

# **Gesetzentwurf**

## **der Bundesregierung**

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

#### **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 als auch 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 zugleich paritätisch mitbestimmter Unternehmen sowie 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 6. November 2020 bei 35,2 Prozent (Women-on-Board-Index 185 von Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (FidAR)). 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 2017 bei durchschnittlich 7,7 Prozent (Vierte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes, Bundestagsdrucksache 19/20362). Bei den 105 börsennotierten und zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmen stieg der Frauenanteil in den Vorständen bis zum 6. November 2020 auf 11,5 Prozent (Women-on-Board-Index 185 von FidAR). Sie weisen dabei einen höheren Frauenanteil auf als Unternehmen, die nicht in den Regelungsbereich der fixen Aufsichtsratsquote fallen; hier betrug der Frauenanteil im Geschäftsjahr 2017 nur 7,6 Prozent (Bundestagsdrucksache 19/20362). 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 Organ eingeplant wird. Die Evaluation des FÜPoG hat ergeben, dass drei Viertel der Unternehmen, die zur Festlegung 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 der Frauenanteil durch die Regelungen in den im September 2020 neugefassten Grundsätzen guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung („Public Corporate Governance-Kodex des Bundes“ und „Richtlinien für eine aktive Beteiligungsführung bei Unternehmen mit Bundesbeteiligung“) weiter verbessert wird, bedarf es noch verbindlicherer Vorgaben.

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 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 vorangehen und sich konkrete Vorgaben setzen, wann und wie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen erreicht werden soll.

## **B. Lösung**

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

- Die Regelungen für den Bereich der Privatwirtschaft sollen weiterentwickelt werden: 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. Außerdem muss die Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand, die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands und den Aufsichtsrat begründet werden. Im Handelsbilanzrecht werden jeweils entsprechende Berichtspflichten eingeführt. Zugleich soll der Sanktionsmechanismus bei Verletzung von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Zielgrößen verbessert und wirksamer ausgestaltet werden.
- Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes soll – unabhängig von Börsennotierung oder Mitbestimmung – bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan eine Mindestbeteiligung von einer Frau und einem Mann gelten. Daneben soll die fixe Mindestquote für den Aufsichtsrat Anwendung finden.
- Für die Leitungsorgane der Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung – mehrköpfige Vorstände der gesetzlichen Krankenkassen, die Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger, das Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit – soll eine Mindestbeteiligung von einer Frau und einem Mann eingeführt werden.
- Auch die Regelungen für den öffentlichen Dienst sollen weiterentwickelt werden: Die Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes sollen auf Aufsichtsgremien und

wesentliche Gremien ausgeweitet werden, bei denen der Bund zwei Mitglieder bestimmen kann. Das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis zum Jahr 2025 soll im Bundesgleichstellungsgesetz gesetzlich festgeschrieben werden.

## **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.

Für die Bundesverwaltung entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 11 000 Euro und ein laufender Erfüllungsaufwand in Höhe von jährlich ca. 4,1 Millionen 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 allenfalls geringfügiger 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. 4,1 Millionen Euro.

Für die Länder und Kommunen entsteht kein Erfüllungsaufwand.

## **F. Weitere Kosten**

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

## **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

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

**Vom ...**

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

#### Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Änderung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes
- Artikel 2 Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes
- Artikel 3 Änderung der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung
- Artikel 4 Änderung der Gleichstellungsstatistikverordnung
- Artikel 5 Änderung des Handelsgesetzbuchs
- Artikel 6 Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch
- Artikel 7 Änderung des Aktiengesetzes
- Artikel 8 Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz
- Artikel 9 Änderung des SE-Ausführungsgesetzes
- Artikel 10 Änderung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
- Artikel 11 Änderung des GmbHG-Einführungsgesetzes
- Artikel 12 Änderung des Genossenschaftsgesetzes
- Artikel 13 Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes
- Artikel 14 Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
- Artikel 15 Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
- Artikel 16 Änderung der Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz
- Artikel 17 Änderung des Mitbestimmungsgesetzes
- Artikel 18 Änderung der Ersten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz
- Artikel 19 Änderung der Zweiten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz

- Artikel 20 Änderung der Dritten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz
- Artikel 21 Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes
- Artikel 22 Änderung der Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz
- Artikel 23 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 24 Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 25 Änderung sonstigen Bundesrechts
- Artikel 26 Berichtswesen; Evaluierung
- Artikel 27 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

## 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 Aufsichtsgremium oder in ein 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:

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



### 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 den Sätzen 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 eines 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 Aufsichtsgremium oder einem wesentlichen Gremium, dessen Besetzung dem Bundeskabinett vorgelegt wird, eine Unterschreitung der Vorgaben des Absatzes 1, so hat die für dieses 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 wird 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 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.

(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 ihm 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 wird 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 und Kenntnissgabe“.
  - c) Die Angabe zu Abschnitt 4 wird wie folgt gefasst:

#### „Abschnitt 4

#### Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit“.

- d) Die Angabe zu § 40 wird wie folgt gefasst:  
„§ 40 Übergangsbestimmung“.
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) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Im Übrigen gilt § 2 Absatz 1 Satz 2 des Behindertengleichstellungsgesetzes.“

4. § 2 wird wie folgt gefasst:

## „§ 2

### Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die 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) In Nummer 2 werden die Wörter „Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben“ durch das Wort „Führungspositionen“ ersetzt.

b) Die Nummern 9 und 10 werden wie folgt gefasst:

„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 den 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) Die Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes, die Dienstvereinbarungen der Dienststellen sowie die 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, insbesondere die Ausschreibungen für die Besetzung von Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene, 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.“

- b) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „oder Männer“ sowie die Wörter „oder der Bewerber“ 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 die Führungspositionen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert waren, mit annähernd numerischer Gleichheit mit Frauen und Männern besetzt werden, um das Ziel des § 1 Absatz 2 Satz 2 zu erreichen,
- 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.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespei-

chert und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



15. § 14 wird wie folgt gefasst:

„§ 14

Veröffentlichung und Kenntnissgabe

Die Dienststelle hat den Gleichstellungsplan innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer im Intranet zu veröffentlichen und jeder einzelnen und jedem einzelnen Beschäftigten 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 den Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder auf 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 den Absätzen 1 oder 2 muss in Textform begründet werden.“

b) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden die 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 wird in dem Satzteil vor Nummer 1 nach dem Wort „sich“ ein Komma eingefügt und werden die Wörter „insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche“ durch die Wörter „sofern die dienstliche Leistung beurteilt wird, nicht nachteilig auf diese“ ersetzt.
20. § 19 wird wie folgt gefasst:

### „§ 19

#### Wahl, Verordnungsermächtigung

(1) In jeder Dienststelle mit in der Regel mindestens 100 Beschäftigten wird eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Dies gilt auch für oberste Bundesbehörden mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten.

(2) Die Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich können abweichend von Absatz 1 Satz 1 weniger Gleichstellungsbeauftragte wählen lassen, sofern sichergestellt ist, dass die Beschäftigten des gesamten Geschäftsbereichs angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

(3) Gewählt werden

1. in den Dienststellen mit mindestens 100 und höchstens 1 499 Beschäftigten sowie in Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten, die eine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen, eine Stellvertreterin,
2. in den Dienststellen mit mindestens 1 500 und höchstens 1 999 Beschäftigten zwei Stellvertreterinnen,
3. in den Dienststellen mit höchstens 1 999 Beschäftigten und einem großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereich zwei oder drei Stellvertreterinnen,
4. in den Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich, die von der Ausnahmeregelung nach Absatz 2 Gebrauch machen, sowie in Verwaltungen, zu denen Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten gehören, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen,
  - a) bei insgesamt höchstens 1 499 Beschäftigten in allen Dienststellen, die durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden, eine Stellvertreterin,
  - b) bei insgesamt mindestens 1 500 und höchstens 1 999 Beschäftigten in allen Dienststellen, die durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden, zwei Stellvertreterinnen,
  - c) bei insgesamt mindestens 2 000 Beschäftigten in allen Dienststellen, die durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden, drei Stellvertreterinnen und
5. in den Dienststellen mit mindestens 2 000 Beschäftigten drei Stellvertreterinnen.

(4) Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der jeweiligen Zahl an Stellvertreterinnen findet in getrennten Wahlgängen nach Maßgabe der allgemeinen Wahlrechtsgrundsätze statt. Wahlberechtigt und wählbar sind die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Die Wiederwahl ist zulässig. Die weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte sind bei der nächsthöheren Dienststelle wahlberechtigt.

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

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, so bestellt die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen ohne weitere Wahl. 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, so bestellt die Dienststellenleitung die Stellvertreterinnen auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen ohne weitere Wahl. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(4) Für Dienststellen, in denen nach § 19 Absatz 2 keine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird, und Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen, sowie für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dem Dienst- oder Arbeitsort der Gleichstellungsbeauftragten entfernt im Inland liegen, muss auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau bestellt werden. 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 Vertrauensfrau muss Beschäftigte der jeweiligen Dienststelle, der Nebenstelle der Dienststelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sein. Die Bestellung der Vertrauensfrauen bedarf der Zustimmung der zu bestellenden weiblichen Beschäftigten.

(5) Ist nach Absatz 1 oder 3 nur eine Stellvertreterin bestellt worden, so soll die Gleichstellungsbeauftragte für den Fall, dass sie und ihre Stellvertreterin gleichzeitig abwesend sind, eine Beschäftigte als zweite Stellvertreterin vorschlagen. Die Dienststelle bestellt die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagene Beschäftigte zur zweiten Stellvertreterin. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.“

22. In § 23 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „nach Zusammenlegung der Dienststellen“ durch die Wörter „nach 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 den obersten Bundesbehörden, in denen die Personalangelegenheiten, die organisatorischen

Angelegenheiten und die sozialen Angelegenheiten in einer Abteilung zusammengefasst sind, ist auch eine Zuordnung zur Leitung dieser Abteilung möglich.“

b) Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Von Satz 2 unberührt bleibt ihre Befugnis, sich mit den Personalangelegenheiten der ihr zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu befassen.“

24. § 25 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „Frauen, die behindert oder“ durch die Wörter „Frauen mit einer Behinderung oder von Frauen, die“ ersetzt.
- b) In Absatz 4 Satz 1 wird die Angabe „Absatz 2“ durch die Wörter „Absatz 4 Satz 4“ ersetzt.
- c) In Absatz 6 werden die Wörter „obersten Gerichts“ durch das Wort „Bundesgerichts“ ersetzt.

25. § 26 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „Im Falle des § 19 Absatz 4“ durch die Wörter „In Dienststellen mit mehr als einer nach § 20 Absatz 1 oder 3 bestellten Stellvertreterin“ ersetzt.
- b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung auf die nach § 20 Absatz 5 bestellte zweite Stellvertreterin. Diese darf nur tätig werden, wenn die Gleichstellungsbeauftragte und die nach § 20 Absatz 1 oder 3 bestellte Stellvertreterin beide gleichzeitig abwesend sind und sie diese beiden vertritt.“

- c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.
- d) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5 und wird wie folgt geändert:
  - aa) In Satz 3 wird nach dem Wort „Auswahlverfahren“ ein Komma eingefügt und werden die Wörter „oder Sitzungen von Auswahlkommissionen“ durch die Wörter „an Sitzungen von Auswahlkommissionen oder an Personalgesprächen“ ersetzt.
  - bb) In Satz 4 wird die Angabe „Absatz 3“ durch die Angabe „Absatz 2“ ersetzt und 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 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 5 wird die Angabe „Absatz 2“ durch die Angabe „Absatz 4 Satz 4“ ersetzt.
- b) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:



„(5) Wird eine Stellvertreterin im Vertretungsfall tätig, so ist sie mit Beginn der Vertretungstätigkeit in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten. Üben Stellvertreterinnen Aufgaben zur eigenständigen Erledigung aus, so werden sie von ihren anderweitigen Tätigkeiten wie folgt entlastet:

1. in Dienststellen mit höchstens 1 499 Beschäftigten und nur einer nach § 20 Absatz 1 oder 3 bestellten Stellvertreterin im Umfang von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft,
2. in Dienststellen mit mindestens 1 500 und höchstens 1 999 Beschäftigten für eine der beiden Stellvertreterinnen im Umfang von bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft,
3. in Dienststellen mit mindestens 2 000 und höchstens 2 499 Beschäftigten
  - a) für zwei Stellvertreterinnen jeweils im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft oder
  - b) für eine Stellvertreterin im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft,
4. in Dienststellen mit mindestens 2 500 Beschäftigten
  - a) für alle drei Stellvertreterinnen jeweils im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft oder
  - b) für eine Stellvertreterin im Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft und für eine weitere Stellvertreterin im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft,
5. in denjenigen Dienststellen mit höchstens 1 999 Beschäftigten, die einen großen Zuständigkeitsbereich oder einen komplexen Aufgabenbereich haben,
  - a) bei zwei Stellvertreterinnen
    - aa) für beide Stellvertreterinnen jeweils im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft oder
    - bb) für eine der beiden Stellvertreterinnen im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft,
  - b) bei drei Stellvertreterinnen
    - aa) für alle drei Stellvertreterinnen jeweils im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft oder
    - bb) für eine Stellvertreterin im Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft und für eine weitere Stellvertreterin im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft,
6. in denjenigen Dienststellen mit mindestens 2 000 und höchstens 2 499 Beschäftigten, die einen großen Zuständigkeitsbereich oder einen komplexen Aufgabenbereich haben,
  - a) für alle drei Stellvertreterinnen jeweils im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft oder

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



- b) für eine Stellvertreterin im Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft und für eine weitere Stellvertreterin im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft.

Satz 2 Nummer 1 bis 4 gilt in den Verwaltungen mit einem großen Geschäftsreich, die von der Ausnahmeregelung nach § 19 Absatz 2 Gebrauch machen, sowie in Verwaltungen, zu denen Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten gehören, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen, hinsichtlich der Gesamtzahl der im Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten tätigen Beschäftigten entsprechend. Der Umfang der Entlastung der einzelnen Stellvertreterinnen nach den Sätzen 2 und 3 darf nicht auf die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten angerechnet werden.“

28. § 29 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „Absatz 4“ durch die Angabe „Absatz 5“ ersetzt.
- b) In 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. Die Gleichstellungsbeauftragte kann bei der Abgabe des Votums oder spätestens bis Ablauf des auf das Inkennnissetzen folgenden Arbeitstages eine Mitteilung der Gründe für die Nichtbefolgung des Votums verlangen. Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von 15 Arbeitstagen ab Zugang des Verlangens die Gründe für die Nichtbefolgung in Textform mitzuteilen.“

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

31. § 34 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Bleibt der Einspruch nach § 33 erfolglos, so 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, so kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats das Verwaltungsgericht anrufen. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.“

32. § 37 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 3 wird die Angabe „Satz 1“ gestrichen.
- b) In Nummer 4 wird die Angabe „Absatz 1“ durch die Wörter „Absatz 4 Satz 2“ ersetzt.
- c) In 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 den folgenden weiteren Kriterien:

1. einzelne Bereiche, dabei Ebenen mit Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung,
2. Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
3. Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
4. Bewerbung, Einstellung sowie beruflicher Aufstieg,
5. beruflicher Aufstieg von
  - a) Beschäftigten, die eine Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Anspruch genommen haben, und
  - b) Beschäftigten, die eine solche Beurlaubung nicht in Anspruch genommen haben,
6. die Zahl von Beschäftigten in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung in Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie
7. Beurteilungsergebnisse von Regelbeurteilungen im höheren Dienst in den in § 3 Nummer 5 Buchstabe a und b genannten Dienststellen.

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 sind für den Zeitraum vom 1. Juli des vorletzten Jahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen. Die Sätze 1 bis 3 finden unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben auf Beschäftigte mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ entsprechende Anwendung, soweit Informationen dazu vorliegen. 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 Gruppen 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 die Wörter „Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung“ ersetzt

bbb) In Nummer 3 werden die Wörter „mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben“ durch die Wörter „in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung“ ersetzt.

bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

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

c) Absatz 3 Nummer 1 und 2 wird wie folgt gefasst:

- „1. alle zwei Jahre eine Gleichstellungsstatistik zu den nach Absatz 1 erhobenen Daten der Dienststellen und leitet die Gleichstellungsstatistik den obersten Bundesbehörden zu und
2. jährlich einen Gleichstellungsindex aus den nach Absatz 2 erhobenen Daten der obersten Bundesbehörden und veröffentlicht den Gleichstellungsindex jeweils bis zum 31. Dezember.“

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 in den letzten vier Jahren 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

Gleichstellungspläne, die am ... [einfügen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] bestehen, gelten auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst weiter.“

## Artikel 3

### Änderung der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung

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

1. § 10 Absatz 2 Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

„2. Familienname und Vornamen, Organisationseinheit und Kontaktdaten der Mitglieder des Wahlvorstandes einschließlich der Ersatzmitglieder sowie bei gemeinsamer Wahl in verschiedenen Dienststellen die Dienststelle und bei Dienststellen mit verschiedenen Dienstorten der Dienstort,“.

2. § 11 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Bewerbung muss in Textform erfolgen; in ihr müssen der Familienname und die Vornamen, die Organisationseinheit, die Funktion sowie bei gemeinsamer Wahl in verschiedenen Dienststellen die Dienststelle und bei Dienststellen mit verschiedenen Dienstorten der Dienstort angegeben sein.“

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 „Organisationseinheit, Funktion sowie bei Wahl in verschiedenen Dienststellen die Dienststelle und bei Dienststellen mit verschiedenen Dienstorten der Dienstort“ ersetzt.

5. In § 17 Absatz 2 Nummer 1 werden nach dem Wort „einlegt“ die Wörter „und diesen Wahlumschlag 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) Verwendet werden dürfen nur Wahlprodukte, durch die nach dem Stand der Technik

1. die Zuordnung einer Stimme zu einer Wählerin ausgeschlossen ist,
2. das Abgeben von mehr als einer Stimme durch dieselbe Wählerin ausgeschlossen ist,
3. das Abgeben einer ungültigen Stimme durch Ankreuzen mehrerer Kandidatinnen oder durch Absenden eines leeren Stimmzettels möglich ist,
4. das Abgeben einer Stimme durch eine Person, die nicht wahlberechtigt ist, durch eine Identifizierung mindestens nach normalem Vertrauensniveau ausgeschlossen ist,
5. der Wählerin eine Rückmeldung gegeben wird, dass ihre Stimme in der elektronischen Wahlurne eingegangen ist,
6. die Wiederholung der Stimmenauszählung möglich ist,
7. die Übertragung der Daten im Zusammenhang mit dem Wahlverfahren gegen Veränderung, Austausch, Löschung und unbefugten Zugriff oder Weitergabe geschützt ist; zu schützen sind insbesondere die Daten
  - a) für das Wählerinnenverzeichnis oder für das pseudonymisierte Wählerinnenverzeichnis,
  - b) der einzelnen Stimmen,
  - c) des Wahlergebnisses und
  - d) der Liste der Wählerinnen, die gewählt und die nicht gewählt haben, und
8. das Wahlverfahren, insbesondere Beginn und Ende des Wahlverfahrens, protokolliert wird.

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

(5) Anbieter eines Wahlproduktes ist die Einrichtung, die dem Wahlvorstand die Rechte zur Nutzung des Wahlproduktes gewährt oder die erforderlichen Dienstleistungen zur Nutzung des Wahlproduktes erbringt.

(6) Für die Durchführung der elektronischen Wahl muss der Wahlvorstand ein Informationssicherheitskonzept und ein Notfallkonzept entsprechend dem festgelegten Schutzbedarf erstellen. Das Informationssicherheitskonzept hat zu berücksichtigen, dass Standorte und Funktionsweisen der verwendeten Server Zuverlässigkeit gewährleisten müssen.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespei-

chert und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)





(7) Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik legt die nach dem Stand der Technik zur Erfüllung der in Absatz 3 genannten Kriterien gebotenen sicherheitstechnischen Anforderungen an Wahlprodukte sowie Mindestanforderungen an die Informationssicherheitskonzepte und die Notfallkonzepte 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 die Wahlprodukte oder einzelne ihrer Komponenten das Vorliegen eines vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik ausgestellten Produktzertifikats vorschreiben.

(8) Es dürfen nur solche Wahlprodukte verwendet werden, die der technischen Richtlinie nach Absatz 7 entsprechen. Die Erfüllung der sicherheitstechnischen Anforderungen muss der Anbieter dem Wahlvorstand für einen bestimmten Schutzbedarf durch eine Konformitätsprüfung oder eine Zertifizierung nach der technischen Richtlinie nachweisen.

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

(10) Die Kosten für die Zertifizierung trägt der Antragsteller. Für die Höhe der Kosten der Zertifizierung gilt die BSI-Kostenverordnung in der jeweils geltenden Fassung.“

7. § 20 Absatz 5 Satz 2 Nummer 4 wird wie folgt gefasst:

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

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

9. In § 23 Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „schriftlich oder elektronisch“ durch die Wörter „in Textform“ ersetzt.

## Artikel 4

### 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 sie 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 sowie
  - 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 sowie
    - d) Ebenen mit Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter,jeweils getrennt nach Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung und
  5. Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben nach § 3 Nummer 6 und 7 des Bundesgleichstellungsgesetzes.

Jede Dienststelle nach § 3 Nummer 5 Buchstabe a und b des Bundesgleichstellungsgesetzes erfasst alle zwei Jahre die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer auch nach Anteilen an der höchsten und zweithöchsten vergebenen Note der im Erhebungszeitraum erfolgten Beurteilungsergebnisse von Regelbeurteilungen der Beschäftigten des höheren Dienstes, getrennt nach

1. Frauen und Männern,
  2. zum Beurteilungsstichtag teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern,
  3. zum Beurteilungsstichtag vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern,
  4. Frauen und Männern, die zum Beurteilungsstichtag eine Führungsposition ab Ebene der Referatsleitung innehatten, sowie
  5. Frauen und Männern, die zum Beurteilungsstichtag keine Führungsposition ab Ebene der Referatsleitung innehatten.“
- b) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

- aa) In Nummer 2 wird nach der Angabe „Absatz 1“ die Angabe „Satz 1“ eingefügt.
- bb) In Nummer 3 wird nach der Angabe „Absatz 1“ die Angabe „Satz 1“ eingefügt.
- c) 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 die Aufsichtsgremien und die wesentlichen Gremien getrennt zu erfassen.“

- 2. § 2 Satz 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 2 werden die Wörter „Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben“ durch das Wort „Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung“ ersetzt.
- b) In Nummer 3 werden die Wörter „mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben“ durch die Wörter „in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung“ ersetzt.

- 3. Nach § 2 wird folgender § 3 eingefügt:

### „§ 3

#### Führungspositionen

Sofern nach dieser Verordnung Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung erfasst werden sollen, sind die entsprechenden Daten zur besseren Vergleichbarkeit gemäß nachfolgenden Kategorien zu erfassen:

- 1. Führungspositionen im gehobenen Dienst und entsprechend für Tarifbeschäftigte ab Ebene der Referatsleitung, jedoch nur ab Besoldungsgruppe A 12, im Anwendungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) ab Entgeltgruppe E 12, ansonsten ab entsprechenden Entgeltgruppen;
- 2. Führungspositionen im höheren Dienst und entsprechend für Tarifbeschäftigte und außertariflich Beschäftigte in allen Dienststellen, die keine obersten Bundesbehörden sind, ab Ebene der Referatsleitung, jedoch nur ab Besoldungsgruppe A 15, im Anwendungsbereich des TVöD ab Entgeltgruppe E 15, ansonsten ab entsprechendem Gehalt;
- 3. Führungspositionen im höheren Dienst und entsprechend für Tarifbeschäftigte und außertariflich Beschäftigte in obersten Bundesbehörden ab Ebene der Referatsleitung, jedoch nur ab Besoldungsgruppe A 16, im Anwendungsbereich des TVöD ab Entgeltgruppe E 16, ansonsten ab entsprechendem Gehalt.“

4. Der bisherige § 3 wird § 4.
5. Der bisherige § 4 wird § 5 und Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
  - „(2) Die obersten Bundesbehörden melden dem Statistischen Bundesamt
    1. ihre eigenen Daten,
    2. die zusammengefassten Daten des jeweiligen Geschäftsbereichs sowie
    3. die zusammengefassten Daten der ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, getrennt nach den Gruppen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, bei Körperschaften der Sozialversicherung getrennt nach Zweigen der Sozialversicherung.

Ist die oberste Aufsichtsbehörde nicht zugleich oberste Bundesbehörde, so meldet sie die nach Absatz 1 Satz 2 erhaltenen Daten direkt dem Statistischen Bundesamt.“
6. Der bisherige § 5 wird § 6.
7. Der bisherige § 6 wird § 7 und wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „den Anlagen“ durch die Wörter „den §§ 1 und 2“ ersetzt.
  - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 1 wird das Wort „redaktionelle“ gestrichen.
    - bb) Satz 2 wird aufgehoben.
8. Der bisherige § 7 wird § 8 und wie folgt gefasst:

## „§ 8

### 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.“

9. Der bisherige § 8 wird § 9.
10. Die Anlagen 1 bis 5 werden aufgehoben.

## Artikel 5

### Änderung des Handelsgesetzbuchs

Das Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch ... 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 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 Aufstellung 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 eine Vorschrift des § 289f Absatz 2 Nummer 4, auch in Verbindung mit Absatz 3 oder 4, nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Festlegungen oder Begründungen nach § 76 Absatz 4 oder § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes oder nach § 36 oder

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



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

3. § 340a wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1b wird folgender Satz angefügt:

„Ein Kreditinstitut, das eine Genossenschaft ist, hat § 289f Absatz 4 nach Maßgabe des § 9 Absatz 3 und 4 des Genossenschaftsgesetzes anzuwenden.“

b) In Absatz 2 Satz 4 werden nach dem Wort „braucht“ ein Semikolon und die Wörter „der Lagebericht ist jedoch nach Maßgabe des § 340i Absatz 1 offenzulegen, wenn er eine Erklärung zur Unternehmensführung mit Festlegungen, Begründungen oder Angaben nach § 289f Absatz 2 Nummer 4, 5 oder 5a, auch in Verbindung mit Absatz 3 oder 4 Satz 1, zu enthalten hat“ eingefügt.

4. § 340n Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Die Nummern 3 und 4 werden wie folgt gefasst:

„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,

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 wird eine Zuwiderhandlung gegen eine Vorschrift des § 289f Absatz 2 Nummer 4, auch in Verbindung mit Absatz 3 oder 4 Satz 1, nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Festlegungen oder Begründungen nach § 76 Absatz 4 oder § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes, nach § 36 oder § 52 Absatz 2 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung oder nach § 9 Absatz 3 oder 4 des Genossenschaftsgesetzes ganz oder zum Teil unterblieben sind. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 4 wird eine Zuwiderhandlung gegen eine Vorschrift des § 315d in Verbindung mit § 289f Absatz 2 Nummer 4 nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Festlegungen oder Begründungen nach § 76 Absatz 4 oder § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes ganz oder zum Teil unterblieben sind.“

5. In § 341a Absatz 2 Satz 4 werden nach dem Wort „braucht“ ein Semikolon und die Wörter „der Lagebericht ist jedoch nach Maßgabe des § 341i Absatz 1 offenzulegen, wenn er eine Erklärung zur Unternehmensführung mit Festlegungen, Begründungen oder Angaben nach § 289f Absatz 2 Nummer 4, 5 oder 5a, auch in Verbindung mit Absatz 4 Satz 1, zu enthalten hat“ eingefügt.

6. § 341n Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Die Nummern 3 und 4 werden wie folgt gefasst:

- „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,
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 wird eine Zuwiderhandlung gegen eine Vorschrift des § 289f Absatz 2 Nummer 4, auch in Verbindung mit Absatz 4 Satz 1, 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 nach § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes, auch in Verbindung mit § 189 Absatz 3 Satz 1 des Versicherungsaufsichtsgesetzes, ganz oder zum Teil unterblieben sind. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 4 wird eine Zuwiderhandlung gegen eine Vorschrift des § 315d in Verbindung mit § 289f Absatz 2 Nummer 4 nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Festlegungen oder Begründungen nach § 76 Absatz 4 oder § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes ganz oder zum Teil unterblieben sind.“

## **Artikel 6**

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

Dem Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4101-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird folgender ... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Abschnitt mit Zählbezeichnung] Abschnitt angefügt:



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

Übergangsvorschrift zum Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

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

Die §§ 289f, 334, 340a Absatz 2 sowie die §§ 340n, 341a und 341n des Handelsgesetzbuchs in der ab dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] geltenden Fassung sind erstmals auf Lage- und Konzernlageberichte sowie Erklärungen zur Unternehmensführung nach § 289f Absatz 4 Satz 3 des Handelsgesetzbuchs für das nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden.“

## Artikel 7

### 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 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-2, veröffentlichten bereinigten Fassung – Montan-Mitbestimmungsgesetz – oder 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 – 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 Beteiligungsgebot 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 verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen.“

2. In § 84 Absatz 4 werden die Wörter „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 - Montan-Mitbestimmungsgesetz -“ durch das Wort „Montan-Mitbestimmungsgesetzes“ ersetzt.

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

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

4. In § 95 Satz 5 werden die Wörter „vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153), des Montan-Mitbestimmungsgesetzes und 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 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung - Mitbestimmungsergänzungsgesetz -“ durch ein Komma und die Wörter „des Montan-Mitbestimmungsgesetzes und des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes“ ersetzt.

5. § 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 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 oder 3 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen. Gilt für den Vorstand das Beteiligungsgebot nach § 76 Absatz 3a, entfällt auch die Pflicht zur Zielgrößensetzung für den Vorstand.“

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

#### „§ 393a

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

(1) Aktiengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes sind Aktiengesellschaften 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.

Anteile, die über ein Sondervermögen des Bundes gehalten werden, bleiben außer Betracht. Dem Bund stehen öffentlich-rechtliche Anstalten des Bundes, die unternehmerisch tätig sind, gleich.

(2) Für Aktiengesellschaften 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 8

### 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 jeweils nach dem Wort „Aktiengesetzes“ 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 Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

(1) Das Beteiligungsgebot für den Vorstand nach § 76 Absatz 3a Satz 1 des Aktiengesetzes in der vom ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] an geltenden Fassung ist ab dem ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des achten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] bei der Bestellung 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 vom ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] an geltenden Fassung finden erstmals auf die Festlegung von Zielgrößen ab dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] Anwendung.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



(3) Der jeweilige Mindestanteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat nach § 393a Absatz 2 Nummer 2 des Aktiengesetzes ist bei erforderlich werdenden Besetzungen einzelner oder mehrerer Sitze ab dem ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des achten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] zu beachten. Reicht die Anzahl der zu besetzenden Sitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind diese 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 9

### 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 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 der Bestellung einzelner oder mehrerer Mitglieder ab dem ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des achten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] zu beachten. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.“

2. Nach § 40 Absatz 1 wird 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 der Bestellung einzelner oder mehrerer geschäftsführender Direktoren ab dem ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des achten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] zu beachten. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.“

3. Nach Abschnitt 5 wird folgender wird folgender Abschnitt 6 eingefügt:

„Abschnitt 6

Sondervorschriften bei Beteiligung des Bundes

§ 52a

Besetzung von Organen bei Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

(1) Eine SE mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes ist eine SE mit Sitz im Inland,

1. deren Anteile zur Mehrheit vom Bund gehalten werden oder
2. die eine große Kapitalgesellschaft (§ 267 Absatz 3 des Handelsgesetzbuchs) ist 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 hat 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.

Anteile, die über ein Sondervermögen des Bundes gehalten werden, bleiben außer Betracht. Dem Bund stehen öffentlich-rechtliche Anstalten des Bundes, die unternehmerisch tätig sind, gleich.

(2) Für eine SE 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 der Bestellung einzelner oder mehrerer Mitglieder des Vorstandes, das Beteiligungsgebot nach Absatz 2 Nummer 4 ist bei der Bestellung einzelner oder mehrerer geschäftsführender Direktoren ab dem ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des achten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] zu beachten. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

(4) Der jeweilige Mindestanteil nach Absatz 2 Nummer 2 und 3 ist bei erforderlich werdenden Besetzungen einzelner oder mehrerer Sitze ab dem ... [einsetzen: Datum

des ersten Tages des achten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] zu beachten. Reicht die Anzahl der zu besetzenden Sitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind diese 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. Die bisherigen Abschnitte 6 und 7 werden die Abschnitte 7 und 8.

## **Artikel 10**

### **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 verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen.“

2. Nach § 52 Absatz 2 Satz 2 werden die folgenden 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 verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen.“

3. Nach § 77 wird folgender Abschnitt 6 eingefügt:

#### **„Abschnitt 6**

#### **Sondervorschriften bei Beteiligung des Bundes**

#### **§ 77a**

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

(1) Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes sind Gesellschaften mit beschränkter Haftung 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.

Anteile, die über ein Sondervermögen des Bundes gehalten werden, bleiben außer Betracht. Dem Bund stehen öffentlich-rechtliche Anstalten des Bundes, die unternehmerisch tätig sind, gleich.

(2) Hat eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes mehr als zwei Geschäftsführer, muss mindestens ein Geschäftsführer eine Frau und mindestens ein Geschäftsführer ein Mann sein. Eine 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 beschränkter Haftung mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt unabhängig von einer Geltung des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes oder des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes § 96 Absatz 2 des Aktiengesetzes entsprechend. Eine Pflicht zur Zielgrößensetzung besteht insoweit nicht.“

4. Der bisherige Abschnitt 6 wird Abschnitt 7.

## Artikel 11

### 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 jeweils nach dem Wort „Haftung“ die Wörter „in der am 1. Mai 2015 geltenden Fassung“ eingefügt.
2. Folgender § ... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Paragraph mit Zählbezeichnung] wird angefügt:



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

Übergangsvorschrift zum Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

(1) Die §§ 36 und 52 Absatz 2 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der vom ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] an geltenden Fassung finden erstmals auf die Festlegung von Zielgrößen ab dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] Anwendung.

(2) Das Beteiligungsgebot nach § 77a Absatz 2 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der vom ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] an geltenden Fassung ist ab dem ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des achten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] bei der Bestellung einzelner oder mehrerer Geschäftsführer anzuwenden. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

(3) Der jeweilige Mindestanteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat nach § 77a Absatz 3 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der vom ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] an geltenden Fassung ist bei erforderlich werdenden Besetzungen einzelner oder mehrerer Sitze ab dem ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des achten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] zu beachten. Reicht die Anzahl der zu besetzenden Sitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind diese 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 12

### 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:

„§ ... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Paragraph mit Zählbezeichnung] Übergangsvorschrift zum Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“.

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 verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen.“

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



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 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 § ... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Paragraph mit Zählbezeichnung] wird angefügt:

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

Übergangsvorschrift zum Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

§ 9 Absatz 3 und 4 in der vom ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] an geltenden Fassung findet erstmals auf die Festlegung von Zielgrößen ab dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] Anwendung.“

## Artikel 13

### Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes

Das Versicherungsaufsichtsgesetz vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 9. Dezember 2020 (BGBl. I S. 2773) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu ... [einsetzen: letzter bei der Verkündung besetzter Paragraph mit Zählbezeichnung] folgende Angabe eingefügt:

„§ ... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Paragraph mit Zählbezeichnung] Übergangsvorschrift zum Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“.

2. Folgender § ... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Paragraph mit Zählbezeichnung] wird angefügt:

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

Übergangsvorschrift zum Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

§ 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 vom ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] an geltenden Fassung des Aktiengesetzes sind erstmals auf die Festlegung von Zielgrößen ab dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] anzuwenden.“

## Artikel 14

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

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 § 77a Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung.“

## Artikel 15

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

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 § 77a 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 einschließlich ... [einsetzen: Datum des letzten Tages des siebten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] abgeschlossen sind, ist dieses Gesetz in der bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] geltenden Fassung anzuwenden.“

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

## Artikel 16

### 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 in nicht börsennotierten Unternehmen“.

- 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 in nicht börsennotierten Unternehmen

Für nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 77a 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 die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Teil 5

Übergangs- und Schlussvorschriften“.

4. § 107 wird wie folgt gefasst:

„§ 107

Übergangsregelung

Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis einschließlich ... [einsetzen: Datum des letzten Tages des siebten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] abgeschlossen sind, ist diese Verordnung in der bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] geltenden Fassung anzuwenden.“

**Artikel 17**

**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 § 77a 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 einschließlich ... [einsetzen: Datum des letzten Tages des siebten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] abgeschlossen sind, ist dieses Gesetz in der bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] geltenden Fassung anzuwenden.“

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

## Artikel 18

### 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 in nicht börsennotierten Unternehmen“.

- 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 in nicht börsennotierten Unternehmen

Für nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 77a Absatz 1 des Gesetzes

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)





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 einschließlich ... [einsetzen: Datum des letzten Tages des siebten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] abgeschlossen sind, ist diese Verordnung in der bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] geltenden Fassung anzuwenden.“

## Artikel 19

### 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 in nicht börsennotierten Unternehmen“.

- 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 in nicht börsennotierten Unternehmen

Für nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 77a 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 einschließlich ... [einsetzen: Datum des letzten Tages des siebten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] abgeschlossen sind, ist diese Verordnung in der bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] geltenden Fassung anzuwenden.“

## Artikel 20

### 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 in nicht börsennotierten Unternehmen“.

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 in nicht börsennotierten Unternehmen

Für nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 77a 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 einschließlich ... [einsetzen: Datum des letzten Tages des siebten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] abgeschlossen sind, ist diese Verordnung in der bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] geltenden Fassung anzuwenden.“

## Artikel 21

### 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 § 77a 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 Fall 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. Nach § 13 Nummer 3 wird 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 einschließlich ... [einsetzen: Datum des letzten Tages des siebten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] abgeschlossen sind, ist dieses Gesetz in der bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] geltenden Fassung 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 22

### 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 § 77a Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, ob zur Erreichung des Geschlechteranteils nach § 393a Absatz 2 Nummer 2 des Aktiengesetzes oder § 77a 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 § 77a 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 § 77a 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;

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



- 6c. bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 77a Absatz 1 des Gesetzes betreffend 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 § 77a Absatz 1 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, dass das Nachrücken eines Ersatzmitglieds, dessen Wahl nach dem ... [einsetzen: Datum des letzten Tages des siebten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats]erfolgt ist, ausgeschlossen ist, wenn dadurch der Geschlechteranteil nach § 4 Absatz 5 des Gesetzes nicht mehr eingehalten würde;“.

3. Nach § 19 werden die folgenden §§ 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 § 77a 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 § 77a 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 Wortlaut wird Absatz 1 und die Wörter „Nachdem die Stimmen ausgezählt sind“ werden 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 § 77a 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 § 77a 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. Nach § 31 Absatz 4 wird folgender Absatz 4a eingefügt:

„(4a) Wurde bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 des Aktiengesetzes oder des § 77a 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:

**„§ 51**

**Übergangsregelung**

Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis einschließlich ... [einsetzen: Datum des letzten Tages des siebten auf das Inkrafttreten nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] abgeschlossen sind, ist diese Verordnung in der bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] geltenden Fassung anzuwenden.“

**Artikel 23**

**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 5 des Gesetzes vom 9. Dezember 2020 (BGBl. I S. 2855) geändert worden ist, wird folgender Satz eingefügt:

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

**Artikel 24**

**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 7 des Gesetzes vom 3. Dezember 2020 (BGBl. I S. 2668) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Der Inhaltsübersicht wird folgende Angabe angefügt:

„§ ... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Paragraph mit Zählbezeichnung] 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 § ... [einsetzen: nächster bei der Verkündung freier Paragraph mit Zählbezeichnung] wird angefügt:

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

Übergangsvorschrift zur Besetzung der hauptamtlichen Vorstände und Geschäftsführungen der Versicherungsträger

Ämter, die am ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 27 Satz 1 dieses Gesetzes] bestehen, können entgegen § 35a Absatz 4 Satz 2 und entgegen § 36 Absatz 4 Satz 2 bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.“

## Artikel 25

### Änderung sonstigen Bundesrechts

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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 15 des Gesetzes vom 16. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2187) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 334 Abs. 1 Nr. 6“ durch die Wörter „§ 334 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6“ ersetzt.

(6) In § 38 Absatz 1 der Kreditinstituts-Rechnungslegungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3658), die zuletzt durch ... 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.

(7) 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.

(8) 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.

(9) 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

### Berichtswesen; Evaluierung

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

1. die Daten nach § 5 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes,
2. die Daten nach § 38 des Bundesgleichstellungsgesetzes,
3. die Daten nach § 315d und § 289f des Handelsgesetzbuchs, letzterer auch in Verbindung mit § 336 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 des Handelsgesetzbuchs oder mit § 172 Satz 2 des Versicherungsaufsichtsgesetzes sowie
4. der Beteiligungsbericht des Bundes.

(2) Die Bundesregierung evaluiert fünf Jahre nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes die Wirkungen dieses Gesetzes auf die Entwicklung des Frauenanteils an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespei-

chert und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



## **Artikel 27**

### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das 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), das durch Artikel 11 Absatz 1 des Gesetzes vom 11. April 2017 (BGBl. I S. 802) geändert worden ist, außer 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 Gesetzentwurf („Zweites Führungspositionengesetz – FüPoG II“) 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 zu planen und zu gestalten. 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 lag im Geschäftsjahr 2017 bei 7,7 Prozent (Vierte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes, Bundestagsdrucksache 19/20362). 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 Artikels 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 7,7 Prozent im Geschäftsjahr 2017 gestiegen (Vierte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes, Bundestagsdrucksache 19/20362). Bei gleichbleibendem Entwicklungstempo würden 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 und mindestens ein Mann im Vorstand vertreten sein. Dieses Mindestbeteiligungsgebot auf Vorstandsebene ist keine Vorstandsquote im eigentlichen Sinne, da kein bestimmter Frauenanteil vorgeschrieben wird. Es wird die Beteiligung von jeweils mindestens einer Frau und mindestens einem Mann 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 gleichberechtigte 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 annähernd numerische Gleichheit 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 Gesetzentwurf 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 Geschlechterquote 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 unterhalb des Vorstands 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 ausschließlich mit Personen 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 vornherein 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, ist 69,9 Prozent ein sehr hoher Wert. Für die übrigen Führungsebenen, wie Aufsichtsrat und die beiden obersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung, veröffentlichte mit gut einem Fünftel ebenfalls ein signifikanter Anteil der Unternehmen keine positiven Zielgrößen. Aktuellere Studien, beispielsweise von FidAR zum Women-on-Board-Index 185 vom April 2020, 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, so dass 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 Gesetzentwurf 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 Gesetzentwurf hinausgehende Mindestquoten gesetzlich vorgeschrieben werden müssten.

Die 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 Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA), die GmbH, die eingetragene Genossenschaft (eG), die Europäische Genossenschaft (SCE), den Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) sowie die Europäische Gesellschaft (SE), wenn es sich um Unternehmen handelt, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen. Dementsprechend werden folgende Gesetze ergänzt: AktG, Einführungsgesetz zum Aktiengesetz (EGAktG), SEAG, Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG), GmbHG-Einführungsgesetz (EGGmbHG), Genossenschaftsgesetz (GenG) und Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG).

Durch die Einbettung der neuen Berichtspflicht für die Begründung der Zielgröße Null in das bestehende Sanktionssystem im Dritten Buch des Handelsgesetzbuchs (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 berichten, 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**

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. De-

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



zember 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 Soll-Vorgabe von 50 Prozent 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 gleichberechtigten 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.“ (siehe 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 § 6 Absatz 1 Satz 3, in § 7 Absatz 1 Satz 3, in § 8 Absatz 1 Satz 5, in § 10 Absatz 1 Satz 3 und in § 13 Absatz 2 Nummer 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 von paritätischer Vertretung spricht und das BGleiG Unterrepräsentanz als einen Anteil von unter 50 Prozent definiert, 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 noch als Männer eingetragen sind. Das BGleiG enthält neben Vorschriften, die auf eine gleichberechtigte 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.

### **3. Ausweitung der fixen Aufsichtsratsquote auf Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes**

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 fixe 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 Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Corporate Governance Bericht die Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen unter anderem in der Geschäftsführung und im Überwachungsorgan darstellen.

#### **4. Novellierung der gesetzlichen Regelungen für Körperschaften des öffentlichen Rechts**

Gemäß dem Auftrag des Koalitionsvertrags hat die Bundesregierung auch geprüft, wie eine Erweiterung des Geltungsbereichs des FÜPoG auf Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes umgesetzt werden kann.

Die Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes sind Dienststellen im Sinne des BGLiG. Das BGLiG 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.

Mit Rücksicht auf die besondere Stellung der freien Berufe sieht der Gesetzentwurf von Regelungen zur Beteiligung von Frauen in den Selbstverwaltungskörperschaften der freien Berufe ab (Bundesrechtsanwaltskammer – BRAK, Bundesnotarkammer – BNotK, Patentanwaltskammer – PAK, Wirtschaftsprüferkammer – WPK). Gleiches gilt entsprechend für die Selbstverwaltungskörperschaften der gewerblichen Wirtschaft (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern). 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 bis 13 sowie 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. Eine bundesgesetzliche Regelung ist zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit erforderlich, weil sich die Regelungen in das bestehende System der Rechtsnormen für standardisierte Rechtsformen einfügen.

Für die Artikel 14 bis 24 ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG (Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung; Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung).

## **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 diese 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 FüpöG II verbessert die Wirksamkeit der Regelungen des FüpöG. Das FüpöG 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 Verantwort-

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)





tung 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

Für die Bundesverwaltung entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 11 000 Euro und ein laufender Erfüllungsaufwand in Höhe von jährlich ca. 4,1 Millionen Euro.

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

#### 5. Erfüllungsaufwand

##### 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 allenfalls geringfügiger Erfüllungsaufwand.

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

Durch die neuen Vorgaben des privatrechtlichen Teils des Gesetzentwurfs 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	Personalkosten 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 S. 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

Vorgabe	Norm	Beschreibung	Personal-kosten pro Fall in Euro	Erfüllungsaufwand insgesamt in Euro
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
3 (IP)	§ 76 Abs. 4 S. 3 u. § 111 Abs. 5 S. 3 AktG-E; § 36 S. 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 Null 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 (siehe Regierungsentwurf des FüPoG, Bundestagsdrucksache 18/3784). Gleiches gilt hinsichtlich der Einführung 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 Regierungsentwurf des 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 allenfalls geringfügiger 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 (siehe 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. 4,1 Mio. Euro.

Der Erfüllungsaufwand resultiert aus der gesetzlichen Neuregelung der Erhebung, Verarbeitung und Veröffentlichung von statistischen Daten zum Gleichstellungsindex und zur Gleichstellungst Statistik für den öffentlichen Dienst und den Geschäftsanfällen der Bußgeldbehörden, die aufgrund der Verschärfung des Sanktionssystems für Verstöße gegen die Berichtspflichten von Unternehmen der Privatwirtschaft 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 vorgesehenen 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 pro Stunde	Erfüllungsaufwand
hD	5 130	86	65,40 Euro	5 591,70 Euro
gD	18 939	316	43,40 Euro	13 699,21 Euro
mD	5 748	96	31,70 Euro	3 036,60 Euro
Kosten				22 327,51 Euro

Im Zuständigkeitsbereich der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht ist nicht von einem zusätzlichen Erfüllungsaufwand auszugehen.

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. 4 114 Tausend Euro. Hinzu kommt ein Umstellungsaufwand von ca. 11 Tausend Euro.

Veränderung des jährlichen Erfüllungsaufwands in Tsd. Euro:	+4 114
davon auf Bundesebene in Tsd. Euro:	+4 114
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**

Lfd. Nr.	Paragraph	Bezeichnung der Vorgabe	Jährlicher Aufwand in Tsd. Euro			Einmaliger Aufwand in Tsd. Euro		
			Personal-aufwand	Sach-auf-wand	Erfül-lungs-auf-wand	Perso-nalauf-wand	Sachauf-wand	Erfül-lungs-aufwand
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 Abs. 3 BGleiG-E	Verzicht auf Schriftform der Begründung der Ablehnung eines Antrags auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	-20,1		-20,1	-	-	-
5	§ 28 Abs. 5 BGleiG-E	Entlastung der Stellvertreterinnen mit Aufgaben zur eigenen Erledigung	+4 112		+4 112			
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 GleiStatV	Erstellung einer Gleichstellungsstatistik	+0,17	0	+0,17	+2,17	0	+2,17
8	§ 38 Abs. 3 Nr. 2 BGleiG i. V. m. § 2 GleiStatV	Erstellung eines Gleichstellungsindex	+1,85	0	+1,85	+4,43	0	+4,43
9	§ 19 GleiBWW	Elektronische Wahl der Gleichstellungsbeauftragten	0	0	0	-	-	-
Summe			+4 114,56	0	+4 134,66	+10,94	0	+10,94
davon auf Bundesebene			+4 114,56	0	+4 134,66	+10,94	0	+10,94

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



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 Statistikpflichtigen nicht weiter betrachtet. Angaben zu den betreffenden Pflichten der Verwaltung können in der WebSKM Datenbank unter den Nummern (ID-IP) 2018080310072301 und 2015042316231601 eingesehen werden. 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, so dass 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)**

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 BGlG)**

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 zu zehn Minuten Einsparung pro Fall, bei fünf Fällen pro Dienststelle pro Jahr. Dies führt in etwa 700 Dienststellen bei einem durchschnittlichen mittleren Lohnsatz von 34,50 Euro pro Stunde zu einer Einsparung in Höhe von 20 100 Euro pro Jahr. Daneben führt der Ersatz der Schriftform durch die Textform in § 34 BGlG-E zu einer Entlastung in vernachlässigbarem Umfang.

– **Vorgabe 5: Entlastung der Stellvertreterin mit eigenen Aufgaben (§ 28 Absatz 5 BGlG)**

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 1 499 Beschäftigten. Dies sind etwa 483 Dienststellen (69 Prozent aller etwa 700 Dienststellen; vergleiche Evaluation des FüPoG, Bundestagsdrucksache 19/24615, S. 51). Es ist davon auszugehen, dass die Regelung in der Hälfte dieser 483 Dienststellen zu durchschnittlich einem Viertel des Vollzeitäquivalents an zusätzlichem Aufwand führen wird. Das sind 400 zusätzliche Stunden à 34,50 Euro Stundenlohn in 242 Dienststellen. Dies ergibt für § 28 Absatz 5 Satz 2 in Verbindung mit § 26 Absatz 2 Satz 1 BGlG-E einen zusätzlichen Erfüllungsaufwand in Höhe von 3 339 600 Euro pro Jahr.

Seit 2015 ist die Entlastung der zwei oder drei Stellvertreterinnen in § 28 Absatz 5 Satz 3 BGlG 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 bislang nur 16 Prozent der Dienststellen mindestens zwei Stellvertreterinnen (Bundestagsdrucksache 19/24615, S. 218). Künftig werden es etwa 20 Prozent der Dienststellen sein. Es kommen also etwa 28 Dienststellen hinzu, die mindestens 1500 Beschäftigte haben, damit nach den neuen Regeln des § 19 Absatz 4 BGlG-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 28 Dienststellen eine hälftige Entlastung hinzu, um zu dem Schätzwert zu gelangen, dass künftig alle Dienststellen ab 1 500 Beschäftigten durchschnittlich ein Vollzeitäquivalent für die zwei und drei Stellvertreterinnen bereitstellen. Ein halbes Vollzeitäquivalent ist mit 800 Stunden pro Jahr bei einem Stundenlohn von 34,50 Euro in diesen 28 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 Euro pro Jahr. Der Erfüllungsaufwand für § 28 Absatz 5 BGleGG-E beträgt damit zusammengerechnet 4 112 400 Euro.

– **Vorgabe 6: Jahresmeldung zum Gleichstellungsindex an das Statistische Bundesamt (§ 38 Absatz 2 BGleGG)**

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 Euro/Std.) ausgeführt, für die laut behördeninterner Auskunft durchschnittlich 4 Stunden benötigt werden. Für die 25 betroffenen obersten Bundesbehörden<sup>1</sup> ergibt sich insgesamt ein einmaliger Aufwand von circa 4,3 Tausend Euro. Angaben zur Fallzahl können in der betreffenden Pflicht der Verwaltung in der WebSKM Datenbank unter der Nummer (ID-IP) 2015042316231701 eingesehen werden.

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 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 Euro/Std.) und verursacht für die 25 betroffenen obersten Bundesbehörden insgesamt einen Anstieg des Erfüllungsaufwandes von ca. 0,5 Tausend Euro jährlich.

<sup>1</sup> Angaben zur Fallzahl können in der betreffenden Pflicht der Verwaltung in der WebSKM Datenbank unter der Nummer (ID-IP) 2015042316231701 eingesehen werden.

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

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 Tausend Euro Personalkosten.

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

– **Vorgabe 8: Erstellung eines Gleichstellungsindex (§ 38 Absatz 3 Nummer 2 BGleiG i. V. m. § 2 GleiStatV)**

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 Tausend 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 Euro/Std.) bei einem Zeitaufwand von ca. 35 Stunden erledigt. Zudem ist ein Beschäftigter des höheren Dienstes (65,40 Euro/Std.) mit ca. fünf Stunden mit eingebunden. In Summe ergibt sich ein Anstieg des jährlichen Erfüllungsaufwandes von ca. 1,8 Tausend Euro für den Bund.

– **Vorgabe 9: Elektronische Wahl der Gleichstellungsbeauftragten (§ 19 GlGWB)**

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.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespei-

chert und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



## **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 des § 2)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

##### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 3)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung. Wie bisher auch sind unter „wesentlichen Gremien“ insbesondere Gremien mit Koordinierungs- oder Beratungsaufgaben zu verstehen.

##### **Zu Nummer 3 (Neufassung des § 4)**

Die Vorgaben des § 4 Absatz 1 Satz 1 und 3 BGremBG-E gelten 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. § 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG-E ist als Soll-Vorschrift ausgestaltet. § 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG-E ist als Soll-Vorschrift ausgestaltet. § 4 Absatz 1 Satz 3 BGremBG-E enthält ein Hinwirkungsgebot. Somit ist das notwendige Mindestmaß an Flexibilität bei der Gremienbesetzung gewahrt.

Bei einer ungeraden Gesamtanzahl der vom Bund zu bestimmenden Sitze darf im Regelfall 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 sollen mindestens zwei und sollen höchstens drei Frauen respektive Männer bestellt werden.

Wie Absatz 2 klarstellt, gelten die Vorgaben in § 4 Absatz 1 Satz 1 und 3 BGremBG-E für alle Besetzungen, unabhängig davon, ob es sich um eine Besetzung mit einem neuen Mitglied oder um die wiederholte Besetzung mit einer Person handelt, die schon einmal in dem Gremium Mitglied war. Der Frauenanteil ist sukzessive zu steigern; bestehende Mandate müssen aber nicht vorzeitig beendet werden (entsprechend dem geltenden § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 BGremBG).

Nach § 4 Absatz 3 Satz 1 BGremBG-E 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 geltenden § 4 Absatz 1 Satz 5 BGremBG, der bestimmt, 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.

Nach § 4 Absatz 3 Satz 2 BGremBG-E sind sich konkret abzeichnende, drohende Unterschreitungen der Vorgaben in § 4 Absatz 1 Satz 1 und 3 BGremBG-E in Gremien, deren Besetzung dem Bundeskabinett vorgelegt wird, gegenüber dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von der jeweils federführenden Institution unverzüglich anzuzeigen und zu begründen. Die unverzügliche Unterrichtung erfolgt im Rahmen der frühzeitigen Planung von Gremienbesetzungen und dient dem Versuch, möglichst eine BGremBG-konforme Besetzung zu erreichen. Ein Verstoß droht, wenn die für die Bestimmung der Mitglieder federführende Institution des Bundes keine geeignete Person des zu bestimmenden Geschlechts ermitteln kann.

Die Soll-Vorgabe des § 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG-E beziehungsweise das Hinwirkungsgebot des § 4 Absatz 1 Satz 3 BGremBG-E gilt in dem Fall, in dem Sitze mit Personen mit offenem oder diversem Geschlechtseintrag besetzt werden, für die übrigen 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, sollen die verbleibenden vier Sitze zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden.

#### **Zu Nummer 4 (Aufhebung des § 5)**

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

#### **Zu Nummer 5 (Änderung des bisherigen § 6)**

Die Änderungen 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 FöPoG, künftig Artikel 26 Absatz 1 FöPoG II-E.

#### **Zu Nummer 6 (Änderung des bisherigen § 7)**

Die Änderung erfolgt aus redaktionellen Gründen.

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

##### **Zu Nummer 1 (Änderung der Überschrift)**

Die Änderung der Bezeichnung des Bundesgleichstellungsgesetzes (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 der Inhaltsübersicht)

Es handelt sich um Folgeänderungen.

**Zu Nummer 3** (Änderung des § 1)

**Zu Buchstabe a** (Änderung des Absatzes 1)

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

**Zu Buchstabe b** (Änderung des Absatzes 2)

§ 1 Absatz 2 Satz 3 BGleiG-E gibt erstmals einen Zeitpunkt vor, zu dem die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im Geltungsbereich des BGleiG erreicht werden soll.

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 Nummer 8 dieses Gesetzes grundsätzlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung richtet. Auf diese Weise wird die notwendige Flexibilität bei der Stellenbesetzung bewahrt.

Im Jahr 2017 lag der Frauenanteil an allen Führungspositionen in der Bundesverwaltung einschließlich der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Öffentlichen Rechts bei 35 Prozent, obwohl 52 Prozent aller Beschäftigten in der Bundesverwaltung Frauen sind. Der Großteil der Führungspositionen in der Bundesverwaltung ist dem höheren Dienst zugeordnet. Der Frauenanteil im höheren Dienst betrug 39,3 Prozent, 53 Prozent im gehobenen Dienst, 59,6 Prozent im mittleren Dienst und 51 Prozent im einfachen Dienst.

Entsprechend dem Förderungsgebot aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG und entsprechend den Vorgaben dieses Gesetzes setzt sich die Bundesregierung für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Die Bundesregierung will erreichen, dass Frauen und Männer im Geltungsbereich des Gesetzes endlich die gleichen Aufstiegschancen erhalten und Verbesserungen zeitnah erreicht werden. Gleiche Aufstiegschancen sind am Ergebnis zu messen.

Die Einführung eines konkreten Datums zur Zielerreichung verpflichtet die für die Besetzung von Führungspositionen und Auswahl von Führungskräften zuständigen Stellen, ihre Bemühungen um eine gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen zu erhöhen. Dieses Gebot endet nicht mit Ablauf des 31. Dezembers 2025.

Das messbare Ziel, bis zum 31. Dezember 2025 eine über die verschiedenen Führungsebenen hinweg betrachtete gleichberechtigte Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes zu erreichen, belässt die Tatsache unberührt, dass das BGleiG im Einzelnen dienststellen- und bereichsbezogen anzuwenden ist. Das Ziel führt somit nicht zu einer Abschwächung der bestehenden Regelungssystematik des Gesetzes, nach der in jeder Dienststelle auf jeder Führungsebene und in jeder Besoldungs- und Entgeltgruppe eine Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen anzustreben ist (vergleiche § 8 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 3 Nummer 2 und 5 BGleiG-E in Verbindung mit § 3 Nummer 9 BGleiG-E, der dem geltenden § 3 Nummer 10 BGleiG entspricht).

Die Angabe „nach Maßgabe dieses Gesetzes“ verweist neben den oben genannten Vorschriften zur Stellenbesetzung auf die weiteren Bestimmungen der Abschnitte 2, 3 und 4 des BGleiG, die darauf abzielen, gute Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Führungspositionen zu schaffen. Hinsichtlich der Vorschriften zur Stellenbesetzung werden Dienststellen unter anderem überprüfen müssen, ob die Vorgaben des § 9 BGleiG zur benachteiligungsfreien Feststellung der Qualifikation eingehalten werden. Weiterhin ist eine Analyse der Beurteilungspraxis erforderlich. Die Dienststellen und ihre vorgesetzten Behörden werden Verfahren entwickeln müssen, die das Risiko, dass Frauen, Teilzeitbeschäftigte sowie mobil und flexibel arbeitende Beschäftigte benachteiligt werden, erheblich verringern. Dazu gehören auch die Schulung und Sensibilisierung aller an Beurteilungen Beteiligten.

Zu den guten Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe zählen auch Maßnahmen nach § 16 Absatz 1 BGleiG-E, die Führungskräften mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Vereinbarkeit mit dienstlichen Belangen erleichtern und Beschäftigten mit Vereinbarkeitsbelangen die Übernahme von Führungspositionen ermöglichen. Von besonderer Bedeutung ist hier der Ausbau des Führens in Teilzeit.

Die angestrebte gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen lässt die Rechte von Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen und personenstandsrechtlich mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst sind, unberührt.

#### **Zu Buchstabe c** (Änderung des 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 des § 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 des § 3)

#### **Zu Buchstabe a** (Änderung der Nummer 2)

Die Änderung der Nummer 2 erfolgt zur Anpassung an die neue Begriffsbestimmung der Führungspositionen in der Nummer 10 des Entwurfs.



## **Zu Buchstabe b** (Neufassung der Nummern 9 und 10)

### **Zu Nummer 9**

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.

Der Wegfall des zweiten Halbsatzes, nach dem maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz die aktuelle Situation in demjenigen Bereich ist, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht, erfolgt, da er entbehrlich ist. Er ist in aller Regel nicht erforderlich: Eine Besetzung einer Unterabteilungsleitung etwa betrifft zugleich zwei Bereiche: Die Führungsebene „Unterabteilungsleitungen“ und die Besoldungsgruppe „B 6“. Die beiden Bereiche sind aber im Wesentlichen deckungsgleich. Zudem ist der relevante Bereich in der Entscheidungssituation ohne Konfliktnorm klar: Wird ein Dienstposten ausgeschrieben, kommt es auf die Unterrepräsentanz auf Ebene der Unterabteilungsleitungen an; ist eine Planstelle der Besoldungsgruppe B 6 zu vergeben, kommt es auf die Unterrepräsentanz in dieser Besoldungsgruppe an.

### **Zu Nummer 10**

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 Nummer 2 BGLG sind.

Erfasst sind Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in allen Bereichen im Sinne des § 3 Nummer 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.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespei-

chert und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



**Zu Nummer 6** (Änderung des § 4)

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

**Zu Doppelbuchstabe aa** (Änderung des Satzes 1)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

**Zu Doppelbuchstabe bb** (Anfügung des Satzes 3)

Die Anfügung von Satz 3 dient der Umsetzung der Nationalen Strategie der Bundesregierung für Künstliche Intelligenz, nach der die Rechtsrahmen etwa für algorithmenbasierte 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 BGlG 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 BGlG 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 des Absatzes 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. Wie bisher sollen im Anwendungsbereich des Absatzes 3 bei Verwendung eines Begriffes, für den eine weibliche und eine männliche Form existiert, beide Formen verwendet werden, wenn die Aussage sowohl Frauen wie Männer betrifft. 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 der Überschrift § 5)

Die Neufassung der Paragraphenüberschrift erfolgt aus redaktionellen Gründen.

**Zu Nummer 8** (Änderung des § 6)

Nach dem Förderungsgebot des Artikels 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 Dienststellen 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 unterschwellige 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 gleichberechtigten Teilhabe an der 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 des § 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 Begründung zu § 6 BGleIG-E verwiesen.

**Zu Nummer 10** (Änderung des § 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.

Rechtlich schutzwürdige Interessen, die in der Person eines Mitbewerbers liegen, sind beispielsweise die Inklusion bei Vorliegen einer Schwerbehinderung, die Abwendung einer besonderen persönlichen Härte sowie, bei internen Auswahlverfahren, das Vermeiden einer aufgrund bevorstehender Überschreitung einer Altersgrenze endgültigen Nichtberücksichtigung. Die Vorgabe führt nicht zu einer Umkehrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses, sondern ihre Anwendung erfordert eine Einzelfallprüfung. Im Einzelfall ist beispielsweise zu prüfen, ob die Schwerbehinderung des gleichqualifizierten Mitbewerbers gegenüber dem regelmäßig geschützten Interesse der Mitbewerberin an einem Ausgleich für die geschlechtsbezogene strukturelle Benachteiligung von Frauen im Berufsleben überwiegt.

**Zu Nummer 11** (Änderung des § 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 des § 10)

**Zu Buchstabe a** (Aufhebung des Absatzes 1 Satz 3)

Zu dem Wegfall der Regelung in Absatz 1 Satz 3 zum Vorgehen bei Unterrepräsentanz von Männern wird auf die Begründung zu § 6 BGleIG-E verwiesen.

**Zu Buchstabe b** (Änderung des Absatzes 4)

Die bisherige Formulierung „Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben“ wird durch den in § 3 Nummer 10 BGleIG-E definierten Begriff „Führungspositionen“ ersetzt, ohne dass damit inhaltliche Änderungen verbunden sind.

**Zu Buchstabe c** (Neufassung des Absatzes 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 des § 11)

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

**Zu Nummer 14** (Neufassung des § 13)

**Zu Buchstabe a** (Änderung des Absatzes 1)

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

**Zu Buchstabe b** (Neufassung des Absatzes 2)

Mit § 13 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 BGleIG-E wird die Verpflichtung aus § 1 Absatz 2 Satz 2 BGleIG für den Gleichstellungsplan der einzelnen Dienststellen konkretisiert. Das Ziel, welches nach der Begründung zu § 1 Absatz 2 Satz 3 BGleIG-E für die Bundesverwaltung insgesamt über alle Führungsebenen hinweg erreicht werden soll, ist in der einzelnen Dienststelle für jede einzelne Führungsebene anzustreben.

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

**Zu Buchstabe c** (Änderung des Absatzes 3)

Die Änderung erfolgt aus redaktionellen Gründen.

**Zu Nummer 15** (Neufassung des § 14)

Durch § 14 Satz 1 BGleIG-E wird sichergestellt, dass der Gleichstellungsplan im Intranet der Dienststellen eingesehen werden kann. Die Beschäftigten sind individuell auf die Veröffentlichung hinzuweisen. 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 einzelnen Beschäftigten in Textform zur Kenntnis zu geben. Textform erfordert nicht den Ausdruck eines Schriftstücks, weshalb in der Regel alle Beschäftigten das Dokument kostenneutral erhalten können, ohne es aktiv im Intranet aufsuchen zu müssen. Der Bekanntheitsgrad des Gleichstellungsplans soll damit über die im geltenden § 14 Satz 2 adressierten Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben hinaus erweitert werden.

Textform verlangt eine lesbare Erklärung auf einem Datenträger verbunden mit der Möglichkeit, dauerhaft und wiederauffindbar eine eigene Kopie speichern und ausdrucken zu können. Die Kenntnissgabe in Textform dürfte nach derzeitigem Stand der Technik in der Praxis wohl als Anhang einer E-Mail erfolgen. Die Kenntnissgabe in Textform an die einzelnen Beschäftigten kann auch durch die Übermittlung eines persönlichen Ausdrucks oder den Umlauf eines Ausdrucks mit persönlicher Zeichnung erfolgen, sofern ein Kopiergerät zur Verfügung steht. Die beiden im vorstehenden Satz genannten Wege eignen sich insbesondere für den Fall, dass einzelne Beschäftigte über keine persönliche dienstliche E-Mail-Adresse oder keinen persönlichen dienstlichen Computerzugang verfügen. Im Übrigen handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung.

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

Die Änderung erfolgt aus redaktionellen Gründen.

**Zu Nummer 17** (Neufassung des § 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 des § 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 des § 18)

Die Änderungen erfolgen aus redaktionellen Gründen.

**Zu Nummer 20** (Änderung des § 19)

§ 19 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 (1 500 bis 1 999 Beschäftigte) und von drei Stellvertreterinnen (ab 2 000 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 aufrechterhalten.

Dienststellen, die einen großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereich und mindestens 100 sowie höchstens 1 999 Beschäftigte haben, können entscheiden, ob zwei oder drei Stellvertreterinnen gewählt werden sollen. Die Ermessensausübung hat sich an dem Zweck auszurichten, die Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen, und zwar unter Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden Ressourcen (Stellvertreterinnen, Vertrauensfrauen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte für mehrere Dienststellen zuständig ist, entweder, weil eine Verwaltung mit einem großen Geschäftsbereich nach Absatz 2 bestimmt hat, abweichend von Absatz 1 Satz 1 weniger Gleichstellungsbeauftragte wählen zu lassen, oder weil zu der Verwaltung auch Dienststellen gehören, die aufgrund ihrer Größe von weniger als 100 Beschäftigten keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen, dann gelten die Schwellenwerte von 1500 und 2000 Beschäftigten für die Gesamtzahl der Beschäftigten, für die die Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist.

Nur eine Stellvertreterin wird in Dienststellen mit mindestens 100 bis 1 499 Beschäftigten gewählt, sowie in den Dienststellen, in denen bei weniger als 100 Beschäftigten eine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird. Dies erfolgt etwa im Falle des § 19 Absatz 1 Satz 2 BGleIG-E (entspricht dem geltenden § 19 Absatz 1 Satz 2 BGleIG), in dem eine oberste Bundesbehörde weniger als 100 Beschäftigte hat, sowie im Falle des § 44j Satz 1 SGB II in gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern), in denen unabhängig von der Beschäftigtenzahl eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird. Da Jobcenter gemeinsame Einrichtungen sind, fehlt bei ihnen, wie bei einer obersten Bundesbehörde, die Möglichkeit der Vertretung durch eine vorgesetzte Behörde.

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

In Absatz 1 wird klargestellt, dass die Regel, nach der das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterin unvereinbar mit der Wahrnehmung eines Mandates in der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung ist, sich nicht auf den Zeitpunkt der Wahl, son-

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)





dem auf die Zeit ab der Bestellung bezieht. Somit ist es etwa einem Mitglied des Personalrates möglich, zu kandidieren und vor der Bestellung zu erklären, dass die Mitgliedschaft im Personalrat mit der Bestellung endet.

Die Änderungen der Absätze 2 und 3 erfolgen aus redaktionellen Gründen.

Die Neufassung des Absatzes 4 erfolgt aus Gründen der Klarstellung: In allen Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist eine Vertrauensfrau zu bestellen. Nach dem geltenden § 20 Absatz 4 BGleG gilt dies nur für „kleine Dienststellen“, also Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten. Es wird ausdrücklich klargestellt, dass auch in den Dienststellen mit 100 und mehr Beschäftigten, für die die nächsthöhere Dienststelle nach § 19 Absatz 2 BGleG 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 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 BGleG. Die Amtszeit der nach § 20 Absatz 5 bestellten zweiten Stellvertreterin, die die ausschließliche Aufgabe der Abwesenheitsvertretung hat, ist von der Dienststelle nach den örtlichen Bedürfnissen festzulegen. Sie endet spätestens mit der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten.

#### **Zu Nummer 22 (Änderung des § 23)**

Die Änderung erfolgt aus redaktionellen Gründen.

#### **Zu Nummer 23 (Änderung des § 24)**

Die Neufassung von 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.

§ 24 Absatz 2 Satz 3 BGleIG dient der Klarstellung, dass der Grundsatz, nach dem die Gleichstellungsbeauftragte nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein darf, der Wahrnehmung der Vorgesetztentätigkeiten für die ihr nach § 29 Absatz 2 zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht entgegensteht. Dies wird mit der Änderung klarer gefasst. Keiner Regelung bedarf weiterhin die Tatsache, dass in dem Fall, in dem die Beschäftigte, die das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ausübt, nicht vollständig entlastet ist und in ihrer anderweitigen Tätigkeit eine Führungsposition innehat, die mit dieser Führungsposition verbundenen Personalangelegenheiten der in dem Zuständigkeitsbereich der Führungsposition tätigen Beschäftigten wahrnehmen kann. Ausgeschlossen ist nach Satz 2 nur die Wahrnehmung einer Tätigkeit, einschließlich Führungsaufgaben, in einer für Personal, Organisation oder soziale Angelegenheiten zuständigen Arbeitseinheit, in der ein Konflikt zwischen den mit dieser Tätigkeit verbundenen weisungsabhängig ausgeübten Pflichten und den Pflichten einer weisungsunabhängig tätigen Gleichstellungsbeauftragten bestehen kann.

**Zu Nummer 24** (Änderung des § 25)

Bei der Änderung des Absatzes 1 handelt es sich um eine redaktionelle Änderung zur Anpassung des Sprachgebrauchs an neuere Entwicklungen. Die Änderung des Verweises in Absatz 4 geschieht zur Anpassung an die Neuverortung des Verweiszieles im § 19 BGleIG-E. Die Änderung in Absatz 6 erfolgt zur einheitlichen Anwendbarkeit der Vorschrift in den Bundesgerichten.

**Zu Nummer 25** (Änderung des § 26)

**Zu Buchstabe b** (Änderung des Absatzes 2)

Die Änderung des Verweises in Absatz 2 Satz 2 ist eine Folgeänderung zu der Neufassung des § 19 des Entwurfs.

**Zu Buchstabe c** (Einfügung des Absatzes 3)

Die Einfügung des neuen Absatzes 3 erfolgt zur Bestimmung der Aufgaben der nach § 20 Absatz 5 des Entwurfs bestellten zweiten Stellvertreterin in Dienststellen, die nur eine Stellvertreterin wählen. Aufgaben zur eigenständigen Erledigung dürfen ihr nicht übertragen werden. Die Aufgabe der zweiten Stellvertreterin nach § 20 Absatz 5 ist der einer Abwesenheitsvertretung im Falle der gleichzeitigen Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten und der nach § 20 Absatz 1 oder 3 bestellten Stellvertreterin. Nur in diesem Falle wird sie tätig. Dies entspricht dem Zweck der Bestellung der zweiten Stellvertreterin nach § 20 Absatz 5, dafür vorzusorgen, dass in diesen Fällen die Aufgabenerfüllung der Gleichstellungsbeauftragten und eine funktionierende Eigenverwaltung der Dienststelle sichergestellt sind. Sie hat in diesem Falle die vollen Rechte einer Stellvertreterin.

**Zu Buchstabe d** (Umnummerierung des Absatzes 3 zu Absatz 4)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der Einfügung des neuen Absatzes 3.

**Zu Buchstabe e** (Umnummerierung des Absatzes 4 zu Absatz 5 und Änderung desselben)

Die Änderung der Nummerierung ist eine Folgeänderung der Einfügung des neuen Absatzes 3.

**Zu Doppelbuchstabe aa** (Änderung Absatz 5 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 des Absatzes 5 Satz 4)

Behörden mit großem Geschäftsbereich im Sinne des § 19 Absatz 2 BGleIG-E (bisher § 19 Absatz 3) bestehen aus einzelnen Dienststellen, die nach § 19 Absatz 1 eigentlich eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen müssten. § 19 Absatz 2 BGleIG-E (bisher § 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 des § 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. Diese sind auch für eine kürzere, begrenzte Dauer möglich. Folglich besteht die Beteiligungspflicht bei Versetzungen unabhängig von der Dauer. Bei Abordnungen und Umsetzungen löst der Tatbestand ab einer Mindestdauer von drei Monaten eine Beteiligungspflicht aus.

**Zu Nummer 27** (Änderung des § 28)

**Zu Buchstabe a** (Änderung des Absatzes 2 Satz 5)

Es handelt sich um eine Anpassung des Verweises auf die geänderte Verortung der Regelung des bisherigen § 19 Absatz 2 BGleIG in einem neuen Absatz 4 Satz 4.

**Zu Buchstabe b** (Neufassung des Absatzes 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 BGleIG:

- bis 1 499 Beschäftigte mit einer gewählten (oder nach § 20 Absatz 3 bestellten) Stellvertreterin: bis zu einem Viertel des Vollzeitäquivalents;
- 1 500 bis 1 999 Beschäftigte mit zwei gewählten (oder nach § 20 Absatz 3 bestellten) Stellvertreterinnen: eine der beiden Stellvertreterinnen halb entlastet;
- 2 000 bis 2 499 Beschäftigte mit drei Stellvertreterinnen: zwei Stellvertreterinnen je halb entlastet oder eine Stellvertreterin voll entlastet;

- ab 2 500 Beschäftigten mit drei Stellvertreterinnen: drei Stellvertreterinnen je halb oder eine voll und eine halb entlastet;

In Dienststellen mit höchstens 1 999 Beschäftigten, die einen großen Zuständigkeits- oder Aufgabenbereich und zwei Stellvertreterinnen haben, gilt die gleiche Entlastung wie bei Dienststellen nach Satz 2 Nummer 2 mit 1 500 bis 1 999 Beschäftigten ohne Beschränkung auf die Unterschwelle von 1 500. In Dienststellen mit höchstens 1 999 Beschäftigten, die einen großen Zuständigkeits- oder Aufgabenbereich und drei Stellvertreterinnen haben, gilt die gleiche Entlastung wie in Dienststellen nach Satz 2 Nummer 3 mit 2 000 bis 2 499 Beschäftigten. In Dienststellen mit mindestens 2 000 Beschäftigten, die einen großen Zuständigkeits- oder Aufgabenbereich haben, gilt für die drei Stellvertreterinnen bereits die Entlastung, die in Dienststellen nach Satz 2 Nummer 4 ab mindestens 2 500 Beschäftigten gilt. In Verwaltungen, in denen eine Gleichstellungsbeauftragte für mehrere Dienststellen zuständig ist, findet Satz 2 Nummer 1 bis 4 hinsichtlich der Gesamtzahl der Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten entsprechende Anwendung.

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 (bisheriger § 19 Absatz 3 und 4 in Verbindung mit dem geltenden § 28 Absatz 5 Satz 3 BGlG und § 26 Absatz 2 Satz 2 BGlG) bestanden hat.

#### **Zu Nummer 28** (Änderung des § 29)

Die Änderungen erfolgen aus redaktionellen Gründen.

#### **Zu Nummer 29** (Änderung des § 32)

Bisher ist 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 Inkennnissetzens bis zum Ablauf des folgenden Arbeitstages festgelegt. Anknüpfungspunkt für die unveränderte Frist der Dienststelle von 15 Arbeitstagen zur Mitteilung der Gründe des Nichtbefolgens des Votums ist nunmehr der Zugang des Verlangens der Gleichstellungsbeauftragten, unabhängig davon, ob das Verlangen gesondert oder bereits zusammen mit dem Votum eingeht.

#### **Zu Nummer 30** (Änderung des § 33)

Zum Zwecke der Verwaltungsvereinfachung werden in zwei Fällen Schriftformerfordernisse aufgelöst und durch Textform ersetzt.

Im Zusammenhang mit § 32 Absatz 3 BGlG-E wird durch § 33 Absatz 2 BGlG-E sichergestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch dann einen Einspruch einlegen kann, wenn sie eine Begründung der Dienststelle für den Fall des Nichtbefolgens des Votums nicht schon bei Abgabe des Votums verlangt hat. Durch die Möglichkeit, eine Begründung auch noch 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 Gründe der Dienststelle eingelegt wird. Anknüpfungspunkt für die Frist für einen Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten bleibt der Zugang der Mitteilung, in der die Dienststelle die Gründe für das Nichtbefolgen des Votums darlegt, bei der Gleichstellungsbeauftragten.

#### **Zu Nummer 31 (Änderung des § 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, wenn die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle beide den Verzicht in Textform erklärt haben. Das Verfahren wird zudem durch eine Herabstufung der bisher gebotenen Schriftform zur Textform erleichtert.

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

Die Änderung in Nummer 3 erfolgt zu Anpassung an die Neufassung des § 14 BGleIG-E. Die Änderung in Nummer 4 erfolgt zur Anpassung des Verweises an die Neugestaltung des § 19 BGleIG-E Die Änderung in Nummer 8 erfolgt aus redaktionellen Gründen.

#### **Zu Nummer 33 (Änderung des § 38)**

Die Begriffsbestimmung der Führungspositionen in § 3 Nummer 9 BGleIG-E ist weit gefasst, um eine gleichberechtigte Teilhabe in Funktionen mit Führungsaufgaben auf allen Ebenen zu gewährleisten. Für die Zwecke der Statistik ist eine Beschränkung der Erhebung vorzunehmen, um die Vergleichbarkeit und Aussagekraft der Daten zu erhöhen und die Erhebung zu erleichtern. Deshalb sollen nach § 38 Absatz 1 Nummer 1 und 6 sowie nach Absatz 2 Nummer 2 und 3 nur Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung in der Gleichstellungsstatistik und dem Gleichstellungsindex dargestellt werden. Diese sind für die Zwecke der Vergleichbarkeit einheitlich wie folgt zu bestimmen:

- Führungspositionen im gehobenen Dienst und entsprechend für Tarifbeschäftigte ab Ebene der Referatsleitung (etwa Referatsleitung, Unterabteilungsleitung, Abteilungsleitung, Leitung einer Nebenstelle einer Dienststelle, Leitung einer Dienststelle), und nur ab Besoldungsgruppe A 12, im Anwendungsbereich des TVöD ab Entgeltgruppe E 12, ansonsten ab entsprechenden Entgeltgruppen;
- Führungspositionen im höheren Dienst und entsprechend für Tarifbeschäftigte und außertariflich Beschäftigte in obersten Bundesbehörden ab Ebene der Referatsleitung, und nur ab Besoldungsgruppe A 16, im Anwendungsbereich des TVöD ab Entgeltgruppe E 16, ansonsten ab entsprechendem Gehalt;
- Führungspositionen im höheren Dienst und entsprechend für Tarifbeschäftigte und außertariflich Beschäftigte in allen Dienststellen, die keine obersten Bundesbehörden sind, ab Ebene der Referatsleitung aufwärts, und nur ab Besoldungsgruppe A 15, im Anwendungsbereich des TVöD ab Entgeltgruppe E 15, ansonsten ab entsprechendem Gehalt;
- Führungspositionen im gehobenen Dienst, einschließlich entsprechend für Tarifbeschäftigte, und Führungspositionen im höheren Dienst, einschließlich entsprechend für Tarifbeschäftigte und außertariflich Beschäftigte, werden gesondert dargestellt.

Die Anfügung von Nummer 7 in Absatz 1 erfolgt vor dem Hintergrund der besonderen Bedeutung dienstlicher Beurteilungen für das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespei-

chert und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



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 BGleIG). 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 sowie
- der teilzeitbeschäftigten 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 Teilzeitbeschäftigung wird erfasst, wenn sie zum Beurteilungsstichtag und, in Ermangelung eines solchen, am letzten Tag des Beurteilungszeitraumes bestanden hat. Die Beschränkung der Erfassung auf die im zweijährigen Berichtszeitraum erstellten Regelbeurteilungen kann aufgrund der nach BBG und BLV zulässigen Beurteilungszeiträume von bis zu drei Jahren für einzelne Dienststellen zu Lücken in einer Ausgabe der Gleichstellungsstatistik führen. Diese Lücken sind unvermeidlich, um die Ergebnisse jeder Regelbeurteilungsrunde jeweils nur einmal zu erfassen. 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 Gleichstellungsstatistikverordnung (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 des § 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** (Neufassung des § 40)

Mit Absatz 1 wird klargestellt, dass das Inkrafttreten des Gesetzes 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 Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung)**

**Zu Nummer 1** (Änderung des § 10)

Die Änderung des § 10 erfolgt zur Erleichterung der Vorgaben für das Wahlausschreiben. Die Angabe von Dienststelle und Dienort ist fortan nur dann erforderlich, wenn eine gemeinsame Wahl in verschiedenen Dienststellen und an verschiedenen Dienorten stattfindet.

**Zu Nummer 2** (Änderung des § 11)

Die Änderung des § 11 erfolgt zur Erleichterung der Vorgaben für das Bewerbungsschreiben. Die Angabe von Dienststelle und Dienort ist fortan nur dann erforderlich, wenn eine gemeinsame Wahl in verschiedenen Dienststellen und an verschiedenen Dienorten stattfindet.

**Zu Nummer 3** (Änderung des § 12)

Die Änderung in § 12 für die Bekanntgabe der Möglichkeit einer Bestellung von Amts wegen erfolgt aus redaktionellen Gründen zur Anpassung an den Wortlaut des § 20 Absatz 2 und 3 BGlG-E.

**Zu Nummer 4** (Änderung des § 14)

Die Änderung des § 14 erfolgt zur Erleichterung der Vorgaben für den Stimmzettel. Die Angabe von Dienststelle und Dienort ist fortan nur dann erforderlich, wenn eine gemeinsame Wahl in verschiedenen Dienststellen und an verschiedenen Dienorten stattfindet.

**Zu Nummer 5** (Änderung des § 17)

In § 17 Absatz 2 Nummer 1 der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung (GleibWV) 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.



## **Zu Nummer 6 (Neufassung des § 19)**

Der § 19 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.

## **Zu den Absätzen 1 und 2**

Die Absätze 1 und 2 legen allgemeine Vorgaben für die Dienststelle und den Wahlvorstand für die Planung und Durchführung einer elektronischen Wahl fest. Eine elektronische Wahl liegt vor, wenn die Stimmabgabe nicht in Papierform, sondern in elektronischer Form erfolgt. Der in Absatz 2 Satz 2 und den folgenden Absätzen verwendete Begriff des Wahlproduktes wird nicht definiert. Ein Wahlprodukt besteht im Kern aus einem Computerprogramm und seiner zur Nutzung erforderlichen Verwendung. Vom Wahlvorstand durchzuführende Handlungen oder vom Anbieter (siehe Absatz 5) als Dienstleistung angebotene Verwendungen können Teil des Produktes sein. Zum Wahlprodukt kann Hardware gehören. Wahlprodukte können für unterschiedlich große Teile des Wahlverfahrens verwendet werden. Der Grad der Automatisierung kann unterschiedlich sein. Bei einem Wahlverfahren können mehrere Wahlprodukte zum Einsatz kommen. Eine Maschine zur Zählung von Papierwahlzetteln ist kein Wahlprodukt im Sinne dieser Verordnung.

## **Zu Absatz 3**

Absatz 3 legt acht wahlrechtliche Voraussetzungen fest, deren Umsetzung technisch gewährleistet werden muss:

1. Die Zuordnung einer Stimme zu einer Wählerin muss technisch ausgeschlossen sein; diese Voraussetzung sichert das Wahlgeheimnis.
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. Das Abgeben einer ungültigen Stimme durch Ankreuzen mehrerer Kandidatinnen oder durch Absenden eines leeren Stimmzettels muss technisch möglich sein. Es ist ein demokratischer Grundsatz, neben Enthaltungen, also dem Nichtwählen, auch die ungültige Stimmabgabe zu erfassen und als Möglichkeit der Kundgabe des Willens einer Wählerin zu werten.
4. Das Abgeben einer Stimme durch eine Person, die nicht wahlberechtigt ist, muss durch eine Identifizierung ausgeschlossen werden. Deshalb wird für die Identifizierung das normale Vertrauensniveau als Mindestvoraussetzung festgelegt (derzeit: BSI TR-03107). Die praktischen Hürden einer Identifizierung für die Wählerin sollten nicht zu hoch sein, damit ein leichter Zugang der Wählerinnen zur Möglichkeit der Teilnahme an der Wahl gewährleistet ist.
5. 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.

6. Die Stimmenauszählung muss reproduzierbar sein; diese Voraussetzung dient neben der Zuverlässigkeit der Stimmauszählung auch dem Vertrauen aller Betroffenen in die Zuverlässigkeit des Wahlverfahrens.
7. Der Schutz der Übertragung von Daten dient der Zuverlässigkeit des Wahlvorganges und dem Ermitteln des richtigen Wahlergebnisses, der Sicherstellung einer geheimen Wahl sowie dem Schutz personenbezogener Daten.
8. Das Wahlprodukt hat das Wahlverfahren, insbesondere Beginn und Ende des Wahlverfahrens, zu protokollieren. Diese Voraussetzung dient dem Wahlvorstand zur Überprüfung des ordnungsgemäßen Ablaufs des Wahlverfahrens und gegebenenfalls zum Nachweis des ordnungsgemäßen Ablaufs gegenüber der Dienststelle und den Wählerinnen.

#### **Zu Absatz 4**

Absatz 4 bestimmt, dass über das Internet personenbezogene Daten der Wählerinnen, auch im Rahmen der Auftragsdatenverarbeitung, möglichst nur pseudonymisiert übermittelt werden sollten. 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. Für das Erstellen der Liste der Wählerinnen, die gewählt und die nicht gewählt haben, muss dem Anbieter der Online-Wahl kein Wählerinnenverzeichnis mit Klarnamen vorliegen. Der Wahlvorstand kann nach Abschluss des Wahlvorgangs selbst die De-Pseudonymisierung der von dem Wahlprodukt übermittelten Liste der Wählerinnen, die gewählt und die nicht gewählt haben, vornehmen.

#### **Zu Absatz 5**

Absatz 5 führt die Begriffsbestimmung des „Anbieters“ eines elektronischen Wahlproduktes ein. Anbieter eines elektronischen Wahlproduktes ist die Einrichtung, die dem Wahlvorstand die Rechte zur Nutzung des Wahlproduktes gewährt oder die erforderlichen Dienstleistungen zur Nutzung des Wahlproduktes erbringt. Die Einrichtung kann ein Unternehmen oder eine öffentlich-rechtliche Einrichtung sein. Der Anbieter wird in der Praxis voraussichtlich häufig ein privatwirtschaftliches Unternehmen sein, welches die Nutzung eines Wahlproduktes als Dienstleistung anbietet und gegebenenfalls ergänzende Dienstleistungen für die Durchführung des Wahlverfahrens erbringt. Hersteller und Anbieter können identisch sein. Dies ist der Fall, wenn ein privatwirtschaftlicher Anbieter ein selbst entwickeltes Produkt vermarktet oder wenn die Dienststelle oder eine andere Dienststelle oder ein Dritter im Auftrag der Dienststelle das Wahlprodukt entwickelt und der Dienststelle die Nutzungsrechte vermittelt. Stellt die Dienststelle selbst das Wahlprodukt her, so ist sie gegenüber dem Wahlvorstand der Anbieter. Relevant für den Wahlvorstand ist der Anbieter. Dieser ist der Vertragspartner oder Ansprechpartner für den Wahlvorstand und gegenüber dem Wahlvorstand für die Einhaltung der Vorgaben verantwortlich.

#### **Zu Absatz 6**

Nach Absatz 6 hat der Wahlvorstand ein Informationssicherheitskonzept und ein Notfallkonzept zu erstellen.

Bei der Erstellung des Informationssicherheitskonzeptes und des Notfallkonzeptes sollte sich der Wahlvorstand mit dem Anbieter des verwendeten Wahlproduktes sowie mit anderen Arbeitseinheiten der Dienststelle abstimmen. In der Praxis wird der Wahlvorstand voraussichtlich häufig auf Muster des Anbieters zurückgreifen können.

Verwendet der Wahlvorstand ein solches Muster eines Informationssicherheitskonzeptes und eines Notfallkonzeptes, so trägt der Wahlvorstand die Verantwortung für die Prüfung und die nach Rücksprache mit dem Anbieter oder der Dienststelle gegebenenfalls erforderlichen Änderungen der beiden Konzepte an die Gegebenheiten der Dienststelle und der konkreten Wahl. Das Informationssicherheitskonzept und das Notfallkonzept gelten in der von dem Wahlvorstand festgelegten Fassung.

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

Um die Zuverlässigkeit der Online-Wahl neben den Anforderungen an die Software auch hardwareseitig zu erhöhen, wird in Absatz 6 Satz 2 geregelt, dass das vom Wahlvorstand festzulegende Informationssicherheitskonzept zu berücksichtigen hat, dass Standorte und Funktionsweisen der verwendeten Server Zuverlässigkeit gewährleisten müssen. Dabei hat der Wahlvorstand etwa festzulegen, ob Server, die für die Wahl erforderliche Daten nicht nur weiterleiten, sondern zumindest auch prüfen, verarbeiten oder speichern, auf deutschem Staatsgebiet oder auf dem Gebiet der Europäischen Union, in deutschen Auslandsvertretungen oder in ausschließlich von der Bundesrepublik Deutschland betriebenen Einrichtungen oder abgegrenzten Einrichtungsteilen liegen müssen.

#### **Zu Absatz 7**

Ein hohes Maß an sicherheitstechnischer Zuverlässigkeit wird dadurch erreicht, dass das Bundesamt für die Sicherheit in der Informationstechnik eine technische Richtlinie erstellt, welche nach dem Stand der Technik festlegt, wie die in § 19 Absatz 3 GlWBV-E neu festgelegten Kriterien bei einer elektronischen Wahl einzuhalten sind. Für die technischen Eigenschaften des Wahlproduktes, sein Funktionieren und gegebenenfalls erforderliche Anforderungen an die Nutzung des Wahlproduktes legt die technische Richtlinie Maßgaben fest. Die technische Richtlinie kann ein Schutzprofil nach Common Criteria enthalten. Als Sicherheitsniveau wird derzeit die Schutzwürdigkeitsstufe EAL 2 der Common Criteria als für Gleichstellungsbeauftragtenwahlen im Zusammenspiel mit den übrigen Vorgaben des § 19 GlWBV-E im Regelfall für erforderlich und ausreichend erachtet. Daneben hat die technische Richtlinie Mindestvorgaben für das vom Wahlvorstand festzulegende Informationssicherheitskonzept und Notfallkonzept zu enthalten. Sie kann Empfehlungen und Hinweise enthalten.

#### **Zu Absatz 8**

Der Anbieter hat dem Wahlvorstand durch eine Konformitätsprüfung oder eine Zertifizierung nachzuweisen, dass das Wahlprodukt die Vorgaben der technischen Richtlinie einhält.

#### **Zu den Absätzen 9 und 10**

Die Absätze 9 und 10 regeln das Zertifizierungsverfahren. Die Kosten der Zertifizierung trägt nach Absatz 10 der Antragsteller. Dies ist in der Regel der Hersteller oder der Anbieter des elektronischen Wahlproduktes.

#### **Zu Nummer 7 (Änderung des § 20)**

Die Änderung des § 20 erfolgt zur Erleichterung der Vorgaben für die Niederschrift über das Gesamtergebnis der Wahl. Die Angabe von Dienststelle und Dienort ist fortan nur dann erforderlich, wenn eine einheitliche Wahl in verschiedenen Dienststellen oder an verschiedenen Dienorten stattfindet.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



**Zu Nummer 8** (Änderung des § 22)

Es handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

**Zu Nummer 9** (Änderung des § 23)

In § 23 Absatz 1 Satz 1 dient die Herabstufung der Schriftform zur Textform der Erleichterung der Bekanntgabe der Gewählten.

**Zu Artikel 4 (Änderung der Gleichstellungsstatistikverordnung)**

**Zu Nummer 1** (Änderung des § 1)

Die Neufassung des Absatzes 1 ist eine Folgeänderung der Änderungen in § 38 Absatz 1 BGleiG-E.

Die Änderungen in Absatz 2 sind eine Folgeänderung zur Neufassung des Absatzes 1.

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

**Zu Nummer 2** (Änderung des § 2)

Die Änderung des § 2 ist eine Folgeänderung der Änderung des § 38 Absatz 2 BGleiG-E.

**Zu Nummer 3** (Einfügung des § 3)

Die Einfügung eines neuen § 3 erfolgt als Folgeänderung zur Vereinheitlichung der Datenerhebung zu Führungspositionen und der zu diesem Zwecke erfolgten Einschränkung auf Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung in § 38 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 6 BGleiG-E und § 38 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 und 3 BGleiG-E. Auf die Begründung zu § 38 BGleiG wird verwiesen.

**Zu Nummer 4** (Umnummerierung des bisherigen § 3)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Einfügung des neuen § 3 GleStatV-E.

**Zu Nummer 5** (Umnummerierung des § 4 zu § 5 und Änderung desselben)

Es wird bestimmt, dass die Daten der Gruppen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die bisher als eine Gruppe gemeinsam zusammengefasst wurden, künftig getrennt zusammenzufassen sind. Bei Körperschaften der Sozialversicherung sind künftig die Zweige der Sozialversicherung getrennt voneinander zusammenzufassen. Damit wird der großen Zahl der Beschäftigten der Sozialversicherung mit oft hohen Frauenanteilen an den Beschäftigten Rechnung getragen.

**Zu Nummer 6** (Umnummerierung des § 5 zu § 6)

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Einfügung des neuen § 3 GleStatV-E.

**Zu Nummer 7** (Umnummerierung des § 6 zu § 7 und Änderung desselben)

Nach dem geltenden § 6 Absatz 1 Satz 2 GleStatV müssen die elektronischen Erhebungformulare des Statistischen Bundesamtes inhaltlich den Anlagen zu § 6 GleStatV entsprechen. Da nach § 38 Absatz 4 BGleiG die GleStatV von der Bundesregierung erlassen wird, müssen nach geltendem Recht den Änderungen der elektronischen Erhebungformulare,

die über die rein redaktionelle Gestaltung hinausgehen, Änderungen der Anlagen zur GleichStatV vorausgehen.

Die Gestaltung der elektronischen Erhebungsformulare durch das Statistische Bundesamt hat sich demnach nach den Anlagen zu § 6 GleichStatV zu richten, die ihrerseits nach den §§ 1 und 2 GleichStatV auszurichten sind. Diese Zweistufigkeit erscheint unnötig. Zweckmäßiger ist es, die Gestaltung unmittelbar an den Vorgaben der §§ 1 und 2 GleichStatV auszurichten. Durch das Erfordernis der Abstimmung mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat wird die sachgerechte Umsetzung des gesetzlichen Auftrags sichergestellt. Beide Bundesministerien haben bereits in der Vergangenheit überwacht, dass bei Änderungen an den elektronischen Erhebungsformularen nicht von den Vorgaben der §§ 1 und 2 GleichStatV abgewichen wird.

#### **Zu Nummer 8** (Umnummerierung des § 7 in § 8 und Neufassung desselben)

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 § 8 Gleichstellungsstatistikverordnung der Zugang zu den zu erfassenden und gemeldeten Daten auf solche Beschäftigte beschränkt, die mit persönlichen und Organisationsangelegenheiten betraut sind.

#### **Zu Nummer 9** (Umnummerierung des § 8 in § 9)

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Einfügung des neuen § 3 GleichStatV-E.

#### **Zu Nummer 10** (Aufhebung der Anlagen 1 bis 5)

Die Streichung der Anlagen ist eine Folgeänderung zur Änderung des § 6 GleichStatV.

### **Zu Artikel 5 (Änderung des Handelsgesetzbuchs)**

#### **Zu Nummer 1** (Änderung des § 289f)

#### **Zu Buchstabe a** (Änderung des Absatzes 2)

§ 289f Absatz 2 Nummer 4 und 5 HGB wird 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 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) (ABl. L 294 vom 10. November 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 des Absatzes 4)

Absatz 4 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 und 3 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 VAG 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** (Einfügung 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 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 Nummer 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 § 340a)

**Zu Buchstabe a** (Änderung des Absatzes 1b)

Die Änderung dient der Klarstellung. Ein Kreditinstitut, das eine Genossenschaft ist und gemäß § 340a Absatz 1 Satz 2 HGB den § 289f Absatz 4 HGB-E anwendet, hat dies nach Maßgabe des § 9 Absatz 3 und 4 des Genossenschaftsgesetzes zu tun.

**Zu Buchstabe b** (Änderung des Absatzes 2)

Kreditinstitute sind zur Aufstellung eines Lageberichts auch dann verpflichtet, wenn die Voraussetzungen des § 264 Absatz 3 HGB oder § 264b HGB vorliegen. Die Befreiungsvorschriften sind bei Kreditinstituten gemäß § 340a Absatz 2 Satz 4 HGB nur in Bezug auf die Pflicht zur Offenlegung anwendbar. Kreditinstitute, die in den Anwendungsbereich des § 289f Absatz 1, 3 oder 4 Satz 1 HGB fallen, haben in ihren Lagebericht eine Erklärung zur Unternehmensführung mit den nach § 289f Absatz 2 Nummer 4 bis 5a HGB-E erforderlichen Festlegungen, Begründungen oder Angaben aufzunehmen. Liegen die Voraussetzungen des § 264 Absatz 3 HGB oder § 264b HGB vor, müssen sie zusätzlich nach Maßgabe des § 289 Absatz 4 Satz 2 HGB eine gesonderte Erklärung zur Unternehmensführung erstellen und veröffentlichen, weil sie einen Lagebericht zwar aufstellen, aber nicht offenlegen müssen. Mit der Neuregelung und der Ersetzung des Wortes „Offenlegung“ durch das Wort „Aufstellung“ in § 289f Absatz 4 Satz 3 HGB-E wird eine doppelte Berichtspflicht vermieden, ohne dass ein Transparenzverlust eintritt. Auch wenn die Voraussetzungen des § 264 Absatz 3 HGB oder § 264b HGB vorliegen, hat ein Kreditinstitut künftig den Lagebericht nach Maßgabe des § 340i Absatz 1 HGB offenzulegen, wenn der Bericht eine Erklärung zur Unternehmensführung mit Festlegungen, Begründungen oder Angaben nach § 289f Absatz 2 Nummer 4, 5 oder 5a, auch in Verbindung mit Absatz 3 oder 4 Satz 1, zu enthalten hat. Einer Erklärung gemäß § 289f Absatz 4 Satz 3 HGB-E bedarf es daneben nicht.

**Zu Nummer 4** (Änderung des § 340n Absatz 1)

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

Mit der Neufassung der Nummer 3 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 Neufassung 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 5 (Änderung des § 341a Absatz 2)**

Versicherungsunternehmen sind zur Aufstellung eines Lageberichts auch dann verpflichtet, wenn die Voraussetzungen des § 264 Absatz 3 HGB oder § 264b HGB vorliegen. Die Befreiungsvorschriften sind bei Versicherungsunternehmen gemäß § 341a Absatz 2 Satz 4 HGB nur in Bezug auf die Pflicht zur Offenlegung anwendbar. Versicherungsunternehmen, die in den Anwendungsbereich des § 289f Absatz 1 oder 4 Satz 1 HGB fallen, haben in ihren Lagebericht eine Erklärung zur Unternehmensführung mit den nach § 289f Absatz 2 Nummer 4 bis 5a HGB-E erforderlichen Festlegungen, Begründungen oder Angaben aufzunehmen. Liegen die Voraussetzungen des § 264 Absatz 3 HGB oder § 264b HGB vor, müssen sie zusätzlich nach Maßgabe des § 289 Absatz 4 Satz 2 HGB eine gesonderte Erklärung zur Unternehmensführung erstellen und veröffentlichen, weil sie einen Lagebericht zwar aufstellen, aber nicht offenlegen müssen. Mit der Neuregelung und der Ersetzung des Wortes „Offenlegung“ durch das Wort „Aufstellung“ in § 289f Absatz 4 Satz 3 HGB-E wird eine doppelte Berichtspflicht vermieden, ohne dass ein Transparenzverlust eintritt. Auch wenn die Voraussetzungen des § 264 Absatz 3 HGB oder § 264b HGB vorliegen, hat ein Versicherungsunternehmen künftig den Lagebericht nach Maßgabe des § 341i Absatz 1 HGB offenzulegen, wenn der Bericht eine Erklärung zur Unternehmensführung mit Festlegungen, Begründungen oder Angaben nach § 289f Absatz 2 Nummer 4, 5 oder 5a, auch in Verbindung mit Absatz 4 Satz 1, zu enthalten hat. Einer Erklärung gemäß § 289f Absatz 4 Satz 3 HGB-E bedarf es daneben nicht.

#### **Zu Nummer 6 (Änderung des § 341n Absatz 1)**

##### **Zu Buchstabe a (Neufassung der Nummern 3 und 4)**

Mit der Neufassung der Nummer 3 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 Neufassung der Nummer 4 soll klarer zum Ausdruck gebracht werden, dass die Bußgeldvorschrift des § 341n Absatz 1 Satz 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 6 (Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch)**

Die Regelung sieht vor, dass die geänderten handelsbilanzrechtlichen Vorschriften erstmals auf Lage- und Konzernlageberichte sowie Erklärungen zur Unternehmensführung nach § 289f Absatz 4 Satz 3 HGB-E für das nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden sind.

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

##### **Zu Nummer 1 (Änderung des § 76)**

##### **Zu Buchstabe a (Einfügung des Absatzes 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

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



mindestens einem Mann besetzt sein, wenn er mehr als drei Mitglieder hat. Das Beteiligungsgebot knüpft mithin unmittelbar 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 sind. Die Studie zum Women-on-Board-Index 185 des Frauen in die Aufsichtsräte e.V. vom 30. April 2020 zeigt zudem, dass die Vorstandgröße 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 (siehe die dortige Begründung). Diese Gesellschaftsformen sind per se nicht personalistisch geprägt. Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat bestellt, so dass 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 Vorstandsmitglied nur eine Frau wirksam bestellt werden, wenn mit der Bestellung ein mehr als dreiköpfiges Gremium bestehen würde. Unerheblich ist dabei, ob es sich um die Wiederbesetzung eines bestehenden Postens oder die Besetzung eines neu geschaffenen Postens handelt. § 76 Absatz 3a Satz 1 AktG-E stellt mithin eine weitere persönliche Voraussetzung für 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.

Die rechtmäßige Zusammensetzung eines mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzten Vorstands wird allerdings nicht dadurch nachträglich unwirksam, dass infolge des (vorzeitigen) Ausscheidens eines Mitglieds das Mindestbeteiligungsgebot in einem weiterhin mehr als drei Mitglieder umfassenden Vorstand faktisch nicht mehr eingehalten wird. In diesem Fall sind allerdings wie dargelegt bei der nächsten Bestellung die Voraussetzungen des § 76 Absatz 3a AktG-E zu beachten.

Wie die Übergangsvorschrift im EGAktG-E klarstellt, gilt das Bestellungsgebot für Bestellungen nach Ablauf einer Übergangsfrist von acht Monaten nach Inkrafttreten des FÜPoG II. Bestehende Mandate können weiterhin bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Nach Ablauf der vorgesehenen Laufzeit des bestehenden Mandats ist hingegen bei der Wiederbesetzung des Postens das Mindestbeteiligungsgebot zu beachten. 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 des Absatzes 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 dem geltenden § 76 Absatz 4 Satz 3 AktG zu erreichen plant.

Das Gesetz macht bislang keine Vorgaben, wie die Zielgrößen festzulegen sind. In der Praxis üblich sind 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 der jeweiligen Führungsebene 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 zu 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 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 dem geltenden § 76 Absatz 4 Satz 3 und 4 AktG 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.

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-E an diese Begründung bringen die gesetzgeberische Intention zum Ausdruck, dass der Entscheidung für die Zielgröße Null umfassende und sorgfältige Erwägungen vorausgehen 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. 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 bis 150 Wörtern sollte im Regelfall diesen Vorgaben genügen. Die Begründungspflicht berührt nicht den Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder die Einhaltung von Vertraulichkeitsvereinbarungen.

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 des § 84 Absatz 4)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des neuen § 76 Absatz 3a AktG-E.

**Zu Nummer 3** (Änderung des § 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 aus drei Männern bestehenden Vorstand keine Frau, sondern ein Mann zusätzlich 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 4** (Änderung des § 95 Satz 5)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des neuen § 76 Absatz 3a AktG-E.

**Zu Nummer 5** (Neufassung des § 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 hier die Gesamtzahl der weiblichen Führungskräfte im jeweiligen Gesamtgremium festzulegen, die der Aufsichtsrat für das Ende des Festlegungszeitraums nach dem geltenden § 111 Absatz 5 Satz 3 AktG 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 5 Satz 6 und 7 AktG-E festlegt, dass keine Frau für den Aufsichtsrat oder den Vorstand eingeplant wird.

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 trägt 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.

In § 111 Absatz 5 Satz 8 AktG-E (bisher: Satz 5) wird klargestellt, dass eine Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen auch dann nicht besteht, wenn für den Aufsichtsrat nach § 96 Absatz 3 AktG die fixe Mindestquote gilt.

§ 111 Absatz 5 Satz 9 AktG-E stellt klar, dass der Aufsichtsrat für den Vorstand keine Zielvorgabe festzulegen hat, wenn das Beteiligungsgebot nach § 76 Absatz 3a AktG-E gilt.

### **Zu Nummer 6 (Einfügung eines neuen § 393a AktG-E)**

Bei einer Aktiengesellschaft, an der der Bund mehrheitlich beteiligt ist, soll künftig eine Mindestbeteiligung von Frauen und Männern in einem aus mehr als zwei Mitgliedern bestehenden Vorstand sowie eine Einbeziehung in die fixe Mindestquote im Aufsichtsrat gelten, ohne dass die Aktiengesellschaft 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 Aktiengesellschaften 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 Aktiengesellschaften nach Nummer 2 zum einen als 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 Aktiengesellschaften, die in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben. Die Formulierung „in der Regel“ entspricht der Formulierung in den Regelungen zum Geltungsbereich der Mitbestimmungsgesetze, zum Beispiel in § 1 Absatz 1 des Mitbestimmungsgesetzes und § 1 Absatz 1 des Gesetzes über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (Drittelbeteiligungsgesetz). Der Begriff „Gesellschaft“ im Sinne der Nummern 2 und 3 erfasst dabei Gesellschaften jeglicher Rechtsform. Wird die Mehrheit der Anteile durch Sondervermögen des Bundes gehalten, liegt keine entsprechende Mehrheitsbeteiligung des Bundes vor (Satz 2).

Nach Satz 3 stehen dem Bund unternehmerisch tätige öffentlich-rechtliche Anstalten des Bundes gleich. Damit erfasst § 393a AktG-E auch Aktiengesellschaften, deren Anteile unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich von öffentlich-rechtlichen Anstalten des Bundes gehalten werden.

### **Zu Absatz 2**

#### **Zu Nummer 1**

Absatz 2 Nummer 1 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. Wie im Wortlaut der Regelung zum Ausdruck gebracht, wird für die Geltung des Mindestbeteiligungsgebots nicht vorausgesetzt, dass 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.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)





## **Zu Nummer 2**

Auf den Aufsichtsrat ist bei einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes an der Gesellschaft § 96 Absatz 2 AktG entsprechend anzuwenden. Die (im Regierungsentwurf zum 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 Regelung in Absatz 2 Nummer 1 ist nicht erforderlich, dass die Gesellschaft börsennotiert oder mitbestimmt ist. Zudem gilt auch hier, 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 8 (Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz)**

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

Mit der Änderung wird klargestellt, dass sich die in der Übergangsvorschrift zum FÜPoG zitierte Satzählung auf die Fassung des AktG zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des FÜPoG bezieht.

### **Zu Nummer 2 (Einfügung einer weiteren Übergangsvorschrift)**

#### **Zu Absatz 1**

Das Mindestbeteiligungsgebot nach § 76 Absatz 3a AktG-E gilt für Bestellungen von Vorstandsmitgliedern, die nach Ablauf der Übergangsfrist ab Beginn des achten auf das Inkrafttreten des FÜPoG II folgenden Kalendermonats erfolgen. 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 AktG-E ist, sofern sich eine entsprechende Verpflichtung für die Gesellschaft nicht bereits unmittelbar aus dem geltenden § 96 Absatz 2 oder Absatz 3 AktG ergibt, erstmals bei Besetzungen ab Beginn des achten auf das Inkrafttreten des FÜPoG II folgenden Kalendermonats zu beachten. Erfasst werden auch hier 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 9 (Änderung des SE-Ausführungsgesetzes)**

### **Zu Nummer 1 (Änderung des § 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 § 76 Absatz 3a AktG-E verwiesen. Das Mindestbeteiligungsgebot gilt für Bestellungen, die nach Ablauf der Übergangsfrist ab Beginn des achten auf das Inkrafttreten des FÜPoG II folgenden Kalendermonats erfolgen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

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, so dass die Pflicht zur Zielgrößensatzung für den Frauenanteil im Leitungsorgan entfällt, wenn das Beteiligungsgebot des § 16 Absatz 2 SEAG-E gilt.

### **Zu Nummer 2 (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 § 76 Absatz 3a AktG-E verwiesen. Das Mindestbeteiligungsgebot gilt auch hier für Bestellungen, die nach Ablauf der Übergangsfrist ab Beginn des achten auf das Inkrafttreten des FÜPoG II folgenden Kalendermonats erfolgen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

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

### **Zu Nummer 3 (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. Auf die entsprechenden Ausführungen unter Artikel 7 Nummer 6 dieses Gesetzes wird, auch in Bezug auf die Übergangsregelung, verwiesen.

### **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 10 (Änderung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung)**

### **Zu Nummer 1 (Änderung des § 36)**

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

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

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

### **Zu Nummer 3 (Einfügung Abschnitt 6)**

§ 77a GmbHG-E enthält Sondervorschriften für eine GmbH bei Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Sie entsprechen inhaltlich den Sondervorschriften, die nach § 393a AktG-E für Aktiengesellschaften bei Mehrheitsbeteiligung des Bundes gelten.

§ 77a Absatz 1 GmbHG-E definiert die Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Insoweit wird auf die Begründung zu § 393a Absatz 1 AktG-E verwiesen.

Nach § 77a Absatz 2 Satz 1 GmbHG-E muss bei einer GmbH mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes mindestens ein Geschäftsführer eine Frau und mindestens ein Geschäftsführer ein Mann sein, wenn die Gesellschaft mehr als zwei Geschäftsführer hat. Die Bestellung eines Geschäftsführers unter Verstoß gegen dieses Teilnahmungsgebot ist nach § 77a Absatz 2 Satz 2 GmbHG-E nichtig. Wenn ein Mindestteilnahmungsgebot nach Satz 1 gilt, besteht nach Satz 3 keine Pflicht zur Zielgrößensetzung für die Geschäftsführung nach § 52 Absatz 2 GmbHG.

Nach § 77a Absatz 3 Satz 1 GmbHG-E gilt für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats einer GmbH mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes unabhängig von einer Geltung des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes oder des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes § 96 Absatz 2 AktG entsprechend. Die (im Regierungsentwurf zum 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. Greift nach § 77a Absatz 3 Satz 1 GmbHG-E die fixe Mindestquote, besteht nach § 77a Absatz 3 Satz 2 GmbHG-E keine Pflicht zur Zielgrößensetzung für den Aufsichtsrat nach § 52 Absatz 2 GmbHG.

### **Zu Nummer 4 (Abschnitt 7)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Einfügung des neuen Abschnitts 6.

### **Zu Artikel 11 (Änderung des GmbHG-Einführungsgesetzes)**

#### **Zu Nummer 1 (Änderung des § 5)**

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

#### **Zu Nummer 2 (Anfügung einer neuen Übergangsvorschrift)**

Die Übergangsvorschrift entspricht der neuen Übergangsvorschrift im EGAktG-E, auf deren Begründung verwiesen wird.

### **Zu Artikel 12 (Änderung des Genossenschaftsgesetzes)**

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

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Anfügung der neuen Übergangsvorschrift.

#### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 9)**

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

**Zu Nummer 3 (Änderung des § 168)**

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

**Zu Nummer 4 (Anfügung einer neuen Übergangsvorschrift)**

Die Übergangsvorschrift entspricht Absatz 2 der neuen Übergangsvorschrift im EGAktG-E, auf dessen Begründung verwiesen wird.

**Zu Artikel 13 (Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes)**

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

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Einfügung der neuen Übergangsvorschrift.

**Zu Nummer 2 (Anfügung einer neuen Übergangsvorschrift)**

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 Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit der Begründungspflicht des Vorstands und des Aufsichtsrats der Aktiengesellschaft. Daher ist auch eine neue Übergangsvorschrift entsprechend dem EGAktG-E zu schaffen. Auf die dortige Begründung wird verwiesen.

**Zu Artikel 14 (Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie)**

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 § 77a Absatz 1 GmbHG-E müssen künftig den Geschlechteranteil im Aufsichtsrat erfüllen.

**Zu Artikel 15 (Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie)**

**Zu Nummer 1 (Anfügung des § 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 § 77a Absatz 1 GmbHG-E müssen künftig den Geschlechteranteil im Aufsichtsrat erfüllen.

**Zu Nummer 2 (Änderung des § 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 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 Ende des siebten auf das Inkrafttreten des FÜPoG II folgenden Kalendermonats 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 16 (Änderung der Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz)**

#### **Zu Nummer 1 (Änderung des Inhaltsverzeichnisses)**

Die Nummer 1 enthält die erforderliche Änderung des Inhaltsverzeichnisses.

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

Die Neuregelung des § 5a Satz 2 des Gesetzes bestimmt, dass auch nicht börsennotierte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E oder des § 77a 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 (Teil 5)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

#### **Zu Nummer 4 (Neufassung des § 107)**

Die neu gefasste Übergangsregelung der Wahlordnung entspricht § 22 Absatz 1 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, auf dessen Begründung verwiesen wird.

### **Zu Artikel 17 (Änderung des Mitbestimmungsgesetzes)**

#### **Zu Nummer 1 (Anfügung des § 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 § 77a Absatz 1 GmbHG-E müssen künftig den Geschlechteranteil im Aufsichtsrat erfüllen.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespei-

chert und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



## **Zu Nummer 2 (Änderung des § 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 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 Ende des siebten auf das Inkrafttreten des FÜPoG II folgenden Kalendermonats 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 18 (Änderung der Ersten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz)**

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

Die Nummer 1 enthält die erforderliche Änderung der Inhaltsübersicht.

### **Zu Nummer 2 (Einfügung von Teil 3)**

Die Neuregelung des § 7 Absatz 3 Satz 2 des Mitbestimmungsgesetzes bestimmt, dass auch nicht börsennotierte Unternehmen im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E oder des § 77a 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.

### **Zu Nummer 3 (Teil 4)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

### **Zu Nummer 4 (Neufassung des § 94)**

Die neu gefasste Übergangsregelung in § 94 der Wahlordnung entspricht § 40 Absatz 1 des Mitbestimmungsgesetzes, auf dessen Begründung verwiesen wird.

## **Zu Artikel 19 (Änderung der Zweiten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz)**

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

Die Nummer 1 enthält die erforderliche Änderung der Inhaltsübersicht.

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

Die Neuregelung des § 7 Absatz 3 Satz 2 des Mitbestimmungsgesetzes bestimmt, dass auch nicht börsennotierte Unternehmen im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E oder des § 77a 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.

### **Zu Nummer 3 (Teil 5)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

### **Zu Nummer 4 (Neufassung des § 116)**

Die neu gefasste Übergangsregelung in § 116 der Wahlordnung entspricht § 40 Absatz 1 des Mitbestimmungsgesetzes, auf dessen Begründung verwiesen wird.

## **Zu Artikel 20 (Änderung der Dritten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz)**

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

Die Nummer 1 enthält die erforderliche Änderung der Inhaltsübersicht.

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

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 § 77a 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.

#### **Zu Nummer 3 (Teil 5)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

#### **Zu Nummer 4 (Neufassung des § 116)**

Die neu gefasste Übergangsregelung in § 116 der Wahlordnung entspricht § 40 Absatz 1 des Mitbestimmungsgesetzes (siehe Einzelbegründung zu Artikel 17 Nummer 2 dieses Gesetzes).

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

Durch § 393a Absatz 2 Nummer 2 AktG-E und § 77a Absatz 3 Satz 1 GmbHG-E werden die Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Sinne des § 393a Absatz 1 AktG-E oder des § 77a 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 § 77a 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 des § 7 Absatz 3)**

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

### **Zu Nummer 3 (Einfügung des § 7a)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur 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 des § 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 des § 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 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 Ende des siebten auf das Inkrafttreten des FÜPoG II folgenden Kalendermonats 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 22 (Änderung der Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz)**

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

Nummer 1 enthält die erforderliche Änderung der Inhaltsübersicht.

### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 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 § 77a Absatz 3 Satz 1 GmbHG-E jeweils in Verbindung mit § 96 Absatz 2 AktG und § 4 Absatz 5 des Gesetzes).

**Zu Buchstabe b** (Einfügung der 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 der §§ 19a und 19b)

§ 19a, der der Vorschrift des § 19 nachgebildet ist, stellt klar, wie die Gewählten in Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes im Fall der Gesamterfüllung ermittelt werden, 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 des § 20)

**Zu Buchstabe a** (Änderung des Absatzes 1)

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

**Zu Buchstabe b** (Anfügung des Absatzes 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 Drittelbeteiligungsgesetzes und zur Anzahl der Sitze, die aufgrund eines Nichterreichens des Geschlechteranteils nicht besetzt worden sind.

**Zu Nummer 5** (Anfügung des § 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 Drittelbeteiligungsgesetzes 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 Drittelbeteiligungsgesetzes nicht besetzt wurden, und darüber, dass diese nach § 7a Absatz 2 des Drittelbeteiligungsgesetzes nicht besetzten Aufsichtsratssitze im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 AktG oder der Nachwahl zu besetzen sind.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



**Zu Nummer 6 (Einfügung des § 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 des § 51)**

Die neu eingefügte Übergangsregelung der Wahlordnung entspricht dem neu vorgesehenen § 15 des Drittelbeteiligungsgesetzes, auf dessen Begründung verwiesen wird.

**Zu Artikel 23 (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 im 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 24 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)**

In den obersten Führungsebenen der Sozialversicherungsträger soll der Frauenanteil erhöht werden. Dementsprechend muss künftig bei mehrköpfigen hauptamtlichen Vorständen der gesetzlichen Krankenkassen nach § 35a, Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger sowie im Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund mindestens ein Mitglied eine Frau und mindestens ein Mitglied ein Mann sein. Dabei ist auch bei zweiköpfigen Gremien die Bestellung einer Person zulässig, deren Geschlechtseintrag weder weiblich noch männlich ist. Bestehende Ämter können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

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

**Zu Absatz 1**

Es handelt sich um Folgeänderungen der redaktionellen Überarbeitung des BGremBG.

**Zu Absatz 2 bis 9**

Es handelt sich um Folgeänderungen zu Artikel 5 dieses Gesetzentwurfs.

**Zu Artikel 26 (Berichtswesen; Evaluierung)**

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 tritt an die Stelle des Artikels 23 des FÜPoG.

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.

Wie bisher ist aufgrund der in § 5 Absatz 2 Satz 1 BGremBG-E, § 38 Absatz 2 und 3 Nummer 2 BGleiG-E sowie der im Handelsbilanzrecht geregelten Berichtspflichten die Verfügbarkeit der erforderlichen Daten zu den Bestzungen der Gremien, zu den Beschäftigten der Bundesverwaltung und den vom FÜPoG II erfassten Unternehmen für die jährliche Information sichergestellt. Die Verfügbarkeit der Daten zu den Beschäftigten der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird durch § 4 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 GleiStatV-E gewährleistet. Die Daten zu den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes werden dem Beteiligungsbericht des Bundes entnommen.

Durch die jährliche Information wird die bisherige Berichterstattung der Bundesregierung in den Bundestagsdrucksachen 18/11500, 18/13333, 19/20361 und 19/20362 kontinuierlich fortgesetzt.

Durch die Zugrundelegung der von den Unternehmen der Privatwirtschaft veröffentlichten Angaben in den Lageberichten beziehungsweise in Erklärungen zur Unternehmensführung wird weiterhin gewährleistet, dass die Information der Öffentlichkeit durch die Auswertung dieser Angaben erfolgt und für die Unternehmen kein zusätzlicher Aufwand entsteht. Die Berichterstattung wird auf der Grundlage der durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder durch von ihm beauftragte Institutionen zu leistenden Auswertung der veröffentlichten Angaben erstellt.

## **Zu Absatz 2**

Mithilfe der Evaluierung soll überprüft werden, inwieweit das Gesetz sein Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, erreicht. Zu diesem Zweck sieht Artikel 23 Absatz 1 ein staatliches Monitoring vor, das die Erhebung der erforderlichen Zahlen sicherstellt. Anhand dieser Zahlen wird die Bundesregierung fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes darlegen, wie sich der Anteil von Frauen und Männern in den verschiedenen Bereichen entwickelt hat und welche gesetzlichen Maßnahmen sich als besonders wirksam erwiesen haben. Die Evaluierung soll, wenn möglich, auch auf Beschäftigte, die weder Frauen noch Männer sind, eingehen.

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

Als Tag des Inkrafttretens ist der Tag nach der Verkündung vorgesehen. Zeitgleich tritt das FÜPoG außer Kraft.