

Mit der Einfügung einer neuen Nummer 3a soll – wie bei § 334 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3a HGB-E und bei § 340n Absatz 1 Satz 1 Nummer 3a HGB-E – klargestellt werden, dass auch Zuwiderhandlungen gegen § 289f Absatz 4 Satz 3 HGB-E als Ordnungswidrigkeit geahndet werden können.

Mit der vorgeschlagenen Umstellung der Nummer 4 soll klarer zum Ausdruck gebracht werden, dass die Bußgeldvorschrift des § 341n Absatz 1 Nummer 4 HGB-E alle Verstöße gegen eine Vorschrift des § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB-E erfasst.

**Zu Buchstabe b** (Anfügung der Sätze 2 und 3)

Die Änderung verfolgt den gleichen Zweck wie die neuen Sätze 2 und 3 des § 334 Absatz 1 HGB-E. Insoweit wird auf die dortige Begründung verwiesen.

**Zu Artikel 8 (Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch)**

Die Regelung sieht vor, dass die geänderten handelsbilanzrechtlichen Vorschriften erstmals anzuwenden sind auf Lage- und Konzernlageberichte sowie Erklärungen zur Unternehmensführung nach § 289f Absatz 4 Satz 3 HGB-E, die sich auf Geschäftsjahre mit nach dem 1. August 2021 liegenden Abschlussstichtag beziehen.

**Zu Artikel 9 (Änderung des Aktiengesetzes)**

**Zu Nummer 1** (Änderung des § 76)

**Zu Buchstabe a** (Einfügung des Absatz 3a)

Mit § 76 Absatz 3a Satz 1 AktG-E wird erstmals eine Mindestbeteiligung von Frauen und Männern für den Vorstand gesetzlich vorgeschrieben. Der Vorstand einer paritätisch-mitbestimmten, börsennotierten Aktiengesellschaft muss künftig mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein, wenn er mehr als drei Mitglieder hat. Das Beteiligungsgebot knüpft mithin an die Größe des Vorstands und mittelbar an die Größe der Belegschaft an.

Durch die Anknüpfung an die Größe des Vorstandsgremiums wird sichergestellt, dass nur solche Unternehmen erfasst werden, denen sich aufgrund der Ausgestaltung ihres Leitungsorgans die Möglichkeit bietet, dass mindestens eine Frau und mindestens ein Mann im Vorstand des Unternehmens vertreten ist. Die Erhebungen des Women-on-Board-Index 185 des „Frauen in die Aufsichtsräte e.V.“ vom 30. April 2020 zeigen zudem, dass die Vorstandsgröße von vier Mitgliedern ein verlässlicher Indikator für bedeutende Unternehmen ist, die eine besondere Ausstrahlungswirkung auf die deutsche Wirtschaft haben und durch ihre weltweite Tätigkeit die deutsche Wirtschaft international repräsentieren. In diesem Bereich wird gerade für kapitalmarktorientierte Unternehmen die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards immer wichtiger, um für institutionelle Investoren attraktiv zu bleiben. Frauenförderung ist ein solches Nachhaltigkeitskriterium, mit dem deutsche Unternehmen im internationalen Vergleich eine Vorbildrolle einnehmen können.

Durch die zusätzliche Anknüpfung an die paritätische Mitbestimmung wird, wie bei der fixen Aufsichtsratsquote nach § 96 Absatz 2 AktG, auch sichergestellt, dass Unternehmen betroffen sind, die einer besonderen Sozialbindung unterliegen und die aufgrund der Größe ihrer Belegschaft eine hohe gesellschaftliche Identifikationskraft haben. Die Größe der Arbeitnehmerschaft ist zudem branchenübergreifend ein gewichtiges Indiz für einen erheblichen Frauenanteil unter der Belegschaft, der ein Mindestmaß an Repräsentation im Leitungsorgan gebietet.

Das Beteiligungsgebot für den Vorstand beschränkt sich auf Publikumsgesellschaften: die Aktiengesellschaft und die SE (s. dort). Diese Gesellschaftsformen sind per se nicht personalistisch geprägt. Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat bestellt, sodass mit dem Beteiligungsgebot nicht in ein direktes Gesellschafter-Geschäftsführer-Verhältnis eingegriffen wird.

Der Aufsichtsrat entscheidet im Rahmen gesetzlicher und satzungsmäßiger Vorgaben über die Anzahl der Vorstandsmitglieder, die erforderlichen Qualifikationen sowie über die Besetzung der einzelnen Positionen durch geeignete Persönlichkeiten. Die Auswahl geeigneter Persönlichkeiten für die Leitung des Unternehmens liegt damit – in den Grenzen des § 76 Absatz 3 und 3a AktG-E – im freien Ermessen des Aufsichtsrats und ist eine Anstellungs- bzw. Beförderungsentscheidung eigener Art. Das Beteiligungsgebot nach § 76 Absatz 3a Satz 1 AktG-E stellt daher keinen Qualifikationsvorbehalt auf. Ein solcher wäre nicht sinnvoll, weil die Auswahl der Mitglieder des Vorstands notwendigerweise nicht schablonenhaft nach Eignungskriterien, wie etwa Berufserfahrung oder Hochschulgrad erfolgt, sondern eine unternehmerische Entscheidung ist, die keine objektive vergleichende Bewertung mehrerer Kandidaten zulässt. Der Aufsichtsrat muss im Rahmen des Beteiligungsgebots daher eine Zusammensetzung geeigneter Persönlichkeiten für den Vorstand finden, die, sollte die Schwelle von drei Vorstandsmitgliedern überschritten werden, die Beteiligung einer Frau und eines Mannes sicherstellt. Die Beteiligung auch weiblicher Vorstandsmitglieder ist schon heute Ausdruck guter Unternehmensführung. Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt daher, dass der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Diversität achten soll (Empfehlung B.1, Bekanntmachung im Amtlichen Teil des Bundesanzeigers vom 20. März 2020). Der Erfolg eines Vorstandsgremiums ist mithin nicht nur eine Frage der Besetzung mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, Erfahrungen und Blickwinkeln, sondern auch der Beteiligung unterschiedlicher Geschlechter.

Das Beteiligungsgebot nach § 76 Absatz 3a Satz 1 AktG-E gilt unabhängig davon, welche Zahl an Vorstandsmitgliedern die Satzung vorschreibt. Es stellt allein auf Ist-Besetzung des Vorstands ab.

Solange der Vorstand bislang kein weibliches Mitglied hat, kann nach § 76 Absatz 3a Satz 2 AktG-E als zusätzliches Vorstandsmitglied nur eine Frau wirksam bestellt werden, wenn mit der Neubestellung ein mehr als dreiköpfiges Gremium bestehen würde. § 76 Absatz 3a Satz 1 AktG-E stellt mithin eine weitere persönliche Voraussetzung für neu zu bestellende Vorstandsmitglieder auf. Gemäß § 76 Absatz 3a Satz 2 AktG-E ist die Bestellung jedes Vorstandsmitglieds von Anfang an unwirksam, das diese persönliche Voraussetzung nicht erfüllt. Das gilt auch, wenn mehrere Vorstandsmitglieder gleichzeitig en bloc bestellt werden. Bei einer en bloc-Bestellung ist die Bestellung insgesamt nichtig, wenn das Beteiligungsgebot nicht eingehalten wird. Werden beispielsweise bei einem zweiköpfigen Vorstand, in dem bislang ausschließlich Männer vertreten waren, zwei weitere männliche Vorstandsmitglieder gleichzeitig bestellt, ist die Bestellung für beide neuen Vorstandsmitglieder nichtig, da bei der Bestellung die persönliche Voraussetzung des § 76 Absatz 3a Satz 1 AktG-E nicht beachtet wurde.

Wie § 26 [x] ... [einsetzen: bei der Verkündung nächster freier Buchstabenzusatz] Absatz 2 EGAktG-E klarstellt, gilt das Bestellungsgebot für Neubestellungen ab dem 1. Januar 2022. Bestehende Mandate können daher weiterhin bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Da nur ein kleiner Kreis sehr großer „Leuchtturmunternehmen“ von dem

Mindestbeteiligungsgebot erfasst ist, die zudem nur sukzessive ihre Vorstandspositionen nachbesetzen müssen, werden sich auch in der Übergangszeit keine Schwierigkeiten ergeben, qualifizierte Frauen für die freiwerdenden Posten zu finden. Gleichwohl geht mit dem Mindestbeteiligungsgebot das Signal einher, künftig mehr für den Aufbau eines Pools an weiblichen Nachwuchskräften zu tun, um nachhaltig mehr Vorstandspositionen mit Frauen besetzen zu können.

Über die Einhaltung des Beteiligungsgebots sind Angaben nach § 289f Absatz 2 Nummer 5a HGB-E zu machen.

#### **Zu Buchstabe b (Änderung von Absatz 4)**

§ 76 Absatz 4 Satz 2 AktG-E verlangt, dass künftig nicht nur der Frauenanteil, sondern auch die Gesamtzahl der Frauen in Führungspositionen festzulegen ist, die der Vorstand zum Ende des Festlegungszeitraums nach § 76 Absatz 4 Satz 3 AktG a.F. zu erreichen plant.

Das Gesetz hatte bislang keine Vorgaben gemacht, wie die Zielgrößen festzulegen waren. In der Praxis üblich waren Prozentangaben. Für die Bestimmung des Frauenanteils bleiben Prozentangaben weiterhin sinnvoll. Mit der zusätzlichen Benennung der geplanten Gesamtzahl weiblicher Führungskräfte wird aber zum einen klargestellt, dass Prozentangaben, die angesichts der Besetzungszahl des Gremiums keine volle Person ergeben, keinesfalls zulässig sind. Zum anderen werden damit eindeutig und rechtssicher alle diejenigen Unternehmen von der neueingeführten Begründungspflicht für die Zielgröße Null nach § 76 Absatz 4 Satz 3 AktG-E erfasst, die von vornherein planen, nicht eine einzige Führungsposition mit einer Frau besetzen.

Die Angabe der Anzahl der geplanten weiblichen Führungskräfte erleichtert es der interessierten Öffentlichkeit, die Entwicklung der Teilhabe von Frauen an den Führungspositionen nachzuvollziehen, da sie auf der Grundlage der Angaben nach § 289f Absatz 2 Nummer 4 HGB-E gegebenenfalls in Verbindung mit § 289f Absatz 4 HGB-E nach Ablauf des Festlegungszeitraums den Ist-Zustand mit dem Soll-Zustand vergleichen kann, ohne die jeweilige Gesamtbesetzungszahl des Gremiums kennen zu müssen. So können etwa Führungsebenen kleiner geworden und der Frauenanteil mithin gestiegen sein, ohne dass tatsächlich mehr weibliche Führungskräfte hinzugekommen sind. Dies erleichtert es auch der Ordnungsbehörde zu überprüfen, ob die Unternehmen ihrer Begründungspflicht gemäß § 289f Absatz 2 Nummer 4 a. E. HGB-E bei einer negativen Abweichung der vorhandenen Anzahl weiblicher Führungskräfte von der geplanten Anzahl nachkommen.

§ 76 Absatz 4 Satz 3 AktG-E führt für den Vorstand börsennotierter oder mitbestimmter Aktiengesellschaften die Pflicht ein, eine Begründung festzulegen, falls er Null als Zielgröße für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festlegt.

Es handelt sich dabei um Fälle, in denen der Vorstand für den folgenden Festlegungszeitraum nach § 76 Absatz 4 Satz 4 AktG a.F. beschließt, dass künftig keine Frau auf diesen Ebenen eingeplant wird. Da § 76 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 AktG-E verlangt, dass der Vorstand eine Zielgröße bestimmt, die die Anzahl der geplanten weiblichen Führungskräfte und den Frauenanteil in der jeweiligen Führungsebene beschreibt, wird die Zielgröße Null üblicherweise als „keine Frau“ und „Null Prozent Frauenanteil“ ausgedrückt werden.

Der FüPoG-Bericht (Bundestagsdrucksache 18/13333) zeigt, dass auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands regelmäßig eine Vielzahl von Führungspositionen zu besetzen ist. Es wird den Unternehmen obliegen, eine nachvollziehbare Begründung dafür anzugeben, weshalb dennoch keine Frau für wenigstens eine dieser Positionen gefunden werden kann. Die inhaltliche Plausibilität und Überzeugungskraft der Begründung wird durch die interessierte Öffentlichkeit bewertet werden, welche die nach § 289f Absatz 2 Nummer 4 HGB-E, gegebenenfalls in Verbindung mit § 289f Absatz 4 HGB-E, offengelegte Begründung zur Kenntnis nehmen kann.

Damit die Stichhaltigkeit der Begründung für die Öffentlichkeit objektiv nachprüfbar ist, muss die Begründung allgemein verständlich formuliert werden, sodass sie ohne Mühe von jedem interessierten, durchschnittlich informierten und verständigen Leser verstanden werden kann, auch wenn dieser über kein Wissen um die Eigenart und Struktur des Unternehmens verfügt. Da die Begründung zugleich auch klar abzufassen ist, ist von langatmigen Ausführungen abzusehen. Unterstützende Schaubilder können insoweit hilfreich sein.

Die Zielgröße Null bleibt grundsätzlich zulässig. Jedoch ist es das Ziel des Gesetzes, den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern. Ein Frauenanteil von null Prozent oder null Personen in beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sollte daher die Ausnahme sein. Die Begründung der Zielgröße Null muss diesem Ausnahmecharakter Rechnung tragen. Die inhaltlichen Anforderungen des § 76 Absatz 4 Satz 4 AktG an diese Begründung bringen die gesetzgeberische Intention zum Ausdruck, dass der Entscheidung für die Zielgröße Null umfassende und sorgfältige Erwägungen voranzugehen haben und zugrunde zu legen sind. Die Begründung muss erkennen lassen, welche Umstände der Vorstand gewürdigt und wie er sie gewichtet hat. Der Detailgrad der Begründung kann jedoch, solange diese Anforderungen berücksichtigt werden, im Einzelfall variieren, etwa wenn Betriebsgeheimnisse geschützt oder Vertraulichkeitsvereinbarungen eingehalten werden müssen. In jedem Fall aber muss die Begründung so ausführlich sein, dass sie als Grundlage der Angaben nach § 289f Absatz 2 Nummer 4 HGB-E, gegebenenfalls in Verbindung mit § 289f Absatz 4 HGB-E, eine gewissenhafte Entscheidung für die Öffentlichkeit plausibel macht. Eine Begründung von 100-150 Wörtern sollte im Regelfall ausreichen, um zugleich ausführlich wie auch klar und allgemein verständlich zu sein.

Um die inhaltliche Plausibilität und Überzeugungskraft der Begründung zu erhöhen, dürften Ausführungen zu Personalstruktur, Personalstrategie, Maßnahmen zur Personalgewinnung, Beteiligung von Personalvertretern, insbesondere aus dem Bereich Gleichstellung, ebenso sinnvoll sein, wie eine Einordnung der Zielgröße Null in das Gesamtkonzept der Frauenförderung im Unternehmen. Entsprechende Angaben sind jedoch fakultativ und unterliegen nicht der Überprüfung durch die Ordnungsbehörde.

Da die Begründung Gegenstand der Berichtspflichten nach § 289f Absatz 2 Nummer 4 sowie Absatz 4 HGB-E ist, ist sie wiedergabefähig zu protokollieren. Durch die drohende Sanktionierung nach § 334 Absatz 1 Satz 1 Nummern 3, 3a und 4 in Verbindung mit Satz 2 und 3 HGB-E und nach weiteren handelsbilanzrechtlichen Bußgeldvorschriften wird sichergestellt, dass die Unternehmen diese festgelegte Begründung auch tatsächlich veröffentlichen.

Die Begründung hat im gleichen Beschluss des Vorstands wie die Festlegung der Zielgröße zu erfolgen.

#### **Zu Nummer 2 (Änderung § 85)**

Gemäß § 76 Absatz 3a Satz 2 AktG-E ist die Bestellung jedes Vorstandsmitglieds von Anfang an unwirksam, das die persönliche Voraussetzung, die § 76 Absatz 3a Satz 1 AktG-E aufstellt, nicht erfüllt. Wird also entgegen § 76 Absatz 3a Satz 1 AktG-E etwa in einem bislang nur aus Männern bestehenden Gremium keine Frau, sondern ein Mann bestellt, bleibt die entsprechende Vorstandsstelle (rechtlich) unbesetzt. In diesem Fall oder in Fällen, in denen ein Vorstandsmitglied aus anderen Gründen fehlt, hat das Gericht unter den Voraussetzungen des § 85 Absatz 1 Satz 1 AktG-E ein erforderliches Vorstandsmitglied nach Maßgabe des Beteiligungsgebots des § 76 Absatz 3a Satz 1 AktG-E zu bestellen. Wenn der Anwendungsbereich des § 76 Absatz 3a Satz 1 AktG-E eröffnet ist, ist also etwa in einem bislang nur aus Männern bestehenden Gremium eine Frau zu bestellen.

### **Zu Nummer 3** (Änderung § 111 Absatz 5)

§ 111 Absatz 5 Satz 2 AktG-E spezifiziert die Pflicht des Aufsichtsrats börsennotierter oder mitbestimmter Aktiengesellschaften zur Zielgrößensetzung für den Vorstand und den Aufsichtsrat. Künftig ist neben dem Frauenanteil im jeweiligen Gremium auch die Gesamtzahl der weiblichen Führungskräfte im jeweiligen Gesamtgremium festzulegen, die der Aufsichtsrat für das Ende des Festlegungszeitraums nach § 111 Absatz 5 Satz 3 AktG a.F. anstrebt.

§ 111 Absatz 5 Satz 3 AktG-E führt für den Aufsichtsrat die Pflicht ein, eine Begründung festzulegen, falls er Null als Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat oder im Vorstand festlegt.

Es handelt sich dabei um Fälle, in denen der Aufsichtsrat für den folgenden Festlegungszeitraum nach § 111 Absatz 4 Satz 4 AktG a.F. feststellt, dass keine Frau für den Aufsichtsrat oder den Vorstand gewonnen werden kann.

Die Begründungspflicht zielt dabei in erster Linie darauf ab, die Bereitschaft der Unternehmen zu erhöhen, auch für den Vorstand gewissenhaft zu prüfen, ob hier perspektivisch eine Frau berufen werden kann. Vorstandsgremien sind austarierte und in vielen Fällen kleine Teams, die ihre Operabilität regelmäßig aus der Verschiedenheit der Charaktere und Kompetenzen ihrer einzelnen Mitglieder sowie ihrem jeweiligen Rückhalt im Unternehmen gewinnen. Gerade die Besetzung von Positionen mit gesamtunternehmerischer Leitungsverantwortung mit Frauen dazu bei, die Vielfalt im Leitungsorgan zu erhöhen und in der Regel einen wesentlichen Teil der Belegschaft zu repräsentieren.

Die Anforderungen an die Begründung in § 111 Absatz 5 Satz 3 und 4 AktG-E sind die gleichen wie in § 76 Absatz 4 Satz 3 und 4 AktG-E. Es wird daher auf die dortige Gesetzesbegründung verwiesen.

Mit der Anfügung des Satzes 9 wird klargestellt, dass der Aufsichtsrat für den Vorstand keine Zielvorgabe festzulegen hat, wenn das Beteiligungsgebot nach § 76 Absatz 3a AktG-E gilt.

### **Zu Nummer 4** (Änderung der Überschrift des Vierten Buchs Erster Teil)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Einfügung des neuen § 393a AktG-E.

### **Zu Nummer 5** (Einfügung eines neuen § 393a AktG-E)

Im Fall einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes soll künftig eine Mindestbeteiligung von Frauen und Männern im Vorstand sowie eine Einbeziehung in die fixe Mindestquote im Aufsichtsrat gelten, ohne dass die Gesellschaft börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sein muss. Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes unterliegen einer besonderen Vorbildfunktion. Durch eine repräsentative Teilhabe von Frauen in diesen Unternehmen werden zugleich allgemeine Maßstäbe für die Privatwirtschaft gesetzt.

### **Zu Absatz 1**

Die Definition der erfassten Gesellschaften in Absatz 1 orientiert sich dabei am Public Corporate Governance Kodex des Bundes. Eine „Mehrheitsbeteiligung“ des Bundes liegt danach vor, wenn der Bund mehr als 50 Prozent der Anteile unmittelbar hält (Nummer 1). In Konzernstrukturen werden nach Nummer 2 zum einen einstufig mittelbare Mehrheitsbeteiligungen des Bundes an großen Kapitalgesellschaften im Sinne von § 267 Absatz 3 HGB erfasst. Nummer 3 erfasst zudem, unabhängig vom Stufenverhältnis, mittelbare Mehrheitsbeteiligungen des Bundes an Unternehmen, die in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben.

Nach Satz 2 stehen dem Bund unternehmerisch tätige öffentlich-rechtliche Anstalten des Bundes gleich. Wird die Mehrheit der Anteile demgegenüber durch Sondervermögen des Bundes gehalten, liegt keine Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne dieses Gesetzes vor.

### **Zu Absatz 2 Nummer 1**

Absatz 2 sieht vor, dass der Vorstand einer Gesellschaft mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes, der aus mehr als zwei Mitgliedern besteht, gemäß § 76 Absatz 3a AktG-E mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann zu besetzen ist. Unerheblich ist, ob die Gesellschaft zugleich börsennotiert oder mitbestimmt ist.

Greift gemäß Absatz 2 Nummer 1 die Mindestbeteiligung nach § 76 Absatz 3a AktG-E, entfällt zugleich nach § 111 Absatz 5 Satz 9 AktG-E eine bei Börsennotierung oder Mitbestimmung grundsätzlich bestehende Pflicht zur Zielgrößensetzung für den Vorstand.

### **Zu Absatz 2 Nummer 2**

Auf den Aufsichtsrat ist bei einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes § 96 Absatz 2 AktG entsprechend anzuwenden. Die (im RegE FÜPoG – Bundestagsdrucksache 18/3784 – ausführlich begründete) Regelung legt eine fixe Mindestquote für den Anteil von Frauen und Männern in Höhe von jeweils 30 Prozent fest. Die Mindestquote von 30 Prozent sichert eine Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts, die geeignet ist, maßgeblich auf die Arbeit und Entscheidungen des Aufsichtsrats Einfluss zu nehmen.

Entsprechend der Rechtslage bei Absatz 2 Nummer 1 gilt, dass die Gesellschaft für den Fall, dass sie börsennotiert ist oder der Mitbestimmung unterliegt, grundsätzlich zugleich zur Festlegung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat verpflichtet wäre. Auch diese Pflicht entfällt aber aufgrund der Anwendung der fixen Mindestquote (§ 111 Absatz 5 Satz 8 AktG-E).

## **Zu Artikel 10 (Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz)**

### **Zu Nummer 1 (Änderung § 25 Absatz 1)**

Es handelt sich um eine Änderung, mit der klargestellt wird, dass sich die in der Übergangsvorschrift zum FÜPoG zitierte Satzzählung auf die Fassung des AktG zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des FÜPoG bezieht.

### **Zu Nummer 2 (Einfügung § 26 [einsetzen: bei der Verkündung nächster freier Buchstabenzusatz])**

#### **Zu Absatz 1**

Ab dem 1. Januar 2022 ist bei der Neubestellung von Vorstandsmitgliedern das Mindestbeteiligungsgebot nach § 76 Absatz 3a AktG-E zu beachten. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

Gleiches gilt für Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes, soweit § 76 Absatz 3a AktG-E gemäß § 393a Absatz 2 AktG-E anwendbar ist.

#### **Zu Absatz 2**

Die Pflicht, neben dem Frauenanteil auch die angestrebte Gesamtzahl der Frauen anzugeben, greift erstmalig für Festlegungen, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes getroffen werden. Gleiches gilt für die Begründungspflicht bei Festlegung der Zielgröße Null.

### **Zu Absatz 3**

Die fixe Geschlechterquote im Aufsichtsrat nach § 393a Absatz 2 ist, sofern sich eine entsprechende Verpflichtung für die Gesellschaft nicht bereits unmittelbar aus dem geltenden § 96 Absatz 2 AktG ergibt, ab dem 1. Januar 2022 zu erfüllen. Erfasst werden auch Nachbesetzungen eines bestehenden Postens. Ab diesem Zeitpunkt freiwerdende Aufsichtsratsposten müssen so nachbesetzt werden, dass die Mindestquote von 30 Prozent erreicht wird. Reicht die Anzahl der zu besetzenden Posten nicht aus, um die Mindestquote zu erreichen, sind die Posten mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, damit der Anteil sukzessive gesteigert wird. Zugunsten der Rechtssicherheit können bestehende Mandate bis zu ihrem regulären Ende auslaufen.

### **Zu Artikel 11 (Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie)**

Der neu angefügte § 5a Satz 2 erweitert den Kreis der Unternehmen, die bei der Besetzung der Aufsichtsratssitze im Fall der Getrennterfüllung den Geschlechteranteil von 30 Prozent zu beachten haben. Auch nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E oder des § 89 Absatz 1 GmbHG-E müssen künftig den Geschlechteranteil im Aufsichtsrat erfüllen.

### **Zu Artikel 12 (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)**

#### **Zu Nummer 1 (Anfügung § 5a Satz 2)**

§ 5a Satz 2 erweitert den Kreis der Unternehmen, die bei der Besetzung der Aufsichtsratssitze im Fall der Getrennterfüllung den Geschlechteranteil von 30 Prozent zu beachten haben. Auch nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E oder des § 89 Absatz 1 GmbHG-E müssen künftig den Geschlechteranteil im Aufsichtsrat erfüllen.

#### **Zu Nummer 2 (Änderung § 22)**

Da sich das Wahlverfahren der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat über einen längeren Zeitraum erstreckt, kann es Fallgestaltungen geben, in denen das Wahlverfahren vor dem Wirksamwerden der Neuregelungen zum Geschlechteranteil am 1. Mai 2021 bereits begonnen hat und noch über diesen Zeitpunkt hinaus andauert. Die Übergangsregelung des neu gefassten § 22 Absatz 1 bestimmt, dass auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen sind, die neuen Regelungen zur Geltung des Geschlechteranteils noch keine Anwendung finden.

Die bisherige Übergangsregelung des § 22 Absatz 1 hat sich durch Zeitablauf erledigt und entfällt daher. Im Übrigen handelt es sich um Folgeänderungen.

### **Zu Artikel 13 (Änderung der Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz)**

#### **Zu Nummer 1 (Änderung Inhaltsübersicht)**

Die Nummer 1 enthält die erforderliche Änderung der Inhaltsübersicht.

#### **Zu Nummer 2 (Einfügung Teil 4)**

Die Neuregelung des § 5a Satz 2 des Gesetzes bestimmt, dass auch nicht börsennotierte Unternehmen im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E oder des § 89 Absatz 1 GmbHG-E bei

der Besetzung der Aufsichtsratssitze im Fall der Getrennterfüllung den Geschlechteranteil von 30 Prozent erfüllen müssen.

§ 104a stellt im Wege der Anordnung entsprechender Geltung sicher, dass die Vorschriften zur Berücksichtigung des Geschlechteranteils bei der Wahl auch auf diese Unternehmen Anwendung finden.

Bereits bei der Bekanntmachung haben nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes auf den Geschlechteranteil hinzuweisen (§ 1 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 und 4). Der Hauptwahlvorstand hat bei der Bekanntmachung über die Einreichung von Wahlvorschlägen § 23 Absatz 1 Nummer 3 bis 6 und Nummer 14 zu beachten.

Bei der unmittelbaren Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer muss das Wahlausschreiben die in § 32 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 bis 9 genannten Angaben enthalten; die Ermittlung der Gewählten im Fall der Getrennterfüllung ist in § 42c geregelt. In der Wahl-niederschrift ist nach § 43 Absatz 2 festzuhalten, ob der Geschlechteranteil erreicht worden ist und bei Nichterreichen die Anzahl der Sitze, die nicht besetzt worden sind; für die Bekanntmachung des Wahlergebnisses ist § 44 Absatz 3 zu beachten.

Erfolgt die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer durch Delegierte, sind die Regelungen in § 69 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 bis 10, §§ 75c, 76 Absatz 2, § 77 Absatz 4 sowie § 98 Absatz 2 zu berücksichtigen.

### **Zu Nummer 3**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

### **Zu Buchstabe b (Neufassung § 107)**

Die neu gefasste Übergangsregelung der Wahlordnung entspricht §22 Absatz 1 des Gesetzes (siehe Einzelbegründung zu Artikel 12 zu Nummer 2 dieses Gesetzes).

### **Zu Artikel 14 (Änderung des Mitbestimmungsgesetzes)**

#### **Zu Nummer 1 (Einfügung § 7 Absatz 3 Satz 2)**

§ 7 Absatz 3 Satz 2 erweitert den Kreis der Unternehmen, die bei der Besetzung der Aufsichtsratssitze im Fall der Getrennterfüllung den Geschlechteranteil von 30 Prozent zu beachten haben. Auch nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E oder des § 89 Absatz 1 GmbHG-E müssen künftig den Geschlechteranteil im Aufsichtsrat erfüllen.

#### **Zu Nummer 2 (Änderung § 40)**

Da sich das Wahlverfahren der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat über einen längeren Zeitraum erstreckt, kann es Fallgestaltungen geben, in denen das Wahlverfahren vor dem Wirksamwerden der Neuregelungen zum Geschlechteranteil am 1. Mai 2021 bereits begonnen hat und noch über diesen Zeitpunkt hinaus andauert. Die Übergangsregelung des neu gefassten § 40 Absatz 1 bestimmt, dass auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen sind, die neuen Regelungen zur Geltung des Geschlechteranteils noch keine Anwendung finden.

Die bisherige Übergangsregelung des § 40 Absatz 1 hat sich durch Zeitablauf erledigt und entfällt daher. Im Übrigen handelt es sich um Folgeänderungen.

### **Zu Artikel 15 (Änderung der Ersten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz)**

Die Neuregelung des § 7 Absatz 3 Satz 2 des Gesetzes bestimmt, dass auch nicht börsennotierte Unternehmen im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E oder des § 89 Absatz 1 GmbHG-E bei der Besetzung der Aufsichtsratssitze im Fall der Getrennterfüllung den Geschlechteranteil von 30 Prozent erfüllen müssen.

§ 91a stellt im Wege der Anordnung entsprechender Geltung sicher, dass die Vorschriften zur Berücksichtigung des Geschlechteranteils bei der Wahl auch auf diese Unternehmen Anwendung finden.

Bereits bei der Bekanntmachung haben nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes daher auf den Geschlechteranteil hinzuweisen (§ 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 und 4). Der Betriebswahlvorstand hat bei der Bekanntmachung über die Einreichung von Wahlvorschlägen § 24 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 bis 7 und Nummer 16 zu beachten; entsprechendes gilt für die Bekanntmachung über die Abstimmung für den Wahlvorschlag der leitenden Angestellten (§ 28 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3, 4 und 11).

Bei der unmittelbaren Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer muss das Wahlausschreiben die in § 37 Absatz 1 Satz 2 Nummer 9 bis 12 genannten Angaben enthalten; die Ermittlung der Gewählten im Fall der Getrennterfüllung ist in § 46c geregelt. In der Wahl Niederschrift ist nach § 47 Absatz 2 festzuhalten, ob der Geschlechteranteil erreicht worden ist und bei Nichterreichen die Anzahl der Sitze, die nicht besetzt worden sind; für die Bekanntmachung des Wahlergebnisses ist § 48 Absatz 3 zu beachten.

Erfolgt die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer durch Delegierte, sind die Regelungen in § 71 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 bis 10, § 78c, § 79 Absatz 2 sowie § 80 Absatz 3 zu berücksichtigen.

Die neu gefasste Übergangsregelung in § 94 der Wahlordnung entspricht § 40 Absatz 1 des Gesetzes (siehe Einzelbegründung zu Artikel 14 zu Nummer 2 dieses Gesetzes).

### **Zu Artikel 16 (Änderung der Zweiten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz)**

Die Neuregelung des § 7 Absatz 3 Satz 2 des Gesetzes bestimmt, dass auch nicht börsennotierte Unternehmen im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E oder des § 89 Absatz 1 GmbHG-E bei der Besetzung der Aufsichtsratssitze im Fall der Getrennterfüllung den Geschlechteranteil von 30 Prozent erfüllen müssen.

§ 113a stellt im Wege der Anordnung entsprechender Geltung sicher, dass die Vorschriften zur Berücksichtigung des Geschlechteranteils bei der Wahl auch auf diese Unternehmen Anwendung finden.

Bereits bei der Bekanntmachung haben nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes daher auf den Geschlechteranteil hinzuweisen (§ 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 und 4). Der Unternehmenswahlvorstand hat bei der Bekanntmachung über die Einreichung von Wahlvorschlägen § 26 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 bis 6 und Nummer 15 zu beachten; entsprechendes gilt für die Bekanntmachung über die Abstimmung für den Wahlvorschlag der leitenden Angestellten (§ 30 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3, 4 und 11).

Bei der unmittelbaren Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer muss das Wahlausschreiben die in § 39 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 bis 10 genannten Angaben enthalten; die Ermittlung der Gewählten im Fall der Getrennterfüllung ist in § 50c geregelt. In der Wahl Niederschrift ist nach § 51 Absatz 2 festzuhalten, ob der Geschlechteranteil erreicht worden ist und bei Nichterreichen die Anzahl der Sitze, die nicht besetzt worden sind; für die Bekanntmachung des Wahlergebnisses ist § 52 Absatz 3 zu beachten.

Erfolgt die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer durch Delegierte, sind die Regelungen in § 77 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 bis 10, §§ 84c, 85 Absatz 2, § 86 Absatz 4 sowie § 107 Absatz 2 zu berücksichtigen.

Die neu gefasste Übergangsregelung in § 116 der Wahlordnung entspricht § 40 Absatz 1 des Gesetzes (siehe Einzelbegründung zu Artikel 14 zu Nummer 2 dieses Gesetzes).

### **Zu Artikel 17 (Änderung der Dritten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz)**

Die Neuregelung des § 7 Absatz 3 Satz 2 des Gesetzes bestimmt, dass auch nicht börsennotierte Unternehmen im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E oder des § 89 Absatz 1 GmbHG-E bei der Besetzung der Aufsichtsratssitze im Fall der Getrennterfüllung den Geschlechteranteil von 30 Prozent erfüllen müssen.

§ 113a stellt im Wege der Anordnung entsprechender Geltung sicher, dass die Vorschriften zur Berücksichtigung des Geschlechteranteils bei der Wahl auch auf diese Unternehmen Anwendung finden.

Bereits bei der Bekanntmachung haben nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes daher auf den Geschlechteranteil hinzuweisen (§ 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 und 4). Der Hauptwahlvorstand hat bei der Bekanntmachung über die Einreichung von Wahlvorschlägen § 26 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 bis 6 und Nummer 15 zu beachten; entsprechendes gilt für die Bekanntmachung über die Abstimmung für den Wahlvorschlag der leitenden Angestellten (§ 30 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3, 4 und 11).

Bei der unmittelbaren Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer muss das Wahlausschreiben die in § 39 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 bis 10 genannten Angaben enthalten; die Ermittlung der Gewählten im Fall der Getrennterfüllung ist in § 50c geregelt. In der Wahl Niederschrift ist nach § 51 Absatz 2 festzuhalten, ob der Geschlechteranteil erreicht worden ist und bei Nichterreichen die Anzahl der Sitze, die nicht besetzt worden sind; für die Bekanntmachung des Wahlergebnisses ist § 52 Absatz 3 zu beachten.

Erfolgt die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer durch Delegierte, sind die Regelungen in § 77 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 bis 10, §§ 84c, 85 Absatz 2, § 86 Absatz 4 sowie § 107 Absatz 2 zu berücksichtigen.

Die neu gefasste Übergangsregelung in § 116 der Wahlordnung entspricht § 40 Absatz 1 des Gesetzes (siehe Einzelbegründung zu Artikel 14 zu Nummer 2 dieses Gesetzes).

### **Zu Artikel 18 (Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes)**

Durch § 393a Absatz 2 Nummer 2 AktG-E und § 89 Absatz 3 Satz 1 GmbHG-E werden die Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E oder des § 89 Absatz 1 GmbHG-E in den Geltungsbereich des Geschlechteranteils im Aufsichtsrat von mindestens 30 Prozent einbezogen. In der Folge ist § 96 Absatz 2 AktG erstmals auf Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes entsprechend anzuwenden, deren Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz zusammengesetzt ist. Dies macht Regelungen zum Geschlechteranteil im Drittelbeteiligungsgesetz erforderlich.

### **Zu Nummer 1 (Anfügung des § 4 Absatz 5)**

§ 4 Absatz 5 stellt die in § 393a Absatz 2 Nummer 2 AktG-E und § 89 Absatz 3 Satz 1 GmbHG-E jeweils in Verbindung mit § 96 Absatz 2 Satz 3 AktG angeordnete Rechtsfolge klar, wonach im Fall der Getrennterfüllung unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein müssen.

### **Zu Nummer 2 (Anfügung § 7 Absatz 3)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Anfügung des § 4 Absatz 5 für den Fall des Nachrückens eines Ersatzmitglieds.

### **Zu Nummer 3 (Einfügung § 7a)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Anfügung des § 4 Absatz 5. § 7a regelt für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes die konkrete Mindestanzahl von Frauen und Männern für die Aufsichtsratssitze der Arbeitnehmer, wenn der Geschlechteranteil von 30 Prozent durch die Wahl nicht erreicht wurde. In diesem Fall müssen – unter Beachtung der Rundungsregelung des § 96 Absatz 2 Satz 4 AktG – in Aufsichtsräten mit einer Größe von sechs, neun oder zwölf Mitgliedern unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer jeweils mindestens eine Frau und mindestens ein Mann und in Aufsichtsräten mit einer Größe von 15, 18 und 21 Mitgliedern jeweils mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männer vertreten sein.

Bei der Nachbesetzung im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung oder der Nachwahl muss beachtet werden, dass in den Fällen des § 4 Absatz 2 Satz 2 mindestens zwei Aufsichtsratsmitglieder als Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt sein müssen. Dies kann beispielsweise dazu führen, dass für die Nachbesetzung eines Sitzes im Aufsichtsrat nur Arbeitnehmerinnen des Unternehmens in Betracht kommen.

### **Zu Nummer 4 (Einfügung § 13 Nummer 3a)**

Die Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen in § 13 wird erweitert, so dass in der Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz auch das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter geregelt werden kann.

### **Zu Nummer 5 (Anfügung § 15)**

Da sich das Wahlverfahren der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat über einen längeren Zeitraum erstreckt, kann es Fallgestaltungen geben, in denen das Wahlverfahren vor dem Wirksamwerden der Neuregelungen zum Geschlechteranteil am 1. Mai 2021 bereits begonnen hat und noch über diesen Zeitpunkt hinaus andauert. Die Übergangsregelung des § 15 Absatz 1 bestimmt, dass auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen sind, die neuen Regelungen zur Geltung des Geschlechteranteils noch keine Anwendung finden.

Absatz 2 regelt, wann eine Wahl im Sinne der Übergangsregelung als abgeschlossen gilt. Abgestellt wird auf die Bekanntmachung nach § 8 Satz 1 des Gesetzes. Hiernach macht das zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens berufene Organ die Namen der Mitglieder und der Ersatzmitglieder des Aufsichtsrates unverzüglich nach ihrer Bestellung in den Betrieben des Unternehmens bekannt. Dieser Zeitpunkt ist für das Unternehmen exakt bestimmbar und deshalb für die Anwendung des jeweiligen Rechts maßgeblich.

## **Zu Artikel 19 (Änderung der Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz)**

### **Zu Nummer 1 (Änderung Inhaltsübersicht)**

Nummer 1 enthält die erforderliche Änderung der Inhaltsübersicht.

### **Zu Nummer 2 (Änderung § 5)**

### **Zu Buchstabe a (Einfügung der Nummern 6a bis 6d)**

Über die bisher zu erteilenden Informationen hinaus muss das Wahlausschreiben bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes nach § 5 Nummer 6a bis 6d künftig auch

Angaben zur Geltung des Geschlechteranteils enthalten (vgl. § 393a Absatz 2 Nummer 2 AktG-E oder § 89 Absatz 3 Satz 1 GmbHG-E jeweils in Verbindung mit § 96 Absatz 2 AktG und § 4 Absatz 5 des Gesetzes).

#### **Zu Buchstabe b** (Einfügung Nummer 11a)

Nummer 11a enthält die notwendige Folgeänderungen der Anfügung des § 4 Absatz 5 für den Fall des Nachrückens eines Ersatzmitglieds.

#### **Zu Nummer 3** (Einfügung §§ 19a und 19b)

§ 19a, der der Vorschrift des § 19 nachgebildet ist, regelt die Ermittlung der Gewählten in Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Fall der Gesamterfüllung und bezieht sich auf die Neuregelung in § 5 Nummer 6b. Er stellt zusätzlich klar, dass § 19 Satz 2 und 3 des Gesetzes zu beachten ist.

§ 19b regelt die Ermittlung der Gewählten in Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Fall der Getrennterfüllung. Für diesen Fall bestimmt § 4 Absatz 5 des Gesetzes in Verbindung mit § 96 Absatz 2 Satz 3 AktG, dass der Anteil an Frauen und Männern in Höhe von mindestens 30 Prozent von jeder Aufsichtsratsbank gesondert, und damit auch von der Arbeitnehmerseite, zu erfüllen ist. Nach § 96 Absatz 2 Satz 4 AktG ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.

Für den Fall, dass bei der Wahl der Geschlechteranteil eingehalten wurde, bestimmt Absatz 2, dass die Ermittlung der Gewählten ebenso erfolgt wie nach bisherigem Recht.

Absatz 3 regelt die Ermittlung der Gewählten, wenn der Geschlechteranteil nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes nicht eingehalten wurde. In diesem Fall sind nur die Bewerber als Aufsichtsratsmitglieder gewählt, deren Wahl nicht nach § 7a Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes unwirksam ist.

#### **Zu Nummer 4** (Änderung § 20)

##### **Zu Buchstabe a** (Änderung Absatz 1)

Es handelt sich um eine sprachliche Anpassung, die auf das Verfahren zur Ermittlung der Gewählten nach §§ 19 und 19b Bezug nimmt.

##### **Zu Buchstabe b** (Anfügung Absatz 2)

Die Neuregelung in Absatz 2 bestimmt, dass für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes die in Absatz 1 vorgesehenen Informationen zu ergänzen sind. Zusätzlich erforderlich sind Angaben zum Erreichen des Geschlechteranteils nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes und zur Anzahl der Sitze, die aufgrund eines Nichterreichens des Geschlechteranteils nicht besetzt worden sind.

#### **Zu Nummer 5** (Anfügung § 21 Absatz 3)

Die bisherige Regelung über die Bekanntmachung des Wahlergebnisses und die Benachrichtigung der Gewählten in § 21 Absatz 1 und 2 wird für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes ergänzt. Wurde im Fall der Getrennterfüllung der Geschlechteranteil nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes bei der Wahl nicht erreicht, so informiert der Betriebswahlvorstand zusätzlich über die Anzahl der Sitze, die aufgrund des Nichterreichens des Geschlechteranteils nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes nicht besetzt wurden, und darüber, dass diese nach § 7a Absatz 2 des Gesetzes nicht besetzten Aufsichtsratssitze im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 AktG oder der Nachwahl zu besetzen sind.

**Zu Nummer 6** (Einfügung § 31 Absatz 4a)

Die Neuregelung in § 31 Absatz 4a entspricht der Regelung in § 21 Absatz 3 (Wahl durch die Arbeitnehmer eines Betriebs) und überträgt diese auf den Fall der Wahl durch die Arbeitnehmer mehrerer Betriebe oder mehrerer Unternehmen. Die Erläuterungen zu Nummer 5 gelten entsprechend.

**Zu Nummer 7** (Änderung der Überschrift zu Teil 4)

Durch Nummer 7 wird die Überschrift zu Teil 4 geändert.

**Zu Nummer 8** (Anfügung § 51)

Die neu eingefügte Übergangsregelung der Wahlordnung entspricht § 15 des Gesetzes (siehe Einzelbegründung zu Artikel 18 Nummer 5 dieses Gesetzes).

**Zu Artikel 20 (Änderung des SE-Ausführungsgesetzes)**

**Zu Nummer 1** (Änderung § 16)

Der neue § 16 Absatz 2 SEAG-E bildet das Beteiligungsgebot des § 76 Absatz 3a AktG-E für den Fall nach, dass die börsennotierte dualistisch verfasste Europäische Gesellschaft (SE) faktisch paritätisch mitbestimmt ist, weil das Aufsichtsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht. Daher wird im Übrigen auf die Einzelbegründung zu Artikel 9 Nummer 1 Buchstabe a verwiesen. Das Beteiligungsverbot gilt für Neubestellungen ab dem 1. Januar 2022.

Über den Verweis von Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe c (ii) der Verordnung Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) wird auch § 111 Absatz 5 AktG-E entsprechend einbezogen, sodass die Pflicht zur Zielgrößensetzung für den Frauenanteil im Leitungsorgan entfällt, wenn das Beteiligungsgebot des § 16 Absatz 2 SEAG-E gilt.

**Zu Buchstabe c** (Änderung des § 40)

Mit dem neuen Absatz 1a wird eine dem § 76 Absatz 3a AktG-E entsprechende Mindestbeteiligung für die geschäftsführenden Direktoren der monistischen SE eingeführt. Es wird auf die Begründung zu Artikel 9 Nummer 1 Buchstabe a verwiesen.

Über den Verweis von § 22 Absatz 6 SEAG-E wird § 111 Absatz 5 AktG-E entsprechend einbezogen, sodass die Pflicht des Verwaltungsrats zur Zielgrößensetzung entfällt, wenn das Beteiligungsgebot des § 40 Absatz 1a SEAG-E gilt.

**Zu Nummer 3** (Neufassung Abschnitt 6)

Mit dem neuen Abschnitt 6 werden wie für die Aktiengesellschaft auch für die Europäische Gesellschaft (SE) im Fall der Mehrheitsbeteiligung des Bundes Sonderregelungen für die Mindestbeteiligung im Leitungsorgan bzw. bei den geschäftsführenden Direktoren sowie für die Mindestquote im Aufsichtsorgan bzw. Verwaltungsrat vorgesehen.

**Zu Nummer 4** (Abschnitte 7 und 8)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des neuen Abschnitts 6 unter Nummer 3.

**Zu Artikel 21 (Änderung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung)**

**Zu Nummer 1 (Änderung § 36)**

Die Änderung entspricht § 76 Absatz 4 AktG-E, auf dessen Begründung verwiesen wird.

**Zu Nummer 2 (Änderung § 52)**

Die Änderung entspricht § 111 Absatz 5 AktG-E, auf dessen Begründung verwiesen wird.

**Zu Nummer 3 (Anfügung Abschnitt 7)**

Die Änderung entspricht § 393a AktG-E, auf dessen Begründung verwiesen wird. Im Anwendungsbereich der Mindestbeteiligung in der Geschäftsführung und der Mindestanteilsquote für den Aufsichtsrat entfallen auch hier etwaige Verpflichtungen zur Zielgrößensetzung (§ 52 Absatz 1 GmbHG in Verbindung mit § 111 Absatz 5 Satz 8 und 9 AktG-E sowie § 89 Absatz 2 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 jeweils in Verbindung mit § 52 Absatz 2 GmbHG).

**Zu Artikel 22 (Änderung des GmbHG-Einführungsgesetzes)**

**Zu Nummer 1 (Änderung § 5)**

Die Änderung entspricht der Anpassung in § 25 Absatz 1 EGAktG-E, auf dessen Begründung verwiesen wird.

**Zu Nummer 2 (Anfügung § 9)**

Die Übergangsvorschrift entspricht der Übergangsvorschrift § 26 [x] ... [einsetzen: bei der Verkündung nächster freier Buchstabenzusatz] Absatz 2 EGAktG-E, auf dessen Begründung verwiesen wird.

**Zu Artikel 23 (Änderung des Genossenschaftsgesetzes)**

**Zu Nummer 1 (Änderung Inhaltsübersicht)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Anfügung des neuen § 172 GenG-E.

**Zu Nummer 2 (Änderung § 9)**

Die Änderungen entsprechen § 76 Absatz 4 AktG-E und § 111 Absatz 5 AktG-E, auf deren Begründung verwiesen wird.

**Zu Nummer 3 (Änderung § 168)**

Die Änderungen entsprechen der Anpassung in § 25 Absatz 1 EGAktG-E, auf dessen Begründung verwiesen wird.

**Zu Nummer 4 (Anfügung § 172)**

Die Übergangsvorschrift entspricht der Übergangsvorschrift in § 26 [x] ... [einsetzen: bei der Verkündung nächster freier Buchstabenzusatz] Absatz 2 EGAktG-E, auf deren Begründung verwiesen wird.

## **Zu Artikel 21 (Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes)**

### **Zu Nummer 1 (Änderung Inhaltsübersicht)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Einfügung des § 357 VAG-E.

### **Zu Nummer 2 (Anfügung § 357)**

Nach § 188 Absatz 1 Satz 2 VAG in Verbindung mit § 76 Absatz 4 AktG-E und § 189 Absatz 3 Satz 1 VAG in Verbindung mit § 111 Absatz 5 AktG-E entspricht die Pflicht zur Begründung der Zielgröße Null des Vorstands und des Aufsichtsrats des Versicherungsverbands auf Gegenseitigkeit der Begründungspflicht des Vorstands und des Aufsichtsrats der Aktiengesellschaft nach Artikel 9 Nummer 1 Buchstabe b und Nummer 5 dieses Entwurfs. Daher war auch die Übergangsvorschrift entsprechend § 26 [x] ... [einsetzen: bei der Verkündung nächster freier Buchstabenzusatz] EGAktG-E anzupassen. Es wird auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 10 Nummer 2 verwiesen.

## **Zu Artikel 25 (Änderung sonstigen Bundesrechts)**

### **Zu Absatz 1 (Änderung Artikel 23 FöPoG)**

#### **Zu Nummer 1**

Mit der verfassungsrechtlichen und personenstandsrechtlichen Anerkennung des Geschlechts von Personen, die weder Frauen noch Männer sind, kann das jährliche staatliche Monitoring nicht mehr den Anspruch erheben, mit der Darstellung des Frauenanteils auch über den Männeranteil informiert zu haben. Allerdings besteht für ein Monitoring des Männeranteils aufgrund der Überrepräsentation männlicher Führungskräfte derzeit kein Bedarf. Daher ist der Wortlaut des Absatz 1 auf den Frauenanteil einzuschränken.

Es werden Daten zum nachgeordneten Bereich und der mittelbaren Bundesverwaltung für die jährlichen Informationen ausgewertet. Dies wird insbesondere dadurch erforderlich, da der Zweck der jährlichen Informationen zu dem gesamten Gesetz die mit diesem Gesetz erfolgenden Änderungen zu den Körperschaften der Sozialversicherung nur auf Grundlage dieser Daten erfüllt werden kann. Im Übrigen handelt es sich um eine redaktionelle Neufassung. Es werden als Folgeänderung die Verweise auf die geänderten Stammgesetze angepasst.

#### **Zu Nummer 2**

Der Bericht der Bundesregierung über den Frauen- und Männeranteil an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes wurde am 10. August 2017 vorgelegt (Bundestagsdrucksache 18/13333). Die Absatz 2 hat sich mithin erledigt und ist daher aufzuheben.

#### **Zu Nummer 3**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

#### **Zu Absatz 2**

Es handelt sich um Folgeänderungen der redaktionellen Überarbeitung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes.

#### **Zu Absatz 3 bis 10**

Es handelt sich um Folgeänderungen des Artikels 7 Nummer 2 bis 4 dieses Gesetzentwurfs.

### **Zu Artikel 26 (Evaluierung)**

Der Gesetzesentwurf enthält überwiegend Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe von Frauen. Ziel ist es die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der gesellschaftlichen Wirklichkeit durchzusetzen, also bestehende Nachteile für Frauen abzubauen. Mit diesen Maßnahmen gehen auch Grundrechtseingriffe einher. Diese sind aufgrund der bestehenden Benachteiligung von Frauen gegenwärtig gerechtfertigt, dies kann sich im Lauf der Zeit aber ändern, etwa, weil sich die gesetzgeberischen Maßnahmen als ungeeignet herausstellen oder in einer veränderten gesellschaftlichen Lebenswirklichkeit als nicht mehr erforderlich erweisen. Die tatsächliche Wirkung und die Notwendigkeit dieser Maßnahmen ist mithin in einem angemessenen zeitlichen Abstand erneut zu untersuchen. Dabei ist die Entwicklung des Frauenanteils an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, wie sie sich aus dem staatlichen Monitoring nach Artikel 23 Absatz 1 des FÜPoG ergibt, vergleichend zu bewerten und die konkreten Auswirkungen dieses Gesetzes auf die Personalpolitik von Unternehmen und Behörden zu ermitteln. Dabei ist insbesondere empirisch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten und Personen mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Führungspositionen darzustellen. Die Evaluierung soll insoweit auch auf die Situation von Männern und (wenn möglich) von Beschäftigten, die weder Frauen noch Männer sind, eingehen.

Insbesondere mit Blick auf die Zielvorgabepflichten der Privatwirtschaft und auf die übliche Laufzeit von Aufsichtsratsbestellungen erscheinen fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein angemessener zeitlicher Abstand zu sein, um die Auswirkungen dieses Gesetzes aussagekräftig beurteilen zu können.

### **Zu Artikel 27 (Inkrafttreten)**

[Als Tag des Inkrafttretens ist der 1. Mai 2021 vorgesehen. Damit tritt das Zweite Führungspositionen-Gesetz genau sechs Jahre nach dem FÜPoG, dem ersten Führungspositionen-Gesetz, in Kraft. Der 1. Mai hat sich im FÜPoG als Einführungsdatum im Hinblick auf Übergangsvorschriften, die an den Jahresbeginn des Folgejahres anknüpfen, bewährt, da insbesondere Entscheidungen in Personalfragen einen gewissen Vorlauf benötigen.]