



„Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“

Leitlinien für das Gesetzgebungsverfahren

Inhaltsverzeichnis

A. Teil I: Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte	3
1. Die Vorgaben im Koalitionsvertrag	3
2. Wie ist die Geschlechterquote im Aufsichtsrat zu erfüllen?	3
3. Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung der Geschlechterquote	5
B. Teil II: Verbindliche Zielvorgaben für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen	6
1. Die Vorgaben im Koalitionsvertrag	6
2. Welche Führungsebenen müssen sich verbindliche Zielvorgaben setzen?	6
C. Teil III: Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes	8
1. Das Vorhaben	8
2. Überblick über die neuen Gleichstellungsregelungen	8
a. Geschlechteransprache	8
b. Geltungsbereich	8
c. Gleichstellungsplan	9
d. Gleichstellungsbeauftragte	9
e. Statistikpflichten und Bericht an den Deutschen Bundestag	10
D. Teil IV: Novellierung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes	11
1. Das Vorhaben	11
2. Überblick über die neuen Gremienregelungen	11
a. Unveränderte Gremienregelungen	11
b. Neue Gremienregelungen	11
(1) Definition der Gremien	11
(2) Berichtspflicht an den Deutschen Bundestag	12
(3) Klarstellung des Geltungsbereichs	12
(4) Zielvorgaben / Geschlechterquote	12
(5) Monitoring	13
E. Zeitplan	14
F. Evaluierung des Gesetzes	14

A. Teil I: Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte

1. Die Vorgaben im Koalitionsvertrag

„Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen, die ab dem Jahr 2016 neu besetzt werden, sollen eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent aufweisen. Wir werden eine Regelung erarbeiten, dass bei Nichterreichen dieser Quote die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Stühle frei bleiben.“

Die Geschlechterquote soll in Aufsichtsräten für Unternehmen gelten, welche börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen.¹ Der Kreis dieser Unternehmen dürfte bei ca. 110 Gesellschaften liegen.

Die fixe Geschlechterquote ist ab dem 1. Januar 2016 sukzessive bei den ab dann neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten zu beachten. Bestehende Mandate - auch die der Ersatzmitglieder – können bis zu ihrem regulären Ende auslaufen.

2. Wie ist die Geschlechterquote im Aufsichtsrat zu erfüllen?

Die fixe Geschlechterquote im Aufsichtsrat betrifft die Arbeitnehmer- und die Anteilseignerbank. Die Mindestquote von 30 Prozent für jedes Geschlecht ist von jeder Bank gesondert einzuhalten. Es ist zur nächsten vollen Personenzahl aufzurunden.

Beispiel 1: Der Aufsichtsrat einer dem MitbestG unterliegenden Gesellschaft setzt sich zusammen aus 12, 16 oder 20 Mitgliedern und besteht hälftig aus Arbeitnehmer- und Anteilseignervertreter. Das bedeutet: Beim 12er Aufsichtsrat hat jede Bank sechs Mitglieder. 30 Prozent davon sind zwei Mitglieder, die mindestens von jedem Geschlecht vertreten sein müssen. Beim 16-er-Aufsichtsrat hat jede Bank acht Mitglieder. 30 Prozent ergibt 2,4, so dass aufgrund der Rundungsregel drei Vertreter des minderrepräsentierten Geschlechts pro Bank zwingend sind. Beim 20er Aufsichtsrat hat jede Bank zehn Mitglieder. 30 Prozent davon sind ebenfalls drei.

¹ Aufgrund der Anknüpfung an die Börsennotierung handelt es sich ausschließlich um Aktiengesellschaften (AG) und Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA). Paritätisch mitbestimmt sind diese Gesellschaften, wenn das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG), das Montan-Mitbestimmungsgesetz (Montan-MitbestG) oder das Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz (Montan-MitbestErgG) Anwendung findet.

Beispiel 2: Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die unter das Montan-MitbestG oder Montan-MitbestErgG fallen, besteht aus 11, 15 oder 21 bzw. 15 oder 21 Mitgliedern. Der Aufsichtsrat ist ebenfalls paritätisch mit Aktionärs- und Arbeitnehmervertretern besetzt, jedoch ergänzt um ein weiteres „neutrales“ Mitglied. Dieses neutrale Mitglied ist bei der Berechnung der Mindestgeschlechterquote nicht zu berücksichtigen, weil man es keiner Bank zurechnen kann.

Hat eine Bank mehr Mitglieder des minderrepräsentierten Geschlechts als gesetzlich gefordert, so kann die andere Bank sich die Übererfüllung nicht anrechnen.

Die Vertreter der Anteilseigner werden entweder durch die Hauptversammlung gewählt oder, soweit dies in der Satzung vorgesehen ist, durch einzelne Aktionäre in den Aufsichtsrat entsandt. Die Geschlechterquote ist von gewählten und entsandten Mitgliedern nicht gesondert einzuhalten, sondern gemeinsam zu erfüllen.

Eine Wahl durch die Hauptversammlung oder die Entsendung unter Verletzung der Mindestquote ist nichtig, so dass die für das minderrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze rechtlich unbesetzt bleiben (sog. leerer Stuhl). Bei der Einzelwahl von Personen zum Aufsichtsrat ist der Wahlbeschluss nichtig, der in der chronologischen Abfolge als erster das Mindestanteilsgebot verletzt sowie gegebenenfalls auch die folgenden unter Verletzung der Mindestquote beschlossenen Wahlen. Im Fall der Blockwahl ist die gesamte Wahl hinsichtlich des überrepräsentierten Geschlechts nichtig, wenn sie nicht zur Erfüllung der Mindestquote führt. Die dem minderrepräsentierten Geschlecht angehörigen Kandidaten sind hingegen wirksam gewählt.

Die drohende Nichtbesetzung des Postens im Aufsichtsrat wegen des Verstoßes gegen die Geschlechterquote wirkt bereits verhaltenssteuernd, weil Anteilseigner das Bestreben haben, ihre Plätze im Aufsichtsrat zu besetzen.

Die Feststellung der Nichtigkeit wegen des Verstoßes gegen die Geschlechterquote ist einer gerichtlichen Entscheidung vorbehalten. Die Nichtigkeit der Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds durch die Hauptversammlung ist durch die Nichtigkeitsklage nach §§ 249, 250 Aktiengesetz (AktG) geltend zu machen. Klagebefugt sind die Aktionäre, der Vorstand als Organ sowie die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Für die Feststellung der Nichtigkeit einer Entsendung in den Aufsichtsrat ist die allgemeine Feststellungsklage nach § 256 Zivilprozessordnung (ZPO) die statthafte Klageart.

Für die Arbeitnehmerbank werden entsprechende Vorgaben getroffen, die ebenfalls auf eine Verwirklichung der Mindestquote von 30 Prozent zielen. Hierbei wird zu berücksichtigen sein,

dass die Arbeitnehmerbank aus unterschiedlichen Gruppen (unternehmensinterne Beschäftigte, Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter, leitende Angestellte, weitere Mitglieder) bestehen kann und die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat in unterschiedlichen Mitbestimmungsgesetzen mit unterschiedlicher Wahlverfahren geregelt ist.

3. Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung der Geschlechterquote

Die Nichtigkeit der Wahl für die Anteilseignerseite bedeutet: Der Gewählte ist von Anfang an kein Aufsichtsratsmitglied.

Für die Beschlussfassung des Aufsichtsrats gilt: Der unterbesetzte Aufsichtsrat bleibt im Grundsatz beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder, aus denen er nach Gesetz oder Satzung zu bestehen hat, an der Beschlussfassung teilnimmt. Damit bleibt der Aufsichtsrat handlungsfähig.

Nur wenn es für einen Beschluss bei mangelndem Einvernehmen gerade auf die Stimme des nicht wirksam gewählten oder bestellten Aufsichtsratsmitglieds ankommt, ist die Wirksamkeit des Beschlusses in Frage gestellt. Es gelten dann die allgemeinen Regeln über die Wirksamkeit von Aufsichtsratsbeschlüssen im Falle der Wahlanfechtung.

Für die Arbeitnehmerbank gilt: Wird bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter die Geschlechterquote nicht erreicht, gelten die Bewerber, deren Geschlecht mehrheitlich im Aufsichtsrat vertreten ist und die bei der Wahl die wenigsten Stimmen erhalten haben, kraft Gesetzes als nicht gewählt. Die so zunächst tatsächlich frei bleibenden Aufsichtsratssitze werden - systemgerecht - im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung oder der Nachwahl mit Aufsichtsratsmitgliedern des Geschlechts in der Minderheit besetzt.

B. Teil II: Verbindliche Zielvorgaben für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen

1. Die Vorgaben im Koalitionsvertrag

„Wir werden börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen gesetzlich verpflichten, ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand und in den obersten Management-Ebenen festzulegen und zu veröffentlichen und hierüber transparent zu berichten. Die ersten Zielgrößen müssen innerhalb der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages erreicht werden und dürfen nicht nachträglich nach unten berichtigt werden.“

Von den gesetzlichen Vorgaben sind Unternehmen betroffen, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen.² Die Zahl der betroffenen Unternehmen wird bei ca. 3.500 Unternehmen liegen. Die Verpflichtungen sind ab 2015 zu erfüllen.

2. Welche Führungsebenen müssen sich verbindliche Zielvorgaben setzen?

Die Zielvorgaben gelten für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Die betroffenen beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sind nicht nach betriebswirtschaftlichen Lehren (Top-Management, Middle-Management und Low-Management) zu definieren, sondern meinen die tatsächlich im konkreten Unternehmen eingerichteten Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands.

Die Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils werden durch den Aufsichtsrat und Vorstand festgelegt. Eine (konkret in Prozentzahlen festgelegte) Zielvorgabe ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Der Aufsichtsrat wird zuständig sein für die Zielgrößen und Fristen im Aufsichtsrat und Vorstand. Der Vorstand wird verpflichtet, die Festlegungen für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands vorzunehmen. Ferner sind Fristen zur Erreichung der verbindlichen Zielgrößen festzulegen.

Aufsichtsrat und Vorstand legen die Zielgrößen und Fristen selbstbestimmt fest. Gesetzlich vorgeschrieben wird, dass die erstmals festzulegende Frist grundsätzlich innerhalb der

² Für AG und KGaA gelten die Vorgaben sobald sie entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, aber auch wenn sie beides zugleich sind (dann mit Ausnahme für den Aufsichtsrat, für den bereits die fixe Geschlechterquote gilt). Neben AG und KGaA sind auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), eingetragene Genossenschaften (eG) und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG) erfasst, wenn sie dem MitbestG, Montan-MitbestG, Montan-MitbestErgG oder Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) unterliegen.

18. Legislaturperiode erreicht werden muss und später nicht länger als drei Jahre sein darf. Die vorgeschriebene Festlegung von Zielgrößen wird üblicherweise in einem Prozentsatz bestehen. Bei der Bemessung der Zielgröße kann die Repräsentanz von Frauen in Managementpositionen im Unternehmen und der Branche berücksichtigt werden.

Es wird geprüft, inwiefern der Aufsichtsrat verpflichtet werden kann, auch für die Arbeitnehmerbanken der betroffenen Aufsichtsräte Zielvorgaben zu formulieren, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes zu erreichen sind.

Die festgelegten Zielgrößen und die festgelegten Fristen für deren Erreichen sind zu veröffentlichen. Über das Erreichen oder gegebenenfalls über die Gründe für das Nichterreichen der Zielgrößen innerhalb der Fristen ist zu berichten. In Fällen der Nichterreichung hat der Aufsichtsrat oder Vorstand nachvollziehbar darzulegen, was er unternommen hat und weshalb er keinen Erfolg hatte.

Die Zielvorgaben, die Fristen für deren Erreichung sowie die Angabe über das Erreichen bzw. die Gründe des Nichterreichens sind zu veröffentlichen. Die betroffenen Unternehmen werden sich künftig an den Zielvorgaben und deren Erfüllung öffentlich messen lassen müssen. Dies wird die Unternehmen motivieren, ambitionierte Ziele zu setzen und diese zu erreichen.

Bei fehlerhaften Angaben und Berichten über die Zielgrößen, Pflichten und das Erreichen bzw. Nichterreichen kann die Entlastung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder verweigert werden.

C. Teil III: Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes

1. Das Vorhaben

Was von den Unternehmen in der Privatwirtschaft verlangt wird, soll erst recht für den Öffentlichen Dienst gelten. Vorgesehen ist daher, für den öffentlichen Dienst des Bundes schärfere Regelungen einzuführen. Dazu soll das Bundesgleichstellungsgesetz – das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (BGleiG) – aus dem Jahr 2001 modernisiert, fortgeschrieben und geschärft werden.

Die gesetzliche Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes soll möglichst synchron zu den neuen Regelungen für das Privatrecht erfolgen. Das System der verbindlichen Zielvorgaben soll im neuen Bundesgleichstellungsgesetz bei den Führungspositionen in der Bundesverwaltung, den Gerichten und den Unternehmen des Bundes, beginnend ab der jeweils untersten Führungsebene, realisiert werden.

Die konkrete inhaltliche Ausgestaltung des neuen BGleiG ergibt sich vor allem aus den Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Zweiten Erfahrungsberichts der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz (BT-Drs. 17/4307) vom 16. Dezember 2010.

2. Überblick über die neuen Gleichstellungsregelungen

Insbesondere folgende fünf Bereiche sollen neu geregelt werden:

a. Geschlechteransprache

Das neue BGleiG wird – in Anlehnung an die privatrechtlichen Regelungen – geschlechtsneutral formuliert sein. Auf diese Weise wird ermöglicht, dass je nach Stand der Gleichstellung stets das Geschlecht angesprochen und gefördert wird, das in den jeweiligen Bereichen benachteiligt bzw. unterrepräsentiert ist.

Um das Bewusstsein für das Thema zu schärfen und den Druck zur Umsetzung der Gesetzesziele auch für Führungskräfte zu erhöhen, sollen Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben künftig verstärkt zur Umsetzung der Gleichstellungsziele verpflichtet werden.

b. Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes hat in der Praxis häufig zu Abgrenzungsschwierigkeiten geführt, insbesondere bei Unternehmen, an denen der Bund beteiligt

ist oder früher war. Um den Geltungsbereich verständlicher zu gestalten und eine einheitliche Anwendung des Gesetzes sicherzustellen, soll das novellierte BGleG erstmals auch für jene Unternehmen gelten, an denen der Bund mit mehr als 50 Prozent beteiligt ist. Für Unternehmen, an denen der Bund nicht mehrheitlich beteiligt ist, gelten die für das Privatrecht neu aufgestellten Grundsätze zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts, soweit diese Unternehmen in deren Anwendungsbereich fallen. Nicht mehr von Bedeutung für die Anwendung des Gesetzes soll sein, ob ein Unternehmen öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Aufgaben wahrnimmt.

Hierdurch wären künftig auch Unternehmen wie die Deutsche Bahn AG verpflichtet, die Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes anzuwenden. Sie befindet sich nach wie vor im ausschließlichen Bundesbesitz, nimmt aber am allgemeinen Wettbewerb teil.

c. Gleichstellungsplan

Vorgesehen ist zudem, dass der Gleichstellungsplan, der alle vier Jahre zu erstellen ist, stärker als Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument genutzt wird.³ Dazu gehört, dass er konkrete Ziele zum Frauenanteil auf jeder einzelnen Vorgesetzten- und Führungsebene sowie konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser vorzusehen hat.

Beispiel: Während sich eher männerdominierte Unternehmen oder Behörden des Bundes wie beispielsweise die Wasser- und Schifffahrsdirektionen als Zielvorgabe für ihre Unterabteilungsleitungen einen Frauenanteil von 20 Prozent in ihrem Gleichstellungsplan festsetzen können, könnte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, in dem der Frauenanteil unter den leitenden Beschäftigten vergleichsweise hoch ist, beispielsweise 40 Prozent als individuelles Ziel für seine Unterabteilungsleitungen festlegen.

Um Transparenz zu schaffen, hat jede Einrichtung – wie im Privatrecht – ihren Gleichstellungsplan künftig zu veröffentlichen. Dies schafft Transparenz, fördert den Wettbewerb als attraktiver Arbeitgeber und dient nicht zuletzt einer besseren Kontrolle.

d. Gleichstellungsbeauftragte

Das Beteiligungs-, Mitwirkungs-, Einspruchs- und Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten soll gestärkt werden,⁴ insbesondere in Bezug auf die Erstellung, Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungsplans. Außerdem soll der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA), der 1991 als Arbeitskreis der

³ Zweiter Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz, BT-Drs. 17/4307, S. 106.

⁴ Zweiter Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz, BT-Drs. 17/4307, S. 104.

Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden eingerichtet wurde, erstmals eine gesetzliche Grundlage für seine Arbeit erhalten.

e. Statistikpflichten und Bericht an den Deutschen Bundestag

Die Gleichstellungsstatistik soll nutzungsorientierter gestaltet werden.⁵ Zudem soll ein Gleichstellungsindex eingeführt werden, der die wichtigsten Gleichstellungsindikatoren der obersten Bundesbehörden abbildet und jährlich zu veröffentlichen ist.

Der Bericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz und der Bericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz sollen künftig zu einem einheitlichen Bericht der Bundesregierung zusammengeführt werden.⁶ Der Bericht zum novellierten BGleiG und BGremBG ist dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre vorzulegen.

⁵ Zweiter Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz, BT-Drs. 17/4307, S. 105.

⁶ Fünfter Gremienbericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz, BT-Drs. 17/43078 (neu), S. 39.

D. Teil IV: Novellierung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes

1. Das Vorhaben

Das System der verbindlichen Zielvorgaben soll nicht nur im Bereich der Führungspositionen im Bundesdienst verwirklicht werden, sondern auch bei Gremien, die der Bund besetzt. Dazu soll das Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (BGremBG) – modernisiert, fortentwickelt und geschärft werden.

Maßgebend für die konkrete inhaltliche Ausgestaltung des neuen Bundesgremienbesetzungsgesetzes sind insbesondere die Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Fünften Gremienberichts der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz (BT-Drs. 17/4308 (neu)) vom 16. Dezember 2010.

2. Überblick über die neuen Gremienregelungen

Das novellierte BGremBG soll (im Vergleich zur bisherigen Rechtslage) weniger verfahrens- und stärker ergebnisorientiert ausgerichtet sein.

a. Unveränderte Gremienregelungen

Für alle Gremiensitze, die der Bund Mitglieder beruft oder entsendet, gilt weiterhin das Ziel einer gleichberechtigten Vertretung von Frauen und Männern (paritätische Teilhabe). Dieses Ziel bezieht sich bei Berufungsgremien auf das gesamte Gremium und bei Entsendegremien nur auf die vom Bund entsandten Gremienmitglieder. Berufungsgremien sind all jene Gremien, deren Sitze der Bund vollständig besetzt wie beispielsweise der Nationale Normenkontrollrat, der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit oder das Kuratorium der Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“. Entsendegremien sind Gremien, bei denen der Bund nur einen Teil der Gremiensitze besetzen darf wie beispielsweise der Aufsichtsrat Deutschen Bahn AG.

b. Neue Gremienregelungen

Folgende Regelungen zur Besetzung von Gremien werden neu eingeführt:

(1) Definition der Gremien

Der Begriff der „Gremien“ soll klarer definiert werden, um eine einheitliche Anwendung der gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen. Eine Unterscheidung in wesentliche und nicht we-

sentliche Gremien mit entsprechend unterschiedlichen Regelungsbereichen soll es künftig nicht mehr geben.

(2) Berichtspflicht an den Deutschen Bundestag

Der Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag zum BGleiG und BGremBG (vgl. Teil III) wertet nicht mehr nur die wesentlichen Gremien des Bundes im Sinne von § 9 BGremBG aus, sondern alle Gremien, für die das neue Gremiengesetz des Bundes gilt.

(3) Klarstellung des Geltungsbereichs

Das neue Gremiengesetz soll künftig auch für Gremienmitglieder gelten, die (aufgrund einer Rechtsnorm oder Satzung) in ein Gremium gewählt werden. Dazu gehören z.B. Aufsichtsräte in den Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist.

Ein häufiger Hinderungsgrund für die Benennung von Frauen stellt die so genannte funktionsbezogene Besetzung dar, da sie lediglich die Benennung von Personen gestattet, die eine bestimmte Funktion innehaben – häufig sind dies Männer. Deshalb soll sichergestellt werden, dass in Zukunft möglichst wenige Gremiensitze kraft Amtes, d.h. funktionsgebunden, besetzt werden.

(4) Zielvorgaben / Geschlechterquote

Das bei der Besetzung von Gremien bisher anzuwendende Doppelbenennungsverfahren soll abgeschafft werden, da es sich in der Praxis nicht bewährt hat.⁷ Anstelle dessen sollen künftig konkrete relative bzw. absolute Vorgaben hinsichtlich der Vertretung von Frauen und Männern, die der Bund in Gremien beruft oder entsendet, gelten. Für große Gremien mit mindestens zehn Mitgliedern soll eine Geschlechterquote in Höhe von 50 Prozent gelten, für kleine Gremien mit weniger als zehn Mitgliedern sollen absolute Zahlenvorgaben eingeführt werden.

Danach muss / müssen

- bei einem Mitglied des Bundes in einem Gremium Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden,
- bei zwei oder drei Mitgliedern des Bundes in einem Gremium mindestens ein Mitglied weiblich bzw. männlich sein,
- bei vier oder fünf Mitgliedern des Bundes in einem Gremium mindestens zwei Mitglieder weiblich bzw. männlich sein,

⁷ Fünfter Gremienbericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz, BT-Drs. 17/4308 (neu), S. 38.

- bei sechs oder sieben Mitgliedern des Bundes in einem Gremium mindestens drei Mitglieder weiblich bzw. männlich sein, und
- bei acht oder neun Mitgliedern des Bundes in einem Gremium mindestens vier Mitglieder weiblich bzw. männlich sein.

Beispiel: Besteht ein Berufungsgremium aus zehn Mitgliedern, müssten hiervon jeweils fünf Mitglieder weiblich und männlich sein. Besteht ein Berufungsgremium aus fünf Mitgliedern, müssten hiervon mindestens je zwei Mitglieder weiblich oder männlich sein. Bei einem 14-köpfigen Entsendegremium, in dem zehn Mitglieder des Bundes vertreten sind, wären mindestens jeweils fünf weibliche und männliche Mitglieder durch den Bund zu entsenden. Bei einem 8-köpfigen Entsendegremium mit 4 Bundesmitgliedern müssten mindestens je zwei weiblich und männlich sein.

Entsendet der Bund Mitglieder in Gremien börsennotierter und voll mitbestimmungspflichtiger Unternehmen oder in Gremien von Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, finden die (schärferen) Vorschriften des neuen BGremBG gegenüber den Regelungen im Privatrecht vorrangig Anwendung.

(5) Monitoring

Zur Steigerung der Transparenz sollen die Bundesministerien verpflichtet werden, die für ihre Gremien geltenden Zielvorgaben in ihren Gleichstellungsplänen festzuschreiben und zu veröffentlichen. Außerdem sollen die Umsetzungsstände bei der Besetzung von Gremien durch den Bund im Rahmen des Gleichstellungsindex jährlich veröffentlicht werden (vgl. Teil III).

Dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird künftig eine umfassende Monitoringfunktion bei der Besetzung von Gremien zukommen, die in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien geregelt wird.

E. Zeitplan

Um den längst überfälligen Schritt hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Entscheidungspositionen schnell umzusetzen, soll das Gesetzgebungsvorhaben noch in diesem Jahr auf den parlamentarischen Weg gebracht werden.

Ziel ist ein Inkrafttreten des Gesetzes in 2015.

F. Evaluierung des Gesetzes

Im Rahmen einer Gesetzesevaluation soll geprüft werden, wie sich das gesamte Gesetzesvorhaben mit seinen vier Bestandteilen bewährt hat und ob eine Nachjustierung notwendig wird.

Die Evaluation wird drei Jahre nach Inkrafttreten durchgeführt.