



Stellungnahme des Deutschen Frauenrates

zum Referentenentwurf des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz

Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Grundsätzliche Vorbemerkung

Der DEUTSCHE FRAUENRAT als Vereinigung von über 50 bundesweit aktiven Frauenverbänden und –organisationen nimmt Stellung zu Gesetzen mit gleichstellungspolitischer Relevanz. Die nachfolgende Argumentation zum Referentenentwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst findet ihre Grundlage in den Beschlüssen seiner Mitgliederversammlungen.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT erkennt grundsätzlich die Zielsetzung des vorliegenden Entwurfs zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst an.

Die Novellierungen des **Bundesgremienbesetzungsgesetzes** sowie des **Bundesgleichstellungsgesetzes** sind aus der Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES ein überfälliger Schritt. Die aktuell geltenden Gesetze haben die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen im Bundesdienst sowie die gleichberechtigte Vertretung in Gremien im Einflussbereich des Bundes nicht entscheidend verbessern können. Die Fortschritte in der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind als marginal zu bezeichnen¹. Insofern begrüßt der DEUTSCHE FRAUENRAT, dass die Bundesregierung das, was sie von Unternehmen in der Privatwirtschaft verlangt, auch sich selbst in ihrem Einflussbereich als Pflicht auferlegen möchte.

¹ Zweiter Erfahrungsbericht zum BGleIG

Bezüglich der Artikel 3 bis 19 des hier vorliegenden Referentenentwurfs vertritt der DEUTSCHE FRAUENRAT seit Jahren die Position, dass freiwillige Vereinbarungen nicht zu einer spürbaren Erhöhung der konkreten Zahlen für Frauen in Führungspositionen führen². Der DEUTSCHE FRAUENRAT befürwortet deshalb eine gesetzlich festgelegte Frauenquote für Aufsichtsräte. Diese dürfen nicht länger eine Männerdomäne sein.

Die Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 % für Aufsichtsräte ist vor diesem Hintergrund aus der Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES ein erster Schritt in die richtige Richtung. Die vorgesehene Sanktionierung durch den sogenannten freien Stuhl ist ein sinnvolles Mittel, um „sanften Druck“ zur Erreichung der Quotierung aufzubauen. Auch die Rechtsfolgen bei der Nichteinhaltung der Geschlechterquote mit der Folge, dass der/ die Gewählte von Anfang an kein Mitglied des Aufsichtsrats ist, werden dazu führen, dass sich die Zahlen in den Aufsichtsräten langsam, aber sicher verändern werden.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt darüber hinaus grundsätzlich, die Einführung einer, von den Unternehmen selbst festzulegenden Quote, für die Besetzung der Vorstände sowie der darunter liegenden ersten und zweiten Führungsebene. Er befürwortet auch, dass sich die Definition der Führungsebenen nach den tatsächlich eingerichteten Hierarchieebenen in den konkreten Unternehmen richtet und nicht nach theoretischen Modellen.

Obwohl der DEUTSCHE FRAUENRAT also einigen Aspekten des Gesetzentwurfes positiv gegenüber steht und einige wenige Maßnahmen ausdrücklich begrüßt, gibt es weitgehende sowie grundsätzliche Kritik.

Zunächst sei gesagt, dass der DEUTSCHE FRAUENRAT die Novellierung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes in der jetzigen Fassung in weiten Teilen ablehnt. Aus seiner Sicht ist es nicht erkenntlich, wie mit dieser Neufassung die erwünschte und formulierte Zielsetzung des Gesetzes, „die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann“, erreicht werden soll und wo die konkreten Verbesserungen gegenüber der bestehenden Fassung des Bundesgremienbesetzungsgesetz liegen. Hier wird leichtfertig die Chance auf einen nachhaltigen Fortschritt in Sachen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gremienbesetzung vertan.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT lehnt es auf das Schärfste ab, dass lediglich 30 Prozent verbindlicher Frauenanteil in den Gremien vorgesehen sind. Der Verweis, auf das im Gesetz formulierte Ziel, den Frauenanteil auf 50 Prozent ab 01. Januar 2018 zu erhöhen, gilt an dieser Stelle leider nicht. Hierfür ist die Formulierung des § 4 Abs. 2 viel zu unverbindlich. Es wird in der Realität nicht greifen. Das zeigen alle Erfahrungen der Vergangenheit mit derlei schwachen juristischen Formulierungen.

² Vgl. bspw. Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Privatwirtschaft vom 2. Juli 2001

Der DEUTSCHE FRAUENRAT lehnt zudem die Aufteilung der Gremien im Sinne des Gesetzentwurfes in „Aufsichtsgremien“ sowie „Wesentliche Gremien“ ab. Es wäre gerade wichtig, keinerlei Interpretationsspielräume zuzulassen, jedwede Ausnahmen von vornherein auszuschließen und damit tatsächlich **alle Gremien** im Geltungsbereich des Bundes mit dem neuen Bundesgremienbesetzungsgesetz zu erfassen.

Auch die Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes wird vom DEUTSCHEN FRAUENRAT in der Fassung des vorliegenden Referentenentwurfs – bis auf wenige Ausnahmen – auf das Schärfste zurückgewiesen. In weiten Strecken bleibt er bis auf marginale sprachliche Anpassungen unverändert. Redaktionelle Anpassungen alleine erzielen aber noch keinen Fortschritt im Sinne der gesteckten Zielsetzung. Dort wo Veränderungen festgeschrieben sind, fällt der Referentenentwurf hinter der aktuellen Gesetzeslage zurück und schwächt diese deutlich ab.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT stellt sich deshalb die Fragen, wie die auf S. 48 ff. formulierten Ziele des Referentenentwurfs - Verbesserung des Frauenanteils in Führungspositionen der Privatwirtschaft und der Bundesverwaltung sowie „letztendlich eine Geschlechterparität“ – erreicht werden sollen? Wo liegen die Verbesserungen gegenüber den aktuell gültigen Fassungen? In welcher Weise werden die strukturellen Benachteiligungen der Frauen durch den Referentenentwurf abgebaut? Wie werden Frauen in ihrem Lebensverlauf sowie in ihren Karriereverläufen gezielt unterstützt? Wo sind wirksame Sanktionsmechanismen, um ein nachhaltiges Umdenken in den Organisationen zu erreichen? Der DEUTSCHE FRAUENRAT sieht in dem vorliegenden Referentenentwurf alle diese Fragen unbeantwortet!

Dies alles wird zudem verschärft, indem sowohl in der Novellierung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes als auch in der Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes keine Sanktionen bei Nichterfüllung der Regelungen und Vorgaben vorgesehen sind. Der DEUTSCHE FRAUENRAT ist ganz grundsätzlich davon überzeugt, dass Gesetzentwürfe ohne Sanktionsmechanismen nicht den erwünschten Erfolg erzielen werden. Alle Erfahrungen der letzten Jahre weisen darauf hin, dass derlei Gesetze „zahnlose Tiger“ bleiben.

Unverständlich sind die fehlenden Sanktionen auch vor dem Hintergrund, dass an anderer Stelle im Referentenentwurf ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass für den Bund weitestgehend analoge Regelungen wie für die Privatwirtschaft gelten sollen. Genau dies geschieht jedoch im Falle der Sanktionsmechanismen nicht.

Die Einführung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte von 30 Prozent ist zwar ein begrüßenswerter sowie überfälliger Schritt, jedoch aus der Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES zu wenig. Bereits seit geraumer Zeit fordert der DEUTSCHE FRAUENRAT eine Quote von mindestens 40 Prozent. Wir bitten hier um Nachbesserung.

Ebenso bittet der DEUTSCHE FRAUENRAT darum, für die ggf. frei bleibenden Sitze ein Nachwahlverfahren festzulegen und in dem Gesetzentwurf konkret zu verankern. Andernfalls sehen wir an dieser Stelle ein Einfallstor, die vorgesehene Regelung zu umgehen.

Gänzlich unverständlich ist aus unserer Sicht die willkürlich erscheinende Begrenzung auf voll mitbestimmungspflichtige und börsenorientierte Unternehmen. Dies hat zur Folge, dass nur ein winziger Bruchteil der Unternehmen hierzulande überhaupt von diesen Regelungen erfasst wird. So wird der Gesetzentwurf keine gesellschaftliche Breitenwirkung entfalten; die mangelnde Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Aus unserer Sicht ist dies ein gesamtgesellschaftliches Thema und muss auch als solches behandelt werden. Das impliziert Regelungen, die für alle Unternehmen in diesem Land zu gelten haben und nicht nur für eine winzige Minderheit. Analog gilt dies für unsere Forderung, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen **alle** Führungsebenen betrifft. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Beschränkung auf die obersten Managementebenen wird deshalb vom DEUTSCHEN FRAUENRAT als unzureichend abgelehnt und eine Ausweitung auf alle Führungsebenen eingefordert.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT wertet es zudem kritisch, dass bei Nichteinhaltung der flexiblen Quoten für Vorstände sowie für die ersten und zweiten Führungsebenen keine Sanktionen vorgesehen sind. Der Referentenentwurf setzt darauf, dass eine Veröffentlichungspflicht der Quotenerfüllung hinreichend Druck bei den Verantwortlichen in den Unternehmen erzielen wird. Dies zweifelt der DEUTSCHE FRAUENRAT an. Aus unserer Sicht wird dadurch kein Wandel in den „Köpfen“ der Verantwortlichen forciert.

Zusammenfassende Bewertung

Der hier vorliegende Referentenentwurf enthält aus der Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES einige wenige, wichtige Regelungen, die von ihm bereits seit längerer Zeit angemahnt werden. Dies betrifft insbesondere die Einführung einer Geschlechterquote in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen inklusive eines Sanktionsmechanismus, der in der gelebten Praxis tatsächlich die erwünschte Wirkung erzielen könnte.

Diese erfreuliche Regelung täuscht jedoch nicht darüber hinweg, dass der hier vorliegende Referentenentwurf seinem Titel „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ in keiner Weise gerecht wird. Insbesondere die Novellierungen des Bundesgremienbesetzungsgesetzes sowie des Bundesgleichstellungsgesetzes geben Anlass zu deutlicher Kritik. Haben die aktuell gültigen Regelungen bereits kaum nennenswerte Verbesserungen und Fortschritte in Sachen Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen im Geltungsbereich der beiden Gesetze erbracht, so werden die hier präsentierten Regelungen noch weniger ausrichten - wenn nicht sogar die Situation wieder verschärfen.

Kurz: Der DEUTSCHE FRAUENRAT ist davon überzeugt, dass mit diesen Regelungen die propagierten Ziele nicht erreicht werden. Soll sich allerdings an den aktuellen Geschlechter-

verhältnissen hierzulande nichts ändern, dann ist dieser Referentenentwurf die richtige Maßnahme! Andernfalls sind mindestens die folgenden Nachbesserungen einzuführen:

- **In Artikel 1:**

- Erhöhung des verbindlichen Frauenanteils in den Gremien auf 50 Prozent und damit tatsächliche Erfüllung des in § 1 des Referentenentwurfes formulierten Ziels der paritätischen Vertretung von Männern und Frauen in Gremien;
- Erfassung aller Gremien und nicht nur von „Aufsichtsgremien“ und „wesentlichen Gremien“;
- Formulierung und Justierung wirksamer Sanktionsmechanismen – über die vorgesehene Veröffentlichungspflicht hinausgehend – bei Nichteinhaltung der paritätischen Vertretung der Geschlechter in Gremien.

- **In Artikel 2:**

- Ganz grundsätzlich keine Abschwächung der aktuell gültigen Regelungen bzw. Neuformulierungen, die hinter das geltende Recht zurückfallen. Dazu gehören insbesondere die Forderungen nach Rücknahme der Streichung des klaren Gesetzesauftrages zur Frauenförderung sowie nach der Aufweichung des Begriffs „unterrepräsentiert“;
- klare Vorschriften und Verpflichtungen formulieren: statt „soll“- Vorschriften sind an allen Stellen „muss“- Vorschriften aufzunehmen;
- Festschreibung klarer Sanktionsmechanismen im Falle der Nichterfüllung der gesetzlichen Maßgaben sowie der formulierten Ziele.

- **In Artikel 3 ff:**

- Erhöhung der Frauenquote für Aufsichtsräte auf mindestens 40 Prozent;
- Ausdehnung des Geltungsbereichs auf alle Unternehmen in Deutschland und alle Führungsebenen in den Unternehmen sowie Justierung wirksamer Sanktionen bei Nichterfüllung selbstgesteckter Frauenquoten in den Vorständen und übrigen Führungsebenen. Nur so ist aus unserer Sicht ein tatsächlicher Einstellungs- und Kulturwandel in den Unternehmen zu implementieren.

Bewertungen im Einzelnen

Artikel 1 – Bundesgremienbesetzungsgesetz - BGremBG

Zu § 3 Abs. 1 und 2: Begriffsbestimmungen

Der DEUTSCHE FRAUENRAT lehnt die Reduzierung sowie Unterscheidung der Gremien im Sinne des vorliegenden Referentenentwurfs in „Aufsichtsgremien“ sowie „wesentliche Gremien“ ab. Hier wird ohne Not von Seiten des Gesetzgebers ein „Schlupfloch“ geschaffen, um einzelne Gremien aus der Reichweite des Gesetzes zu entlassen. Denn wer bestimmt, was „besondere tatsächliche, wissenschaftliche und zukunftsrelevante Bedeutung“ hat? Und wer kontrolliert und sanktioniert die Bestimmung bzw. Nicht-Bestimmung in ein „wesentliches Gremium“?

Mit dieser Formulierung fällt der Referentenentwurf deutlich hinter das aktuell geltende Bundesgremienbesetzungsgesetz zurück. Eine Verbesserung der Ist-Situation keinesfalls erreicht werden. Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert deshalb, diese Formulierung zu streichen und mindestens die aktuell geltende Formulierung zu belassen³.

Zu § 4 Vorgaben für Aufsichtsgremien und § 5 Vorgaben für wesentliche Gremien

Der DEUTSCHE FRAUENRAT lehnt die Vorgabe von lediglich 30 Prozent Frauenanteil für Aufsichtsgremien ab. Zunächst steht dies in eklatantem Widerspruch zu § 1 Ziel des Gesetzes. Hier ist als Ziel die paritätische Besetzung von Frauen und Männern festgeschrieben. 30 Prozent sind jedoch keine Parität!

Ein möglicher Verweis auf das in Abs. 2 formulierte Ziel, bis 1. Januar 2018 den Mindestanteil auf 50 Prozent zu erhöhen, greift nicht. In der in dieser Fassung stehenden Formulierung kann ein Ziel erreicht werden, muss aber keinesfalls. Eine Meldepflicht an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellt keine wirksame Sanktion dar. Die Realität und Erfahrungen der letzten Jahre lehren, dass derlei schwache Formulierungen keinen Effekt haben. Dies wird auch hier der Fall sein. Das in § 1 formulierte Ziel wird nicht erreicht werden.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert deshalb bereits in § 4 Abs. 1 einen Mindestanteil von 50 Prozent als zwingende „muss“-Vorschrift festzuschreiben sowie wirksame Sanktionen bei Nichteinhaltung im Gesetz festzuschreiben.

Zu § 6 Veröffentlichungs-, Melde- und Auswertungspflicht

Eine Veröffentlichung sowie Melde- und Auswertungspflicht ist vom DEUTSCHEN FRAUENRAT grundsätzlich zu begrüßen. Nicht nachvollziehbar ist jedoch, warum die Gremienbesetzung erst über zwei Jahre nach dem geplanten Inkrafttreten des Referentenentwurfs (2017) zu veröffentlichen ist.

³ In § 2 Abs. 1 BGremBG heißt es: „Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unbeschadet ihrer Bezeichnung, soweit der Bund für deren Mitglieder Berufsrechte (§ 3 Abs. 1) oder Entsendungsrechte (§ 6) hat“.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT weist zudem nochmals nachdrücklich darauf hin, dass eine Veröffentlichungs-, Melde- und Auswertungspflicht keine ausreichende Sanktion darstellt. Alle Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass ohne Sanktionen keinerlei Änderungen in den Geschlechterverhältnissen in den Gremien zu erwarten sind. Deshalb muss auch beim Bundesgremienbesetzungsgesetz eine Regelung analog zur paritätischen Besetzung der Aufsichtsräte („leerer Stuhl“) aufgenommen werden. Dies insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass an anderer Stelle des Gesetzentwurfs klar formuliert wird, dass die Bundesregierung das, was sie von Unternehmen in der Privatwirtschaft verlangt, auch sich selbst in ihrem Einflussbereich als Pflicht auferlegt.

Artikel 2 – Bundesgleichstellungsgesetz - BGleig

Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen

Zu § 1 Ziele des Gesetzes

Der DEUTSCHE FRAUENRAT lehnt die Streichung des in aktueller Fassung klar formulierten Auftrages der Frauenförderung ab⁴. Hier wird wohl davon ausgegangen, dass Frauen keiner gesonderten Förderung mehr bedürfen. Dies ist in der Realität jedoch mitnichten der Fall. Frauen im öffentlichen Dienst sind nach wie vor von struktureller Benachteiligung betroffen. Von Gleichstellung zwischen den Geschlechtern kann keine Rede sein. Die Fortführung der gezielten Förderung von Frauen ist somit dringend geboten. Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert deshalb mit Nachdruck, dies wieder in den Referentenentwurf aufzunehmen und so mindestens den Stand der aktuell gültigen Fassung beizubehalten.

Zu § 3 Abs. 8 Unterrepräsentiert

Der DEUTSCHE FRAUENRAT lehnt die Aufweichung der Begriffsbestimmung „unterrepräsentiert“ ab. In der aktuell gültigen Fassung heißt es *„Frauen sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn der Frauenanteil (...) jeweils unter 50 Prozent liegt“*. Dabei muss es bleiben. Mit einer Regulierung, die eine Abweichung in Höhe von 5 Prozent als unschädlich erklärt, wird keine Verbesserung erzielt. Dies ist vielmehr ein deutlicher gleichstellungspolitischer Rückschritt. Dies wird vom DEUTSCHEN FRAUENRAT auf das Schärfste verurteilt! Wir fordern nachdrücklich, diese Formulierung zurückzunehmen.

Abschnitt 2 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 6 Abs. 1 Arbeitsplatzausschreibung

Auch hier bemängelt der DEUTSCHE FRAUENRAT die Aufweichung der Formulierung gegenüber der jetzigen Fassung. Gemäß aktuell gültiger Bestimmung, sind Arbeitsplätze auch

⁴ In aktuell geltender Fassung des BGleig § 1 Abs. 1 heißt es: *„Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.“*

in Teilzeit auszuschreiben, während der Referentenentwurf nur noch einen entsprechenden Hinweis in der Ausschreibung einfordert. Warum diese Abschwächung? Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert auch hier mindestens die Beibehaltung der jetzigen Regelungen.

§ 10 Abs. 3 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Auch hier fällt der Entwurf hinter die gültige Rechtslage zurück und formuliert in Abs. 3 aus einer „muss“- Vorschrift eine „soll“- Vorschrift. Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert auch hier mindestens die Beibehaltung der jetzigen Regelungen.

Abschnitt 3 Gleichstellungsplan

Zu § 11 Zweck sowie § 12 Erstellung

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt die Verpflichtung einen Gleichstellungsplan erstellen zu müssen und anerkennt die damit verbundene Zielsetzung des Referentenentwurfes.

Zu § 13 Inhalte sowie § 14 Bekanntmachung, Veröffentlichung

Gemäß dem vorliegenden Referentenentwurf muss der Gleichstellungsplan die Gründe für die Nichterfüllung der Ziele darlegen. Dies ist zunächst zu begrüßen. Gleichzeitig weist der DEUTSCHE FRAUENRAT darauf hin, dass sich diese Verpflichtung als Sanktion keineswegs als ausreichend erweisen wird. Ohne eine schärfere Sanktionierung im Falle einer Nichterfüllung der Zielvorgaben werden Gleichstellungspläne ohne einschneidende Wirkung bleiben. Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert deshalb klare Sanktionsregelungen in den Referentenentwurf aufzunehmen.

Die in § 14 festgeschriebene Bekanntmachung im Intranet der betreffenden Organisation ist zwar nicht verwerflich, jedoch kann von „Veröffentlichung“, wie die Überschrift des § 14 suggeriert, keine Rede sein. Zum Intranet haben nur Beschäftigte der jeweiligen Organisation Zugang, die übrige Öffentlichkeit bleibt davon ausgeschlossen. Transparenz sieht anders aus. Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert deshalb eine Veröffentlichungspflicht an prominenter Stelle auf den Internetseiten der betroffenen Organisationen.

Abschnitt 4 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer

Zu § 15 Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen

Grundsätzlich ist die Erweiterung um Satz 2 zu begrüßen. Jedoch ist dieser wiederum so schwach formuliert, dass dieser in der Realität weitestgehend ohne Wirkung bleiben wird und ist damit in dieser Formulierung überflüssig.

Zu § 18 Absatz 1 Verbot von Benachteiligungen

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt, dass das Benachteiligungsverbot auch auf Zeiten einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft ausgedehnt wurde. Gleichzeitig bemängelt er, dass die Prüfung dieses Zusammenhangs im Rahmen des Gleichstellungsbe-

richts nicht vorgesehen ist und nicht verpflichtend eingefordert wird. Ebenso fehlen Sanktionen, sollte dieser Zusammenhang nachgewiesen werden. Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert hier einmal mehr deutliche Nachbesserung.

Abschnitt 5 Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau

Zu § 24 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Der DEUTSCHE FRAUENRAT bemängelt auch hier das Fehlen von Sanktionen im Falle einer Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Hier sollte aus seiner Sicht nachgebessert werden. Überlegenswert wäre es bspw. ein Vetorecht einzuführen, das die Gleichstellungsbeauftragte berechtigt, eine ohne ihre Beteiligung getroffene Entscheidung oder Maßnahme für ungültig erklären zu lassen. Ein zweiter Schritt führte dann zu einer erneuten Entscheidungsfindung – diesmal mit ihrer Beteiligung.

Zu § 26 Absatz 2 sowie Absatz 3 Schutzrechte

Gemäß der Beschlusslage des DEUTSCHEN FRAUENRATES ist die Gleichstellungsbeauftragte ausreichend freizustellen. Aus seiner Sicht erscheint deshalb eine volle Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren dienstlichen Aufgaben pauschal erst ab 600 Beschäftigten als nicht hinreichend durchdacht. In der aktuellen Fassung des Bundesgleichstellungsgesetzes ist in § 18 Abs. 2 geregelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte dergestalt freigestellt wird, wie es nach **Art und Größe** der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Diese Regelung muss aus der Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES auch in einem neuen Gesetzentwurf Berücksichtigung finden. Es gilt bspw. verteilte Dienststellen in Flächenländern zu berücksichtigen. Hier ist oft eine erhöhte Reisetätigkeit für die Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.

Zu § 32 Absatz 2 Form der Mitwirkung

Die genannte Frist von zehn Tagen, in dringenden Fällen drei Tage erscheint aus der Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES als zu kurz. Insbesondere unter Berücksichtigung der knappen Arbeitszeiten bzw. der Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ohne weitere Entlastung erscheint diese kurze Frist als kaum leistbar.

Zu § 33 Absatz 2 Einspruchsrecht

Wie bereits vermerkt erscheint eine kurze Einspruchsfrist von zehn Tagen zu kurz. Insbesondere vor dem Hintergrund, da umgekehrt den Dienststellenleitungen eine Frist von einem Monat gewährt wird. Die Einspruchsfrist der Gleichstellungsbeauftragten ist deshalb ebenfalls auf einen Monat zu erhöhen.

Zu § 36 Bericht

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt das Vorhaben, verbindlich alle vier Jahre von der Bundesregierung einen Bericht zum Bundesgleichstellungs- und Bundesgremienbesetzungsgesetz einzufordern. Damit findet die aktuelle Beschlusslage des DEUTSCHEN FRAUENRATES Erfüllung.

Artikel 3 Änderung des Aktiengesetzes

Zu § 76 Absatz 4; § 111 Absatz 5

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt grundsätzlich die Einführung von Zielgrößen in börsennotierten oder mitbestimmungspflichtigen Unternehmen für die Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie für den Vorstand selbst. Wir bemängeln jedoch, dass bei Nichterfüllung der selbst gesteckten Zielgrößen keine Sanktionen vorgesehen sind. Eine Veröffentlichungspflicht alleine wird aus unserer Sicht nicht den nötigen Druck aufbauen. Wir fordern an dieser Stelle deshalb Nachbesserungen.

Darüber hinaus ist aus der Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES eine Beschränkung auf börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen nicht nachvollziehbar. Mangelnde Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist in allen Unternehmen und Gesellschaften sowie auf allen Führungsebenen zu finden. Die hier vorgenommenen Beschränkungen erscheinen somit willkürlich. Eine Ausdehnung der Regelungen ist dringlich auf alle Unternehmen hierzulande sowie alle Führungsebenen vorzunehmen.

§ 96 Absatz 2 und 3

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt die vorgesehene Geschlechterquote für Aufsichtsräte bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt. Wir fordern jedoch gemäß unserer Beschlusslage eine Quote von mindestens 40 Prozent und bitten deshalb hier um Nachbesserungen.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT befürwortet den vorgesehenen Sanktionsmechanismus, der eine Wahl der Mitglieder sowie eine Entsendung in den Aufsichtsrat unter Verstoß gegen das Mindestanteilsgebot für nichtig erklärt. Wir bitten jedoch darum, klare Nachwahlregelungen zu implementieren. Damit unterläge das nötig gewordene, nachfolgende Verfahren klaren Regelungen, die mögliche Umgehungsstrategien verhindern könnten.

Darüber hinaus gilt das zu § 76 Absatz 4 sowie § 111 Absatz 5 genannte analog.

Berlin, 29.09.2014



Stellvertretende Vorsitzende

Stellvertretende Vorsitzende