

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz – 2. GleichBG)

A. Zielsetzung

Der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hat sich in verschiedenen Lebensbereichen, besonders im Beruf und im öffentlichen Leben, immer noch nicht durchgesetzt. Notwendig sind deshalb zusätzliche gesetzliche Regelungen zur Beseitigung der Benachteiligung und zur Förderung der Frau im Beruf, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur verstärkten Mitwirkung von Frauen in öffentlichen Gremien im Einflußbereich des Bundes.

Die Vorlage des Entwurfs eines Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes entspricht der Regierungserklärung des Bundeskanzlers vom 30. Januar 1991 sowie Artikel 31 des Einigungsvertrages.

B. Lösung

Die Frauenförderung in der Bundesverwaltung wird auf eine gesetzliche Grundlage gestellt und in ihrem Umfang erweitert. Zu den Schwerpunkten gehört die Aufstellung eines Frauenförderplanes in jeder Dienststelle mit flexiblen Zielvorgaben für die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg; jede Dienststelle ab einer Mindestgröße muß grundsätzlich eine Frauenbeauftragte mit festumrissenen Aufgaben und Rechten bestellen. Zur Erweiterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung, einem gleichwertigen Gesetzesziel neben der Frauenförderung, werden u. a. auch die beamtenrechtlichen Vorschriften zur Teilzeitbeschäftigung und der längerfristigen Beurlaubung aus familiären Gründen sowie zur Berücksichtigung von Zeiten der häuslichen Pflege analog der Kinderbetreuung verbessert. Die entsprechenden Änderungen der Bundeslaufbahnverordnung und der übrigen Laufbahnverordnungen des Bundes treten

bereits nach Maßgabe des Beschlusses des Bundeskabinetts vom 21. April 1993 in Kraft. Anknüpfend an das bisherige Arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz werden rechtliche Unklarheiten beseitigt und dadurch die Sanktionen wegen einer geschlechtsbedingten Benachteiligung bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz, bei dem beruflicher Aufstieg oder der Kündigung wirksamer ausgestaltet; zusätzlich wird das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verschärft. Erstmals wird der Schutz aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst des Bundes, der Länder und Gemeinden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch ein eigenständiges Gesetz geregelt. Die Frauenförderung wird im Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsgesetz verstärkt. Mit einem Bundesgremienbesetzungsgesetz werden alle Stellen, die bei der Berufung von Mitgliedern öffentlicher Gremien im Einflußbereich des Bundes beteiligt sind, verpflichtet, auf eine gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen in diesen Gremien hinzuwirken.

C. Alternativen

Bei einem Verzicht auf diese gesetzlichen Regelungen in Kernbereichen der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Teilhabe von Frauen an der Gesellschaft würden sich die Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen im Lebensalltag vielfach auf die Öffentlichkeitsarbeit, Projektvorhaben und Handlungsanweisungen im Sinne von Verwaltungsvorschriften sowie vergleichbarer Regelungen beschränken. Solche Initiativen sind ebenfalls notwendig und politisch bedeutsam, ihre begrenzten Wirkungsmöglichkeiten sind jedoch aufgrund zahlreicher Untersuchungen offenkundig. Verschiedene Ursachen für die tatsächliche Benachteiligung der Frau lassen sich nur durch gesetzliche Regelungen beseitigen.

D. Kosten

Keine

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
021 (312) — 200 90 — Gl 3/93

Bonn, den 21. Juli 1993

An die Präsidentin
des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz — 2. GleibG) mit Begründung (Anlage 1) und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Frauen und Jugend.

Der Bundesrat hat in seiner 658. Sitzung am 18. Juni 1993 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf, wie aus Anlage 2 ersichtlich, Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Dr. Helmut Kohl

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz — 2. GleichBG)

Gliederung	
Artikel 1	Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz — FFG).
Artikel 2	Änderung des Bundesbeamtengesetzes
Artikel 3	Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes
Artikel 4	Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes
Artikel 5	Änderung des Deutschen Richtergesetzes
Artikel 6	Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes
Artikel 7	Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes
Artikel 8	Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches
Artikel 9	Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes
Artikel 10	Änderung des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes
Artikel 11	Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)
Artikel 12	Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz — BGremBG)
Artikel 13	Übergangsregelung
Artikel 14	Inkrafttreten
	Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:
	Artikel 1
	Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz — FFG)
	Inhaltsübersicht
	ABSCHNITT 1
	<i>Allgemeine Bestimmungen</i>
	§ 1 Geltungsbereich
	§ 2 Gesetzesziel
	§ 3 Begriffsbestimmungen
	ABSCHNITT 2
	<i>Fördermaßnahmen</i>
	§ 4 Frauenförderplan
	§ 5 Statistische Angaben
	§ 6 Stellenausschreibung
	§ 7 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation
	§ 8 Fortbildung
	§ 9 Familiengerechte Arbeitszeit
	§ 10 Teilzeitbeschäftigung
	§ 11 Beurlaubung
	§ 12 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung
	§ 13 Tarifvertragliche Vereinbarung
	§ 14 Bericht
	ABSCHNITT 3
	<i>Frauenbeauftragte</i>
	§ 15 Bestellung
	§ 16 Rechtsstellung
	§ 17 Aufgaben
	§ 18 Rechte
	§ 19 Beanstandungsrecht
	§ 20 Übergangsregelung

ABSCHNITT 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigten in den Verwaltungen des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Bundes. Zu den Verwaltungen im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.

§ 2

Gesetzesziel

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den in § 1 genannten Verwaltungen und den Gerichten des Bundes werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist auch die Erhöhung des Anteils der Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Gefördert werden soll ebenso die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

(4) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

(5) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte des Bundes; maßgebend ist § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Für den

Begriff der Dienststellenleitung gilt § 7 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

ABSCHNITT 2

Fördermaßnahmen

§ 4

Frauenförderplan

(1) Die Dienststelle erstellt alle drei Jahre einen Frauenförderplan, der innerhalb dieses Zeitraumes jährlich an die aktuelle Entwicklung anzupassen ist. Die Personalverwaltung erarbeitet den Frauenförderplan unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten (§§ 15 bis 19) und legt ihn der Dienststellenleitung zur Genehmigung vor. Er muß die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen flexibler Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes entwickeln. Im Frauenförderplan bleiben Stellen für Richterinnen und Richter, die gewählt werden oder an deren Berufung der Richterwahlausschuß mitwirkt, außer Betracht. Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.

(2) Der Frauenförderplan muß auch die statistischen Angaben (§ 5) auswerten und vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen aufzeigen und begründen.

(3) Der genehmigte dreijährige Frauenförderplan ist in der Dienststelle zu veröffentlichen.

(4) Die Personalverwaltung und die Frauenbeauftragte können, abweichend von Absatz 1, vereinbaren, daß der Frauenförderplan von der Frauenbeauftragten federführend unter frühzeitiger Mitwirkung der Personalverwaltung erstellt und der Dienststellenleitung zur Genehmigung vorgelegt wird.

(5) Soweit der Frauenförderplan nicht umgesetzt worden ist, hat die Personalverwaltung die Gründe dafür im Rahmen der jährlichen Anpassung und bei Aufstellung des nächsten Frauenförderplanes darzulegen.

§ 5

Statistische Angaben

(1) Die Dienststelle erfaßt in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie Beurlaubung, nach dem Stand vom 30. Juni,
2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.

Die statistischen Angaben sind jährlich bis zum 30. September der obersten Bundesbehörde mitzuteilen.

(2) Das Bundesministerium des Innern und das Bundesministerium für Frauen und Jugend regeln gemeinsam die einzelnen Vorgaben für die Erfassung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz.

§ 6

Stellenausschreibung

(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Das gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

(2) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 7

Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation

(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe der Zielvorgaben des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,

deren Anteil zu erhöhen. Nummer 1 gilt nicht, wenn für die Berufung einer Richterin oder eines Richters eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist.

(2) Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten auch aus ehrenamtlicher Tätigkeit im Sozialbereich und aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben und die fachlichen Leistungen von Bedeutung sind.

§ 8

Fortbildung

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen auch die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

(2) Die Fortbildung soll Beschäftigten mit Familienpflichten (§ 3 Abs. 2) die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Bei Bedarf sind zusätzliche, entsprechend räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen anzubieten; Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

(3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Bezahlungsguppen, sowie beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; dazu gehören bei Bedarf auch eigene Kursangebote vornehmlich für Frauen.

(4) In Veranstaltungen für Beschäftigte der Personalverwaltung und insbesondere für Vorgesetzte aus anderen Aufgabenbereichen sind Fragen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

(5) Den Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Fortbildung zu geben.

(6) Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.

§ 9

Familiengerechte Arbeitszeit

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen.

§ 10

Teilzeitbeschäftigung

(1) Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten hat die Dienststelle ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu schaffen. Es ist darauf zu achten, daß sich daraus für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben.

(2) Anträgen von Beamten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Maßgabe des § 79a des Bundesbeamtengesetzes zu entsprechen. Die Dienststelle muß die Ablehnung von Anträgen im einzelnen begründen.

(3) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

§ 11

Beurlaubung

(1) Die Dienststelle soll durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Dazu gehören ihre Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung.

(2) Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während einer Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen können in entsprechender Anwendung des § 23 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes erstattet werden.

(3) Beurlaubte Beschäftigte können auf Antrag im Einvernehmen mit der Dienststelle in geeigneten Fällen Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen übernehmen.

§ 12

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der Beurlaubung gemäß Absatz 2 ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen, soweit das nicht schon durch eine vorzeitige Anstellung geschehen ist.

(4) Eine Beförderung ist auch während einer Beurlaubung gemäß Absatz 2 möglich. Die laufbahnrechtlichen und haushaltsmäßigen Voraussetzungen müssen vorliegen.

§ 13

Tarifvertragliche Vereinbarung

Regelungen für Arbeitnehmer entsprechend den §§ 72 a und 79 a des Bundesbeamtengesetzes bleiben tarifvertraglicher Vereinbarung vorbehalten.

§ 14

Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in den in § 1 genannten Verwaltungen sowie den Gerichten des Bundes und die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Bundesministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

ABSCHNITT 3

Frauenbeauftragte

§ 15

Bestellung

(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 200 Beschäftigten ist aus dem Kreis der Beschäftigten nach vorheriger Ausschreibung eine Frauenbeauftragte zu bestellen; bei einem Anteil von regelmäßig weniger als zehn beschäftigten Frauen kann von der Bestellung einer Frauenbeauftragten abgesehen werden.

(2) In einer Dienststelle ohne Frauenbeauftragte ist eine Vertrauensperson als Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zuständige Frauenbeauftragte zu bestellen.

(3) Zuständig für eine Dienststelle gemäß Absatz 2 ist die Frauenbeauftragte der höheren Dienststelle.

(4) Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich wie zum Beispiel die Bundesfinanzverwaltung, die Deutsche Bundesbahn, die Deutsche Reichsbahn, die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes sowie die Deutsche Bundespost und die Bundeswehr können von Absatz 1 abweichen, sofern sie andere sachgerechte Voraussetzungen für die Bestellung und die Arbeit von Frauenbeauftragten entwickeln.

(5) Soweit Entscheidungen in höheren Dienststellen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, beteiligt die Frauenbeauftragte der höheren Dienststelle die Frauenbeauftragten und die Vertrauenspersonen der betroffenen nachgeordneten Dienststellen. Die Frauenbeauftragte der obersten Bundesbehörde regelt die Koordination der Frauenbeauftragten und der Vertrauenspersonen in ihrem Geschäftsbereich.

(6) Die Frauenbeauftragte wird grundsätzlich für vier Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bestellt. Die Verlängerung kann auf ihren Wunsch auch für eine kürzere Zeit erfolgen. Der Entscheidung

über die Verlängerung muß eine erneute interne Ausschreibung vorausgehen.

§ 16

Rechtsstellung

(1) Die Frauenbeauftragte gehört der Verwaltung an. Sie wird grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich; Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Frauenbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist; bei einem entsprechend umfangreichen Aufgabenkreis kann die vollständige Entlastung der Frauenbeauftragten notwendig sein. Ihr ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört die Regelung der Vertretung.

(3) Die Frauenbeauftragte und ihre Vertreterin sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

§ 17

Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung zu ihrer Unterstützung für sich ausdrücklich ablehnen,
2. sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.

(2) Die Frauenbeauftragte entwickelt zusätzlich eigene Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.

§ 18

Rechte

(1) Die Frauenbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Personalakten darf die Frauenbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen.

(2) Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

(3) Die Frauenbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung, in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder des Personalrates.

§ 19

Beanstandungsrecht

(1) Verstöße der Dienststelle gegen den Frauenförderplan, dieses Gesetz insgesamt oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Sie soll eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einhalten, soweit sie auf die beanstandete Maßnahme noch einwirken will.

(2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung, in obersten Bundesbehörden der für Personalangelegenheiten zuständige beamtete Staatssekretär. Sie soll die beanstandete Maßnahme oder ihre Durchführung solange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen oder die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Anderenfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die nächsthöhere Dienststelle um eine rechtliche Stellungnahme bitten und diese in ihrer Dienststelle unter Beachtung des Dienstrechts und des Datenschutzrechts bekanntgeben. In beiden Fällen ist die schriftliche Einwilligung der durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar Betroffenen erforderlich, soweit personenbezogene Daten mitgeteilt werden. Die nächsthöhere Dienststelle hat der Bitte um Rechtsauskunft zu entsprechen. Deren weitere Entscheidung und die Rechtswirkung der beanstandeten Maßnahme richten sich unabhängig von diesem Verfahren nach den geltenden Vorschriften.

§ 20

Übergangsregelung

Die Tätigkeit der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestellten Frauenbeauftragten endet, sofern sie gewählt sind, mit Ablauf ihrer Wahlzeit, im übrigen grundsätzlich spätestens am 31. Dezember 1998.

Artikel 2**Änderung des Bundesbeamtengesetzes**

Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 479), zuletzt geändert durch Artikel . . . des Gesetzes vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:

1. Dem § 8 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Stellenausschreibungen dürfen sich nicht nur an Männer oder nur an Frauen richten, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit. Sie sind so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Dies gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.“

2. § 79a Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen,

1. die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu ermäßigen,
2. ein Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu gewähren,

wenn er

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt.“

3. Nach § 79a wird folgender § 79b eingefügt:

„§ 79b

Benachteiligungsverbot bei ermäßigter Arbeitszeit

Die Ermäßigung der Arbeitszeit nach den §§ 72a und 79a darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beamten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen.“

4. In § 98 Abs. 1 wird folgende Nummer 6 angefügt:

„6. für das Beamtenrecht Vorschläge zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu machen.“

Artikel 3**Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes**

§ 28 Abs. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. März 1992 (BGBl. I S. 409), das zuletzt durch . . . vom . . . (BGBl. I S. . . .) geändert worden ist, wird wie folgt gefaßt:

„(3) Absatz 2 gilt nicht für Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind und für entsprechende Zeiten der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen, insbesondere aus dem Kreis der Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister sowie volljährigen Kinder. Absatz 2 gilt ferner nicht für Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, wenn die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle schriftlich anerkannt hat, daß der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient. Absatz 2 gilt auch nicht für anerkannte Verfolgungszeiten nach dem Beruflichen Rehabilitierungsgesetz.“¹⁾

Artikel 4**Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes**

Das Beamtenrechtsrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 462), zuletzt geändert durch Artikel . . . des Gesetzes vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:

1. In § 12 Abs. 2 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Entsprechendes gilt für den Ausgleich beruflicher Verzögerungen infolge der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen, insbesondere aus dem Kreis der Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister sowie volljährigen Kinder.“

2. § 48a Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen,

1. die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu ermäßigen,
2. ein Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu gewähren,

wenn er

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt.“

¹⁾ Entwurf des Zweiten SED-Unrechtsbereinigungsgesetzes (Artikel 7 — dort zur Zeit noch: In § 28 Abs. 3 wird folgender Satz 2 angefügt: . . .).

3. Nach § 48a wird folgender § 49 eingefügt:

„§ 49

Benachteiligungsverbot
bei ermäßigter Arbeitszeit

Die Ermäßigung der Arbeitszeit nach den §§ 44a und 48a darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beamten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen.“

4. § 125 b wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Verzögert sich die Bewerbung um Einstellung nur wegen der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen im Sinne von § 12 Abs. 2, gilt Absatz 1 einschließlich des berücksichtigungsfähigen Zeitraums der Pflege für die Pflegeperson entsprechend.“

Artikel 5

Änderung des Deutschen Richtergesetzes

Das Deutsche Richtergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (BGBl. I S. 713), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. Dem § 48a wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Die Ermäßigung des Dienstes nach den Absätzen 1 darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Richtern mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Richtern mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen.“

2. Dem § 76a wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Die Ermäßigung des Dienstes nach den Absätzen 1 und 2 darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Richtern mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Richtern mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen.“

Artikel 6

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1988 (BGBl. I S. 1, 902), zuletzt geändert durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. In § 16 Abs. 1 wird nach Satz 5 folgender Satz eingefügt:

„In Betrieben mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmern sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören.“

2. In § 63 Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 16 Abs. 1 Satz 6“ durch die Angabe „§ 16 Abs. 1 Satz 6 und 7“ ersetzt.

3. In § 80 Abs. 1 wird nach Nummer 2 folgende Nummer 2a eingefügt:

„2a. Maßnahmen, die der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;“.

4. In § 92 Abs. 2 werden nach dem Wort „Personalplanung“ die Worte „einschließlich Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a“ eingefügt.

5. Dem § 93 werden folgende Sätze angefügt:

„Er kann anregen, daß sie auch als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben werden. Ist der Arbeitgeber bereit, Arbeitsplätze auch mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen, ist hierauf in der Ausschreibung hinzuweisen.“

6. § 96 Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

„Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.“

Artikel 7

Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. In § 20 Abs. 1 wird nach Satz 2 folgender Satz eingefügt:

„Hat die Dienststelle weibliche und männliche Beschäftigte, sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören.“

2. § 29 Abs. 1 Nr. 5 wird wie folgt gefaßt:

„5. Verlust der Wählbarkeit mit Ausnahme der Fälle des § 14 Abs. 2 Satz 1,“.

3. In § 60 Abs. 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 20 Abs. 1 Satz 3“ durch die Angabe „§ 20 Abs. 1 Satz 3 und 4“ ersetzt.

4. In § 68 Abs. 1 wird nach Nummer 5 folgende Nummer 5a eingefügt:

„5a. Maßnahmen, die der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen, zu beantragen.“

5. In § 77 Abs. 2 Nr. 1 werden nach dem Wort „Entscheidung“ ein Komma und die Wörter „den Frauenförderplan“ eingefügt.

6. Dem § 98 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Die Geschlechter sollen in den Personalvertretungen und den Jugend- und Auszubildendenvertretungen entsprechend dem Zahlenverhältnis vertreten sein.“

Artikel 8

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel . . . des Gesetzes vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:

1. § 611 a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Hat der Arbeitgeber bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 zu vertreten, so kann jeder hierdurch benachteiligte Bewerber eine billige Entschädigung in Geld in Höhe von regelmäßig einem Monatsverdienst, höchstens drei Monatsverdiensten verlangen. Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.“

b) Nach Absatz 2 werden folgende neue Absätze 3 bis 5 eingefügt:

„(3) Ist ein Arbeitsverhältnis wegen eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 nicht begründet worden, so besteht kein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

(4) Ein Anspruch auf Entschädigung nach Absatz 2 muß innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung der Bewerbung schriftlich geltend gemacht werden.

(5) Die Absätze 2 und 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.“

c) Der bisherige Absatz 3 wird aufgehoben.

2. In § 611 b wird das Wort „soll“ durch das Wort „darf“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Nach § 61 a des Arbeitsgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel . . . des Geset-

zes vom . . . (BGBl. I S. . . .) geändert worden ist, wird folgender § 61 b eingefügt:

„§ 61 b

Besondere Vorschriften für Klagen wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung

(1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 611 a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches muß innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.

(2) Machen mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung nach § 611 a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches gerichtlich geltend, so ist auf Antrag des Arbeitgebers die Summe dieser Entschädigungen auf sechs Monatsverdienste oder, wenn vom Arbeitgeber ein einheitliches Auswahlverfahren mit dem Ziel der Begründung mehrerer Arbeitsverhältnisse durchgeführt worden ist, auf zwölf Monatsverdienste zu begrenzen. Soweit der Arbeitgeber Ansprüche auf Entschädigungen bereits erfüllt hat, ist der Höchstbetrag, der sich aus Satz 1 ergibt, entsprechend zu verringern. Dabei sind die bereits erfüllten Ansprüche jedoch jeweils nur bis zur Höhe des Betrags, der im Falle gerichtlicher Geltendmachung auf sie entfallen würde, zu berücksichtigen. Übersteigen die Entschädigungen, die den Klägern nach § 611 a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches zu leisten wären, insgesamt den sich aus den Sätzen 1 bis 3 ergebenden Höchstbetrag, so verringern sich die einzelnen Entschädigungen in dem Verhältnis, in welchem ihre Summe zu dem Höchstbetrag steht.

(3) Stellt der Arbeitgeber einen Antrag nach Absatz 2 Satz 1, so wird das Arbeitsgericht, bei dem die erste Klage erhoben ist, auch für die übrigen Klagen ausschließlich zuständig. Die Rechtsstreitigkeiten sind von Amts wegen an dieses Arbeitsgericht zu verweisen; die Prozesse sind zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung zu verbinden.

(4) Auf Antrag des Arbeitgebers findet die mündliche Verhandlung nicht vor Ablauf von sechs Monaten seit Erhebung der ersten Klage statt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 finden in den Fällen des § 611 a Abs. 5 des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechende Anwendung; dies gilt für die Berechnung von Ansprüchen nach § 611 a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Monatsverdienstes der Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlichen Monatsverdienst des Bewerbers und dem mit dem beruflichen Aufstieg verbundenen Monatsverdienst tritt.

(6) Die Absätze 2 bis 5 finden keine Anwendung auf Unternehmen mit in der Regel mehr als 400 Arbeitnehmern.“

Artikel 10**Änderung des Arbeitsrechtlichen
EG-Anpassungsgesetzes**

Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308) wird wie folgt gefaßt:

„Artikel 2
Aushang

In Betrieben, in denen in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind, ist ein Abdruck der §§ 611 a, 611 b, 612 Abs. 3 und des § 612 a des Bürgerlichen Gesetzbuches sowie des § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.“

Artikel 11**Gesetz zum Schutz der Beschäftigten
vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
(Beschäftigtenschutzgesetz)****§ 1****Ziel, Anwendungsbereich**

(1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;
2. die Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;
3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;
4. weibliche und männliche Soldaten (§ 6).

§ 2**Schutz vor sexueller Belästigung**

(1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfaßt auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die

Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen eindeutig sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3**Beschwerderecht der Beschäftigten**

(1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und unverzüglich geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§ 4**Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht**

(1) Bei sexueller Belästigung hat

1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 a und Abs. 3 Nr. 15, § 77 Abs. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt;
2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.

(2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des

Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

(3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§ 5

Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrates und Frauenbeauftragten.

§ 6

Sonderregelungen für Soldaten

Für weibliche und männliche Soldaten bleiben die Vorschriften des Soldatengesetzes, der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung unberührt.

§ 7

Bekanntgabe des Gesetzes

In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

Artikel 12

Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz — BGremBG)

ABSCHNITT 1

Gesetzesziel, Geltungsbereich

§ 1

Gesetzesziel

Der Bund und andere am Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligte haben nach Maßgabe dieses Gesetzes darauf hinzuwirken, daß eine angemessene Repräsentanz von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird.

§ 2

Geltungsbereich

(1) 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 Berufungsrechte (§ 3 Abs. 1) oder Entsendungsrechte (§ 6) hat.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die Gerichtsbarkeit, die Deutsche Bundesbank und für die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung. Es ist nicht auf die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium anzuwenden, soweit hierfür durch Rechtsnormen oder Vereinssatzungen ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.

ABSCHNITT 2

Gremien im Bereich des Bundes

§ 3

Berufende Stelle, vorschlagsberechtigte Stellen

(1) Berufende Stelle im Sinne dieses Abschnitts ist der Bundespräsident, die Bundesregierung, ein Bundesministerium oder eine diesem nachgeordnete Behörde, eine Bundesoberbehörde oder eine bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts, wenn diese die Mitgliedschaft von Personen in einem Gremium im eigenen oder im Geschäftsbereich einer der anderen in diesem Absatz genannten Stellen (Gremium im Bereich des Bundes) durch Berufungsakt unmittelbar begründet. Ist für die Berufung der Beschluß der Bundesregierung erforderlich, gilt dieser Beschluß als die Mitgliedschaft unmittelbar begründender Berufungsakt im Sinne des Satzes 1.

(2) Vorschlagsberechtigte Stellen im Sinne dieses Abschnitts sind

1. die gesellschaftlichen Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen,
2. der Bundespräsident, die Bundesregierung, die Bundesministerien oder diesen nachgeordnete Behörden, die Bundesoberbehörden oder die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts,
3. andere Behörden und öffentliche Einrichtungen,
4. der Deutsche Bundestag und der Bundesrat und
5. sonstige Stellen,

die berechtigt sind, Personen als Mitglieder für Gremien im Bereich des Bundes zu benennen oder vorzuschlagen.

§ 4

Vorschlagsverfahren bei der Berufung

(1) Erfolgt eine Berufung aufgrund der Benennung oder des Vorschlages einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese, soweit ihr Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen, für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung).

(2) Eine Doppelbenennung kann unterbleiben, soweit

1. einer vorschlagsberechtigten Stelle mehrere Sitze in einem Gremium zustehen und sie gleich viele Frauen und Männer benennt oder vorschlägt; bei einer ungeraden Anzahl von Sitzen bleibt für einen Sitz die Pflicht zur Doppelbenennung bestehen,
2. der vorschlagsberechtigten Stelle eine Doppelbenennung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich oder aus sachlichen, nicht auf das Geschlecht bezogenen Gründen unzumutbar ist; in diesem Fall hat sie der berufenden Stelle die Gründe hierfür schriftlich darzulegen,
3. der berufenden Stelle aufgrund eines Gesetzes ein Auswahlrecht nicht zusteht.

(3) Benennt eine Stelle Personen als Mitglieder für ein Gremium, für das sie selbst berufende Stelle ist, so findet anstelle des Verfahrens nach Absatz 1 das Verfahren nach § 7 Anwendung.

(4) Ist die Bundesregierung vorschlagsberechtigte Stelle, so ist das in den Absätzen 1 bis 3 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.

§ 5

Berufung

Bei der Berufung von Mitgliedern in Gremien im Bereich des Bundes hat die berufende Stelle Frauen und Männer angemessen zu berücksichtigen. Ist die Bundesregierung berufende Stelle, so ist das in Satz 1 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.

ABSCHNITT 3

Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes

§ 6

Entsendende Stelle

Entsendende Stelle im Sinne dieses Abschnitts ist die Bundesregierung, ein Bundesministerium oder eine diesem nachgeordnete Behörde, eine Bundesoberbehörde oder eine bundesunmittelbare juristi-

sche Person des öffentlichen Rechts, wenn diese berechtigt ist, mindestens eine Person als Mitglied für ein Gremium außerhalb des Bereichs des Bundes zu benennen oder vorzuschlagen.

§ 7

Entsendung

(1) Ist ein Bundesministerium oder eine diesem nachgeordnete Behörde, eine Bundesoberbehörde oder eine bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts entsendende Stelle, so sind der für die Entscheidung über die Entsendung zuständigen Person schriftliche Vorschläge vorzulegen. Ist die Bundesregierung entsendende Stelle, so ist das in Satz 1 und den Absätzen 2 und 3 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.

(2) Bei den Vorschlägen ist für jeden auf die entsendende Stelle entfallenden Sitz jeweils eine Frau und ein Mann zu benennen, soweit Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen. § 4 Abs. 2 Nr. 1 und 2 gilt entsprechend.

(3) Die entsendende Stelle hat bei der Entsendung von Mitgliedern in Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes Frauen und Männer angemessen zu berücksichtigen.

ABSCHNITT 4

Durchführungsbestimmungen, Gremienbericht

§ 8

Durchführungsbestimmungen

Die Bundesregierung kann ohne Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung Bestimmungen über das Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren erlassen.

§ 9

Gremienbericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag in jeder Legislaturperiode einen Bericht über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Bereich des Bundes sowie über die Entsendung von Frauen in wesentliche Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes vor. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Artikel 13
Übergangsregelung

Für die Artikel 8 und 9 gilt folgende Übergangsregelung:

1. In Fällen, in denen der Arbeitgeber vor dem 1. . . . (einsetzen: Monatsname und Jahreszahl des dritten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) gegen das Benachteiligungsverbot des § 611 a Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches verstoßen hat, ist § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes nicht anzuwenden.
2. Bei der Berechnung der in § 611 a Abs. 4 des Bürgerlichen Gesetzbuches bestimmten Frist blei-

ben Zeiten vor dem 1. . . . (einsetzen: Monatsname und Jahreszahl des dritten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) außer Betracht.

Artikel 14
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. . . . (einsetzen: Monatsname und Jahreszahl des dritten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) in Kraft.

Begründung

A. Allgemeines

I. Ziele des Gesetzentwurfs

1. Ausgangslage

Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes gewährleistet die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Über 40 Jahre nach dem Inkrafttreten der Verfassung sind Frauen in vielen Lebensbereichen auch der tatsächlichen Gleichstellung erheblich näher gekommen. Mittlerweile beträgt der Frauenanteil in qualifizierten Bildungsgängen fast 50 %; dieses Potential ist verstärkt für den öffentlichen Dienst zu nutzen. Noch nie waren so viele Frauen erwerbstätig wie heute. Die Frauenpolitik der Bundesregierung hat in den letzten Jahren die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidend verbessert. Wenig Fortschritte gab es dagegen in der Teilhabe von Frauen am öffentlichen Leben.

Diese teilweise positive Entwicklung darf aber nicht darüber hinweg täuschen, daß Frauen auch heute noch in Beruf, Familie und Gesellschaft vielfach benachteiligt sind, weil aufgrund der Lebensumstände für sie keine echte Chancengleichheit besteht. Der gegenwärtige gesellschaftliche Umbruch in den neuen Ländern offenbart ihre Benachteiligung im Lebensalltag besonders deutlich, die strukturellen Bedingungen hierfür unterscheiden sich aber zumindest in ihrem Gesamtgewicht nicht maßgeblich von den Verhältnissen in den alten Ländern. Diese noch vorhandenen Defizite in der Gleichberechtigung lassen sich teilweise nur durch zusätzliche gezielte gesetzliche Regelungen zu einzelnen Schwerpunktbereichen überwinden, weil insoweit nach den bisherigen Erfahrungen andere frauenpolitische Maßnahmen wie z. B. die Öffentlichkeitsarbeit, Projektförderung und Handlungsanweisungen im Sinne von Verwaltungsvorschriften nur eine begrenzte praktische Wirkung haben.

Erforderlich ist deshalb ein Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mit verbesserten Regelungen für die berufliche Tätigkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Mitwirkung von Frauen in öffentlichen Gremien. Zielvorgabe hierfür ist Artikel 31 des Einigungsvertrages, wonach es u. a. die Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers ist,

- die Gesetzgebung zur Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen weiterzuentwickeln und
- angesichts unterschiedlicher rechtlicher und institutioneller Ausgangssituationen bei der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern die Rechtslage unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten.

Dies entspricht auch der Regierungserklärung des Bundeskanzlers vom 30. Januar 1991, in der es heißt:

„Frauen verlangen zu Recht ihren gleichberechtigten Platz in der Gesellschaft — in der Arbeitswelt ebenso wie im öffentlichen Leben. Mit einem Gleichberechtigungsgesetz werden wir dafür weitere Voraussetzungen schaffen.“

In der Koalitionsvereinbarung für die 12. Legislaturperiode (VI Nr. 14) sind einige wesentliche Schwerpunkte zu diesem Gleichberechtigungsgesetz vorgegeben, nämlich u. a. Regelungen zur Frauenförderung, den Kompetenzen der Frauenbeauftragten in den Bundesbehörden, zur Erleichterung der Teilzeitarbeit (Ausschreibungsregelungen) im öffentlichen Dienst sowie zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Bundespersonalvertretungsgesetzes, um dem Betriebsrat bzw. Personalrat Einflußmöglichkeiten bei Maßnahmen der Frauenförderung einzuräumen.

2. Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung

2.1

Die berufliche Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung ist ein bedeutsamer Aspekt der Anstrengungen der Bundesregierung zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen im Arbeitsleben und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Frauenförderung in der Bundesverwaltung ist außerdem ein integraler Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalentwicklung mit dem Ziel einer modernen und leistungsstarken Verwaltung. Das wichtigste Förderungsinstrument war bisher die Bundesrichtlinie von 1986, zu der die Bundesregierung im Herbst 1990 einen Bericht dem Deutschen Bundestag vorgelegt hat (Drucksache 11/8129). Neben einigen Teilerfolgen der Frauenförderung gab es im Berichtszeitraum auch eine Reihe von Kritikpunkten wie der unverändert sehr geringe Anteil der Frauen im höheren Dienst und besonders in Führungsfunktionen, die teilweise deutlichen Abweichungen zwischen den weiblichen Bewerbungs- und Einstellungsquoten und die unterschiedliche Beachtung der Aufgabe der Frauenförderung durch die einzelnen Behörden (Seiten 47 f. a. a. O.). Die Schlußfolgerungen aus diesem Bericht führten u. a. zu einer neugefaßten Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 15. Oktober 1990 (GMBL 1990, S. 830). Die Bundesregierung hat ferner in einem neuen Bericht vom April 1991 zur Frage weiterer Maßnahmen der Frauenförderung in Beruf, Familie und anderen Bereichen die Rechtsfrage beantwortet, welche Förderungsinstrumente nicht mehr durch

eine Richtlinie geregelt werden können, sondern einer gesetzlichen Grundlage bedürfen (Drucksache 12/447).

Dazu ist festzustellen, daß positive Förderungsmaßnahmen für Frauen im öffentlichen Dienst eine erhebliche Grundrechtsrelevanz haben. Artikel 3 Abs. 2 GG stellt ein Gleichberechtigungsgebot auf und erstreckt dieses auch auf die gesellschaftliche Wirklichkeit. Der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ will nicht nur Rechtsnormen beseitigen, die Vor- oder Nachteile an Geschlechtsmerkmale knüpfen, sondern für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchsetzen. Er zielt auf die Angleichung der Lebensverhältnisse. Faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, dürfen wegen des Gleichberechtigungsgebotes des Artikels 3 Abs. 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden (so das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 28. Januar 1992, — 1 BvR 1025/82 — mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung des Gerichts [JZ 1992, S. 913f.]). Der Erfüllung dieses Verfassungsauftrags soll das Zweite Gleichberechtigungsgesetz dienen.

Sowohl die in dem vorliegenden Entwurf vorgesehenen Mittel zur Grundrechtsverwirklichung als auch die in einigen Regelungen liegenden Abgrenzungen zu Grundrechten anderer, die zu dem Gleichberechtigungsgebot in einem Spannungsverhältnis stehen, machen nach der sogenannten Wesentlichkeitstheorie eine gesetzliche Regelung erforderlich. Denn der Gesetzgeber hat „im Bereich der Grundrechtsausübung — soweit dieser staatlicher Regelung überhaupt zugänglich ist — alle wesentlichen Regelungen selbst zu treffen“ (BVerfGE 77, 170/230 f.; 61, 260/275; 49, 89/126).

2.2

Die neugefaßte Frauenförderungs-Richtlinie vom Oktober 1990 enthält bereits Verbesserungen bei der Förderung der Teilzeitbeschäftigung und mit der Bestellung von Frauenbeauftragten. Ihre rechtlichen Grenzen als Richtlinie sind jedoch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die im übrigen genauso Väter wie Mütter angehen muß, und ebenso in der Funktion der Frauenbeauftragten offenkundig. Ähnlich verhält es sich mit dem Instrument der Zielvorgabe. Die neue Frauenförderungs-Richtlinie hat ihre praktische Bedeutung als zügige Maßnahme einer ersten Umsetzung des genannten Erfahrungsberichtes der Bundesregierung von 1990, unter Berücksichtigung der auslaufenden Legislaturperiode und der längeren Vorbereitungszeit für eine gesetzliche Regelung. Die konsequente längerfristige Weiterentwicklung der Frauenförderung in der Bundesverwaltung sowie der partnerschaftlichen Aufteilung der beruflichen und familiären Aufgaben zwischen Frauen und Männern erfordert jedoch eine gesetzliche Grundlage. Die Frauenbeauftragte braucht für die wirksame Erfüllung ihrer Aufgabe klare, gesetzlich geregelte Kompetenzen. Das Gleichberechtigungsgesetz macht durch verbesserte Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und den Abbau von damit verbundenen Nach-

teilen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Männer attraktiver.

2.3

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes zu einem entsprechenden Fördergesetz für weibliche und männliche Beschäftigte in der Bundesverwaltung ergibt sich aus Artikel 73 Nr. 8 GG.

2.4

Unter den Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fallen auch beamtenrechtliche Änderungen, um einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf Teilzeit und Beurlaubung einzuräumen, die Benachteiligung der Teilzeit zu unterbinden und familienbedingte Ausfallzeiten verstärkt zu berücksichtigen. Ergänzend wird auf die Neugestaltung der Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und langfristigen Beurlaubung in dem Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Bundesministerium des Innern — D I 1-210 295/430 —) verwiesen.

3. Einflußnahme des Betriebs- und Personalrates auf die Frauenförderung

Betriebs- und Personalrat sind mit den beruflichen Alltagsproblemen der Frauen unmittelbar konfrontiert. Sie haben eine Schlüsselfunktion bei der Beseitigung von Nachteilen und der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Da die vorhandenen rechtlichen Instrumente nicht ausreichen, sind der Aufgabenkatalog und die Beteiligungsrechte der Vertretung der Beschäftigten zu verbessern.

4. Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Artikel 3 des Grundgesetzes bestimmt, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf. Für den Bereich des Arbeitslebens hat der Gesetzgeber im Jahr 1980 — in Umsetzung der Richtlinie 76/207 des Rates der EG vom 9. Februar 1976 — die Forderung nach Gleichbehandlung konkretisiert und mit § 611 a Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) ein gesetzliches Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts geschaffen.

Danach darf ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg und bei einer Kündigung nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen. Das Benachteiligungsverbot wurde durch eine Schadensersatzregelung ergänzt, die den Ersatz des sogenannten Vertrauensschadens für den Fall vorsieht, daß die Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder ein beruflicher Aufstieg wegen eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benach-

teilungsverbot nicht zustande kommt (§ 611 a Abs. 2 BGB).

Die rechtliche und tatsächliche Tragweite dieser Vorschrift war in den folgenden Jahren sowohl in der Rechtsprechung als auch in der Rechtswissenschaft umstritten. Dies führte u. a. dazu, daß zwei Arbeitsgerichte im Jahr 1983 den Europäischen Gerichtshof um Vorabentscheidung über die Vereinbarkeit von § 611 a Abs. 2 BGB mit der Richtlinie 76/207/EWG ersucht haben. In seinen Entscheidungen vom 10. April 1984 (Rechtssachen 14/83 und 79/83) hat der Europäische Gerichtshof dazu folgendes festgestellt: „Die Richtlinie 76/207 überläßt es zwar den Mitgliedstaaten, die Sanktion für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot unter den verschiedenen Möglichkeiten auszuwählen, die zur Verwirklichung des Ziels der Richtlinie geeignet sind; entscheidet sich ein Mitgliedstaat jedoch dafür, als Sanktion für einen Verstoß gegen dieses Verbot eine Entschädigung zu gewähren, so muß diese jedenfalls, damit ihre Wirksamkeit und ihre abschreckende Wirkung gewährleistet sind, in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadensersatz wie etwa die bloße Erstattung der Bewerbungskosten hinausgehen. Es ist Sache des nationalen Gerichts, das zur Durchführung der Richtlinie erlassene Gesetz unter voller Ausschöpfung des Beurteilungsspielraums, den ihm das nationale Recht einräumt, in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts auszulegen und anzuwenden.“

Auf der Grundlage dieser Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs haben deutsche Arbeitsgerichte in den folgenden Jahren in mehreren Fällen diskriminierten Bewerberinnen bis zu sechs Monatsgehälter Schadensersatz, und zwar als Schmerzensgeld wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts, zugestanden. Einige Gerichte haben dagegen aufgrund des aus ihrer Sicht der Zuerkennung von Schmerzensgeldansprüchen entgegenstehenden nationalen Rechts die Klagen benachteiligter Frauen abgewiesen. Sie haben darauf verwiesen, daß es Sache des Gesetzgebers sei, das nationale Recht so umzugestalten, daß die gemeinschaftsrechtlichen Anforderungen an eine Sanktionsregelung auch erfüllt werden könnten.

Daraufhin hatte 1989 das Bundesarbeitsgericht darüber zu entscheiden, ob der vom Europäischen Gerichtshof vorgezeichnete und von den Arbeitsgerichten überwiegend genutzte Weg über die Zuerkennung eines Schmerzensgeldanspruches mit dem geltenden Recht vereinbar ist. Es ist in zwei Urteilen vom 14. März 1989 zu dem Ergebnis gekommen, daß die Ablehnung eines Stellenbewerbers wegen des Geschlechts regelmäßig eine erhebliche Verletzung des Persönlichkeitsrechts nach § 823 Abs. 1 und § 847 BGB darstelle und einen Anspruch auf eine billige Entschädigung in Geld gegenüber dem Arbeitgeber begründe. Da § 611 a Abs. 2 BGB, nach dem nur der Vertrauensschaden zu ersetzen sei, keine ausreichende Sanktion enthalte, sei der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, den immateriellen Schaden zu ersetzen, den der Arbeitnehmer erleide. Dieser Schaden sei im Normalfall in Höhe eines Monatsverdienstes anzusetzen, könne aber nach Maßgabe der von

der Rechtsprechung entwickelten Abwägungsgrundsätze, d. h. insbesondere auch unter Berücksichtigung des jeweiligen Verschuldens, überschritten oder unterschritten werden oder ganz entfallen.

Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung, die zunächst die Forderung des Europäischen Gerichtshofs nach einer wirksamen, abschreckenden Sanktion in Fällen geschlechtsbedingter Diskriminierung abzudecken schien, hatte die Bundesregierung Anfang 1990 den Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (Drucksache 11/6946) eingebracht; der Entwurf konnte in der letzten Legislaturperiode nicht mehr verabschiedet werden.

Inzwischen hat jedoch der Europäische Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 8. November 1990, Rechtssache C-177/88, (NJW 1991, S. 628), seine Anforderungen an die Effektivität einer solchen Sanktionsnorm verschärft. Hat sich der nationale Gesetzgeber bei der Umsetzung der Richtlinie 76/207/EWG für eine zivilrechtliche Sanktionsnorm entschieden, so dürfe dies dem diskriminierenden Arbeitgeber nicht die Möglichkeit einräumen, sich unter Berufung auf eventuelle Entlastungsgründe des nationalen Rechts einer Schadensersatzpflicht wegen geschlechtsbedingter Diskriminierung zu entziehen. Da die auf eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts (§ 823 Abs. 1, § 847 BGB) abgestellte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dem Grad des Verschuldens insbesondere bei der Höhe der zu leistenden Entschädigung hohe Bedeutung beimißt, erscheint im Lichte der vorgenannten Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs die bisherige Rechtsprechung als nicht mehr ausreichend zur Umsetzung der Richtlinie 76/207/EWG. Dies wird insbesondere deutlich angesichts der vom Bundesarbeitsgericht vertretenen Auffassung, in Fällen leichten Verschuldens könne möglicherweise trotz Vorliegens aller haftungsbegründenden Tatbestandsmerkmale von der Zuerkennung eines Schadensersatzanspruchs abgesehen werden.

Nach der genannten Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs kann die Vereinbarkeit des deutschen Rechts mit der Richtlinie 76/207/EWG nicht mehr im Wege einer gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung und damit auch nicht länger durch die Rechtsprechung der deutschen Gerichte für Arbeitssachen gewährleistet werden; dies ist nunmehr nur noch dem Gesetzgeber möglich. Eine solche gesetzliche Neuregelung entspricht auch dem Beschluß des Deutschen Bundestages, der die Bundesregierung aufgefordert hat, „die Schadensersatzregelung des § 611 a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches für Diskriminierungsfälle bei unterbliebener Einstellung und Beförderung zu überdenken und zu angemesseneren Lösungen zu kommen“ (Entschließung vom 10. Dezember 1986).

In dieser Entschließung hat der Deutsche Bundestag die Bundesregierung auch ersucht, geeignete Vorschläge zur besseren Durchsetzbarkeit des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zu machen. Dieses Gebot, das in § 611 b BGB als „Soll-Vorschrift“ ausgestaltet ist, ist vor allem in der Privatwirtschaft nicht in dem erforderlichen Maß beachtet worden. Zur Verbesserung der Chancengleichheit ist es daher geboten, diese Vorschrift zu verschärfen.

5. Schutz der Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

5.1

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verletzt die Würde von belästigten Frauen und Männern. Sie beeinträchtigt die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist Ausdruck einer Herabsetzung der belästigten Person und nicht selten eines Mißbrauchs der beruflichen Position. Sie mindert die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und stört das Zusammenleben im Betrieb und in der Verwaltung. Auch die berufliche Identität, das Selbstbewußtsein und die Integration in das Berufsleben werden durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oftmals schwer beeinträchtigt. Besonders verwerflich ist sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Insofern kann sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellen. Gerade für berufstätige Frauen ist dies ein ernsthaftes Problem.

Zwar werden solche Handlungen durch eine Reihe von Vorschriften im Arbeits- und Dienstrecht sowie Zivil- und Strafrecht mit erfaßt, diese regeln aber nicht ausdrücklich die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Zudem haben umfassende Untersuchungen in Deutschland und auch in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften gezeigt, daß ohne ausdrückliche Regelung ein ausreichender Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nicht gewährleistet ist. Deshalb hat der Rat der Europäischen Gemeinschaften am 29. Mai 1990 eine Entschließung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz angenommen. Im Anschluß daran hat die Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 27. November 1991 eine Empfehlung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz sowie einen Verhaltenskodex über praktische Verhaltensregeln und Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz verabschiedet. In einer erneuten Entschließung des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 3. Dezember 1991 wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, eine Politik auf dem Gebiet der Vorbeugung und Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der Empfehlung der Kommission zu entwickeln und durchzuführen. Aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes ergibt sich darüber hinaus eine Verpflichtung des Gesetzgebers, strukturelle gesellschaftliche Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen. Hierzu kann auch der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gerechnet werden. In Anlehnung an die Empfehlung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften sowie zur Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes und zur Verhinderung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes besteht Handlungsbedarf, und zwar zum Schutz aller Beschäftigten (mit Arbeitnehmer- oder Beamtenstatus) in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst. Dem trägt das Gesetz zum Schutz der

Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Artikel 11) Rechnung. Es gehört zu den zugunsten der Arbeitnehmer und Beamten erlassenen Normen, über deren Einhaltung die Betriebs- bzw. Personalräte entsprechend ihrem gesetzlichen Auftrag zu wachen haben.

5.2

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes zu entsprechenden Schutzvorschriften ergibt sich für den Arbeitnehmerbereich aus Artikel 74 Nr. 12 GG und für den Beamtenbereich aus Artikel 73 Nr. 8 GG in Verbindung mit Artikel 75 Nr. 1 GG sowie Artikel 72 Abs. 2 Nr. 3 GG.

6. Angemessene Repräsentanz von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes

Der Bericht der Bundesregierung über die Berufung von Frauen in Gremien, Ämter und Funktionen, auf die die Bundesregierung Einfluß hat (Drucksache 12/594 vom 21. Mai 1991), kommt zum Ergebnis, daß der Frauenanteil in den mehr als tausend untersuchten Gremien im Geschäftsbereich der Bundesregierung durchschnittlich nur 7,2 % beträgt, daß in mehr als der Hälfte dieser Gremien keine einzige Frau vertreten ist und daß sich auch kein Trend zur Verbesserung der Repräsentation von Frauen erkennen läßt.

Diese Situation ist unter dem Gesichtspunkt des Gleichheitsgebots des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes höchst unbefriedigend. Die Mitwirkung in Beratungs- und Entscheidungsgremien ist Voraussetzung dafür, Einfluß auf die Gestaltung der Gesellschaft auszuüben. Solange Frauen diese Einflußmöglichkeiten nur in verschwindend geringer Zahl wahrnehmen können, ist ihre gleichberechtigte Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben nicht tatsächlich verwirklicht.

6.1

Die Unterrepräsentation von Frauen hat sich in den letzten Jahren kaum verändert, obwohl die Zahl qualifizierter Frauen in allen Bereichen ständig gewachsen ist. Es kann deshalb nicht davon ausgegangen werden, daß sich die Situation in absehbarer Zeit von selbst entscheidend verbessern wird. Deshalb muß der Gesetzgeber tätig werden und gemäß dem Verfassungsauftrag des Artikels 3 Abs. 2 GG Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter ergreifen. Diesem Ziel dient der vorliegende Gesetzentwurf.

6.2

Auch das Europäische Parlament hat sich mit der Unterrepräsentation von Frauen in Gremien befaßt und den Regierungen u. a. empfohlen, „Systeme auszuarbeiten, die eine möglichst proportionale Vertretung von Frauen in administrativen Gremien und Führungspositionen gewährleisten“ (vgl. Bericht und Entschließung zu Frauen in den Entscheidungsgremien vom 2. August 1988, Dok. A2-0169/88).

6.3

In einigen Bundesgesetzen, in denen die Zusammensetzung bestimmter Gremien geregelt wird, ist der Grundsatz der angemessenen Berücksichtigung von Frauen schon jetzt ausdrücklich niedergelegt:

So bestimmt das Arbeitsförderungsgesetz, daß in den Organen der Bundesanstalt für Arbeit die regionalen Bereiche, die Wirtschaftszweige, die Berufsgruppen *und die Frauen* angemessen vertreten sein sollen (§ 192 Abs. 6 Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969, BGBl. I S. 582, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 4. August 1992 [BGBl. I S. 1398]).

Für die Rundfunkräte der Deutschen Welle und des Deutschlandfunks schreibt das Gesetz über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts vor, daß „Frauen bei der Wahl, Benennung und Berufung angemessen zu berücksichtigen (sind)“ (§ 3 Abs. 1 und § 7 Abs. 1 Bundesrundfunkgesetz i. d. F. vom 30. April 1990, BGBl. I S. 823).

Die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesregierung, die kein allgemeines Gesetz darstellt, sondern nur verwaltungsinterne Bindungswirkung entfaltet, enthält seit Juli 1987 Vorschriften, die eine verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Beiräten und bei der Heranziehung von Sachverständigen gewährleisten sollen (§ 62 Abs. 1, § 61 Abs. 2, § 48 Abs. 5 c Satz 2 GGO I). Diese Vorschriften sind zwar für die Bundesministerien, nicht aber für die vorschlagsberechtigten Stellen außerhalb der Bundesregierung verbindlich.

6.4

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für ein Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes ergibt sich als Annexkompetenz aus der jeweiligen Sachkompetenz, kraft derer der Bund in den ihm von der Verfassung zugeordneten Aufgabebereichen Mitglieder von Gremien im Bereich des Bundes berufen oder seinerseits Mitglieder in Gremien entsenden kann. Sie ist somit Teil der staatlichen Organisationsgewalt.

So wie der Gesetzgeber die Größe, die Amtsdauer und die Zusammensetzung von Gremien im Bereich des Bundes regeln, er Vorschlags- und Benennungsrechte für gesellschaftliche Institutionen begründen, er die Zahl oder das Qualifikationsprofil der von anderen Stellen zu benennenden Mitglieder festlegen kann, so

kann er auch Regelungen hinsichtlich der Zusammensetzung eines solchen Gremiums unter dem Blickwinkel der Berücksichtigung beider Geschlechter treffen.

Damit wird nicht etwa in die „Autonomie“ der vorschlagsberechtigten Institutionen eingegriffen. Denn diese Institutionen haben kein selbständiges, einer gesetzlichen Regelung vorgegebenes oder gar ein übergeordnetes Recht auf Mitwirkung in Gremien im Bereich des Bundes. Ein solches Mitwirkungsrecht wird vielmehr durch den Gesetzgeber eingeräumt und in seinem Inhalt von ihm bestimmt.

II. Wesentlicher Inhalt des Gesetzentwurfs

1. Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung (Artikel 1)

Regelung von Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Frauen bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind. Aufstellung eines Frauenförderplanes mit flexiblen Zielvorgaben. Verstärkte Förderung der Teilzeitarbeit für Frauen und Männer, auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und der Verbindung zum Beruf während der Beurlaubung.

Bestellung von Frauenbeauftragten als regelmäßige Verpflichtung jeder Dienststelle. Regelung ihrer Aufgaben und Befugnisse einschließlich der Akteneinsicht und der Beanstandung von nach ihrer Auffassung rechtswidrigen Maßnahmen.

2. Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften u. a. zur stärkeren Berücksichtigung familienbedingter Teilzeit und Beurlaubung sowie damit verbundener Ausfallzeiten (Artikel 2 bis 4)

Grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege sowie grundsätzliches Benachteiligungsverbot beim beruflichen Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte; Gleichbehandlung der häuslichen Pflege mit der bereits berücksichtigten Kinderbetreuung als dienstrechtlich angerechneter Verzögerungsfall.

Die entsprechenden Änderungen der Bundeslaufbahnverordnung und der übrigen Laufbahnverordnungen des Bundes — u. a. mit einer verbesserten Berücksichtigung familienbedingter Ausfallzeiten beim Höchstalter für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst und bei den Wartezeiten für die Beförderung — treten bereits nach Maßgabe des Beschlusses des Bundeskabinetts vom 21. April 1993 in Kraft.

3. Änderung des Betriebsverfassungs- und des Bundespersonalvertretungsgesetzes (Artikel 6 und 7)

- Regelung zur Vertretung der Frauen im Wahlvorstand,
- Aufnahme von Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Aufgabenkatalog des Betriebs- und Personalrates,
- Erweiterung der Rechte der Vertretung der Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von personellen Maßnahmen mit dem Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern.

4. Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (Artikel 8 bis 10)

4.1

Sanktion für einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts

Wird ein Bewerber bei einer Einstellung wegen seines Geschlechts benachteiligt, so kann er eine billige Entschädigung in Geld verlangen. Sie beträgt regelmäßig einen Monatsverdienst, höchstens aber drei Monatsverdienste. Ein solcher Entschädigungsanspruch setzt nicht voraus, daß ein Bewerber ohne die Diskriminierung den angestrebten Arbeitsplatz bekommen hätte. Da er somit einer Vielzahl von Bewerbern um eine Stelle zustehen kann, wird wegen der damit für einen Arbeitgeber möglicherweise verbundenen erheblichen wirtschaftlichen Auswirkungen die Summe der insgesamt vom Arbeitgeber zu zahlenden Entschädigungen begrenzt. Sind mehrere Bewerber bei der Begründung eines einzelnen Arbeitsverhältnisses benachteiligt worden, darf die Summe der Entschädigungen sechs Monatsverdienste nicht überschreiten. Hat der Arbeitgeber ein einheitliches Auswahlverfahren mit dem Ziel der Begründung mehrerer Arbeitsverhältnisse durchgeführt und dabei mehrere Bewerber diskriminiert, so ist die Summe der Entschädigungen auf zwölf Monatsverdienste begrenzt. Da in diesen Fällen die Gefahr wirtschaftlicher Überforderung nur bei kleinen oder mittelständischen Unternehmen bestehen kann, ist die summenmäßige Begrenzung nur für Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 400 Arbeitnehmern vorgesehen.

4.2

Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

Das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in § 611 b BGB wird von einer „Soll-Vorschrift“ in eine „Muß-Vorschrift“ umgewandelt,

um auf diese Weise zu einer verstärkten Beachtung dieser Vorschrift zu gelangen.

4.3

Aushang der Gleichbehandlungsvorschriften

Diese Zielsetzung gilt auch für die vorgesehene Ersetzung der bisherigen „Soll-Vorschrift“ über den Aushang der Gleichbehandlungsregelungen durch eine „Muß-Vorschrift“.

5. Schutz der Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Artikel 11)

Mit diesem Gesetz wird klar zum Ausdruck gebracht, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen darstellt. Die Beschäftigten haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten respektiert werden. Insbesondere tragen Vorgesetzte dafür Verantwortung, daß in den ihnen unterstellten Bereichen dieses Arbeitsklima gefördert wird und sexuelle Belästigung vermieden wird. Gleichzeitig wird den Betroffenen ein gesetzlicher Regelungsmechanismus an die Hand gegeben, sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in geeigneter Weise zur Wehr zu setzen. Sie werden nicht nur auf kollegiale Hilfe verwiesen, sondern erhalten ausdrücklich das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Verwaltung zu beschweren. Bei sexueller Belästigung hat der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte — unter Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrates — die im Einzelfall angemessenen und erforderlichen arbeitsrechtlichen und dienstrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen. Der arbeitsrechtliche Maßnahmenkatalog umfaßt u. a. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung, die dienstrechtlichen Maßnahmen richten sich u. a. nach den Disziplinarordnungen des Bundes und der Länder.

Unterläßt der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte entsprechende Maßnahmen oder ergreift er offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, sind die belästigten Beschäftigten — soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist — berechtigt, ihre Tätigkeit an dem betreffenden Arbeitsplatz, dem Ort der unmittelbaren Belästigung, ohne Verlust des Arbeitsentgeltes bzw. von Dienstbezügen einzustellen. Im übrigen darf der Arbeitgeber/Dienstvorgesetzte die betroffenen Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

Die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und der Rechtsschutz für die Betroffenen werden im öffentlichen Dienst in der Fortbildung berücksichtigt. Dieses Schutzgesetz ist im Betrieb und der Dienststelle auszuhängen.

6. Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Artikel 12)

- Angemessene Repräsentanz von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes,
- Regelung des Verfahrens für erweiterte Personenvorschläge der vorschlagsberechtigten Stellen und für ihre Begründungspflicht, wenn sie keine Frauen vorschlagen,
- regelmäßige Berichtspflicht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag.

III. Zu den Alternativen

1. Frauenförderung in der Bundesverwaltung

Die in letzter Zeit für die Landesverwaltung in Kraft getretenen Gesetze von Nordrhein-Westfalen (Frauenförderungsgesetz), Bremen und Hamburg (Gleichstellungsgesetze) sowie Berlin (Landesantidiskriminierungsgesetz) enthalten für die Einstellung, Beförderung und teilweise auch für die Vergabe von Ausbildungsplätzen sowie für die Besetzung von Gremien Quotenregelungen im Sinne einer vorrangigen Heranziehung gleichqualifizierter Frauen, soweit sie in den maßgebenden Bereichen mit einem Anteil von weniger als 50 % vertreten sind. Die Frauenförderpläne sollen Zielvorgaben und einen Zeitrahmen zur Überwindung der Unterrepräsentation von Frauen entwickeln. Die Beschwerderechte der Frauenbeauftragten, soweit diese Funktion in den betreffenden Landesgesetzen vorgesehen ist, setzen rechtsverbindlich die Entscheidung der beanstandeten Maßnahme aus und führen bis zu einem Entscheidungsvorschlag der obersten zuständigen Dienststelle.

Die Bundesregierung hält Quotenregelungen für ein untaugliches Instrument der Frauenförderung in der Bundesverwaltung, weil derartige Regelungen unvereinbar sind mit den vielfältigen Aufgaben der öffentlichen Verwaltung und einer flexiblen Personalpolitik. Verfassungsrechtliche Bedenken können sich aus Artikel 33 Abs. 2 und Artikel 3 Abs. 2 und 3 GG ergeben.

Bedenken bestehen ferner gegen schematische Regelungen zu den Zielvorgaben im Frauenförderplan und zu den Beschwerderechten der Frauenbeauftragten. Abgesehen von ungeklärten rechtlichen Konfliktmöglichkeiten würden derartige Verfahrensregelungen einen unangemessenen bürokratischen Aufwand verursachen und die Verwaltung in der Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben behindern. Zahlreiche Personalentscheidungen bei der Einstellung und Beförderung könnten durch Rechtsstreitigkeiten aus Anlaß derartiger schematischer Vorgaben erheblich verzögert werden.

2. Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Von dieser Konzeption unterscheiden sich zwei in der letzten Legislaturperiode vom Deutschen Bundestag abgelehnte Entwürfe, der Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes Teil I der Fraktion DIE GRÜNEN (Drucksache 11/3266) und der Entwurf eines Gleichstellungsgesetzes der Fraktion der SPD (Drucksache 11/3728), in den vergleichbaren Punkten insbesondere in folgendem:

2.1

Beide Entwürfe sahen als Sanktion für einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts bei der Einstellung primär einen Einstellungsanspruch vor. Ein solcher Anspruch ist abzulehnen, weil er einen unzulässigen Eingriff in den Grundsatz der Vertragsfreiheit des Arbeitgebers darstellen würde; er wird auch vom EG-Recht nicht gefordert. Außerdem würde seine Durchsetzung vor allem im Hinblick auf die Rechte des anstelle des diskriminierten Bewerbers eingestellten Arbeitnehmers kaum lösbare Probleme aufwerfen (z. B. Recht auf Versetzung oder Kündigung). Auch dürfte ein über eine erzwungene Einstellung zustande gekommenes Arbeitsverhältnis kaum langfristig Bestand haben.

2.2

Die in den Entwürfen vorgesehenen Schadensersatzsummen im Falle von Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts von bis zu zwölf Monatsgehältern sind zu hoch und gehen über den Rahmen des in solchen Fällen Vertretbaren hinaus. Zwar schreibt § 10 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) eine Abfindung von bis zu zwölf Monatsverdiensten vor; diese Höchstgrenze kommt jedoch nur zur Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis über mehrere Jahre bestanden hat und die Kündigung sozial ungerechtfertigt war.

2.3

Soweit es nach den Entwürfen zu einer Kumulation mehrerer Entschädigungsansprüche wegen eines Auswahlverfahrens kommen kann, ist keinerlei Schutz vor wirtschaftlicher Überforderung des Arbeitgebers vorgesehen. So würden z. B. im Falle der Benachteiligung von fünf Bewerberinnen in einem Auswahlverfahren und einer Entschädigungshöhe von sechs Monatsverdiensten pro Person bei einem Monatsgehalt von 5 431 DM (Durchschnittsgehalt eines männlichen Angestellten, Stand: Oktober 1991) Ansprüche von insgesamt 162 930 DM entstehen. Eine solche Regelung könnte ein kleines oder mittelständisches Unternehmen in den Konkurs treiben und damit gegen den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen.

2.4

Der Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes der Fraktion DIE GRÜNEN enthielt im Benachteiligungsverbot unter anderem ein ausdrückliches Verbot der mittelbaren Diskriminierung. Das geltende Recht umfaßt mit den Diskriminierungsverboten des § 611 a Abs. 1 und des § 612 Abs. 3 BGB unstreitig auch die mittelbare Diskriminierung, wie sich aus der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts ergibt. Eine ausdrückliche Nennung dieses Verbotes ist daher überflüssig; sie ist im Arbeitsrecht unüblich und könnte wegen der Gefahr des Umkehrschlusses negative Auswirkungen auf die Auslegung anderer arbeitsrechtlicher Diskriminierungsverbote haben.

2.5

Im Gleichstellungsgesetzentwurf der Fraktion der SPD war eine ausdrückliche Regelung für das Verhältnis von geschlechtsbedingtem Benachteiligungsverbot und Frauenfördermaßnahmen enthalten. Eine solche Regelung ist überflüssig, denn § 611 a Abs. 1 BGB steht Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit der Geschlechter und damit auch der besonderen Förderung von Frauen bei Einstellungen und beim beruflichen Aufstieg, soweit sie in den jeweiligen Bereichen nicht angemessen vertreten sind, nicht entgegen.

3. Angemessene Repräsentanz von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes

3.1

Alternativen zu dem vorliegenden Gesetzentwurf kommen nicht in Betracht. Wird der Gesetzgeber nicht tätig, so bleibt die bestehende Lage nach den bisherigen Erfahrungen unverändert und die Unterrepräsentation von Frauen wird nicht abgebaut. Angesichts der festgestellten Defizite muß der Gesetzgeber tätig werden. Das Ziel der stärkeren Berücksichtigung von Frauen soll nicht durch ein Verfahren erreicht werden, das den Frauenanteil automatisch erhöht — etwa durch Festlegung starrer Quoten —, sondern baut auf die Bereitschaft der Beteiligten, entsprechende Anstrengungen im Rahmen ihrer Verantwortung zu unternehmen.

3.2

Ergänzend wird auf vergleichbare Regelungen im Ausland verwiesen, deren Zweck es ist, der Unterrepräsentation von Frauen in Gremien entgegenzuwirken.

In *Dänemark* bestimmt das Gesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Benennung von

Mitgliedern in öffentlichen Gremien (Gesetz Nr. 157 vom 24. April 1985), daß öffentliche Gremien soweit wie möglich eine ausgeglichene Zusammensetzung aufweisen müssen. Die vorschlagsberechtigten Institutionen müssen für jeden zu besetzenden Platz mindestens zwei Vorschläge machen, wobei immer mindestens ein Mann und eine Frau zu benennen sind. In nur eineinhalb Jahren nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes hat sich in *Dänemark* der Frauenanteil in öffentlichen Gremien von 15,7 % (am 1. Juli 1985) auf 30,7 % (am 30. Dezember 1986) fast verdoppelt.

In *Belgien* wurde ein Gesetz zur Förderung einer gleichmäßigen Vertretung von Männern und Frauen in Beratungsgremien (Gesetz vom 8. Juni 1990) verabschiedet, das ebenfalls vorsieht, daß die vorschlagsberechtigten Stellen für jeden zu besetzenden Platz mindestens einen Mann und eine Frau vorschlagen müssen; Ausnahmen sind nur in besonders begründeten Fällen möglich. Erfahrungen hinsichtlich der Auswirkungen dieses Gesetzes liegen noch nicht vor.

In *Norwegen* schreibt das Gleichstellungsgesetz (Gesetz Nr. 45 vom 9. Juni 1978 i. d. F. vom 12. Juni 1981) vor, daß bei der Einsetzung von Gremien durch Regierungsstellen darauf hinzuwirken ist, daß eine möglichst gleichmäßige Vertretung beider Geschlechter erreicht wird. Aufgrund dieser Regelung betrug im Jahre 1988 der Frauenanteil in Gremien, die von Regierungsstellen eingesetzt worden waren, 38 %, in Gremien, die von kommunalen Stellen eingerichtet worden waren, 36,1 %. Seit dem 1. Mai 1988 verlangt das Gesetz sogar, daß in Gremien mit mindestens vier Mitgliedern jedes Geschlecht zumindest 40 % der Sitze einnehmen soll. Ausnahmen von dieser Regel sind nur zulässig, wenn ihre Befolgung im besonderen Einzelfall offensichtlich unvernünftig ist. Erfahrungen mit dieser verschärften Regelung liegen noch nicht vor.

3.3

Vorbild für die hier vorgesehene Regelung sind vor allem das dänische und belgische Gesetz, weil diese das Ziel der gleichberechtigten Mitwirkung von Frauen und Männern in Gremien ohne Quotenregelung zu erreichen suchen und — wie das dänische Beispiel zeigt — dabei auch sichtbare Erfolge aufweisen.

IV. Kosten und wirtschaftliche Auswirkungen

Das Gleichberechtigungsgesetz wird insgesamt keine größeren Auswirkungen auf die Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte haben. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind ebenfalls nicht zu erwarten, weil sich keine zusätzlichen Belastungen für die Wirtschaft ergeben. Ergänzend wird zu folgenden Artikeln des Gleichberechtigungsgesetzes bemerkt:

Artikel 1 (Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes)

Die Durchführung dieses Gesetzes mit dem Ziel einer überzeugenden Förderung der beruflichen Chancengleichheit der Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter führt zwangsläufig zu einer nicht nur geringfügigen Arbeitsbelastung der Personalverwaltung und der Frauenbeauftragten. Zusätzliche Personalkosten werden aber nicht entstehen, weil Stellen/Planstellen für die Frauenbeauftragten nicht ausgebracht werden. Die Frauenförderung gestaltet sich in den Dienststellen, abhängig von ihrer Größe und dem Frauenanteil unter den Beschäftigten, sehr unterschiedlich. Die Bestellung von Frauenbeauftragten ist in den Bundesministerien und ebenso in den großen Behörden im nachgeordneten Bereich bereits erfolgt oder zumindest unabhängig von diesem Gesetz — bedingt durch die Weiterentwicklung der Frauenförderung — vorgegeben. In zahlreichen Dienststellen reicht eine teilweise Entlastung der Frauenbeauftragten von ihren bisherigen Aufgaben aus. Für große Geschäftsbereiche besteht nach diesem Gesetz die Möglichkeit, die Gesamtzahl der Frauenbeauftragten erheblich einzuschränken. Es sei auch daran erinnert, daß Dienststellen mit regelmäßig weniger als 200 Beschäftigten nicht zur Bestellung einer Frauenbeauftragten verpflichtet sind. Die Erstellung des Frauenförderplanes für eine jeweils dreijährige Dauer durch die Personalverwaltung und die Frauenbeauftragte — in Anknüpfung an die bisherigen Berichte der Frauenbeauftragten gemäß der Frauenförderungs-Richtlinie — ist kein großer Kostenfaktor. Die Regelungen zur Förderung der Teilzeitarbeit, Fortbildung und zum beruflichen Kontakt während der familienbedingten Beurlaubung schreiben die bisherige praktische Frauenförderung auf der Grundlage der geltenden Richtlinie und der Auswertung des genannten Berichtes der Bundesregierung vom Herbst 1990 gesetzlich fest. Sie haben für die kostenmäßige Gesamtbeurteilung ebenfalls keine sehr starke Bedeutung.

Artikel 3 (Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes)

Die Regelung über die analoge Berücksichtigung von Zeiten häuslicher Pflege für den Beginn des Besoldungsdienstalters hat schon wegen der geringen Fallzahlen kostenmäßig kein Gewicht.

Keine Bedeutung für die Kosten hat auch die Änderung der anderen beamtenrechtlichen Vorschriften im Rahmen der Artikel 2 und 4 sowie der Folgeänderungen im Deutschen Richtergesetz (Artikel 5). Artikel 6 und 7 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Bundespersonalvertretungsgesetzes) sind ebenso kostenneutral wie Artikel 11 (Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz) und Artikel 12 (Bundesgremienbesetzungsgesetz).

Artikel 8 bis 10 (Gesetzliche Regelungen zur Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz)

Mit den vorgesehenen Gesetzesänderungen sind unmittelbar keine Kostenwirkungen verbunden. Kosten entstehen lediglich bei Verstößen des Arbeitgebers gegen die Bestimmungen des Gesetzes. Da diese sich jedoch auf Einzelfälle beschränken dürften und die in diesen Fällen zu zahlende Entschädigung im Vergleich zu den übrigen Produktionskosten eher von geringem Umfang sein wird, ist auch nicht von einer mittelbaren Kostenwirkung auszugehen.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 — Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes

ZUM ABSCHNITT 1

Allgemeine Bestimmungen

Zu § 1 — Geltungsbereich

Das Gesetz gilt für den Gesamtbereich der Bundesverwaltung. Der Begriff der Beschäftigten umfaßt, unabhängig von einzelnen Maßnahmen der Frauenförderung, beide Geschlechter. Diese Bestimmung entspricht § 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Wegen der Deutschen Bundespost wurden auch noch die in „bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen“ als klärender Zusatz eingefügt.

Zu § 2 — Gesetzesziel

§ 2 bezeichnet die Aufgaben dieses Gesetzes in Fortführung der Politik der Bundesregierung zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung sowie in den Gerichten des Bundes, wie sie bereits in den beiden bisherigen Richtlinien umgesetzt wurde. Für den gesetzlichen Begriff der „in § 1 genannten Verwaltungen“ wird in der Begründung zu dieser und nachfolgenden Vorschriften die begriffliche Kurzformel „Bundesverwaltung“ verwendet. Der Hinweis auf den Vorrang des Leistungsprinzips des Artikels 33 Abs. 2 GG vor der gruppenspezifischen Aufgabe der Frauenförderung dient der uneingeschränkten Klarstellung gegenüber jeder Fördermaßnahme und ihrer Zielsetzung. Die Frauenförderung umfaßt gemäß § 2 notwendige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und des beruflichen Aufstiegs. Ein wichtiger Teilaspekt ist dabei die zumindest langfristige und grundsätzliche Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen, für die allerdings fachspezifisch sehr unterschiedliche Gründe maßgebend sind und noch lange andauern oder — wie im Fall der Bundeswehr — auch vorgegeben bleiben

werden. Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst bedeutet begrifflich, so auch in vergleichbaren Ländergesetzen, einen Anteil von unter 50 % der Beschäftigten, sie ist aber in ihren Schlussfolgerungen aus den genannten Gründen nicht schematisch auf alle Bereiche übertragbar. Das Wort „soweit“ in § 2 Satz 2 ist das Anknüpfungsmerkmal sowohl für die Fördermaßnahme als auch für ihre beschriebene Zielsetzung, damit verbindet sich jedoch weder rechtlich noch tatsächlich eine direkte oder indirekte Quotenregelung. Die konkrete Umsetzung des Gesetzesziels des § 2 insgesamt erfolgt durch die folgenden Regelungen, u. a. durch § 7 Abs. 1 in Verbindung mit § 4, die eine differenzierte, der jeweiligen Situation angepaßte Vorgehensweise unter Berücksichtigung der Rechte und Interessen aller Betroffenen ermöglichen und vorschreiben. Die Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind ein weiterer Aufgabenschwerpunkt. Betroffen sind dabei in gleicher Weise Frauen wie Männer; diese wurden bisher jedoch zu wenig einbezogen. Deshalb richtet sich das Gesetz mit seiner Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso gezielt an männliche Beschäftigte als Ehegatten, Partner und Väter.

Zu § 3 — Begriffsbestimmungen

Diese Vorschrift enthält einige für das Gesetz wesentliche Begriffsbestimmungen.

Gemäß Absatz 1 umfaßt der Begriff der Beschäftigten Personen im Beamten- und Arbeitnehmerverhältnis, in der Berufsausbildung, Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter (z. B. § 19a Bundesbahngesetz) sowie bestimmte Gruppen von Richterinnen und Richtern. Diese grundsätzliche Vorschrift berücksichtigt mit den maskulinen und femininen Bezeichnungen ausdrücklich die Empfehlungen der interministeriellen Arbeitsgruppe der Bundesregierung zur Rechtssprache (BT-Drucksache 12/1041 vom 7. August 1991). Absatz 1 entspricht im wesentlichen § 4 Abs. 1 BPersVG.

Absatz 2 bestimmt den Begriff der relevanten Familienpflichten, der in mehreren Vorschriften dieses Gesetzes größere Bedeutung hat (Fortbildung, familiengerechte Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Beurlaubung, Benachteiligungsverbot). Ausgefüllt wird dieser Begriff durch die maßgebenden Voraussetzungen des § 79a Bundesbeamtenengesetz (BBG), die hier übernommen werden können.

Die in Absatz 3 aufgeführten einzelnen Bereiche sind die maßgebenden Bezugsgrößen für die Aufstellung des Frauenförderplanes und die Entwicklung konkreter Fördermaßnahmen. Ansatzpunkt ist der Vergleich zwischen den Anteilen der weiblichen und männlichen Beschäftigten im einzelnen Bereich innerhalb der Dienststelle, d. h. bei den Beamten in der betreffenden Laufbahn und Besoldungsgruppe und bei den Arbeitnehmern in der entsprechenden Bezahlsgruppe. Bereiche sind ferner Fachrichtungen (u. a. §§ 34 ff. Bundeslaufbahnverordnung [BLV]) sowie die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Vorgesetzte sind Beschäftigte mit Weisungsbefugnissen. Beispiele für Leitungsaufgaben

sind die Leitung von Referaten, Abteilungen, besonderen Arbeitsgruppen und anderen Organisationseinheiten, auch schon im mittleren und gehobenen Dienst. Die Aufteilung der Bereiche nach Kriterien der Bezahlung, Laufbahn, Fachrichtung und herausgehobener Arbeitsfunktion ergibt eine genauere Analyse der Berufsverläufe von Frauen und ihrer eventuellen Benachteiligung. Die Begriffsbestimmung des Absatzes 3 bezieht außerdem die Berufsausbildung einschließlich des Vorbereitungsdienstes mit ein.

Unter den hier maßgebenden Funktionsbegriff fallen gemäß Absatz 4 entsprechend auch die Stellen der Vorsitzenden Richterinnen und Richter.

Absatz 5 übernimmt für den Begriff der Dienststelle die Definition des § 6 BPersVG; § 6 Abs. 3 BPersVG wird wegen seiner anderweitigen Zweckbestimmung hier jedoch ausgeklammert. Ergänzend wird wegen des Begriffs der Dienststellenleitung, der die Empfehlungen der obigen Arbeitsgruppe Rechtssprache aufgreift und in diesem Gesetz eine Rolle spielt, auf § 7 BPersVG verwiesen. Die Anbindung an das Bundespersonalvertretungsgesetz ist aus formalen und inhaltlichen Gründen sachgerecht. Dagegen hätte das Auswahlkriterium der Stellenbewirtschaftung den Nachteil, daß — je nach Organisationsstruktur des einzelnen Verwaltungsbereiches — unter Umständen zahlreiche größere Behörden nicht für eine eigene Frauenförderung verantwortlich wären, weil sie mangels ihrer Bewirtschaftung eines Stellenplanes nicht unter den Begriff der Dienststelle fielen.

ZUM ABSCHNITT 2

Fördermaßnahmen

Zu § 4 — Frauenförderplan

Absatz 1 Satz 1 verpflichtet die Dienststelle zur Erstellung eines Frauenförderplanes für jeweils drei Jahre. Er ist die wichtigste Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen durch personelle und organisatorische Maßnahmen, besonders im Sinne von Zielvorgaben, sowie für deren fortlaufende Überprüfung. Wegen seiner personellen Maßnahmen muß er mit der allgemeinen Personalentwicklungsplanung abgestimmt sein. Die Dienststelle erstellt den Frauenförderplan für ihren Geschäftsbereich, also gegebenenfalls auch für ihre nachgeordneten unselbständigen Stellen. Falls die Dienststelle nicht selbst einen Stellenplan bewirtschaftet, beeinflußt das nicht ihre Zuständigkeit für den Frauenförderplan, sie hat sich wegen des Stellenplanes aber mit der betreffenden übergeordneten Behörde abzusprechen. Aus der Verpflichtung zur Erstellung des Frauenförderplanes folgt, daß die Dienststellenleitung ihn zu genehmigen hat, wenn er den Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 und 2 entspricht und die Leitung keine begründeten Einwände mehr gegen den zur Genehmigung vorgelegten Entwurf hat. Der Frauenförderplan muß bei seinen personellen Zielvorgaben ausdrücklich den Leistungsgrundsatz nach Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes beachten. Nach seiner Genehmigung ist er für die Dienststelle, und vor allem ihre Leitung, als Vorgabe verbindlich. Sie muß ihn mit ihren verfügba-

ren Mitteln der Personal- und Organisationsplanung umsetzen. Die Verbindlichkeit des Frauenförderplanes kann freilich nicht den Erfolg jeder einzelnen angestrebten Maßnahme gewährleisten. Insoweit gelten wegen unabweisbarer nachfolgender Veränderungen grundsätzlich die gleichen Kriterien wie für andere verbindliche Vorhabenplanungen der Dienststelle bei den Fachaufgaben und besonders im Personal- und Organisationsbereich; die zwingenden haushaltsrechtlichen Grenzen verstehen sich darüber hinaus von selbst. Der dreijährige Frauenförderplan muß deshalb nach Satz 1 jährlich an unvermeidbare neue dienststelleninterne Entwicklungen durch Fortschreibung und spätere Neukonzipierung angepaßt werden. Die Geltung des Frauenförderplanes für jeweils drei Jahre erscheint als mittlere Lösung angemessen. Gegen eine kürzere Frist sprechen die dann fehlende Planungsmöglichkeit, die erhebliche Arbeitsbelastung und die Erstarrung zur lästigen Routine, gegen eine längere Befristung der Verlust an Praxisnähe und damit die Gefahr der Mißachtung durch die verantwortlichen Stellen in der Behörde. Je länger der Planungszeitraum, desto mehr Vorgaben sind schließlich überholt und erfordern eine neue Konzeption.

Nach Absatz 1 Satz 2 hat die Personalverwaltung den Entwurf des Frauenförderplanes zu erstellen und der Dienststellenleitung zur Genehmigung vorzulegen. Sie muß dabei die Frauenbeauftragte frühzeitig in ihre vorbereitenden Arbeiten einbeziehen. Der Hinweis auf die §§ 15 bis 19 dient der Klarstellung wegen der Funktion der Frauenbeauftragten, die durch § 4 erstmals in dieses Gesetz eingeführt wird. Die Frauenbeauftragte ist zur frühzeitigen Mitwirkung berechtigt und verpflichtet. Federführend ist die Personalverwaltung (anders gemäß Absatz 4), sie muß ihrerseits aber eng mit der Frauenbeauftragten zusammenarbeiten. Soweit diese in wesentlichen Punkten an ihrer abweichenden Auffassung festhält, sollte das in angemessener Form im Entwurf des Frauenförderplanes, z. B. in seiner Anlage, zum Ausdruck kommen. Die Dienststellenleitung entscheidet darüber, ob sie die Entwurfsfassung unverändert genehmigt oder teilweise Berichtigungen verlangt und dabei eventuell bestimmte Vorschläge der Frauenbeauftragten berücksichtigt. Der genehmigte und damit verbindliche Frauenförderplan muß dann aber in seinen Aussagen und Ergebnissen eindeutig und widerspruchsfrei sein.

Der Frauenförderplan analysiert zwar die statistischen Angaben, darf aber keine personenbezogenen Daten im Sinne von § 3 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) enthalten (Satz 5). Er umfaßt gemäß Absatz 1 Satz 3 drei Teile:

- Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten in der Dienststelle, d. h. vor allem ihre Beschäftigungsstruktur, auch im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen,
- Auswertung der bisherigen Fördermaßnahmen für die Frauen in den einzelnen Bereichen innerhalb der Dienststelle und
- Entwicklung von Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger Verbesserungen personeller und organisatorischer Art. Unter die Zielsetzung der

personellen Verbesserungen fällt auch die Erhöhung des Anteils der Frauen in denjenigen Bereichen, in denen sie entsprechend unterrepräsentiert sind. Den Rahmen für numerische Steigerungsraten bilden die jeweiligen Zielvorgaben, z. B. im Sinne eines angestrebten Anstiegs der Zahl der Referatsleiterinnen in der Dienststelle von X nach Z. Diese Vorgaben können wegen der unterschiedlichen Ausgangslage für die Dienststelle und die einzelnen Bereiche nicht starr, sondern nur flexibel ausgestaltet werden. Wenn etwa eine Dienststelle bisher keine einzige Referatsleiterin trotz eines beträchtlichen Frauenanteils im höheren Dienst hat, so verpflichtet das jedenfalls zu besonderen Anstrengungen in der Frauenförderung. Die flexible Zielvorgabe hat somit den Charakter eines funktionalen Förderungsinstrumentes zur maßgeblichen Verringerung weiblicher Unterrepräsentanz. Ergänzt wird es durch den ebenfalls vorgeschriebenen zeitlichen Stufenplan, der auch für die übrigen Maßnahmen zu beachten ist. Beide Instrumente dienen auch als Grundlage für die jährliche Überprüfung und gegebenenfalls erforderliche Anpassung des Frauenförderplanes an neue Personal- und Sachlagen in der Dienststelle.

Insofern besteht ein gewisses Spannungsverhältnis zwischen den Vorgaben des Frauenförderplanes auf der einen und der Anpassung seiner einzelnen Zielpunkte (im Personalbereich unter jeweiliger Beachtung des Artikels 33 Abs. 2 GG) an unvermeidbare neue dienststelleninterne Entwicklungen auf der anderen Seite. Die flexible Zielvorgabe trägt u. a. auch dazu bei, diese Gegensätze zu verringern. Wegen der Ablehnung von schematischen und starren Verfahrensregelungen für die frauenpolitischen Fördermaßnahmen in der Bundesverwaltung wird auch auf den Allgemeinen Teil der Begründung verwiesen. Absatz 1 Satz 4 nimmt bestimmte Richter im Bundesdienst vom Frauenförderplan aus. Es handelt sich um die nach Artikel 94 Abs. 1 GG vom Deutschen Bundestag und Bundesrat gewählten Mitglieder des Bundesverfassungsgerichts und die Richter an den obersten Bundesgerichten, an deren Berufung nach Artikel 95 Abs. 2 GG der Richterwahlausschuß maßgeblich mitwirkt. Diese Wahlen lassen sich mit der Stellenbesetzung im Rahmen des Frauenförderplanes nicht vereinbaren.

Absatz 2 unterstreicht die Bedeutung der Auswertung der statistischen Angaben (§ 5) für den Frauenförderplan, besonders unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit für Frauen in den einzelnen Laufbahnen und anderen Bereichen im Sinne dieses Gesetzes von der Bewerbung bis zum beruflichen Aufstieg. Die Analyse muß sowohl die geschlechtsspezifischen Zahlen in den einzelnen Bereichen als auch im Verhältnis zwischen der höheren und der unmittelbar nachfolgenden Bezahlungsgruppe berücksichtigen, also z. B. bei der Beförderung von A 13/A 14 nach A 15 auch den Anteil der Frauen im Ausgangs- und im Beförderungsamte. Von vorhandenen, d. h. erwähnenswerten Unterschieden im Vergleich zwischen den Anteilen von Frauen und Männern bei der Bewerbung, Einstellung, Beförderung bzw. entsprechenden Maßnahmen und der Fortbildung kann bereits bei einer Abwei-

chung von jeweils über 10% gesprochen werden. Auch insoweit sind beide Ansatzpunkte zu beachten: z. B. ebenso die Anteile von Frauen und Männern an den Einstellungen für die höhere Laufbahn wie ihre Anteile an den betreffenden Bewerbungen, die diesen Einstellungen zugrunde lagen.

Wie sich die in Absatz 2 geregelten Abweichungen erklären und welche Hinweise für die Vergangenheit und die voraussichtliche Entwicklung damit verbunden sind, ist Aufgabe der Begründung in der statistischen Auswertung. Dieses Element der Vergleichskontrolle und ihrer Analyse findet sich auch in der neugefaßten Frauenförderungs-Richtlinie für die Bundesverwaltung vom 15. Oktober 1990.

Der genehmigte dreijährige Frauenförderplan ist gemäß Absatz 3 in der Dienststelle zu veröffentlichen, um auch auf diese Weise der Frauenförderung zu dienen. Die Veröffentlichung muß allen Beschäftigten und besonders dem Personalrat zugänglich sein. Unter Berücksichtigung seines Umfangs würde es aber ausreichen, wenn die Beschäftigten den Plan z. B. bei der Personalverwaltung oder der Frauenbeauftragten einsehen können und von der Dienststelle über diese Möglichkeit unterrichtet werden. Die Pflicht zur Veröffentlichung betrifft nur den genehmigten dreijährigen Frauenförderplan als Gesamtvorhaben. Über die Veröffentlichung der jährlichen Anpassung entscheidet die Dienststelle im eigenen Ermessen. Nicht mit veröffentlicht werden dürfen statistische Angaben mit Hinweisen auf personenbezogene Daten. Solche statistischen Angaben würden besonders in kleinen Dienststellen Rückschlüsse auf bestimmte Beschäftigte ermöglichen. Das Gesamtverbot hinsichtlich personenbezogener Daten im Frauenförderplan ergibt sich aus Absatz 1 Satz 5.

Absatz 4 läßt, abweichend von der Grundregel des Absatzes 1 über die Erstellung des Frauenförderplanes durch die Personalverwaltung, im Einvernehmen zwischen dieser und der Frauenbeauftragten die Federführung der Frauenbeauftragten für die Erstellung und Vorlage des Frauenförderplanes zu. Das kommt z. B. in Frage, wenn die Frauenbeauftragte aufgrund ihrer fachlichen Erfahrung und ihrer vorhandenen Arbeitskapazitäten diese Aufgabe übernehmen kann. Die Personalverwaltung bleibt auch bei vereinbarter Federführung der Frauenbeauftragten für den Entwurf des Frauenförderplanes voll mit- und für seine Umsetzung hauptverantwortlich. Die Frauenbeauftragte muß mit ihr eng zusammenarbeiten. Unverändert ist die Verpflichtung über die Vorlage des Planentwurfs zur Genehmigung durch die Dienststellenleitung; Entsprechendes gilt vor allem für die Anforderungen an den genehmigten Frauenförderplan.

Absatz 5 ist eine ergänzende Regelung, um die Verbindlichkeit und Wirksamkeit des Frauenförderplanes zu verstärken. Die Dienststelle hat sowohl bei der jährlichen Anpassung des laufenden als auch im nächsten Frauenförderplan darzulegen, warum die ursprünglichen Vorgaben nicht eingehalten wurden. Der Begriff der Vorgaben umfaßt hier ebenso die inhaltlichen und zeitlichen Planungsdaten zur Steigerung z. B. des Anteils der Referatsleiterinnen und allgemein zur Beseitigung der weiblichen Unterreprä-

sentanz wie Maßnahmen organisatorischer Verbesserungen. Da das Gesetz keine Sanktionsregelungen bei vernachlässigter Frauenförderung enthält, sind Kontrollelemente wie die Bestimmung des Absatzes 5 um so wichtiger.

Zu § 5 — Statistische Angaben

Die hausinternen Jahresstatistiken — im Sinne von Geschäftsstatistiken gemäß § 8 Bundesstatistikgesetz — über die Beschäftigungsstruktur der Frauen in der Dienststelle und über ihre Beteiligung an Bewerbung, Einstellung und beruflichem Aufstieg sowie der Fortbildung mit den gesetzlich vorgegebenen Untergliederungen sind unverzichtbare Grundlagen für den Frauenförderplan. Um den statistischen Aufwand zu verringern, sind die erforderlichen Angaben für die Personalstandsstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz soweit möglich zu berücksichtigen. Darum wurde in § 5 auch der Erfassungszeitraum an diese Statistik angepaßt. Ferner wird der Bedarf des § 5 weitgehend durch die bereits laufenden statistischen Erhebungen für die Frauenförderungs-Richtlinie gedeckt. Bei der Aufschlüsselung der Zahl der Frauen und Männer ist auch in Absatz 1 Nr. 2 zu trennen nach Beamten- und Arbeitnehmerstatus. Wie schon in der Begründung zu § 4 angesprochen, müssen die statistischen Angaben sowohl die Zahl von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen ausweisen als auch einen entsprechenden Vergleich zu den geschlechtsspezifischen Anteilen in den Bezugsgrößen ermöglichen. Die statistischen Erfassungen der Dienststelle sind auch für die oberste Bundesbehörde zur Vorbereitung des Erfahrungsberichtes der Bundesregierung (§ 14) wichtig. Absatz 1 Satz 2 bestimmt jährlich den 30. September zum spätesten Meldetermin für die Dienststelle, um auf diese Weise die Nutzung der Daten zu verbessern.

Maßgebend sind nach Absatz 2 für die Konkretisierung und Vereinheitlichung der statistischen Angaben des § 5 im übrigen die gemeinsamen Vorgaben des Bundesministeriums des Innern und des Bundesministeriums für Frauen und Jugend, die beide — in Ergänzung zu den obigen Erhebungen für die Frauenförderungs-Richtlinie — regeln werden.

Zu § 6 — Stellenausschreibung

Die grundsätzliche Verpflichtung zur Stellenausschreibung und die zulässigen Ausnahmen sind für den Bereich der Beamten bereits in § 8 BBG und § 4 BLV ausreichend geregelt. Durch Artikel 2 Nr. 1 dieses Gesetzes und durch eine entsprechende Änderung der Bundeslaufbahnverordnung werden die genannten Vorschriften um das Gebot der geschlechtsneutralen Ausschreibung erweitert. Die Stellenausschreibung für Arbeitnehmer in der Bundesverwaltung orientiert sich an den beamtenrechtlichen Regelungen. § 611 b BGB enthält bereits ein Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts. Absatz 1 hat insofern nur ergänzende Bedeutung.

Satz 1 verbietet grundsätzlich eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung innerhalb oder außerhalb der Dienststelle. Sie ist — analog § 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB — ausnahmsweise zulässig, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Dieser Ausnahmefall dürfte innerhalb der Bundesverwaltung sehr selten sein. Denkbar wäre er aber z. B. für bestimmte Tätigkeiten der Entwicklungshilfe. Die Stellenausschreibungen dürfen sich gemäß Satz 2 nicht mit neutralen Formulierungen begnügen, sie müssen vielmehr auch Frauen zu einer Bewerbung ermutigen. Beispiele wären Sätze wie „Die Bewerbung auch von Frauen ist erwünscht“. Für Bereiche mit weiblicher Unterrepräsentanz, für die nach Satz 3 die Ansprache der Frauen besonders zu beachten ist, käme als Steigerungsform z. B. das Wort „ausdrücklich“ in dem ersten Beispiel in Frage. Eine andere verstärkte Formulierung wäre „Wir haben uns die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt und freuen uns deshalb besonders über Bewerbungen von Frauen“ (so ein Beispiel aus der Ausschreibungspraxis des Deutschen Bundestages).

Absatz 2 verstärkt gegenüber der Frauenförderungsrichtlinie die Verpflichtung, im Rahmen der Stellenausschreibung auch die Teilzeitform zu berücksichtigen. Aus der bisherigen Soll- wird eine Mußbestimmung und die Verwaltungsvorschrift durch eine gesetzliche Regelung ersetzt. Außerdem sind jetzt auch Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einbezogen. Die Bundesverwaltung muß die vielfach noch nicht ausgeschöpften Möglichkeiten in diesem Bereich verstärkt nutzen. Mit diesen Verbesserungen wird der Koalitionsvereinbarung für die 12. Legislaturperiode hinsichtlich der Ausschreibung von Teilzeitarbeit Rechnung getragen. Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben hat z. B. die Referatsleitung. „Daß Teilzeitarbeit auf allen Stellen und bei allen Dienststellen grundsätzlich möglich ist“ und „damit von dem Grundsatz auszugehen“ ist, „daß alle Stellen teilbar sind“, stellt zutreffend der gemeinsame Erlaß vom 18. Dezember 1989 des Hessischen Ministeriums des Innern und der damaligen Bevollmächtigten der Landesregierung für Frauenangelegenheiten fest (Staatsanzeiger für das Land Hessen 2/1990 S. 24).

Absatz 2 verpflichtet die Dienststelle zu einer bestimmten Ausschreibungspraxis, begründet aber für den Beschäftigten keinen Anspruch auf Teilzeitarbeit. Diesen Bereich regelt in Artikel 1 § 10. Wer sich gemäß § 6 Abs. 2 auf eine ausgeschriebene Teilzeitstelle bewirbt, muß für seinen Erfolg die persönlichen Voraussetzungen erfüllen, z. B. auch nach den §§ 72 a, 79 a BBG. Im konkreten Ausschreibungstext empfiehlt sich dazu ein klärender Hinweis.

Der Begriff der zu berücksichtigenden dienstlichen Belange (s. dazu § 72 a Abs. 1 BBG) in Absatz 2 verhindert eine unzulässige Einschränkung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung durch die hier geregelten Vorgaben für die Stellenausschreibung. Es steht nicht im Widerspruch zu den obigen grundsätzlichen Bemerkungen, wenn eingeräumt wird, daß sich nicht jede Stelle für eine Teilzeitregelung eignet, so wie auch schon nicht alle Stellen ausgeschrieben werden (s. o.). Die Bedeutung des Absatzes 2 für die Frauen-

förderung insgesamt, auch in seiner Verpflichtung für die Dienststelle, wird durch den Begriff der dienstlichen Belange nicht eingeschränkt. Die Prüfung dieser Belange ist der erste Schritt zur Vorbereitung der Ausschreibung. Wenn sie im konkreten Fall nicht die Teilung der Stelle aus nachvollziehbaren beachtlichen Gründen ausschließen, dann muß die Ausschreibung auch in Teilzeitform erfolgen. Absatz 2 soll andererseits nicht zu einem unververtretbaren Mehraufwand der Personalverwaltung führen. Die im Einzelfall entgegenstehenden Belange können auch für vergleichbare Parallelfälle maßgeblich sein, so daß die Prüfung vor der Ausschreibung insoweit nicht nochmals von vorne beginnen müßte.

Die stereotype Feststellung, daß eine Stellenteilung in bestimmten Bereichen dienstlich nicht vertretbar sei, würde jedoch gegen die Zweckbestimmung des Absatzes 2 verstoßen. Es ist darum auch die Aufgabe der Frauenbeauftragten, die praktische Anwendung des § 6 Abs. 2 zu verfolgen und sich bei entsprechenden Zweifelsfällen die entgegenstehenden dienstlichen Belange von der Personalverwaltung zumindest mündlich erläutern zu lassen.

§ 6 Abs. 2 berührt nicht die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht gemäß § 8 Abs. 2 BBG und § 4 Abs. 2 BLV.

Zu § 7 — Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation

Die Verpflichtung der Dienststelle, bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg den Frauenanteil unter Beachtung des vorrangigen Leistungsprinzips (Artikel 33 Abs. 2 GG) zu erhöhen, soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, folgt bereits grundsätzlich aus dem allgemeinen Gesetzesziel nach § 2.

§ 7 Abs. 1 setzt diese Aufgabe konkret um. Die Grundlage für die einzelnen Maßnahmen zur Steigerung des Anteils der Frauen sind die inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben aus dem Frauenförderplan, besonders seine flexiblen Zielvorgaben in Verbindung mit der Personalplanung. Der Frauenförderplan der Dienststelle kann zum Beispiel festlegen, daß sich der Anteil der Referatsleiterinnen innerhalb der nächsten drei Jahre unter Berücksichtigung des mittelfristigen Stellenplanes durch vorbereitende Förderung qualifizierter Referentinnen, auch Rückkehrerinnen aus dem Erziehungsurlaub, und durch entsprechende Ausschreibungen im vorgegebenen Maße so erhöhen soll, daß eine bestimmte Zielvorgabe erreicht wird. Bestimmend für die Erhöhung des Anteils der Frauen gemäß der einzelnen Zielvorgaben des Frauenförderplanes ist die Beseitigung ihrer Unterrepräsentanz in den einzelnen Bereichen. Daraus folgt jedoch nicht das Gebot, eine paritätische Vertretung beider Geschlechter überall einheitlich anzustreben. Das wäre, wie schon in der Begründung zu § 2 klargelegt, ein zu schematischer und auch unrealistischer Ansatz, der den unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Bereichen und in den verschiedenen beruflichen Fachrichtungen sowie den Rechten und Interessen aller Betroffenen in keiner Weise gerecht würde.

Auch bei völliger Chancengleichheit ist nicht davon auszugehen, daß Frauen und Männer jeweils zumindest die gleichen Berufswünsche haben.

Für die Zielsetzung des § 7 Abs. 1 Satz 1 sind die Nummern 1 und 2 gleichgewichtige Anknüpfungspunkte. In Nummer 1 ist die Berufsausbildung in gleicher Weise zu beachten. In der Nummer 2 ist die Bezugsgröße für die Feststellung der Frauenrepräsentanz bei der Beförderung das Beförderungsamts, bei der Höhergruppierung die höhere Vergütungs- bzw. Lohngruppe etc. Die Frage einer eventuellen Benachteiligung von Frauen stellt sich hier aber auch im Vergleich zur Frauenrepräsentanz in *dem* jeweiligen Laufbahnamt bzw. in der Vergütungs-/Lohngruppe oder auch Funktionsgruppe, aus der heraus der konkrete berufliche Aufstieg (Beförderung/Höhergruppierung) erfolgt. Eine deutlich stärkere weibliche Unterrepräsentanz im maßgebenden Aufstiegsbereich ist zumindest auch ein weiteres aufschlußreiches Indiz für die Frage der Chancengleichheit von Frauen.

Am stärksten dürfte die Unterrepräsentanz von Frauen in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sein (siehe wegen des Begriffs zu § 3). Der Bericht der Bundesregierung vom Oktober 1990 über die Auswertung der alten Förderungs-Richtlinie verweist auf das besondere Defizit der Frauen in Führungsfunktionen innerhalb der Bundesverwaltung. Anzustreben ist im Ergebnis auch hier ein im wesentlichen gleichhoher Anteil von Frauen und Männern. Es sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen, qualifizierten Frauen höherwertige Aufgaben zu übertragen.

Absatz 1 Satz 2 stellt klar, daß die Nummer 1 nicht anwendbar ist für bestimmte Bundesrichter wegen der für sie maßgebenden Wahl-Grundsätze (siehe Begründung zu § 4 Abs. 1 Satz 4).

Absatz 2 berührt den Begriff der Eignung im Rahmen des Leistungsprinzips.

Die Eignung für die Bewältigung der vielfältigen öffentlichen Aufgaben zum Wohle der Gesellschaft wird bestimmt u. a. durch Eigenschaften wie Motivation, die Fähigkeit im Umgang mit Menschen, die Bereitschaft zur Teamarbeit und Kompromißbildung sowie durch Belastbarkeit und Flexibilität. Die Bildung derartiger Persönlichkeitsmerkmale kann, was bisher vielfach übersehen wurde, auch durch das ehrenamtliche Engagement im Sozialbereich, vor allem in der Wohlfahrtspflege, Jugend- und sozialen Bildungsarbeit, erheblich gefördert werden. Diese Tätigkeit erfordert jedenfalls für ihren Erfolg neben den bereits genannten Eigenschaften ein hohes Maß an Energie, Umsicht und Durchsetzungsfähigkeit. Das trifft genauso auf Personen zu, die sich für einen Lebensabschnitt ganz gezielt der Kindererziehung oder der Betreuung von Pflegebedürftigen gewidmet haben, unabhängig ob für eigene Angehörige oder in anderen Familien. Die persönliche Einstellung zur Aufgabe und die Stabilität in ihrer positiven Bewältigung haben die gleiche Qualität wie etwa die Beteiligung an einer organisierten sozialen Verbandsarbeit.

Aufgabe des Absatzes 2, der ebenfalls für beide Geschlechter gilt, ist somit die angemessene Berücksichtigung von persönlichen und fachlichen Leistungsmerkmalen aus der ehrenamtlichen Sozialarbeit und gleichwertigen erheblichen Familienarbeit als Teilaspekte für die Anwendung des Leistungsgrundsatzes. Dabei sind jedoch zwei Voraussetzungen zu beachten. Diese für den Gesamtkomplex der Vereinbarkeit von Familie und Beruf typischen Tätigkeiten können nicht für sich schon zu einem generellen Bonus führen. Beachtlich sind sie in diesem Zusammenhang nur, soweit sich eine erkennbare Kompetenz, auch im Sinne einer fachlichen Leistung, entwickelt hat. Diese Kompetenz muß ferner als Qualifikation für die zu übertragenden Aufgaben in der Dienststelle von Bedeutung sein. Das wird fachlich besonders für berufliche Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung zutreffen, die praktische Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, alten Menschen oder mit Behinderten und vergleichbaren anderen gesellschaftlichen Gruppen voraussetzen. Absatz 2 betrifft vorrangig die Berücksichtigung der beschriebenen sozialen Kompetenz für das Auswahlverfahren zur Einstellung, ist aber im Einzelfall auch für die Entscheidung über den beruflichen Aufstieg nach familienbedingter Beurlaubung anzuwenden. Diese Vorschrift gibt nur wieder, was verfassungsrechtlich unter Beachtung der Grenzen aus Artikel 33 Abs. 2 GG insoweit zulässig ist. Es handelt sich aber trotzdem um eine erforderliche Klarstellung im Hinblick auf bisher eher unterbewertete soziale Fähigkeiten. Ausschlaggebend für ihre praktische Bedeutung sind jeweils die konkreten Umstände des Einzelfalles und ihre Bewertung im Rahmen der Personalentscheidung. Die Regelung des Absatzes 2 beschränkt sich bewußt auf einen sachgerecht abgegrenzten Bereich unentgeltlicher sozialer Tätigkeiten und ist somit nicht analog für andere ehrenamtliche gesellschaftliche Initiativen, etwa mit politischen Zielen, bestimmt.

Zu § 8 — Fortbildung

Anknüpfungspunkt für § 8 sind die Schlußfolgerungen aus dem erwähnten Bericht der Bundesregierung über die Frauen in der Bundesverwaltung (Drucksache 11/8129 S. 49). Die einzelnen Regelungen des § 8 gelten teilweise gleichermaßen für Männer, soweit sie zu den betroffenen Gruppen von Beschäftigten gehören.

Absatz 1 Satz 1 verpflichtet die Dienststelle, auch die Fortbildung von Frauen durch eigene Initiativen zu unterstützen. Der Begriff der geeigneten Maßnahmen im Sinne dieser Bestimmung ist weit auszulegen. Darunter fällt die gezielte Motivierung der Frauen, Fortbildungsangebote zu nutzen. Ebenso kommt es darauf an, die Vorgesetzten anzuhalten, das Fortbildungsinteresse ihrer Mitarbeiterinnen zu unterstützen. Mit der Förderung der Fortbildung für Frauen muß sich u. a. der Frauenförderplan befassen. Satz 2 bestimmt den Anteil der Teilnehmerinnen an den Veranstaltungen der dort genannten Fortbildungskategorien. Bezugsgröße ist der weibliche Anteil in der Zielgruppe, für die die einzelne Fortbildungsmaß-

nahme angeboten wird. Die Dienststelle wird verpflichtet, bei der Auswahl der Beschäftigten für die betreffende Fortbildung diesen Anteil gewöhnlich anzustreben. Ein überproportionaler Frauenanteil wird dadurch nicht ausgeschlossen. Satz 2 richtet sich zumindest mittelbar auch an die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung. Sie kann die Frauenrepräsentanz im einzelnen Fortbildungskurs zwar kaum beeinflussen, die Zielsetzung dieser Bestimmung aber längerfristig in Zusammenarbeit mit den Dienststellen ebenfalls fördern. Satz 2 darf in seiner Anwendung auf die jeweilige Fortbildungsmaßnahme jedoch nicht zu eng ausgelegt werden. Eine Behinderung der Fortbildungspraxis durch einen unangemessenen bürokratischen Aufwand oder durch den Verzicht auf die volle Ausschöpfung der Platzkapazitäten wäre nicht vertretbar. In vielen Einzelfällen ist die Dienststelle aus praktischen Gründen nicht in der Lage, eine oder mehrere Mitarbeiterinnen für einen Lehrgang anzumelden. Entscheidend ist im Sinne von Satz 2 nicht jeder Einzelfall, sondern die Durchsetzung der maßgeblichen Frauenrepräsentanz als Regelfall.

Absatz 2 berücksichtigt die Schwierigkeiten der weiblichen — und auch männlichen — Beschäftigten mit Familienpflichten wie der Betreuung jüngerer Kinder und der Pflege von Angehörigen (siehe § 3 wegen des Begriffs entsprechender Familienpflichten), z. B. eine dienstliche Fortbildung an einem anderen Ort oder mit einem bis zum Abend reichenden ganztägigen Programm zu besuchen. Betroffen sind regelmäßig Teilzeitkräfte, daneben aber auch Vollzeitbeschäftigte mit entsprechenden familiären Verpflichtungen. Absatz 2 vermeidet als „Soll-Bestimmung“ und durch die zusätzlichen Gesichtspunkte des Bedarfs und des Angebotes die Gefahr einer unpraktikablen und kostspieligen Regelung, die außerdem nicht die tatsächlichen Wünsche der hier maßgeblichen Zielgruppe berücksichtigt. Es ist auch nicht die Aufgabe des Absatzes 2, das bisherige — im wesentlichen zentral und ganztägig organisierte — Fortbildungsprogramm der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung einschneidend zu verändern. Die Formulierung „in geeigneter Weise“ unterstreicht den organisatorischen Spielraum der Fortbildungsträger. Erforderlich sind aber gegebenenfalls, je nach Bedarf, zumindest teilweise Korrekturen in der Organisation insgesamt oder zusätzliche ergänzende Veranstaltungen für Beschäftigte mit erheblicheren Familienpflichten. Der Bedarfsaspekt entscheidet im Einzelfall auch über das Angebot einer möglichen Kinderbetreuung. Die Fortbildungsträger in der Bundesverwaltung können sich dieser Aufgabe nicht verschließen. Pauschalregelungen werden aus Kostengründen nicht vorgesehen; das verdeutlicht auch die Einschränkung als Soll-Vorschrift für das Angebot der Kinderbetreuung. Es handelt sich hier also nicht um regelmäßige Betreuungsangebote. Absatz 2 Satz 2 bezieht neben der Kinderbetreuung nicht zusätzlich die häusliche Pflege mit ein, weil dort eine allgemein organisierte Vertretung nicht umsetzbar ist.

Absatz 3 benennt als wichtige Schwerpunkte den beruflichen Aufstieg von Frauen — unter besonderer Erwähnung weiblicher Beschäftigter aus unteren Bezahlungsgruppen, z. B. Schreibkräfte — und den beruflichen Wiedereinstieg von beurlaubten Beschäf-

tigten, meistens ebenfalls Frauen. Die Vorschrift bezweckt mit dem Wort „erleichtern“, daß das Fortbildungsprogramm gezielt an der besonderen Berufssituation vieler Frauen — bedingt durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Defizite in zusätzlichen Qualifikationen der beruflichen Weiterentwicklung — anknüpfen muß und entsprechende Qualifizierungskurse zur Überwindung dieses Nachholbedarfs anzubieten hat. Darin unterscheidet sich Absatz 3 von den vorherigen Absätzen, die die Beteiligung von Frauen überhaupt an der Fortbildung verbessern sollen. Absatz 3 verpflichtet, für ein ausreichendes Fortbildungsangebot zu sorgen, d. h. eine bedarfsdeckende Anzahl an geeigneten Kursen u. a. auch Frauen-Förderkursen, die sich seit ihrer Erprobung sehr bewährt haben; den entscheidenden Bedarfsgesichtspunkt hebt Absatz 3 bei den Frauenkursen besonders hervor. In der bisherigen Praxis gibt es diese ausreichenden Angebote z. B. bei den unteren Bezahlungsgruppen häufig noch nicht.

Absatz 4 ergänzt die Fortbildung für Beschäftigte der Personalverwaltung und insbesondere für Vorgesetzte, auch unterhalb der höheren Laufbahn, aus anderen Aufgabenbereichen, um die Thematik der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Absatz 5 regelt als eigenständige Bestimmung den Anspruch der Frauenbeauftragten auf Gelegenheit zur Fortbildung. Das bedeutet die ausdrückliche Berücksichtigung ihrer Aufgaben im Fortbildungsprogramm und die praktische Durchführung dieser Fortbildung. In Frage kommen sowohl Spezialkurse nur für Frauenbeauftragte als auch ihre Einbeziehung in geeignete Fachveranstaltungen für eine breitere Zielgruppe.

Absatz 6 unterstreicht die Vorbildfunktion von Frauen als Leiterinnen und Referentinnen in Fortbildungsveranstaltungen.

Zu § 9 — Familiengerechte Arbeitszeit

Diese Bestimmung umfaßt veränderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten. Meistens handelt es sich dabei um die Gleitzeit, die aber noch längst nicht in allen Behörden und Betrieben angeboten wird. Sie ist in vielen Arbeitsgebieten, z. B. mit Schichtdiensten, in den Geschäftsbereichen der Bundesministerien der Finanzen, für Verkehr sowie für Post und Telekommunikation aus betriebstechnischen und ökonomischen Gründen noch nicht möglich. § 9 ist keine Regelung zur pauschalen Einführung der Gleitzeit oder anderer flexibler Arbeitszeiten, sondern die Grundlage für eine angemessene Einzelfallregelung. Für die erheblich eingegrenzte Zielgruppe des § 9 geht es neben individuellen Angeboten der Gleitzeit auch um andere Formen geänderter täglicher und wöchentlicher Arbeitszeiten. Im Einzelfall kann natürlich eine gewöhnliche Gleitzeitregelung ausreichen. § 9 bezweckt somit eine zusätzliche Verbesserung für Beschäftigte mit beachtlichen Familienpflichten (§ 3), ohne andere gesetzliche, tarifrechtliche oder sonstige Regelungen der Arbeitszeit insgesamt bzw. ihrer Flexibilisierung zu berühren, vor allem soweit sie für alle Beschäftigten anwendbar sind oder anderweitig

über § 9 hinausreichen. Wegen dieser Zweckbestimmung ist der Hinweis auf die zu beachtenden allgemeinen Regelungen zur Arbeitszeit notwendig. Gleichrangiges Entscheidungskriterium sind daneben die dienstlichen Gegebenheiten in der einzelnen Dienststelle. Die Funktionsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe darf nicht leiden. Ein weiteres Prüfungsmerkmal ist der Bedarf, weil sonst der erforderliche organisatorische Aufwand nicht vertretbar wäre. Ein Bedarf liegt insbesondere vor, wenn alleinstehende Beschäftigte mit Kleinkindern auf eine bestimmte Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeit angewiesen sind. Entsprechendes gilt, je nach den konkreten Umständen, bei der häuslichen Pflege.

Zu § 10 — Teilzeitbeschäftigung

Die gezielte Förderung der Teilzeitarbeit in der Bundesverwaltung ist ein frauenpolitischer Schwerpunkt der Bundesregierung. Sie hatte in ihrem Kabinettsbeschluss vom 25. September 1990 zur neu gefaßten Frauenförderungs-Richtlinie betont, daß sie in den neuen Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung allgemeine Richtwerte für weitere Verbesserungen in der Flexibilisierung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst sehe. Anschließend hat sie in ihrem Bericht zur Frage weiterer Maßnahmen der Frauenförderung in Beruf, Familie und anderen Bereichen (BT-Drucksache 12/447) mitgeteilt, daß sie die Prüfung einer weiteren Verbesserung der Teilzeitarbeit in der Bundesverwaltung beabsichtige.

§ 10 knüpft daran an durch Regelungen zur wirksameren Durchsetzung von Wünschen nach Teilzeitbeschäftigung (auf die gleichzeitige Änderung des § 79a BBG durch dieses Gleichberechtigungsgesetz wird verwiesen).

Absatz 1 Satz 1 gibt der Dienststelle auf, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Ein Nachholbedarf besteht besonders bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Zu berücksichtigen sind jedoch neben dem Bedarf als weitere Prüfungsmerkmale die Funktionsfähigkeit der Verwaltung — bezogen auf die Aufgabenstellung der Dienststelle insgesamt — sowie die personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten für die Einrichtung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze in der Dienststelle. Verstärkte Teilzeitarbeit darf nicht zur Mehrbelastung für die Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten führen. Satz 2 verpflichtet die Dienststelle, diese Gefahr durch entsprechende Maßnahmen zu vermeiden (so auch die Schlußfolgerung aus dem Bericht der Bundesregierung vom Oktober 1990 — a. a. O. S. 49). Daraus folgen nicht zwangsläufig erhöhte Personal- und Sachkosten. Wichtig ist vor allem, daß die von der Teilzeitbeschäftigung betroffenen Organisationseinheiten z. B. ihren Stellenplan und tatsächlichen Personalbestand voll behalten und gegenüber anderen Abteilungen keine organisatorischen Nachteile haben.

Absatz 2 spiegelt die verbesserte Rechtsposition von Beschäftigten im Beamtenverhältnis bei Anträgen auf Teilzeitarbeit zur Kinderbetreuung oder häuslichen Pflege wider, wie sie sich aus der Änderung des § 79a

BBG (Artikel 2) ergibt. Aus der bisherigen Kann-Bestimmung wird ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit im Rahmen der Voraussetzungen des § 79a BBG, sofern nicht dienstliche Belange entgegenstehen. Hinweise auf die allgemeine Funktionsfähigkeit der Verwaltung reichen für die Begründung vorrangiger dienstlicher Belange nicht aus. Es muß sich um dienstliche Gründe im konkreten Antragsfall handeln, die einer Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen. Dabei kann es im wesentlichen nur um die Unverzichtbarkeit auf die volle Arbeitskraft der betreffenden Person im gegenwärtigen Zeitpunkt gehen. Die Dienststelle könnte sich darauf regelmäßig nur so lange berufen, bis sie ausreichend Gelegenheit für erforderliche organisatorische Änderungen hatte.

Absatz 2 enthält neben der Bezugnahme auf § 79a BBG zwei ergänzende Aspekte. Satz 1 unterstreicht die Notwendigkeit, nach den obigen Maßstäben ausdrücklich auch bei beantragter familienbedingter Teilzeit für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu verfahren. Es gibt in der Bundesverwaltung bereits verschiedene Beispiele dafür, daß in geeigneten Fällen Referatsleitungen und auch höhere Funktionen durch eine den dienstlichen Bedürfnissen angepaßte Teilzeitregelung wahrgenommen werden können. Der Grundsatz der ständigen Präsenz läßt unter bestimmten sachlichen und persönlichen Voraussetzungen auch Abweichungen zu. Im übrigen kann die politische Absicht zur verstärkten Förderung der Teilzeitarbeit nicht die höher qualifizierten Funktionen von vornherein ausschließen. Wegen vielfacher Vorbehalte auch in der Bundesverwaltung gegenüber den Möglichkeiten qualifizierter Teilzeitarbeit, die dem Bundesministerium für Frauen und Jugend bekanntwerden, ist deshalb diese gesetzliche Klarstellung erforderlich.

Satz 2 verpflichtet die Dienststelle zu einer konkreten Begründung für einen abgelehnten Teilzeit-Antrag aus erheblichen familiären Anlässen. Neben den allgemeinen rechtlichen Rahmenbedingungen geht es dabei vor allem um die Erläuterung der dienstlichen Belange, die im vorliegenden Einzelfall die beantragte Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit ausschließen. Die Funktionsfähigkeit der Verwaltung erfordert zwar auch die Berücksichtigung allgemeiner organisatorischer und vergleichbarer Kriterien, sie ersetzen aber nicht die Sachverhalts-Prüfung im Antragsfall. Satz 2 verlangt für den Ablehnungs-Bescheid damit mehr als nur pauschale oder formale Gründe. Die Dienststelle muß plausibel machen können, daß sie ihre Spielräume für die Förderung der Teilzeitbeschäftigung auch tatsächlich nutzt. Dies ist im übrigen bei einer beabsichtigten Ablehnung eines Teilzeitantrags auch bisher schon im Rahmen des personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens (§ 76 Abs. 1 Nr. 8 BPersVG) der Fall.

Aus allgemeinen familienpolitischen Gründen besteht die Notwendigkeit, auch die Rechtsposition der Arbeitnehmer bei Anträgen auf Teilzeitarbeit — konkret vieler auf Teilzeit angewiesener Frauen und vermehrt auch Männer — zu stärken, nicht zuletzt, um eine Benachteiligung zu vermeiden. Dieses Ziel würde sich durch eine entsprechende Anwendung

des § 79a BBG — und ergänzend auch des § 72a BBG (arbeitsmarktpolitische Variante der Teilzeit) — auf Arbeitnehmer erreichen lassen, wobei dann die Voraussetzungen und der sonstige Regelungsinhalt dieser Vorschriften für ihre Übertragung maßgebend sind. Das würde auch für die Rechtsfolge gelten: Danach ist für einen vorübergehenden Wechsel aus einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit exakter Befristungsangabe erforderlich. Mit Ablauf des vereinbarten Zeitraums entfällt die Teilzeit-Abrede. An ihre Stelle tritt — wie sich aus dem Wesen der Befristung ergibt — ipso iure der Arbeitsvertrag mit den vor der Teilzeit-Abrede geltenden Arbeitsbedingungen, insbesondere der dort vereinbarten Arbeitszeit. Diese Rechtsfolge würde unabhängig vom Vorhandensein entsprechender freier Stellen eintreten; die Existenz einer solchen Teilzeit-Vereinbarung müßte bei der weiteren Personalplanung derart berücksichtigt werden, daß zu dem vertraglich vereinbarten Ende der Teilzeitbeschäftigung die erforderliche Vollzeit-Stelle zur Verfügung steht. Wegen der Tarifautonomie wird jedoch von einer gesetzlichen Vorgabe dieser Art abgesehen und auf § 13 als sachgerechte Regelung für die angestrebte Zielsetzung verwiesen.

Absatz 3 betrifft Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten (s. § 3), und zwar Beamte wie Arbeitnehmer mit dem Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung, die sie vorher zumindest in dieser Dienststelle entweder noch nicht gehabt haben oder zu der sie vorzeitig vor Ablauf der genehmigten Teilzeitfrist zurückkehren wollen. Dadurch unterscheidet sich Absatz 3 auch von Absatz 2, der Anwendungsbereich des § 79a BBG liegt insoweit gegenwärtig nicht vor. Unter diesen Voraussetzungen läßt sich zwar kein unmittelbarer Anspruch auf die Vollzeitbeschäftigung begründen, die Dienststelle soll durch Absatz 3 jedoch verpflichtet werden, das Anliegen dieser Teilzeitbeschäftigten im Rahmen ihrer personellen und organisatorischen Handlungsmöglichkeiten bei der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig zu berücksichtigen. Der Vorrang würde sich gegenüber gleichzeitigen Anträgen von Teilzeitbeschäftigten ohne Familienpflichten auswirken. Er läßt sich deshalb nur rechtfertigen, wenn die Zielgruppe des Absatzes 3 beim Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung noch bestehende Familienpflichten geltend machen kann. Voraussetzung ist ferner die Beachtung der Qualifikation dieser Betroffenen im Sinne ihrer Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung, wobei die ermäßigte Arbeitszeit nicht zu Abstrichen in der Leistungsbewertung berechtigt (§ 12). Diese Soll-Bestimmung zugunsten der betroffenen Teilzeitbeschäftigten schließt z. B. noch vorteilhaftere privatrechtliche Vereinbarungen im Arbeitnehmerbereich nicht aus.

Zu § 11 — Beurlaubung

Absatz 1 verpflichtet die Dienststelle — im Rahmen einer „Soll-Bestimmung“ — zu eigenen Initiativen, um den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten das Kontakthalten zum Beruf und die berufliche Wiedereingliederung zu erleichtern. Das ist notwen-

dig, weil diese Zielgruppe wegen ihrer belastenden Familienarbeit wenig eigene Gelegenheiten für berufliche Kontakte hat. Wesentliche Hilfen sind die Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung sowohl während des Zeitraums der ursprünglich bewilligten Beurlaubung als auch nach Wiederaufnahme der Beschäftigung.

Absatz 2 betrifft einen finanziellen Aspekt der Fortbildung während der Beurlaubung. Satz 1 stellt lediglich klar, daß Bezüge oder Arbeitsentgelte für diesen Zweck nicht gewährt werden, wobei es auf den formalen Akt der kurzfristigen Unterbrechung der Beurlaubung insoweit ebensowenig ankommt wie auf die Unterscheidung zwischen einer dienstlichen und einer außerdienstlichen Fortbildungsveranstaltung.

Die Fortbildung während der Beurlaubung beruht regelmäßig auf eigener Initiative. Im Einzelfall kann die Dienststelle das Vorhaben aber sehr begrüßen, wenn diese Form der Weiterbildung zumindest teilweise in dienstlichem Interesse liegt. Daraus folgt gemäß Satz 2 die Möglichkeit der vertretbaren Auslagenersatzung in entsprechender Anwendung des § 23 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes (BRKG), weil diese Vorschrift zumindest nicht direkt die Fortbildung während der Beurlaubung erfaßt und ferner nicht unmittelbar für Arbeitnehmer in der Bundesverwaltung gilt. Erforderlich ist ein rechtzeitigiger Antrag der beurlaubten Beschäftigten vor Beginn der Fortbildung. Die Bestimmung des Absatzes 2 Satz 2 unterscheidet nicht zwischen der Beurlaubung aus familiären und aus sonstigen Gründen. Das ist, anders als bei Absatz 1, auch nicht erforderlich. Die Kann-Regelung des Satzes 2 sollte aber besonders bei den wegen familiärer Verpflichtungen Beurlaubten in der Regel angewendet werden, soweit ausreichende Haushaltsmittel vorhanden sind und die Bedingungen wegen Qualität, Nutzen und Kosten der Fortbildung sowie ihre Häufigkeit angemessen und sinnvoll sind. Der für die Fortbildung gewährte versicherungsrechtliche Unfallschutz wird durch Satz 2 nicht berührt.

In den Fällen des Absatzes 3 kommen, sofern die Beurlaubten das beantragen und ein Einvernehmen mit der Dienststelle erreichen, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen in Frage. Es handelt sich auch hier um eine freiwillige Entscheidung von Beurlaubten ohne jeden Erwartungsdruck von der Dienststelle. Absatz 3 umfaßt, wie auch die übrigen Regelungen des § 11 und anderer Vorschriften, mit dem Begriff der Beschäftigten beurlaubte Beamte und Arbeitnehmer und außerdem alle Fälle der Beurlaubung; eine Beschränkung auf den Familienurlaub ist hier nicht angebracht. Der Rahmen des Absatzes 3 verdeutlicht, daß es sich nur um Einzelfälle handeln kann. Die rechtlichen Voraussetzungen für eine eventuelle Unterbrechung der Beurlaubung zur Wahrnehmung einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung und für die damit verbundenen Rechtsfolgen ergeben sich aus den jeweiligen Spezialnormen. Sie bleiben von Absatz 3 unberührt.

In Ergänzung zu den Bestimmungen des § 11 ist aus allgemeinen familienpolitischen Gründen auch für die längerfristige Beurlaubung eine verbesserte Rechtsposition der Arbeitnehmer anzustreben durch

eine entsprechende Anwendung der §§ 72 a, 79 a BBG hinsichtlich Voraussetzungen und Regelungsinhalt einschließlich der Rechtsfolgen: Mit Fristablauf des bewilligten Urlaubs würde an seine Stelle ipso iure der Arbeitsvertrag mit den vor der Urlaubsbewilligung geltenden Arbeitsbedingungen treten, insbesondere der damals vereinbarten Arbeitszeit. Diese Rechtsfolge wäre nicht vom Vorhandensein entsprechender freier Stellen abhängig. Die Urlaubsbewilligung müßte deshalb bei der weiteren Personalplanung so berücksichtigt werden, daß zum Urlaubsende die erforderliche Stelle zur Verfügung steht. Der Hinweis auf die Tarifautonomie und auf § 13 gilt hier analog zum entsprechenden Teilzeitkomplex in § 10.

Zu § 12 — Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

Diese Vorschrift hat allgemeinere Bedeutung für die Chancengleichheit von Frauen in der Bundesverwaltung, die über eine längere Zeit ihres Arbeitslebens umfangreichere familiäre Verpflichtungen zu erfüllen haben. Sie gilt für in gleicher Weise betroffene Männer. Durch Artikel 31 des Einigungsvertrages wird der Gesetzgeber aufgefordert, auch die Rechtslage unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Hinblick auf die unterschiedliche Ausgangssituation für Mütter und Väter neu zu gestalten. Teilzeitbeschäftigung und längerfristige Beurlaubung führten bisher zu Nachteilen in der beruflichen Laufbahn und in der Altersversorgung. In letzter Zeit haben der Gesetzgeber bzw. die höchstrichterliche Rechtsprechung für entsprechende Korrekturen und Verbesserungen bei der Berücksichtigung familienbedingter Ausfallzeiten im Dienst- und Tarifvertragsrecht sowie in der Altersversorgung und Rentenversicherung gesorgt. Einige dienstrechtliche Verbesserungen werden im Bericht der Bundesregierung zur Frage weiterer Maßnahmen der Frauenförderung in Beruf, Familie und anderen Bereichen vom April 1991 (Drucksache 12/447 S. 3f.) genannt.

Dieser Entwicklung dient auch § 12. Zu berücksichtigen ist allerdings, daß es zu den Regelungsinhalten dieser Vorschrift eine Vielzahl einschlägiger Spezialnormen gibt, die mit § 12 nicht kollidieren dürfen und aus jeweils unterschiedlichen sachlichen Gründen meistens auch nicht aus diesem Anlaß geändert werden können. Andererseits darf § 12 selbst auch nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen (z. B. Artikel 119 EWG-Vertrag, die Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen). Zu beachten ist für den Arbeitnehmer-Bereich die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie. Deshalb bleiben, abgesehen von einigen beamtenrechtlichen Änderungen durch dieses Gleichberechtigungsgesetz und teilweise als Folge des § 12, die bestehenden beamten- und arbeitsrechtlichen Regelungen einschließlich des Tarifrechts zur Teilzeittätigkeit und Beurlaubung unberührt: z. B. die §§ 72 a, 79 a BBG, für das Verbot der

unterschiedlichen Behandlung der Teilzeitarbeit der § 2 Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (BeschFG), das Benachteiligungsverbot gemäß § 611 a BGB, für die teilweise Anrechnung von Familienzeiten auf die berufliche Laufbahn und den Aufstieg die §§ 10, 12, 14 BLV, § 28 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die §§ 12 und 125 b Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG). § 12 dieses Gesetzes hat die Aufgabe, für einen Kernbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer einige wesentliche Rechtsgrundsätze für Beamte und Arbeitnehmer zusammenfassend klarzustellen und darüber hinaus ihre Rechtslage zumindest ansatzweise weiter zu verbessern. Das Benachteiligungsverbot dieser Vorschrift kann, auch wegen der erwähnten vorrangigen Spezialnormen, nicht absolut ausfallen, sondern lediglich grundsätzlicher Art sein. Aus sachlichen und ebenso teilweise aus rechtlichen Gründen bleibt eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitarbeit bzw. Beurlaubung gegenüber einer Vollzeittätigkeit für den jeweiligen Regelungsbereich zwangsläufig gerechtfertigt, soweit es um das berufliche Fortkommen geht. Das stellen die Absätze 1 und 2 für § 12 insgesamt klar.

§ 12 verbietet, unter Berücksichtigung dieser Vorbemerkungen, die Benachteiligung der Teilzeit (Absatz 1) und der Beurlaubung (Absatz 2 ff.) beim beruflichen Fortkommen, in Abgrenzung von der Einstellung. Einbezogen ist auch der besondere Aspekt der dienstlichen Beurteilung, auf die sich Teilzeit und Beurlaubung nicht nachteilig auswirken dürfen. Auf diesen Gesichtspunkt wird nach der Erörterung der einzelnen Bestimmungen über die Beförderung ergänzend am Schluß der Begründung zu § 12 eingegangen.

Absatz 2 erster Halbsatz wiederholt das grundsätzliche Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 für die Beurlaubung aus wichtigen familiären Gründen. Kinderbetreuung und häusliche — bzw. auch stationär begleitende — Pflege (z. B. Eltern in Kinderkliniken für krebskranke Kinder) sind fast typische Verzögerungsfälle in der beruflichen Laufbahn der betroffenen Mütter, Väter, Ehegatten oder sonstigen weiblichen und männlichen Angehörigen sowie Partner als betreuende und pflegende Personen. Allerdings ist eine umfangreichere Berücksichtigung solcher familienbedingter Ausfallzeiten für das Berufsleben aus vielerlei Gründen nicht möglich, außerdem unterscheiden sie sich in ihrer beruflichen Dimension auch noch von der Teilzeittätigkeit. Deshalb stellt der zweite Halbsatz klar, daß Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeit rechtlich verschieden behandelt werden können. Unter diesen Einschränkungen ist gleichwohl zumindest eine Grundsatzregelung zum Benachteiligungsverbot geboten. Die notwendige Abgrenzung für die familiären Verpflichtungen ergibt sich aus § 3.

§ 12 Abs. 3 betrifft für Beamte den angemessenen Ausgleich einer Verzögerung im beruflichen Werdegang infolge Kinderbetreuung bzw. häuslicher Pflege. Die Regelung bedeutet eine Fortentwicklung des § 10 Abs. 3 BLV (Ausgleich der Verzögerung wegen Kinderbetreuung durch vorzeitige Anstellung). Jetzt geht es bei der familienbedingten Beurlaubung um die angemessene Kürzung der laufbahnrechtlichen War-

tezeiten für Beförderungen *nach* der Anstellung, ergänzend außerdem um die Einbeziehung der häuslichen Pflege als gleichberechtigten Verzögerungsfall neben der Kinderbetreuung. Dazu ist die entsprechende Änderung der Spezialnormen der §§ 10 und 12 BLV erforderlich. Sie erfolgt bereits durch Beschluß des Bundeskabinetts vom 21. April 1993 über die parallele Kabinetttvorlage zur Änderung der Bundeslaufbahnverordnung und der übrigen Laufbahnverordnungen des Bundes; auf die dortige Begründung wird verwiesen. Maßgebend für die Anerkennung des familiären Verzögerungsfalles sind im übrigen die Voraussetzungen des § 12 Abs. 2, hier außerdem in Verbindung mit den genannten BLV-Vorschriften. Absatz 3 ist für die Möglichkeit einer Beförderung und ihres Zeitpunkts nach der Rückkehr in den Beruf von Bedeutung.

Absatz 4 Satz 1 stellt klar, daß eine Beförderung für Beamte auch während der familienbedingten Beurlaubung (Absatz 2) möglich ist. Satz 2 grenzt den Rahmen ein. Die laufbahnrechtlichen und haushaltsmäßigen Voraussetzungen für eine Beförderung müssen erfüllt sein. Entscheidend ist das Leistungsprinzip (Artikel 33 Abs. 2 GG, § 23 i. V. m. § 8 Abs. 1 Satz 2 BBG). Das bedingt die erfolgreiche Ableistung der Erprobungszeit auf einem entsprechenden Beförderungsdienstposten. Dazu sind im konkreten Fall zunächst die Leistungen im letzten Amt vor Beginn der Beurlaubung zu bewerten. Dieser zeitliche Rückgriff bedeutet zwar eine gewisse Einschränkung des Leistungsgrundsatzes wegen der ausgeklammerten Gegenwart, das läßt sich jedoch beim vorliegenden Sachverhalt mit familienpolitischen Gründen rechtfertigen (Artikel 6 und 20 Abs. 1 GG). Neben der Qualität der konkreten Leistungen ist auch ihre Dauer zu berücksichtigen. Zusätzlich kommt es auf den Zeitpunkt der letzten Beförderung und ihren Abstand vom Urlaubsbeginn und der anstehenden Auswahlentscheidung für eine eventuelle erneute Beförderung an. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang ebenso eine bestehende hausinterne Beförderungsserienfolge, die sich u. a. am Allgemeinen Dienstalter orientiert. Dazu wird auf die geänderten Richtlinien des Bundesministeriums des Innern zur Regelung des Allgemeinen Dienstalters verwiesen, die gewisse Verzögerungszeiten der Kinderbetreuung unter bestimmten Voraussetzungen jetzt entsprechend im Beförderungsamts berücksichtigt (Rundschreiben des BMI vom 8. September 1992 [GMBI. S. 984]). Soweit es eine derartige Beförderungsserienfolge in der Dienststelle gibt, besteht die Zweckbestimmung des Absatzes 4 auch darin, den bis zum Urlaubsbeginn erreichten Platz in der Beförderungsserienfolge während der familienbedingten, u. U. längeren Beurlaubung angemessen zu berücksichtigen. Die Wahrung dieses Besitzstandes bis zum Urlaubsende reicht allein als angemessene Lösung jedoch nicht aus. Absatz 4 eröffnet unter den genannten Voraussetzungen auch die Beförderungsmöglichkeit während der Beurlaubung, wenn die beurlaubte Person u. a. in der Beförderungsserienfolge durch die Beförderungen der besser platzierten Beschäftigten inzwischen aufgerückt ist. Eine gesetzliche Vorgabe zur Beförderungsentcheidung ist jedoch wegen der allgemeinen Bedeutung des Leistungsgrundsatzes und der notwendigen

Würdigung der besonderen Umstände des Einzelfalles, bei den Beurlaubten wie bei konkurrierenden anderen Anwärtern auf die Beförderung, nicht möglich. Aus sachgerechten Gründen haben verschiedene Verwaltungen davon abgesehen, ihr Beförderungsverfahren nach einheitlichen Kriterien auszugestalten. Die vorstehende Regelung begründet, zusammenfassend, selbst bei entsprechender Qualifikation im Einzelfall keine anspruchähnliche Beförderungsaussicht während der familienbedingten Beurlaubung, sie verbessert aber die Chancen für die Berücksichtigung der qualifizierten Beurlaubten im Auswahlverfahren für die Beförderung.

Im Falle einer tatsächlichen Beförderung der Beurlaubten wäre die nächste allerdings erst nach neuen beruflichen Leistungen von angemessener Dauer gerechtfertigt. Bei der Umsetzung des Absatzes 4 ist zu beachten, daß die erforderliche Anpassung von Leerstellen zur Beförderung beurlaubter Beamter nur im Haushaltsaufstellungsverfahren möglich ist und eine eventuelle Beförderung deshalb das Inkrafttreten des Haushalts voraussetzt.

Nach den gleichen Maßstäben sind die Beförderungsmöglichkeiten für die Anfangszeit nach der beruflichen Rückkehr zu bewerten — mit zwei Rahmenbedingungen: Während der Beurlaubung erfolgte keine Beförderung; diese Grundsätze sind auch nur bis zur nächsten Beförderung von Bedeutung. Die maßgebende Rechtsgrundlage ist für diesen Fall nicht mehr Absatz 4, sondern Absatz 3.

Die Grundsätze der Absätze 3 und 4 über die vertretbare Berücksichtigung familienbedingter Ausfallzeiten für den beruflichen Aufstieg — im Sinne einer angemessenen Beachtung für maßgebende berufliche Zeitabschnitte (Bewährungs- und Zeitaufstieg) — sollten auch für Arbeitnehmer zum Zuge kommen, um sie in diesem Kernproblem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber Beamten nicht zu benachteiligen. Die Konkretisierung dieses Anliegens durch eine entsprechende gesetzliche Verpflichtung des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers scheitert jedoch an den hier maßgebenden systemrechtlichen Besonderheiten des Tarifrechts. Eine Regelung in § 12 würde mit den Spezialnormen des BAT unzulässig kollidieren. Insofern ist die Beschränkung des § 12 Abs. 3 und 4 auf Beamte sachlich gerechtfertigt. Der verbesserte Schutz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Arbeitnehmer muß in dieser Frage tarifrechtlich angestrebt werden.

§ 12 verbietet, wie eingangs bemerkt, auch bei der dienstlichen Beurteilung die Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit oder familienbedingter Beurlaubung, und zwar uneingeschränkt. Im Berufsalltag sind Vorurteile gegen die Leistungen von Teilzeitbeschäftigten noch längst nicht überwunden. Deshalb ist diese Grundsatzregelung über die Gleichwertigkeit der Teilzeitarbeit mit der Vollzeitbeschäftigung in der dienstlichen Beurteilung erforderlich.

Soweit es um die dienstliche Beurteilung von Beschäftigten mit einer Urlaubsphase aus erheblichen familiären Gründen geht, bezweckt § 12, daß der Zeit-

punkt der Beurteilung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der einzelnen Verwaltung flexibel verschoben wird — vor und nach der Beurlaubung —, um die Berufstätigkeit der letzten Zeiträume besser zu erfassen. Außerdem kann die betroffene Person zu Recht erwarten, daß ihre persönlichen Leistungen für die Familie und evtl. gleichzeitig zusätzlich erworbene Qualifikationen in angemessener Form in der Beurteilung berücksichtigt werden, soweit der Sachverhalt bekannt ist. Die Besonderheiten eines großen Geschäftsbereiches mit einem notwendigen einheitlichen Beurteilungsverfahren zu einem bestimmten Stichtag bleiben jedoch unberührt.

Zu § 13 — Tarifvertragliche Vereinbarung

§ 13 trägt der Tarifautonomie (Artikel 9 Abs. 3 GG) dadurch Rechnung, daß er Regelungen über Teilzeit und Beurlaubung für Arbeitnehmer entsprechend den Grundsätzen der §§ 72a und 79a BBG den Tarifvertragsparteien überläßt. Auf die Ausführungen zu den §§ 10 und 11 wird verwiesen, ergänzend ferner zu § 12. Ungeachtet des Vorrangs abweichender tarifvertraglicher Regelung im einzelnen folgt aus der Zweckbestimmung des § 13, daß die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Arbeitnehmer in grundsätzlich vergleichbarer Weise rechtlich unterstützt werden soll wie für Beamte gemäß den §§ 72a, 79a BBG. § 13 berührt andererseits mit seinem Hinweis auf künftige tarifvertragliche Vereinbarungen nicht bereits bestehende Einzelregelungen über Teilzeit und Beurlaubung zugunsten von Arbeitnehmern.

Zu § 14 — Bericht

Die dreijährige Berichtspflicht der Bundesregierung gegenüber dem Deutschen Bundestag findet sich bereits in der Frauenförderungsrichtlinie. Der letzte Bericht wurde im Herbst 1990 veröffentlicht (Drucksache 11/8129). Er wird in gemeinsamer Federführung der Bundesministerien für Frauen und Jugend und des Innern erstellt. Die Hinweise über die Verpflichtung aller Bundesministerien zur Berichterstattung gegenüber den federführenden Ressorts und über das Verbot der Wiedergabe personenbezogener Daten dienen der Klarstellung.

ZUM ABSCHNITT 3

Frauenbeauftragte

Zu § 15 — Bestellung

Regelungen zur Frauenbeauftragten enthält auch schon die Frauenförderungsrichtlinie, mit dem Gesetz wird entsprechend der ausdrücklichen Vorgabe der Koalitionsvereinbarung der Wirkungskreis dieser Funktion erweitert.

Absatz 1 erster Halbsatz regelt — als formale Voraussetzung für die Bestellung einer Frauenbeauftragten — die maßgebliche Mindestgröße einer Dienst-

stelle. Bezugspunkt ist die Gesamtzahl von 200 Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden (§ 3 Abs. 1) und nicht die Zahl der Frauen. Auch bei einer sehr geringen Anzahl weiblicher Beschäftigter kann eine Frauenbeauftragte, unter Umständen sogar besonders dann, notwendig sein. Für diese gewählte Untergrenze, die im Sinne des Absatzes 1 regelmäßig erreicht sein muß, sind auch Kosten- und Koordinierungsaspekte maßgebend. Die Bestellung von Frauenbeauftragten in jeder kleinsten der unzähligen Dienststellen in der Bundesverwaltung wäre aus vielerlei Gründen, vor allem verwaltungsökonomischer Art, nicht zweckmäßig. Absatz 1 erster Halbsatz ist somit die Grundregel für die Bestellung von Frauenbeauftragten, während Absatz 4 für große Geschäftsbereiche Ausnahmen ermöglicht. Auch von der Grundregel kann nach dem zweiten Halbsatz bei einem Anteil von regelmäßig weniger als 10 beschäftigten Frauen abgewichen werden. Das hängt von den jeweiligen Umständen in der einzelnen Dienststelle ab.

Absatz 1 erster Halbsatz bestimmt ferner, daß die Dienststelle die Position der Frauenbeauftragten intern ausschreiben muß, um allen weiblichen Beschäftigten Gelegenheit zur Bewerbung zu geben. Die Bestellung erfolgt dann durch die Dienststelle nach der getroffenen Personalentscheidung, die sich in der Regel die Dienststellenleitung vorbehalten wird. Aus Gründen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist aber auch aus dem Kreis der männlichen Beschäftigten die Bestellung eines Mannes zum Frauenbeauftragten grundsätzlich nicht ausgeschlossen.

In einer kleinen Dienststelle mit regelmäßig unter 200 Beschäftigten ist nach Absatz 2 eine Frau als Vertrauensperson zu bestellen, die Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zuständige Frauenbeauftragte ist. Es handelt sich dabei um eine weitgehend formlose Funktion, mit Ausnahme des § 15 Abs. 5 dieses Gesetzes wird auf weitere Regelungen zur Vertrauensperson verzichtet. Da diese Bestellung häufig ohne Ausschreibung erfolgen wird, muß die Vertrauensperson mit ihrer Bestellung einverstanden sein. Zuständig ist für eine solche kleine Dienststelle nach Absatz 3 die Frauenbeauftragte einer höheren Dienststelle.

Absatz 4 ist eine Ausnahme von der Grundregel des Absatzes 1 über die Voraussetzung für die Bestellung einer Frauenbeauftragten in der Dienststelle. Davon können Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich Gebrauch machen. Berücksichtigt werden in angemessener Weise ihre verwaltungsökonomischen Probleme, wenn in jeder ihrer Hunderten von Dienststellen im Sinne des Absatzes 1 eine Frauenbeauftragte zu bestellen wäre. Nach der Umfrage des Bundesministeriums für Frauen und Jugend vom Frühjahr 1992 bei den anderen obersten Bundesbehörden wären z. B. im Bereich der Deutschen Bundespost fast 600 und bei der Deutschen Bundesbahn und Deutschen Reichsbahn zusammen fast 900 Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten betroffen. In Absatz 4 werden einige Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich namentlich genannt; es handelt sich um eine beispielhafte und nicht abschlie-

bende Aufzählung. Die großen Verwaltungen müssen, soweit sie diese Ausnahmeregelung für sich beanspruchen, eigene sachgerechte Kriterien für die Bestellung und die Arbeit von Frauenbeauftragten entwickeln, indem sie z. B. ihre Konzeption nicht an der formalen Mindestgröße der Dienststelle, sondern an — für ihren Geschäftsbereich und die dortige Lage der weiblichen Beschäftigten typischen — strukturellen Bedingungen orientieren. Sie können im Rahmen ihrer eigenständigen Verfahrensrichtlinien auch entscheiden, in welchem Umfang die Frauenbeauftragte einer höheren Dienststelle jeweils für den nachgeordneten Bereich — neben anderen Kolleginnen oder allein — verantwortlich ist. Dazu sind ebenfalls unterschiedliche Anknüpfungspunkte in den einzelnen Verwaltungen maßgebend. Absatz 4 verzichtet auf eine Obergrenze für die Zahl der Behörden bzw. Betriebe oder die Gesamtzahl der Beschäftigten, für die eine Frauenbeauftragte allein höchstens zuständig sein darf. Solche starren Kriterien wären für die Verwaltungspraxis unbrauchbar, sie liefen auch der Zweckbestimmung des Absatzes 4 insgesamt zuwider. Die Verwaltung hat jedoch jeweils zu prüfen, ob ihre Konzeption nach dieser Vorschrift mit der ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben der Frauenbeauftragten vereinbar ist. Zu beachten sind sowohl die Belange der Frauenbeauftragten selbst, die Gefahr ihrer Arbeitsüberlastung und Überforderung durch einen zu großen örtlichen Zuständigkeitsbereich als auch die Interessenlage der weiblichen Beschäftigten in den betroffenen Dienststellen, vor allem, soweit nur eine gemeinsame Frauenbeauftragte geplant ist. Beide Gesichtspunkte müssen auch unter Berücksichtigung der erwähnten besonderen verwaltungsökonomischen Probleme in jenen Geschäftsbereichen zu einem für diese Aufgabe vertretbaren Prüfungsergebnis führen. Absatz 4 räumt den großen Verwaltungen einen angemessenen Spielraum für ihre Entscheidungen ein.

Absatz 5 regelt die Zusammenarbeit der Frauenbeauftragten einschließlich der Vertrauenspersonen (in den kleinen Dienststellen) im Geschäftsbereich der Verwaltung. Zuständig für die Gesamtkoordinierung — gegebenenfalls durch entsprechende Erlasse — ist jeweils die Frauenbeauftragte der obersten Bundesbehörde. Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit umfaßt nach Satz 1 auch die notwendige Beteiligung der Frauenbeauftragten und Vertrauenspersonen in den nachgeordneten Dienststellen, soweit für diese in höheren Dienststellen Entscheidungen, auch solche der Frauenbeauftragten, getroffen werden.

Absatz 6 schreibt grundsätzlich eine vierjährige Befristung der Tätigkeit der Frauenbeauftragten vor, um die Amtsausübung transparenter zu machen und der Frauenbeauftragten mehr Eigenständigkeit zu vermitteln. Sie wird dadurch auch im Konfliktfall mit der Dienststellenleitung unabhängiger. Eine möglichst einheitliche Verfahrensbestimmung ist aber angebracht. Deshalb verpflichtet Absatz 6 zumindest im Grundsatz zur Befristung der Bestellung, und das auf vier Jahre. Soweit diese Regelung in einer Dienststelle aus besonderen Gründen, z. B. organisationsrechtlicher Art, die Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten unverhältnismäßig beeinträchtigt, ist ausnahmsweise auch eine abweichende Lösung, also

etwa eine unbefristete Bestellung zulässig. Absatz 6 soll nicht dazu führen, daß sich überhaupt keine Frauenbeauftragte findet. Die vierjährige Amtszeit bietet genügend Gelegenheit der Einarbeitung und erfolgreichen Umsetzung eigener Konzeptionen. Wichtig ist vor allem die Ermächtigung zur beliebigen häufigen Verlängerung dieser Funktion, auf Wunsch der Frauenbeauftragten dann auch für einen kürzeren Zeitraum als vier Jahre — z. B. in Anpassung an einen neuen Berufsabschnitt oder auch an die (vorläufige) Beendigung der beruflichen Tätigkeit. Jeder Dienststelle und ihren weiblichen Beschäftigten sind langjähriges Engagement und Erfahrungen ein und derselben bewährten Frauenbeauftragten hochwillkommen. Nach Ablauf der ersten Amtszeit ist vor der Entscheidung über die Verlängerung eine erneute interne Ausschreibung erforderlich, um auch anderen interessierten Beschäftigten eine Chance für diese Funktion zu geben (Absatz 6 Satz 3).

Für die jetzt bereits tätigen Frauenbeauftragten wirkt sich Absatz 6 nach Inkrafttreten nicht unmittelbar aus. Auf die Übergangsregelung des § 20 wird verwiesen.

Zu § 16 — Rechtsstellung

§ 16 regelt grundsätzliche statusrechtliche und organisatorische Fragen für die Funktion der Frauenbeauftragten. Ergänzend wird auf die §§ 16 bis 19 verwiesen. Die Frauenbeauftragte ist trotz ihrer eigenständigen Rechtsstellung nicht mit dem Personalrat vergleichbar. Durch ihre Zuordnung zur Verwaltung gemäß Absatz 1 Satz 1 wird sie sichtbar vom Personalrat abgegrenzt und in die Lage versetzt, bei Personal- und anderen Verwaltungsentscheidungen sich schon frühzeitig zu informieren und ihren Einfluß auszuüben. Die Sätze 2 und 3 sind wesentliche Regelungen für ihre eigenständige Funktion. Entscheidend ist, daß sie in ihrer Amtsausübung auch gegenüber der Dienststellenleitung weisungsfrei ist (Satz 3). Ohne diesen Aspekt ihrer rechtlichen Unabhängigkeit könnte sie wichtige Aufgaben nach diesem Gesetz nicht befriedigend erfüllen. Zur sichtbaren Aufwertung ihrer Position wird sie grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet (Satz 2) mit Ausnahme der obersten Bundesbehörden. Bei diesen obersten Dienststellen ist ihre unmittelbare Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung aus Gründen der Praktikabilität zweckmäßiger, weil auf dieser Ebene in der Regel die Probleme gelöst werden können. Die Ausnahmeregelung des Satzes 3 erster Halbsatz gilt analog im Bereich der öffentlichen Unternehmen, auch hinsichtlich der zuständigen Stelle, die der Leitung der Zentralabteilung entspricht (zweiter Halbsatz). Das unmittelbare Vortragsrecht der Frauenbeauftragten bei der Dienststellenleitung wird durch Satz 3 nicht beeinträchtigt (§ 18 Abs. 2).

Die Regelung des Absatzes 2 über die Entlastung der Frauenbeauftragten von anderen Tätigkeiten lehnt sich an § 46 BPersVG an. Dabei sind die Größe der Dienststelle und ihre Beschäftigungsstruktur maßge-

bend. Im Unterschied zu dieser Vorschrift ist die Frauenbeauftragte aber nicht ehrenamtlich tätig. Ein direkter Vergleich scheidet ferner hinsichtlich § 46 Abs. 4 BPersVG (Anzahl der Beschäftigten/Umfang der Freistellung) aus. Wegen der vielfältigen und schwierigen Aufgaben der Frauenbeauftragten ist auch die Zahl der weiblichen Beschäftigten nur ein unter mehreren Merkmalen für ihre erforderliche teilweise oder vollständige Entlastung von bisherigen dienstlichen Tätigkeiten. Bei einem umfangreicheren Tätigkeitsbereich (mehrere hundert weibliche Beschäftigte, großer Geschäftsbereich der Dienststelle oder Zuständigkeit für mehrere Dienststellen) wird praktisch eine entsprechende Stelle für die Frauenbeauftragte, bei einem Aufgabengebiet mittleren Umfangs zumindest eine halbe Stelle unverzichtbar sein. Die Konferenz der Frauenbeauftragten in den Bundesministerien wird Hinweise zur konkreten Entscheidungshilfe ausarbeiten. Die für die Entlastung maßgebenden Grundsätze gelten gemäß der Sätze 2 und 3 sinngemäß für die notwendige Ausstattung der Frauenbeauftragten, damit sie ihre Aufgaben ordnungsgemäß durchführen kann, und für die Vertretungsregelung.

Absatz 3 regelt die Verschwiegenheitspflicht der Frauenbeauftragten und ihrer Vertreterin. Eine besondere Bestimmung darüber ist zur Klarstellung und wegen der herausgehobenen und nicht konfliktfreien Position der Frauenbeauftragten erforderlich. Ihre Schweigepflicht darf sie jedoch nicht in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gegenüber der Dienststelle behindern; Entsprechendes gilt für ihre Vertreterin. Erforderlich ist bei personenbezogenen Daten gemäß § 3 BDSG die Einwilligung der betroffenen Beschäftigten, daß die Frauenbeauftragte davon gegenüber der Dienststelle, d. h. der Personalabteilung und anderen Abteilungen, Gebrauch macht. Die Einwilligung kann sich jedoch nur auf die persönlichen oder vertraulichen Angelegenheiten beziehen, die ihr eine Beschäftigte über sich selbst oder über eine dritte Person ohne deren Zustimmung mitgeteilt hat. Bei Fragen von Fördermaßnahmen oder beruflicher Benachteiligung ist das Gebot der Einwilligung eng auszulegen, um die Handlungsmöglichkeit der Frauenbeauftragten nicht unangemessen zu beschneiden. Außerdem stellt sich die Frage der notwendigen Einwilligung nur beim „Opfer“ einer Diskriminierung.

Zu § 17 — Aufgaben

Absatz 1 regelt die wesentlichen Elemente des Aufgabekataloges der Frauenbeauftragten. Sie hat die Durchführung dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen sowie bei allen für das Gesetzesziel erheblichen Maßnahmen ihrer Dienststelle mitzuwirken. Konkrete Bezugspunkte sind die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Verbesserung der beruflichen Situation der weiblichen Beschäftigten. Mitwirkung bedeutet, daß sich die Frauenbeauftragte aktiv am Entscheidungsprozeß über die Maßnahme beteiligt, ihre Meinung äußert und gegenüber

den Verantwortlichen ihre Vorstellungen in legitimer Weise durchzusetzen versucht. Die Befugnisse der Frauenbeauftragten reichen zwar nicht bis zur Mitbestimmung, gehen aber erheblich über die Informationsfunktion hinaus. Aus der Mitwirkung folgt der Anspruch der Frauenbeauftragten und die Verpflichtung der Dienststelle zu ihrer Beteiligung. Diese hat frühzeitig zu erfolgen, weil nur so eine Einflußnahme auf die Vorbereitung der Maßnahme gewährleistet ist.

Absatz 1 Nr. 1 und 2 nennt als Schwerpunkte ihrer notwendigen Beteiligung den Personalbereich und soziale und organisatorische Angelegenheiten. Die Frauenbeauftragte kann mit den zuständigen Abteilungen in der Dienststelle vereinbaren, daß sie in diesen umfassenden Aufgabengebieten — zur Vermeidung ihrer Arbeitsüberlastung durch eine „Flut von Vorgängen“ — zunächst nur frühzeitig über diese maßgeblichen Angelegenheiten informiert wird, um dann selbst zu entscheiden, bei welchen Vorgängen die Dienststelle sie zum Zweck der Mitwirkung eingehend zu beteiligen hat. Nicht jede Personalentscheidung betrifft direkt oder mittelbar gleichzeitig eine Frau und einen Mann bzw. beide Geschlechter als Gruppen. Auch soweit es um Personalentscheidungen mit der Komponente des besonderen persönlichen Vertrauens, z. B. im Leitungsbereich, geht, ist der Ansatzpunkt für die Mitwirkung der Frauenbeauftragten, nämlich die Gleichstellung der Geschlechter, nicht immer gegeben. In die Personalangelegenheiten (Absatz 1 Nr. 1) einbezogen sind Maßnahmen zur Stellenausschreibung, Auswahl der Bewerbungen für Vorstellungsgespräche, deren Durchführung und die anschließenden Entscheidungen zur Einstellung. Entsprechendes gilt für das Verfahren bei längerfristigen Umsetzungen (Dauer von über drei Monaten), ferner bei Versetzungen, Fortbildungen, Beförderungen und vergleichbaren Maßnahmen des beruflichen Aufstiegs sowie bei der vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung. Unter letzteren Bereich fallen Kündigungen durch die Dienststelle oder Beschäftigte, das vorzeitige Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis und im weiteren Sinne die Versetzung zu einer anderen Dienststelle. Die Frauenbeauftragte kann in diesem Zusammenhang auch bei denjenigen Maßnahmen ihre Beteiligung verlangen, die auf einer Initiative der Beschäftigten beruhen. Denn die eigene Absicht zur vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung in dieser Dienststelle könnte im Einzelfall durch psychischen Druck und vergleichbare Umstände veranlaßt worden sein.

Eine Mitwirkung der Frauenbeauftragten in Personalangelegenheiten gegen den Willen der Frau, für die sie sich einsetzen will, ist nicht zulässig. Obwohl dieser Grundsatz selbstverständlich ist, empfiehlt sich zur größeren Transparenz doch eine derartige Klarstellung in Nummer 1. Die Beschäftigten sollen wissen, daß sie in ihrer Angelegenheit auf die Unterstützung der Frauenbeauftragten verzichten können. Es wird sich bei solchen Ablehnungen nur um Einzelfälle handeln. Die Mitwirkung in Personalangelegenheiten kann sich in der Praxis, je nach Sachverhalt und Verfahrensabschnitt, sehr unterschiedlich ausgestalten. Deshalb wäre es für die Frauenbeauftragte nicht

zumutbar, wenn sie sich zunächst immer der Zustimmung von Frauen als einzelne Personen oder Gruppen vergewissern müßte. Bis zur ausdrücklich geäußerten Ablehnung durch eine betroffene Frau kann die Frauenbeauftragte von der Billigung ihrer pflichtgemäßen Mitwirkung ausgehen.

Absatz 1 Nr. 2 betrifft die Beteiligung der Frauenbeauftragten bei sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, die die oben genannten Aufgabenschwerpunkte der Frauenbeauftragten berühren. Ein Beispiel aus dem sozialen Gebiet sind die Bemühungen der Dienststelle um ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuung in nächster Umgebung. Die organisatorischen Belange sind hauptsächlich Fragen der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung oder der technischen Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen der Dienststelle. Unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf greifen sie auch in den sozialen Bereich über. Für die Fälle der Nummer 2 ist eine Klarstellung entbehrlich, daß die Frauenbeauftragte nicht gegen den erkennbaren Willen betroffener Frauen handeln soll.

Der Beteiligungsanspruch des Absatzes 1 schließt das Recht der Frauenbeauftragten zur Teilnahme an den maßgebenden Besprechungen mit ein. Zu beachten wäre auch hier die Ablehnung durch eine betroffene Frau, z. B. bei einem Personalgespräch mit ihr.

Kein geeignetes Abgrenzungskriterium für die Mitwirkung der Frauenbeauftragten wäre ein Vergleich mit den Befugnissen des Personalrates. Beide Seiten haben ihre jeweils eigenständige Rechtsposition und Aufgabe, was u. a. die Zuordnung der Frauenbeauftragten zur Verwaltung hinreichend verdeutlicht.

Absatz 2 Satz 1 ergänzt den Aufgabenkatalog und besonders das Mitwirkungsrecht der Frauenbeauftragten nach Absatz 1 durch ihre Befugnis und Verpflichtung, mit eigenen Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes, besonders des Frauenförderplanes, und entsprechend zur Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer beizutragen. Diese Ergänzung verstärkt noch die Position der Frauenbeauftragten, weil ihr Initiativrecht mit der genannten Zweckbestimmung bereits auch in solchen Bereichen ansetzen kann, wo die Dienststelle noch nicht tätig war und somit die formale Voraussetzung für eine Mitwirkung fehlt.

Satz 2 betrifft als eigenen Schwerpunkt außerdem die Beratungstätigkeit der Frauenbeauftragten in Einzelfällen. Darunter fallen sowohl Fragen zum beruflichen Fortkommen als auch Beschwerden wegen einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung der betroffenen Frau durch Kollegen oder Vorgesetzte oder persönliche Probleme durch eine berufliche Überlastung zum Schaden betreuungsbedürftiger Angehöriger. Die Frauenbeauftragte hat dazu das Recht zur Durchführung von Sprechstunden. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 17 insgesamt kann sie darüber hinaus auch die Frauen zu Versammlungen einladen und sich ferner schriftlich an die Beschäftigten in der Dienststelle wenden.

Zu § 18 — Rechte

Absatz 1 regelt das Recht der Frauenbeauftragten zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung, damit sie ihre Aufgaben gemäß § 17 Abs. 1 und 2 erfüllen kann. Die Vorschrift des Absatzes 1 orientiert sich an § 68 Abs. 2 Satz 1 bis 3 BPersVG, ohne damit die Verschiedenartigkeit von Frauenbeauftragter und Personalrat zu verwischen. Der Kerngehalt des Absatzes 1 betrifft das Recht der Frauenbeauftragten auf Akteneinsicht, das durch ihren Anspruch auf die Vorlage sonstiger Unterlagen und auf Unterrichtung ergänzt wird. Diese beiden letzten Aspekte sind mittelbar auch schon in § 17 Abs. 1 enthalten, daraus folgen jedoch keine Probleme in der Abgrenzung beider Bestimmungen. § 18 Abs. 1 verknüpft das Recht auf Unterrichtung und Akteneinsicht mit der Aufgabenerfüllung der Frauenbeauftragten, also der Notwendigkeit dieser Informationen. Für die Abgrenzung der Akten von anderen Unterlagen ist die Begriffsbestimmung des § 3 Abs. 3 BDSG sachdienlich. Absatz 1 verpflichtet die Dienststelle zur frühzeitigen Vorlage der Akten und sonstigen Unterlagen sowie Auskunftserteilung. Eine Verfahrensvereinbarung zwischen der Frauenbeauftragten und der Dienststelle über die praktische Handhabung der Vorschrift könnte für beide Seiten sinnvoll sein. Das Recht zur Akteneinsicht umfaßt sowohl Personalakten — allerdings nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten beiderlei Geschlechts — als auch Sachakten, unabhängig von ihrer Thematik, und außerdem alle Bewerbungsunterlagen. Darunter fallen neben den Bewerbungen Dritter wegen einer Einstellung oder Versetzung diejenigen der Beschäftigten in der Dienststelle, soweit die Unterlagen noch nicht Teil der Personalakten sind.

Nicht vergleichbar ist die Akteneinsicht der Frauenbeauftragten mit dem Einsichtsrecht von Beteiligten gemäß § 29 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG), so daß auch § 29 Abs. 2 VwVfG auf die Frauenbeauftragte nicht anwendbar ist. Sie wird nicht in eigener Sache, sondern in Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben tätig und verletzt unter Berücksichtigung ihrer amtlichen Verpflichtungen (einschließlich der Verschwiegenheitspflicht) nicht den Schutzzweck der genannten Bestimmung.

Absatz 2 gibt mit dem unmittelbaren Vortragsrecht bei der Leitung der Funktion der Frauenbeauftragten ein zusätzliches Gewicht.

Absatz 3 Satz 1 schützt die Frauenbeauftragte vor Behinderungen und Benachteiligungen bei und wegen ihrer Aufgabenerfüllung. Das Verbot der Benachteiligung betrifft auch ihre weitere berufliche Entwicklung nach Abschluß ihrer Arbeit, vor allem bei der Bewertung der Tätigkeit einer Frauenbeauftragten im Vergleich zu anderen Aufgaben. Die Frauenbeauftragte erhält durch Absatz 1 Satz 2 hinsichtlich Kündigung, Versetzung und Abordnung den gleichen Rechtsschutz wie ein Mitglied des Personalrates (§ 47 BPersVG). Diese Regelung ist erforderlich, um Unklarheiten, z. B. unter dem Aspekt einer unvermeidbaren Entscheidung (äußerstenfalls einer außerordentlichen Kündigung), auszuschließen. Eine Anknüpfung an § 47 BPersVG ist praktikabler als eine

vergleichbare eigenständige Bestimmung in § 18. Die Frauenbeauftragte hat trotz ihrer entsprechenden rechtlichen Absicherung keine statusmäßige Berührung mit dem Personalrat, das verdeutlicht auch die Formulierung des Satzes 2 mit dem Hinweis auf die unterschiedliche Aufgabenstellung beider Organe.

Zu § 19 — Beanstandungsrecht

Die Absätze 1 bis 3 regeln ein begrenztes Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten gegen Maßnahmen der Personalverwaltung oder anderer Abteilungen und Organisationseinheiten der Dienststelle, soweit dabei nach Auffassung der Frauenbeauftragten gegen den Frauenförderplan oder andere Teile des Gesetzes verstoßen wird. § 19 bezieht dabei ausdrücklich neben „diesem“ Gesetz auch andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern (z. B. §§ 611 a ff. BGB) wegen des engen sachlichen Zusammenhangs mit ein, wobei der gemeinsame Rahmen — entsprechend der Aufgaben der Dienststelle — der Berufsbereich ist.

Dieses Recht zur Beanstandung hat nicht die Wirkung eines förmlichen Rechtsmittels und ist auch nicht vergleichbar mit den Befugnissen des Personalrates, so wie die Rechtsstellung der Frauenbeauftragten wegen ihrer Bestellung durch die Dienststelle und Zugehörigkeit zur Verwaltung nicht derjenigen des Personalrates entspricht. Mit der Konzeption dieses Gesetzes wäre es ferner nicht vereinbar, der Frauenbeauftragten auch noch ein Beanstandungsrecht gegen eine Maßnahme der Dienststellenleitung einzuräumen, weil sie bereits in den Entscheidungsprozeß der Verwaltung miteinzubeziehen ist.

Soweit die Beanstandung die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten berührt, gelten wegen deren Einwilligung in diese individuelle Bezugnahme zunächst § 18 Abs. 1 dieses Gesetzes und § 3 BDSG. Gegen den Willen z. B. einer benachteiligten Frau wird die Frauenbeauftragte bei einer Beanstandung nicht auf deren persönliche Umstände zurückgreifen können. Sie muß sich insoweit vorher mit ihr absprechen.

Nach Absatz 1 beanstandet die Frauenbeauftragte die Maßnahme direkt bei der Dienststellenleitung. Auf eine Frist kann dabei grundsätzlich verzichtet werden. Die Frauenbeauftragte wird in ihrem eigenen Interesse und zum Nutzen einer benachteiligten Beschäftigten diese Initiative zügig verfolgen. Die Frist von sieben Arbeitstagen (in Anlehnung an § 69 Abs. 3 BPersVG) ist — als „Soll-Vorschrift“ — gleichwohl dort angebracht und zumutbar, wo die fragliche Maßnahme durch die Beanstandung noch geändert oder aufgehoben werden soll. Damit wird auch der Einwand entkräftet, die Frauenbeauftragte könnte mit ihrem Recht nach § 19 die Arbeit der Dienststelle unbillig verzögern. Die Frist beginnt in diesen Fällen, sobald die Frauenbeauftragte von der Maßnahme durch die Personalverwaltung oder eine andere — für die Maßnahme zuständige — Stelle unterrichtet worden ist. Eine zufällige Kenntnis ersetzt das „Unterrichten“ nicht. Formerfordernisse gelten im übrigen weder für die Beanstandung noch für ihre Vorausset-

zungen, um eine unnötige und hier unverhältnismäßige Bürokratisierung auszuschließen. Die Beanstandung muß aber formlos den behaupteten Gesetzesverstoß begründen.

Gemäß Absatz 2 entscheidet die Dienststellenleitung — ebenfalls formlos — über die Beanstandung, wobei sie diese Maßnahme oder ihre Durchführung so lange aufschieben soll, soweit das von der Natur der Sache her vertretbar ist. Die Entscheidung muß deshalb möglichst kurzfristig erfolgen, um die Bearbeitung einer Personalangelegenheit nicht unnötig zu verzögern. In den obersten Bundesbehörden ist nach Satz 1 der für Personalangelegenheiten zuständige beamtete Staatssekretär für diese Entscheidung zuständig; die Einbeziehung des Ministers selbst erscheint als entbehrlich. In den öffentlichen Unternehmen, z. B. der Deutschen Bundespost, ist der für Personalentscheidungen zuständige Vorstand die hier maßgebende Entscheidungsinstanz. Falls die Leitung die Beanstandung für begründet hält, müssen die Maßnahme oder ihre Folgen entsprechend berichtigt werden. Bei verschiedenen Maßnahmen wird das wegen ihrer zwischenzeitlichen Erledigung nicht mehr möglich sein. Dann sind wenigstens die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Beispiele für erledigte Maßnahmen sind Stellenausschreibungen, die nicht ausreichend die Bestimmungen des § 6 beachten, oder durchgeführte Vorstellungsrunden, ohne die Frauenbeauftragte zu beteiligen. Eine unentschuld bare Wiederholung derartiger Versäumnisse dürfte die Leitung dann nicht mehr durchgehen lassen. Ist die Beanstandung nach Meinung der Dienststellenleitung ungerechtfertigt, hat sie das ihrerseits gegenüber der Frauenbeauftragten ebenfalls formlos zu begründen, damit diese ihre weitere Haltung überprüfen kann.

Absatz 3 berechtigt die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Behörde, die nächsthöhere Dienststelle um eine rechtliche Stellungnahme zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über ihre Beanstandung zu bitten. So wie bereits bei der Beanstandung selbst hätte die Frauenbeauftragte erneut formlos den von ihr angenommenen Gesetzesverstoß zu begründen. Sie muß ferner die Dienststellenleitung über ihre Absicht unterrichten, damit diese ihre eigene Auffassung nochmal darlegen kann — gegenüber der Frauenbeauftragten oder der nächsthöheren Dienststelle. Außerdem braucht sie rechtzeitig gegebenenfalls die schriftliche Einwilligung der weiblichen und männlichen Beschäftigten, die durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar betroffen sind, also z. B. der benachteiligten Frau und des ihr vorgezogenen Kollegen. Das Merkmal der unmittelbaren Betroffenheit begrenzt diesen Personenkreis auf ein vertretbares Maß. Die schriftliche Einwilligung ist auch nur dann erforderlich, wenn die Frauenbeauftragte personenbezogene Daten zur Erläuterung der von ihr beanstandeten Maßnahme der nächsthöheren Dienststelle mitteilen will. Es kommt also sowohl auf den Gegenstand der Beanstandung selbst als auch auf den Inhalt des schriftlichen Vorgangs der Frauenbeauftragten an, zu dem sie um die rechtliche Stellungnahme bittet. Die angeschriebene Behörde muß der Bitte um Rechtsauskunft zur Frage der Vereinbarkeit der beanstandeten Maßnahme mit dem Gesetz ent-

sprechen. Die erbetene Rechtsauskunft soll auch auf die Bedeutung des Ermessensspielraums bei der Maßnahme und der Entscheidung über die Beanstandung hinweisen. Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, die ihr mitgeteilte rechtliche Stellungnahme in der Dienststelle bekanntzugeben. Dabei hat sie die dienst- und datenschutzrechtlichen Belange zu beachten, z. B. die gebotene Form für die Bekanntmachung einzuhalten, die Dienststellenleitung vorher darüber zu unterrichten und die Möglichkeit einer Identifizierung betroffener Beschäftigter auszuschließen. Soweit die Frauenbeauftragte in ihre beabsichtigte Bekanntgabe personenbezogene Daten aufnehmen will, benötigt sie wiederum — so wie oben — rechtzeitig die schriftliche Einwilligung der unmittelbar betroffenen Beschäftigten. Sie muß in der Bekanntmachung ferner ausdrücklich darauf hinweisen, daß die Rechtswirkung dieser Maßnahme von der Beanstandung und ihren Folgen nicht direkt betroffen ist. Die Dienststelle kann von der Frauenbeauftragten vor der Bekanntmachung einen Abdruck der rechtlichen Stellungnahme verlangen; die Frauenbeauftragte sollte schon von sich aus frühzeitig ihre Leitung über diese Stellungnahme unterrichten, unabhängig von der eventuellen Bekanntmachung.

Wenn auch die sachlich begründete Intervention der Frauenbeauftragten bei der nächst höheren Dienststelle keine unmittelbaren rechtlichen Auswirkungen auf die beanstandete Maßnahme hat, bedeutet das nicht die Erledigung dieser Angelegenheit. Maßgebend bleiben vielmehr die geltenden Regelungen des Verwaltungsverfahrens für einen festgestellten Gesetzesverstoß, auch in der Reaktion der nächsthöheren Dienststelle gegenüber der nachgeordneten Behörde. Die Initiative der Frauenbeauftragten kann damit in der Sache durchaus zum Erfolg führen.

Zu § 20 — Übergangsregelung

Diese Übergangsregelung berücksichtigt die Lage der bereits jetzt tätigen Frauenbeauftragten in den obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich. Einige sind gewählt, die Mehrzahl vermutlich nicht. Im Falle der Wahl endet ihre bisherige Tätigkeit nach § 20 mit Ablauf der Wahlperiode, bei den anderen Frauenbeauftragten grundsätzlich spätestens am 31. Dezember 1998; das ist unter Berücksichtigung des voraussichtlichen Inkrafttretens dieses Gesetzes bis 1994 ein angemessener Übergangszeitraum für neue Entscheidungen. Soweit die durch § 20 betroffenen Frauenbeauftragten ihre Tätigkeit nach Ablauf ihrer Amtszeit fortsetzen wollen, richtet sich ihre Bestellung nach § 15 Abs. 1 und 6. So wie § 15 Abs. 6 ist im übrigen auch § 20 eine Grundsatzbestimmung mit der Ausnahmemöglichkeit für eine ununterbrochene Fortsetzung der Amtszeit über 1998 hinaus. Soweit eine Frauenbeauftragte aus besonderen Gründen für ihre langfristige Arbeit und ihr erhebliches Engagement auf eine unbefristete lange Tätigkeit angewiesen ist und bei ihrer Bestellung darauf vertraut hat, muß die Regelung des § 20 diesen Vertrauensschutz berücksichtigen. Es ist nicht der Sinn der Übergangsregelung, die amtierende Frauenbeauftragte in ihrer auf einen größeren Zeitraum ausgerich-

teten konzeptionellen Aufgabenplanung zu beeinträchtigen. Solche Erwägungen haben den Vorrang vor der Regelvorschrift des § 20.

Zu Artikel 2 — Änderung des Bundesbeamtengesetzes

Zu Nummer 1 — § 8 (Stellenausschreibungspflicht; Ausnahmen)

Der angefügte Absatz 3 ist eine Folgeänderung aus Artikel 1 § 6 Abs. 1.

Zu Nummer 2 — § 79 a (Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung von Beamten)

Aus der bisherigen Kann-Vorschrift des Absatzes 1 wird eine grundsätzliche Ist-Bestimmung, also ein Rechtsanspruch auf Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung aus bestimmten familiären Gründen, wenn nicht im Einzelfall dienstliche Belange der Antragsbewilligung entgegenstehen. Es handelt sich auch hier um eine Folgeänderung aus Artikel 1 (§ 10 Abs. 1 Satz 3). Die bisherige Kann-Vorschrift entspricht nicht mehr der Politik der Bundesregierung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung. Der Begriff der „entgegenstehenden dienstlichen Belange“ (siehe § 72 a BGG) schließt aus, daß sich die Dienststelle bei der Prüfung des einzelnen Antrages lediglich auf allgemeine Gründe des Dienstbetriebes beruft und die Zweckbestimmung des § 79 a damit ausgehöhlt würde. Anders als bei § 79 a erscheint eine Änderung der Kann-Vorschrift des § 72 a BGG gegenwärtig nicht notwendig.

Ergänzend wird auf die umfassende Neugestaltung der Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und langfristigen Beurlaubung durch den Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften des Bundesministeriums des Innern (DI 1 — 210 295/430 — Stand: ... 1993) Bezug genommen.

Zu Nummer 3 — § 79 b (Benachteiligungsverbot bei ermäßigter Arbeitszeit)

Grund für diese neue Vorschrift ist das grundsätzliche Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigung in Artikel 1 § 12 Abs. 1. Die Ermäßigung der Arbeitszeit, sowohl aus arbeitsmarktpolitischen als auch aus familiären Gründen, darf in der Regel nicht zu einer Verzögerung bei einer Beförderung führen. Entscheidend ist für diese der Leistungsgrundsatz (§ 1 BLV). In der Verwaltungspraxis besteht noch gelegentlich das Vorurteil, daß eine längere Dienstzeit — auch im Vergleich zwischen regelmäßiger und ermäßigter Arbeitszeit — bereits ein Indiz für eine erhöhte Leistung ist. Dem widerspricht die inzwischen nachgewiesene überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft gerade von Teilzeitkräften. § 79 b enthält ein grundsätzliches Benachteiligungsverbot gegenüber Beam-

ten mit ermäßigter Arbeitszeit. Eine starre Regelung ohne Möglichkeit der Abweichung in begründeten Fällen könnte allerdings im einzelnen zu unbilligen und anfechtbaren Ergebnissen führen. Dem beugt der Hinweis auf die gerechtfertigte Ungleichbehandlung aus sachlichen Gründen vor (praktisch wortgleiche Formulierung wie in Artikel 1 § 12 Abs. 1). Der Begriff des beruflichen Aufstieges in § 79 b umfaßt die Anstellung, Übertragung von höherbewerteten Dienstposten, Beförderung und den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn.

**Zu Nummer 4 — § 98 (Aufgaben des
Bundspersonalausschusses)**

Die angefügte Nummer 6 erweitert den Aufgabenkatalog des Bundspersonalausschusses um die für die Bundesverwaltung und die Bundesbeamten wesentlichen Schwerpunkte der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Aufgaben stehen gleichrangig neben den Angelegenheiten der Nummern 1 bis 5, deshalb muß der Bundspersonalausschuß auch hierzu mit Vorschlägen mitwirken können.

**Zu Artikel 3 — Änderung des
Bundesbesoldungsgesetzes**

Zu § 28 — Besoldungsdienstalter

In Absatz 3 wird neben der bereits berücksichtigten Kinderbetreuung im gleichen Rahmen auch die häusliche Pflege als Nachteilsausgleich für das Besoldungsdienstalter aufgenommen. Wegen der Einzelheiten wird auf die Begründung zur gleichzeitigen Änderung des § 10 BLV verwiesen (Beschluß des Bundeskabinetts vom 21. April 1993 über die entsprechenden Änderungen der Bundeslaufbahnverordnung und der übrigen Laufbahnverordnungen des Bundes).

Anmerkung: Absatz 3 wird gleichzeitig durch den Entwurf des Zweiten SED-Unrechtsbereinigungsgesetzes ergänzt (dortiger Artikel 7).

**Zu Artikel 4 — Änderung des
Beamtenrechtsrahmengesetzes**

**Zu Nummer 1 — § 12 (Anstellung, Probezeit und
Aufstieg)**

In Absatz 2 wird durch den neuen Satz 2 neben der Kinderbetreuung auch die häusliche Pflege als relevanter Fall aufgenommen; die Einzelheiten ergeben sich aus der Begründung zur gleichzeitigen Änderung des § 10 BLV (siehe Hinweis zu o. Artikel 3).

**Zu Nummer 2 — § 48 a (Ermäßigung der Arbeitszeit
und Beurlaubung von Beamten)**

§ 48 a Abs. 1 (familienbedingte Teilzeit und Beurlaubung) wird von einer Kann-Bestimmung in eine Ist-Vorschrift umgewandelt, außerdem wird der Halbsatz „wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen“ eingesetzt. Daraus folgt ein grundsätzlicher Rechtsanspruch für die antragstellende Person. Es handelt sich um eine Folgeänderung nach Artikel 2 Nr. 2 (§ 79 a BBG), die dortige Begründung gilt entsprechend einschließlich des Hinweises auf den genannten Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften.

**Zu Nummer 3 — § 49 (Benachteiligungsverbot bei
ermäßigter Arbeitszeit)**

Folgeänderung nach Artikel 2 Nr. 3 (§ 79 b BBG); siehe dortige Begründung.

**Zu Nummer 4 — § 125 b (Änderung der
Einstellungsvoraussetzungen
während des Mutterschutzes bzw.
Erziehungsurlaubs)**

Durch einen neuen Absatz 2 wird die häusliche Pflege als relevanter Fall im gleichen Rahmen der Kinderbetreuung gleichgestellt (siehe Hinweis zu o. Artikel 3).

**Zu Artikel 5 — Änderung des Deutschen
Richtergesetzes**

**Zu Nummern 1 und 2 — § 48 a (Ermäßigung der
Dienstzeit und Beurlaubung aus familiären
Gründen) und § 76 a
(Teilzeitbeschäftigung,
Ermäßigung der Dienstzeit
und Beurlaubung)**

Folgeänderungen nach Artikel 2 Nr. 3 (§ 79 b BBG) und Artikel 4 Nr. 3 (§ 49 BRRG).

**Zu Artikel 6 — Änderung des
Betriebsverfassungsgesetzes**

Zu Nummer 1 (§ 16)

In § 16 sind Regelungen für die Bestellung des Wahlvorstandes getroffen. Ein Hinweis auf die Berücksichtigung der Geschlechter fehlt in der bisherigen gesetzlichen Regelung. Ebenso wie die Gruppen der Arbeiter und Angestellten bei Vorhandensein in einem Betrieb im Wahlvorstand vertreten sein müssen, sollen auch beide Geschlechter repräsentiert sein. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, daß die jeweiligen Interessen der Geschlechter ausgewogen wahrgenommen werden.

Eine weitergehende Regelung, etwa in Form einer Muß-Vorschrift oder einer Quotierung, erscheint unpraktikabel und darüber hinaus im Hinblick auf die lediglich organisatorischen Aufgaben des Wahlvorstandes unangemessen.

Eine ausgewogene Teilnahme von Männern und Frauen an der Arbeit des Betriebsrates kann allerdings nur stattfinden, wenn beide Geschlechter auch dem Betriebsrat selbst angehören. Dem Betriebsrat kann aber nur angehören, wer auf einer Vorschlagsliste als Bewerber aufgeführt ist. Bei allen Männern und Frauen, die dem Betrieb als Arbeitnehmer angehören, muß daher bei der Vorbereitung der Betriebsratswahlen das Bewußtsein geweckt werden, daß es für eine gleichberechtigte Teilhabe an der Betriebsratsarbeit nötig ist, sich entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten (innerhalb der Gruppen) zur Wahl zu stellen.

Deswegen wird die kraft der Ermächtigung des § 126 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erlassene Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung) dahin gehend geändert, daß die Bestimmungen über die Wählerliste (§ 2 Wahlordnung) ergänzt werden. In § 2 Abs. 1 Satz 1 Wahlordnung ist bereits vorgesehen, daß der Wahlvorstand für jede Betriebsratswahl eine Liste der Wahlberechtigten, getrennt nach den Gruppen der Arbeiter und Angestellten, auszuweisen hat. Dies ist im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ein geeigneter Ort, die Anteile der Geschlechter innerhalb der Gruppen anzugeben. Mit einer entsprechenden Ergänzung des § 2 Abs. 1 Wahlordnung (Wählerliste) kann die angestrebte Publizität der Geschlechterrepräsentanz innerhalb der Gruppen erreicht werden. Ein Abdruck der Wählerliste, einschließlich aller in ihr enthaltenen Angaben, ist nämlich vom Tage der Einleitung der Wahl (Erlaß des Wahlausschreibens) bis zum Abschluß der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen (§ 2 Abs. 4 Satz 1 Wahlordnung). Außerdem ist diese Stelle im Wahlausschreiben zu bezeichnen.

Zu Nummer 2 (§ 63)

Es soll auch bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung der neue § 16 Abs. 1 Satz 6 BetrVG entsprechend gelten, so daß in Betrieben mit weiblichen und männlichen jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden ebenfalls beide Geschlechter dem Wahlvorstand angehören sollen. Deshalb ist bei den Wahlvorschriften der Jugend- und Auszubildendenvertretung in § 63 BetrVG die Verweisungsregelung in Absatz 2 Satz 2 zu ergänzen.

Zu Nummer 3 (§ 80)

§ 80 führt die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates auf. Die Gleichstellung von Frauen und Männern muß in diesen Katalog der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates aufgenommen werden. Hierunter fallen, ohne daß es einer besonderen Hervorhebung im

Gesetz bedurft hätte, auch Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Wie die Vergangenheit gezeigt hat, ist es nicht ausreichend, daß in § 75 ein Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechtes enthalten ist. Der Betriebsrat ist vielmehr zu aktiver Förderung der Gleichstellungsmaßnahmen anzuhalten.

Zu Nummer 4 (§ 92)

§ 92 befaßt sich mit den Mitwirkungsrechten des Betriebsrates bei der Personalplanung. Im Rahmen der allgemeinen personellen Angelegenheiten stellen die Pläne zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern einen wichtigen Bestandteil dar. Das Recht des Betriebsrates im Zusammenhang mit der Personalplanung muß sich daher auch auf die Pläne zur Förderung von derartigen Gleichstellungsmaßnahmen erstrecken.

Zu Nummer 5 (§ 93)

§ 93 gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit zu verlangen, daß zu besetzende Stellen innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden. Viele Beschäftigte, insbesondere Frauen, haben den Wunsch, Berufstätigkeit und Familienarbeit besser miteinander vereinbaren zu können. Hier bietet sich die Teilzeitarbeit in ihrer vielfältigen Ausgestaltungsmöglichkeit an. Werden nun vermehrt Arbeitsplätze in Teilzeitform angeboten, haben Frauen und Männer bessere Gelegenheit, ihren Wunsch nach einer Teilzeit-Berufstätigkeit zu erfüllen. Durch Erweiterung des § 93 erhält der Betriebsrat die Möglichkeit anzuregen, daß Frauen oder Männer, die dem Betrieb angehören, ihre Arbeitszeit aber reduzieren möchten, hierzu bei einer Stellenvakanz die Chance bekommen.

Zu Nummer 6 (§ 96)

Der derzeitige Satz 2 fordert lediglich eine Berücksichtigung der Belange älterer Arbeitnehmer. Im Zuge der beabsichtigten Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern sollen die besonderen Berufsbildungsbelange der Teilzeitbeschäftigten und der Arbeitnehmer mit Familienpflichten ausdrücklich erwähnt werden, um bewußt zu machen, daß auch diese Arbeitnehmer Anspruch auf Berufsbildung haben und Berufsbildungsangebote ihren Belangen unter Umständen auch angepaßt werden müssen.

Zu Artikel 7 — Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Zu Nummer 1 (§ 20)

§ 20 enthält Bestimmungen für die Bestellung des Wahlvorstandes, u. a. daß jede Gruppe (Beamte, Angestellte und Arbeiter) im Wahlvorstand vertreten

sein muß, wenn in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt sind. Hieran anknüpfend sollen auch beide Geschlechter im Wahlvorstand repräsentiert sein, sofern in der Dienststelle Männer und Frauen beschäftigt sind.

Insoweit kann zunächst auf die Begründung zu Artikel 6 Nr. 1 betreffend die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes Bezug genommen werden.

Abweichend von der betriebsverfassungsrechtlichen Konzeption, wonach die Wahlordnung dahin gehend geändert werden soll, daß die Anteile der Geschlechter innerhalb der Gruppen in der Wählerliste anzugeben sind, ist für den Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes nicht das Wählerverzeichnis, sondern das Wahlausschreiben der geeignete Ort, die Anteile der Geschlechter innerhalb der Gruppen anzugeben. Grund hierfür ist u. a., daß das Bundespersonalvertretungsgesetz Stufenvertretungen — und dementsprechend Wahlen zu diesen Vertretungen — vorsieht, währenddessen das Betriebsverfassungsgesetz Stufenvertretungen nicht kennt. Hinsichtlich der Wahlen zu den Stufenvertretungen wäre aber das Wählerverzeichnis als Regelungsort nicht sinnvoll. Denn das Wählerverzeichnis, das von dem örtlichen Wahlvorstand erstellt wird, bezieht sich nur auf die Wahlberechtigten der Dienststelle, in der es ausliegt, und enthält keine Angaben über die zur Wahl der Stufenvertretung wahlberechtigten Beschäftigten der anderen Dienststellen.

Deswegen soll die kraft der Ermächtigung des § 115 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) erlassene Wahlverordnung zum BPersVG in geeigneter Weise entsprechend geändert werden.

Zu Nummer 2 (§ 29)

§ 14 definiert den Kreis der wählbaren Beschäftigten. Nach Absatz 2 Satz 1 sind nicht wählbar Beschäftigte, die wöchentlich regelmäßig weniger als 18 Stunden beschäftigt sind. Die Wählbarkeitsbeschränkung gründet darauf, daß der Gesetzgeber diesen Teilzeitbeschäftigten, insbesondere solchen, die zu entsprechenden Konditionen originär eingestellt wurden, nicht die umfassende Kenntnis der Verhältnisse in der Dienststelle unterstellt hat, die eine sachgerechte Vertretung der Beschäftigten gewährleistet. Wenn die regelmäßige Arbeitszeit eines gewählten Personalratsmitgliedes während der Amtszeit des Personalrates unter die 18 Stundengrenze des § 14 BPersVG absinkt, trifft auf ihn die Vermutung nicht zu, keine umfassende Kenntnis der Verhältnisse der Dienststelle zu haben. In einem solchen Fall greift das Argument unzureichender Kenntnis der Dienststellenverhältnisse nicht. Dem wird durch die Normierung der Ausnahme zu Nummer 5 Rechnung getragen.

Zu Nummer 3 (§ 60)

Es soll auch bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung § 20 Abs. 1 Satz 3 (neu) BPersVG

entsprechend gelten, so daß in Dienststellen mit weiblichen und männlichen jugendlichen Beschäftigten oder Auszubildenden ebenfalls beide Geschlechter dem Wahlvorstand angehören sollen. Deshalb ist bei den Wahlvorschriften der Jugend- und Auszubildendenvertretungen in § 60 BPersVG die Verweiserregelung in Absatz 1 Satz 2 zu ergänzen.

Zu Nummer 4 (§ 68)

§ 68 enthält den Katalog der allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung. Die Gleichstellung von Frauen und Männern muß in diesen Katalog ausdrücklich aufgenommen werden. Hierunter fallen, ohne daß es einer besonderen Hervorhebung im Gesetz bedurft hätte, auch Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Wie die Vergangenheit gezeigt hat, genügt es nicht, in § 67 darauf hinzuweisen, daß auch die Personalvertretung darüber zu wachen hat, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Durch diese Erweiterung des Kataloges der allgemeinen Aufgaben wird der Personalrat zu aktiver Förderung der Gleichstellungsmaßnahmen angehalten.

Zu Nummer 5 (§ 77)

§ 77 Abs. 2 zählt abschließend die Gründe auf, aus denen die Personalvertretung ihre Zustimmung in personellen Angelegenheiten (§ 75 Abs. 1 und § 76 Abs. 1) verweigern kann. Begründet die Personalvertretung hinsichtlich dieser Angelegenheiten ihre Ablehnung mit anderen Argumenten, gilt die Zustimmung als erteilt.

Durch die Einfügung des Frauenförderplans in den Versagungskatalog des § 77 Abs. 2 kann die Personalvertretung bei Verstoß gegen den aufgrund § 4 des Frauenfördergesetzes (Artikel 1) erstellten Frauenförderplan ihre Zustimmung wirksam verweigern.

Zu Nummer 6 (§ 98)

Mit dem neuen Absatz 4 werden die Rahmenrechtsvorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes durch eine im Sinne des Hauptziels des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes liegende, die Gesetzgebung der Länder verpflichtende Bestimmung ergänzt.

Die Sollvorschrift gilt bereits jetzt für die Bundesverwaltung (§ 17 Abs. 7 BPersVG).

**Zu Artikel 8 — Änderung des Bürgerlichen
Gesetzbuches****Zu Nummer 1****Zu Buchstabe a**

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 14. März 1989 anerkannt, daß grundsätzlich jedem aufgrund seines Geschlechts abgelehnten Bewerber allein wegen des durch die Diskriminierung erlittenen immateriellen Schadens ein Entschädigungsanspruch zustehen könne; dieser Anspruch setze nicht voraus, daß es ohne die Benachteiligung zu einer Einstellung gerade dieses Bewerbers gekommen wäre. Geschützt wird danach nicht nur die Einstellungschance des für die Stelle am besten geeigneten Bewerbers, sondern auch der Anspruch jedes Bewerbers auf eine diskriminierungsfreie Durchführung des Stellenbesetzungsverfahrens. Dem Arbeitgeber wird damit insbesondere untersagt, einen Bewerber allein wegen dessen Geschlechts vorzeitig aus dem Auswahlverfahren auszuschließen. Die vorgeschlagene Gesetzesänderung greift diesen Lösungsansatz auf.

Die in Absatz 2 vorgesehene Vorgabe für die Höhe des Entschädigungsanspruchs orientiert sich hinsichtlich der Regelhöhe der Sanktion an der bereits erwähnten Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1989. Sie ermöglicht dem Gericht, eine dem Einzelfall angepaßte Sanktion zu verhängen. Bei der dafür erforderlichen Abwägung können Kriterien wie z. B. Art und Schwere der Benachteiligung, Anlaß und Beweggrund des Handelns sowie das gemeinschaftsrechtliche Erfordernis einer abschreckenden Wirkung der Sanktion in Betracht gezogen werden.

Da der Entschädigungsanspruch nach Absatz 2 ausschließlich an die Diskriminierung anknüpft und nicht voraussetzt, daß der abgelehnte Bewerber ohne die Diskriminierung den angestrebten Arbeitsplatz auch tatsächlich erhalten hätte, ist es möglich, daß mehreren in der Bewerbung um denselben Arbeitsplatz diskriminierten Personen gleichzeitig ein Anspruch zustehen kann. Die sich daraus ergebenden materiellen und verfahrensrechtlichen Konsequenzen sind in Absatz 4 sowie in dem neuen § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes ([ArbGG] — Artikel 9 des Entwurfs) geregelt.

Satz 2 enthält in Anlehnung an einen Vorschlag des Bundesrates zum Regierungsentwurf von 1990 (Drucksache 11/6946) eine Definition des Monatsverdienstes, mit der die Bemessungsgrundlage für die Höchstbeträge der Entschädigung im Interesse der Rechtsklarheit genauer festgelegt wird.

Zu Buchstabe b

Der neu einzufügende Absatz 3 stellt klar, daß ein Einstellungsanspruch des benachteiligten Bewerbers ausgeschlossen ist. Ein solcher Einstellungsanspruch wäre mit dem geltenden Arbeitsrecht nicht zu verein-

baren; er wird auch vom Gemeinschaftsrecht nicht gefordert.

Absatz 4 führt eine materielle Ausschlußfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Entschädigung nach Absatz 2 ein. Diese kurze Frist bezweckt in erster Linie eine schnelle Abwicklung der Entschädigungsfälle und ist dabei insbesondere Voraussetzung für die in Artikel 9 (§ 61 b Abs. 2 ArbGG) vorgesehene Möglichkeit, die Entschädigungsklagen mehrerer in demselben Auswahlverfahren benachteiligter Bewerber zusammenzufassen. Mit zwei Monaten ist die Frist lang genug, um der Übung Rechnung zu tragen, daß nicht alle Ablehnungsbescheide gleichzeitig versandt werden.

Die Ausschlußfrist von zwei Monaten, die sich aus Artikel 9 ergebende Klagfrist von drei Monaten und die dem Arbeitgeber in Artikel 9 eingeräumte Möglichkeit, zwischen der Erhebung der ersten Klage und der ersten mündlichen Verhandlung eine Wartezeit von sechs Monaten zu erwirken, stellen einen ausreichend langen Zeitraum sicher, um die sich aus einem Auswahlverfahren ergebenden Klagen auf Entschädigung nach Absatz 2 zusammenzufassen.

Teilt der Arbeitgeber einem Bewerber die Ablehnung seiner Bewerbung nicht mit, so beginnt die Ausschlußfrist nicht zu laufen. Dies kann im Einzelfall dazu führen, daß sich der Arbeitgeber damit die Möglichkeit nimmt, sich gegenüber der Klage eines solchen Bewerbers auf die Höchstbetragsregelung des Artikels 9 zu berufen.

Die Pflicht zur schriftlichen Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs dient der Rechtssicherheit.

Absatz 5 entspricht Absatz 2 Satz 2 des bisherigen Rechts und bezieht den Schutz vor Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg in die Regelung mit ein.

Zu Buchstabe c

Die Verjährungsregelung des bisherigen Absatzes 3 entfällt.

Zu Nummer 2

Angesichts der immer noch unzureichenden Beachtung des Gebots, Arbeitsplätze geschlechtsneutral auszuschreiben, wird die bisherige „Soll-Vorschrift“ in eine den Arbeitgeber verpflichtende Regelung umgewandelt. Dabei ist es wie bisher unerheblich, ob der Arbeitgeber eine Ausschreibung selbst vornimmt oder ob die Ausschreibung in seinem Auftrag durch Dritte erfolgt. Nach dieser Verschärfung des § 611 b wird einem Verstoß gegen diese Norm künftig eine verstärkte Bedeutung sowohl bei der richterlichen Beweiswürdigung (Geschlechtsbedingtheit einer Benachteiligung im Sinne des § 611 a Abs. 1) als auch im Rahmen der Aufgaben des Betriebsrats nach den §§ 75, 80 BetrVG zukommen.

Zu Artikel 9 — Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Nach dem durch Artikel 8 eingefügten neuen § 611 a Abs. 2 BGB ist es möglich, daß mehreren Personen, die in einem Auswahlverfahren um dieselbe Stelle diskriminiert worden sind, Entschädigungsansprüche wegen Diskriminierung zustehen. Die in § 61 b vorgesehene Regelung soll den Arbeitgeber davor schützen, daß er in einem derartigen Fall durch eine Vielzahl solcher Ansprüche unangemessen belastet wird. Da die Gefahr wirtschaftlicher Überforderung allerdings nur bei kleinen oder mittelständischen Unternehmen besteht, soll diese Vergünstigung gemäß Absatz 6 Unternehmen vorbehalten bleiben, die in der Regel nicht mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigen. Da jede Einschränkung der Sanktion wegen geschlechtsbedingter Diskriminierung sich an dem gemeinschaftsrechtlichen Erfordernis einer „abschreckenden Wirkung“ messen lassen muß, ist der Kreis der durch die Regelung der Absätze 2 bis 5 begünstigten Unternehmen entsprechend zu begrenzen.

Für die Summe aller Entschädigungen nach § 611 a Abs. 2 BGB wird nach Absatz 2 Satz 1 eine Obergrenze festgelegt, die sechs Monatsverdienste beträgt, wenn es in dem Auswahlverfahren um eine Stelle ging. Waren in ein Auswahlverfahren mehrere freie Stellen einbezogen, so könnte sich trotz der Begrenzung auf sechs Monatsverdienste je zu besetzende Stelle bei einer großen Zahl von Klägern noch eine für den Arbeitgeber unzumutbar hohe Gesamtbelastung ergeben; außerdem ist bei einem solchen einheitlichen Auswahlverfahren die Zuordnung einer Bewerbung zu einer bestimmten Stelle nicht immer möglich. Daher enthält Satz 1 eine zusätzliche Begrenzung des Gesamtbetrags der Entschädigungen für den Fall eines einheitlichen Auswahlverfahrens für mehrere Stellen auf zwölf Monatsverdienste.

Das Verfahren zur gerichtlichen Summenbegrenzung soll nicht dazu führen, daß eine vorprozessuale oder prozessuale Einigung von diskriminierten Bewerbern mit dem Arbeitgeber erschwert oder verhindert wird. Für den Arbeitgeber wäre es nämlich von Nachteil, wenn eine bereits von ihm gezahlte Entschädigung nicht bei der Ermittlung des für die Ansprüche der Kläger zur Verfügung stehenden Gesamtbetrags durch das Gericht nach Satz 1 anzurechnen wäre. Der nicht vergleichsbereite Arbeitgeber würde so durch die Einbeziehung sämtlicher Entschädigungsforderungen in die Summenbegrenzung ungerechtfertigt bevorzugt. Satz 2 sieht deshalb eine entsprechende Verringerung des sich aus Satz 1 ergebenden Höchstbetrags vor, soweit der Arbeitgeber Ansprüche auf Entschädigungen bereits erfüllt hat. Von einer Anrechnung in voller Höhe ist nach Satz 3 in den Fällen abzuweichen, in denen eine bereits geleistete Entschädigungszahlung über den Betrag hinausgeht, der im Klagewege bei Einbeziehung in das Verfahren zur Summenbegrenzung hätte erreicht werden können. Der Schutz des Arbeitgebers, der bereits Entschädigungsansprüche erfüllt hat, kann nämlich nicht so weit gehen, daß Entschädigungszahlungen an einzelne Bewerber zu Lasten von solchen Bewerbern gehen, die ihren Anspruch nur im Klagewege durch-

setzen können und dabei dem Verfahren zur gerichtlichen Summenbegrenzung unterworfen sind.

Soweit die Summe der Entschädigungen nach § 611 a Abs. 2 BGB die sich aus den Sätzen 1 bis 3 ergebende Obergrenze übersteigt, werden nach Satz 4 die einzelnen Entschädigungen entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Summe aller Entschädigungen so gekürzt, daß diese Summe nur noch den nach den Sätzen 1 bis 3 zulässigen Höchstbetrag erreicht. Vorbilder für diese Kürzungsvorschrift enthält das geltende Recht in § 10 Abs. 2 des Haftpflichtgesetzes und § 12 Abs. 2 des Straßenverkehrsgesetzes.

Die Ausgestaltung des Verfahrens bei mehreren Entschädigungsansprüchen ergibt sich aus folgenden Erwägungen: Die Dauer der Auswahlverfahren ist unterschiedlich und läßt sich auch gesetzlich nicht festlegen. Andererseits ist es für das Gericht unerlässlich, das Ende des Zeitraumes feststellen zu können, innerhalb dessen Entschädigungsklagen von in einem Auswahlverfahren diskriminierten Bewerbern noch in das Verfahren zur Begrenzung der Entschädigungssummen einbezogen werden dürfen. Absatz 1 schreibt deshalb vor, daß eine Entschädigungsklage nur innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden kann.

Allerdings kann für den Regelfall nicht damit gerechnet werden, daß alle innerhalb eines Auswahlverfahrens ausgesprochenen Ablehnungen gleichzeitig erfolgen. Auch wird der Zeitraum zwischen der Ablehnung eines Bewerbers, der schriftlichen Geltendmachung des Entschädigungsanspruches und der Klageerhebung von Fall zu Fall unterschiedlich sein. Aus diesen Gründen sieht Absatz 4 nach dem Vorbild von § 112 Abs. 1 des Genossenschaftsgesetzes (GenG) und § 246 Abs. 3 des Aktiengesetzes (AktG) vor, daß der Arbeitgeber, soweit er zu dem von Absatz 2 begünstigten Kreis gehört, eine sechsmonatige Wartezeit zwischen der ersten Klage und der ersten mündlichen Verhandlung erwirken und auf diese Weise die zeitlichen Voraussetzungen für die Verbindung der Verfahren und die Anwendung von Absatz 2 schaffen kann. Der Zeitraum von sechs Monaten ist so gewählt, daß einerseits das Interesse des Klägers an einer baldigen Entscheidung noch gewahrt ist, andererseits im Regelfall alle im Rahmen eines Auswahlverfahrens erfolgten Ablehnungen berücksichtigt werden können.

Damit das Gericht eine Begrenzung nach Absatz 2 vornehmen kann, müssen die Klagen konkurrierender Bewerber zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung verbunden werden. Derartige verfahrensrechtliche Vorkehrungen für Sachverhalte, die nach ihrer Natur nur einheitlich entschieden werden können, enthält das geltende Recht zum Beispiel in § 112 Abs. 1 GenG sowie in § 246 Abs. 3 und § 249 Abs. 2 AktG. Die Verbindung der Prozesse, wie sie in Absatz 3 Satz 2 vorgesehen ist, setzt einen einheitlichen Gerichtsstand voraus. Dies soll nach Absatz 3 Satz 1 der Gerichtsstand der Klage sein, die als erste bei einem hierfür zuständigen Gericht erhoben worden ist. Eine andere Gerichtsstandsregelung wäre unzweckmäßig, da nicht von vornherein beurteilt werden kann, ob zu der ersten Klage tatsächlich noch

weitere hinzukommen, die eine — oft den Kläger belastende — Verlagerung des Gerichtsstandes rechtfertigen. Sollte sich im Ausnahmefall nicht ermitteln lassen, welche Klage zuerst zugestellt worden ist, so könnte das zuständige Gericht in entsprechender Anwendung von § 36 der Zivilprozeßordnung bestimmt werden.

Das Verfahren zur Verbindung der verschiedenen einzelnen Verfahren findet nur auf Antrag des Arbeitgebers statt. Dies ist erforderlich, weil nach Erhebung der ersten Klage als einziger Verfahrensbeteiligter der Arbeitgeber immer beurteilen kann, ob noch weitere Bewerber für eine Klage in Betracht kommen, vielleicht sogar bereits weitere Klagen eingegangen sind.

Die prozessuale Ausgestaltung des Summenbegrenzungsverfahrens vermeidet im Gegensatz zu einer materiell-rechtlichen Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch die frauenpolitisch unerwünschte Konsequenz, daß sich im Fall von Mehrfachdiskriminierungen der Anspruch der einzelnen Diskriminierten von vornherein auf den Anteil reduziert, der sich aus der Aufteilung der Höchstsumme auf sämtliche Diskriminierten ergibt. Machen — womit in der Praxis durchaus zu rechnen ist — nur wenige diskriminierte Personen ihren Anspruch gerichtlich geltend, so würde sich dadurch bei einer materiell-rechtlichen Lösung die insgesamt zu zahlende Entschädigungssumme für den Arbeitgeber auf erheblich weniger als die in Absatz 2 vorgesehenen Höchstbeträge reduzieren. Eine solche Privilegierung wäre vom Sinn und Zweck des Summenbegrenzungsverfahrens, das eine wirtschaftliche Überforderung kleiner und mittelständischer Unternehmen vermeiden soll, nicht mehr gedeckt. Sie stünde auch im Widerspruch zur Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, wonach die Entschädigung eine abschreckende Wirkung haben muß.

Die nach den Absätzen 1 bis 4 für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses getroffenen Regelungen sind in gleicher Weise für den beruflichen Aufstieg gerechtfertigt. Absatz 5 erklärt deshalb die Absätze 1 bis 4 auch für die Fälle des § 611a Abs. 5 BGB für entsprechend anwendbar.

Zu Artikel 10 — Änderung des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes

An die Stelle der bisherigen Soll-Vorschrift über den Aushang der Gleichbehandlungsvorschriften tritt eine Muß-Vorschrift. Damit soll eine stärkere Beachtung der Vorschrift sichergestellt werden. Ihr kommt nämlich wegen der neuen Verfahren zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen eine erhöhte praktische Bedeutung zu. Die Aushangpflicht wird, um eine unangemessene Belastung von Kleinbetrieben zu vermeiden, auf Betriebe mit in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmern beschränkt.

Zu Artikel 11 — Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)

Zu § 1 — Ziel, Anwendungsbereich

Ausgehend von den Entschliefungen des Rates der Europäischen Gemeinschaften und der Empfehlung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften bestimmt Absatz 1 als Ziel die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Erforderlich ist ein umfassender Schutz in dieser Richtung, um am Arbeitsplatz ein Klima zu schaffen, in dem die Würde jeder Person respektiert wird.

Absatz 2 regelt den Anwendungsbereich und den Begriff der Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes. Der Schutz erstreckt sich auf alle in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihnen gleichgestellten arbeitnehmerähnlichen Personen sowie auf alle Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder und Gemeinden, ferner der sonstigen, der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstellten Institutionen des öffentlichen Rechts. Entsprechendes gilt für die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder sowie für weibliche und männliche Soldaten (§ 6). Damit gilt das Gesetz für alle Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Zu § 2 — Schutz vor sexueller Belästigung

Absatz 1 normiert eine arbeitsvertragliche Schutzpflicht des Arbeitgebers und eine entsprechende dienstrechtliche Verpflichtung des Dienstvorgesetzten gegenüber den Beschäftigten vor sexueller Belästigung. Arbeitgeber und Dienstvorgesetzter sind im Rahmen ihrer Möglichkeiten bereits im Vorfeld verpflichtet, vorbeugende Maßnahmen zu treffen, die der Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dienen (Absatz 1 Satz 2). Die Unterbindung von — festgestellter — wiederholter Belästigung fällt bereits unter die Schutzpflichten des Satzes 1. Selbstverständlich können diese Verpflichtungen immer nur so weit gehen, wie der Arbeitgeber und der Dienstvorgesetzte rechtlich und tatsächlich zur Pflichterfüllung in diesem Bereich in der Lage sind.

Absatz 2 definiert wesentliche und nachprüfbare Sachverhalte der überwiegend von Frauen als typisch erlebten Formen sexueller Belästigung. Diese Regelung gilt unabhängig davon, ob die sexuelle Belästigung durch Kollegen, Vorgesetzte, durch den Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzten selbst sowie durch Dritte am Arbeitsplatz erfolgt. Dritte sind hier Personen, die nicht im betreffenden Betrieb oder der Dienststelle beschäftigt sind, sondern sich dort nur vorübergehend z. B. als Besucher wegen einer Besprechung etc. aufhalten. Neben sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, gehören zu den Belästigungen alle sonstigen vorsätzlich sexuell bestimmten Handlungen, Aufforderungen

und Verhaltensweisen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden. Mit dem Erfordernis einer erkennbaren Ablehnung wird ein nachprüfbarer objektiver Maßstab in den Tatbestand aufgenommen. Damit soll deutlich gemacht werden, welches Verhalten von den Betroffenen als unerwünscht angesehen wird. Zugleich werden damit die Voraussetzungen für konkrete arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen im Sinne des § 4 geschaffen.

Absatz 3 bestimmt, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stets auch eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen ist, gleichgültig, ob die Belästigung durch den Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzten selbst, einen Vorgesetzten oder durch sonstige Kollegen erfolgt. Die Regelung schafft somit die Voraussetzung für auf die Pflichtverletzung gestützte angemessene arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen.

Zu § 3 — Beschwerderecht der Beschäftigten

Soweit sich Beschäftigte sexuell belästigt fühlen, haben sie das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Verwaltung zu beschweren. Diese sind verpflichtet, ein faires und ausgewogenes Beschwerdeverfahren einzuleiten. Absatz 1 Satz 2 stellt klar, daß die bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen über das Beschwerderecht des Arbeitnehmers unberührt bleiben. So kann z. B. die belästigte Person zu ihrer Unterstützung auch ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Sie kann sich selbstverständlich auch an die Frauenbeauftragte wenden; diese hat hier eine besondere Aufgabe als beratende Vertrauensperson.

Wegen der Informationspflicht hinsichtlich der Bekanntgabe des Gesetzes wird auch auf die Begründung zu § 7 verwiesen.

Nach Absatz 2 hat der Arbeitgeber oder der Dienstvorgesetzte die Beschwerde zu überprüfen, indem sie den Sachverhalt durch Anhörung beider Seiten und ggf. Dritter ermitteln. Soweit erforderlich, haben sie zudem die belästigende Person unverzüglich aufzufordern, ihr pflichtwidriges Verhalten einzustellen und auch eine Wiederholung zu unterlassen. Sie müssen ggf. sonstige geeignete Maßnahmen treffen, um weitere Belästigungen zu verhindern. Absatz 2 konkretisiert insoweit die grundsätzliche Schutzpflicht aus § 2 Abs. 1. Durch diese Regelungen sollen die persönliche Integrität und die Würde der als Opfer betroffenen Beschäftigten bereits ab dem Zeitpunkt der Einleitung eines förmlichen Beschwerdeverfahrens gewahrt werden.

Zu § 4 — Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht

Nach Absatz 1 Nr. 1 Satz 1 hat der Arbeitgeber auf entsprechendes Fehlverhalten des Belästigers angemessen zu reagieren und ihm gegenüber bei erwiesener sexueller Belästigung die im Einzelfall erforderli-

chen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder auch Kündigung zu ergreifen. Die Auswahl der arbeitsrechtlichen Maßnahme im Einzelfall richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und eröffnet die Möglichkeit, der Schwere der sexuellen Belästigung und dem notwendigen Schutz des Opfers angemessen gerecht zu werden. Nach Nummer 1 Satz 2 bleiben die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrates unberührt.

Absatz 1 Nr. 2 Satz 1 entspricht zumindest grundsätzlich der Nummer 1 Satz 1 und regelt die über § 3 Abs. 2 hinausreichenden dienstrechtlichen Verpflichtungen des Dienstvorgesetzten gegenüber dem Belästiger im Beamtenverhältnis. In der Regel handelt es sich um die erforderlichen disziplinarrechtlichen Prüfungen und Maßnahmen, für die neben dem Dienstvorgesetzten teilweise dann auch noch andere Stellen zuständig sind. Dazu wird auf die einschlägigen Vorschriften der Bundesdisziplinarordnung und die entsprechenden Bestimmungen der Länder verwiesen. Die disziplinarrechtlichen Vorermittlungen beginnen beim Bekanntwerden von Tatsachen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen. Die sexuelle Belästigung braucht also in diesem Stadium noch nicht erwiesen zu sein. Die erforderlichen personalwirtschaftlichen Maßnahmen ergänzen die einzelnen dienstrechtlichen Schritte.

Nach Absatz 2 sind belästigte Beschäftigte — soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist — berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust von Arbeitsentgelt oder Dienstbezügen an dem betreffenden Arbeitsplatz, d. h. dem Ort der unmittelbaren Belästigung, einzustellen, wenn der Arbeitgeber oder der Dienstvorgesetzte bei erwiesener bzw. zumindest festgestellter tatsächlicher sexueller Belästigung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergreift. Diese Berechtigung setzt also folgendes voraus: Die Belästigung hat unzweifelhaft stattgefunden. Je nach ihrer Art kommt es ferner auf den Aspekt der Fortsetzung oder die Wiederholungsgefahr an. Bei einem schwereren Fall reicht jedoch schon der erste gegenwärtige Vorfall am betreffenden Arbeitsplatz. Die zuständigen Stellen im Betrieb oder in der Dienststelle sind über den Sachverhalt unterrichtet und unternehmen nichts oder nicht sofort das Erforderliche zur Unterbindung der Belästigung. Beispiel für eine offensichtlich ungeeignete Maßnahme wäre eine vorläufige Beschränkung der Angelegenheit auf interne schriftliche Vermerke, ohne Täter und Opfer anzusprechen. Das Merkmal der Unterbindung der Belästigung umfaßt bei schweren Vorfällen auch die räumliche Trennung eines gemeinsamen Arbeitsplatzes von Täter und Opfer, allerdings nicht zu Lasten des Opfers; die Wiederholungsgefahr ist dann weniger entscheidend als die Unzumutbarkeit, unter den bisherigen äußeren Rahmenbedingungen weiterzuarbeiten. Das „Leistungsverweigerungsrecht“ der belästigten Beschäftigten betrifft lediglich die konkreten Tätigkeiten am Ort der unmittelbaren Belästigung, erstreckt sich also grundsätzlich nicht auf den Betrieb oder die Dienststelle. Die Leistungsverpflichtung besteht außerhalb des Tatortes unverändert fort. Sie könnte allerdings ausnahmsweise nicht sofort weiter erfüllt werden,

wenn z. B. die Belästigung im „Ein-Raum-Büro“ andauert. Die Belästigung am Arbeitsplatz und die damit verbundene Verletzung der Würde des Opfers läßt sich, soweit es um das Recht zur Leistungsverweigerung ohne Folgen für das Arbeitsentgelt oder die Bezüge geht, auch mit einem Verstoß gegen den Arbeitsschutz vergleichen, der bei Fortdauer dieser konkreten Tätigkeit Leben oder Gesundheit der Beschäftigten gefährdet. Neben den anderen Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 ist im Einzelfall zu klären, ob die Art der Belästigung die Konsequenz der an diesem Arbeitsplatz eingestellten Tätigkeit rechtfertigt. Es geht dabei also um die Verhältnismäßigkeit zwischen Tat und Reaktion. Im Sinne einer notwendigen Rechtsgüterabwägung muß außerdem das Verweigerungsrecht ausnahmsweise vorläufig zurücktreten während der Erfüllung vordringlicher akuter öffentlicher oder auch privatrechtlicher Aufgaben wie beim Einsatz der Polizei oder Feuerwehr, bei Maßnahmen der ärztlichen oder anderweitigen Hilfe, der Gefahrenabwehr für Menschen und erhebliche Sachwerte oder bei der Beseitigung von Störungen der öffentlichen Sicherheit und Ordnung. Die Grundsatzregelung des Absatzes 2 trifft für Beamte, ungeachtet der Besonderheiten ihrer rechtlichen Stellung und Pflichten (z. B. gemäß §§ 52 ff. BBG), in gleicher Weise zu wie für Arbeitnehmer. Eine unterschiedliche Handhabung ist insoweit nicht vertretbar.

Zusammenfassend soll durch Absatz 2 sichergestellt werden, daß Arbeitgeber und Dienstvorgesetzter bzw. die zur Personalentscheidung befugten Personen sich ihrer Verantwortung nicht entziehen und angemessene arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen gegenüber dem Belästiger tatsächlich ergreifen.

Absatz 3 entspricht der Regelung in § 612 a BGB; sie wird auch zugunsten von Beamten übernommen. Den betroffenen Beschäftigten wird dadurch verdeutlicht, daß sie sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wehren können, ohne Benachteiligungen durch Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte befürchten zu müssen.

Zu § 5 — Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Die EG-Kommission betont in ihrer eingangs erwähnten Empfehlung, daß die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in der beruflichen Fortbildung — besonders für Führungskräfte und Aufsichtspersonen — berücksichtigt werden soll. Diese Aufgabe greift § 5 auf. Wegen der unterschiedlichen Möglichkeiten für die berufliche Bildung ist hierzu eine Soll-Vorschrift angemessen. Von einer entsprechenden Regelung für Arbeitgeber der Privatwirtschaft wird abgesehen, weil ihnen keine vermeidbaren zusätzlichen Aufgaben übertragen werden sollen, besonders unter Berücksichtigung des sehr hohen Anteils der Kleinbetriebe. Die privatwirtschaftlichen Arbeitgeber dürften auch freiwillig die Zielsetzung des § 5 im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützen,

weil entsprechende Initiativen zum wirksameren Schutz der persönlichen Würde der Beschäftigten in ihrem Interesse liegen. Ein Fortbildungsbedarf besteht vorrangig für die Zielgruppen der Vorgesetzten und Führungskräfte, der Beschäftigten in der Personalverwaltung, der Ausbilder sowie Mitglieder des Personalrates und schließlich für Frauenbeauftragte. Eine herausgehobene Zielgruppe sind daneben junge Menschen in der beruflichen Ausbildung und am Anfang ihrer Berufstätigkeit in der Dienststelle. Sexuellen Belästigungen ausgesetzt sind vor allem junge Frauen in der Ausbildung und solange sie am Arbeitsplatz erst seit kürzerer Zeit sind. Notwendige Fortbildungsinhalte sind neben der allgemeinen Unterrichtung über die genannte Problematik und ihre häufige Verdrängung die Informationen über den Rechtsschutz und die Beratungsmöglichkeiten für die Betroffenen sowie die Konkretisierung der Handlungsverpflichtungen des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers und Dienstvorgesetzten. Thema der Fortbildung ist auch die Verantwortlichkeit der Personalreferenten, Ausbilder und nicht minder des Personalrates in der Dienststelle.

Zu § 6 — Sonderregelungen für Soldaten

Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne dieses Gesetzes wird im militärischen Bereich durch die bestehenden Wehrgesetze (Soldatengesetz, Wehrdisziplinarordnung, Wehrbeschwerdeordnung) vorrangig geregelt.

Mit Ausnahme des Leistungsverweigerungsrechts werden die Ziele dieses Gesetzes durch die dienstrechtlichen Bestimmungen erreicht. Ein Leistungsverweigerungsrecht wird für weibliche und männliche Soldaten aufgrund der Eigenart des militärischen Dienstes nicht eingeführt.

Die Aufnahme der Personengruppe der weiblichen und männlichen Soldaten erfolgt, um auch in diesem Bereich ein deutliches Signal zu dem Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu setzen.

Zu § 7 — Bekanntgabe des Gesetzes

Der Arbeitgeber und die Dienststellenleitung haben gemäß § 7 dafür zu sorgen, daß das Gesetz an geeigneter Stelle im Betrieb und in der Dienststelle ausgelegt oder ausgehängt wird. Die Beschäftigten können sich dadurch über ihre Rechte und Pflichten informieren und sich für dieses Thema sensibilisieren lassen. Insbesondere sollen betroffene Beschäftigte ermutigt werden, sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der durch das Gesetz vorgesehenen Weise zu wehren.

Zu Artikel 12 — Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz)

ZUM ABSCHNITT 1

Gesetzesziel, Geltungsbereich

Im Abschnitt 1 wird das Ziel und der Geltungsbereich des Gesetzes festgelegt.

Zu § 1 — Gesetzesziel

Die Zielsetzung des Gesetzentwurfs folgt aus Artikel 3 Abs. 2 GG in Verbindung mit dem Demokratieprinzip. Danach haben Frauen und Männer das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe an allen Lebensbereichen. Der Gesetzentwurf konkretisiert diesen Verfassungsgrundsatz im Hinblick auf die Mitwirkung in Gremien im Einflußbereich des Bundes.

Die Formulierung „nach Maßgabe dieses Gesetzes“ macht deutlich, daß nur im Regelungsbereich des Gesetzentwurfs die Zusammensetzung von Gremien geregelt werden soll: der Bund im Rahmen seiner Berufsrechte (§ 3 Abs. 1) sowie Entsendungsrechte (§ 6) und die anderen am Besetzungsverfahren von Gremien im Bereich des Bundes Beteiligten im Rahmen ihrer Vorschlags- oder Benennungsrechte (§ 3 Abs. 2). Der Bund und andere am Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligte haben sich um eine angemessene Repräsentanz von Frauen und Männern zu bemühen. Dies bedeutet angesichts der tatsächlichen Unterrepräsentation von Frauen in zahlreichen Gremien konkret, daß die Beteiligten verstärkt auf die Berücksichtigung von Frauen hinzuwirken haben, wobei die angemessene Repräsentanz von Frauen und Männern nicht mit paritätischer Besetzung im quantitativen Sinne gleichzusetzen ist. Das Ziel der stärkeren Berücksichtigung von Frauen soll nicht durch ein Verfahren erreicht werden, das den Frauenanteil automatisch erhöht — etwa durch Festlegung starrer Quoten —, sondern baut auf die Bereitschaft der Beteiligten, entsprechende Anstrengungen im Rahmen ihrer Verantwortung zu unternehmen.

Der Begriff der „angemessenen“ Repräsentanz (§ 1) oder der „angemessenen“ Berücksichtigung (§§ 5, 7 Abs. 3) ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der der Auslegung bedarf. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff kann am ehesten der konkreten Situation in den einzelnen Gremienbereichen gerecht werden. Als Kriterium für die Auslegung des Begriffs „angemessen“ kann grundsätzlich unter anderem auch die Frauenrelevanz des Gremiums herangezogen werden (Wie stark werden Frauen von der Arbeit des Gremiums betroffen? Wie groß ist das Potential an Frauen, die auf diesem Gebiet tätig sind?). Allerdings kann die Frauenrelevanz des Gremiums in der Regel nicht alleiniger Gesichtspunkt sein.

In Gremien, auf deren Besetzung der Bund Einfluß hat und in denen Frauen bisher nicht adäquat vertreten

sind, ist nach Maßgabe dieses Gesetzentwurfs eine angemessene Repräsentanz von Frauen erst noch zu schaffen.

Es gibt jedoch auch einzelne wenige Gremien, in denen bereits heute Frauen in einem ausgewogenen Verhältnis vertreten sind. Für diese Gremien, deren Anzahl im Verlauf der Zeit steigen wird, gilt es, den angemessenen Frauenanteil zu erhalten.

Zu § 2 — Geltungsbereich

Zu Absatz 1

Die Vorschrift definiert den Begriff des Gremiums und umschreibt damit zugleich den Geltungsbereich des Gesetzentwurfs.

Der Geltungsbereich erstreckt sich auf Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unbeschadet ihrer Bezeichnung. Hierunter fallen auch Prüfungskommissionen.

Durch die Formulierung „soweit der Bund für deren Mitglieder Berufsrechte oder Entsendungsrechte hat“ wird der Begriff des Gremiums weiter eingegrenzt durch die Definition der Begriffe der „berufenden Stelle“ in § 3 Abs. 1 und der „entsendenden Stelle“ in § 6.

Zu Absatz 2

Satz 1 stellt klar, daß sich der Gesetzentwurf nicht auf die Gerichtsbarkeit, die Deutsche Bundesbank sowie auf die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung erstreckt. Die Deutsche Bundesbank wird von dem Geltungsbereich des Gesetzentwurfs ausgenommen, weil sie durch die im Entstehen begriffene Wirtschafts- und Währungsunion in das europäische System der Zentralbanken und der europäischen Zentralbank eingegliedert wird. Sie wird hierdurch zwar nicht zwangsläufig ihre rechtliche Selbständigkeit als bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts im Sinne des § 2 Satz 1 des Gesetzes über die Deutsche Bundesbank verlieren. Derzeit sind jedoch die organisatorischen Folgen dieser Eingliederung nicht zu übersehen, so daß die Anwendung des Gesetzentwurfs auf die Deutsche Bundesbank gegebenenfalls den europäischen Entwicklungen vorgreifen würde.

Der Gesetzentwurf ist ferner nicht auf die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung anzuwenden. Gemäß Artikel 64 GG werden die Bundesminister auf Vorschlag des Bundeskanzlers vom Bundespräsidenten ernannt. In der Auswahl der Ministerkandidaten ist der Bundeskanzler rechtlich frei, so daß das Vorschlagsrecht eine wesentliche Stütze seiner überragenden Stellung nach dem Grundgesetz ist. Dieses verfassungsrechtlich garantierte freie Vorschlagsrecht des Bundeskanzlers kann durch ein einfaches Gesetz nicht eingeschränkt werden.

Die gerichtsverfassungsrechtlichen Regelungen über die Zusammensetzung der Richterbank und die

Bestellung und Heranziehung ehrenamtlicher Richter tragen dem Grundsatz des gesetzlichen Richters Rechnung (Artikel 101 Abs. 1 Satz 2 GG); dieser findet in den Verfahrensordnungen der einzelnen Gerichtszweige eine jeweils eigene Ausprägung. Die Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzentwurfs über das Vorschlags- und Berufungsverfahren würden im Hinblick auf die Bundesgerichte die Gefahr in sich bergen, daß nicht eindeutig zu bestimmen wäre, wie die Spruchkörper zusammengesetzt sind. Dies könnte die Anfechtung von bundesgerichtlichen Entscheidungen wegen nicht ordnungsgemäßer Besetzung des Spruchkörpers (Verstoß gegen das verfassungsrechtlich garantierte Recht auf den gesetzlichen Richter) zur Folge haben, was zu einer nicht unerheblichen Rechtsunsicherheit führen würde.

Ebenso wie der Rechtssicherheit im Bereich der Gremienbesetzung der Vorrang gebührt, hat die Legitimationsfunktion durch ein demokratisches Wahlverfahren Priorität. Deshalb erstreckt sich nach Satz 2 der Anwendungsbereich des Gesetzentwurfs nicht auf Personen, bei denen die Begründung ihrer Mitgliedschaft in einem Gremium auf einem Wahlverfahren beruht, das in einer Rechtsnorm oder Vereinssatzung vorgeschrieben ist. Gesetze, die im Geltungsbereich dieses Gesetzentwurfs für Gremienmitglieder ein Wahlverfahren vorsehen, sind beispielsweise das Gesetz über die Deutsche Siedlungs- und Landesrentenbank (§ 9), das Gesetz über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts (§ 4), das Aktiengesetz (§ 101 Abs. 1) und das Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (§ 52 Abs. 1). Die Ausnahme des Satzes 2 erstreckt sich ausdrücklich nur auf die Begründung der Mitgliedschaft, d. h. auf Personen und nicht auf das betreffende Gremium insgesamt, da es Gremien gibt, bei denen die Besetzung nur zum Teil auf der Wahl der Mitglieder beruht (z. B. § 101 des Aktiengesetzes).

ZUM ABSCHNITT 2

Gremien im Bereich des Bundes

Der Gesetzentwurf unterscheidet Gremien im Bereich des Bundes und Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes und trennt dementsprechend die vom Ansatz her notwendig unterschiedlichen Verfahren in zwei Abschnitte.

Im Abschnitt 2 wird das Verfahren bei der Berufung von Mitgliedern in Gremien im Bereich des Bundes geregelt. Um ein Gremium im Bereich des Bundes handelt es sich dann, wenn die Berufung der Mitglieder insgesamt dem Bund obliegt.

Zu § 3 — Berufende Stelle, vorschlagsberechtigte Stellen

Die Vorschrift definiert die Begriffe „berufende Stelle“ und „vorschlagsberechtigte Stellen“ und

umschreibt damit zugleich den Regelungsbereich des Zweiten Abschnitts.

Zu Absatz 1

Die Berufung der Mitglieder eines Gremiums stellt den konstitutiven Akt dar, durch den den Mitgliedern die Mitgliedschaft unmittelbar verliehen wird.

Berufende Stelle eines Gremiums im Bereich des Bundes kann neben dem Bundespräsidenten, der Bundesregierung, einem Bundesministerium oder einer diesem nachgeordneten Behörde, einer Bundesoberbehörde auch eine bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts sein. Als bundesunmittelbare juristische Personen sind insbesondere die sozialen Versicherungsträger (Artikel 87 Abs. 2 GG) zu nennen.

Wer berufende Stelle für ein Gremium ist, beurteilt sich nach den entsprechenden Rechtsvorschriften, Geschäftsordnungen, Richtlinien, Erlassen oder sonstigen Regelungen. Während es für ein Gremium im Bereich des Bundes in der Regel mehrere vorschlagsberechtigte Stellen (Absatz 2) gibt, kann nur eine Stelle den jeweiligen Personen die Mitgliedschaft verleihen; dies wird durch die Bezeichnung der berufenden Stelle im Singular verdeutlicht.

Unter Berufsakt im Sinne des Satzes 1 ist jede Handlung zu verstehen, durch die die Mitgliedschaft unmittelbar begründet wird. Dementsprechend fallen nicht nur die formellen Verfahren der Verleihung der Mitgliedschaft darunter, sondern auch konkludente Handlungen, wie beispielsweise die Übersendung der Einladung zur ersten konstitutiven Sitzung.

Die Vorschrift definiert nicht nur den Begriff der berufenden Stelle, sondern zugleich auch den Begriff des Gremiums im Bereich des Bundes. Um ein Gremium im Bereich des Bundes handelt es sich dann, wenn das Gremium im Geschäftsbereich der in dieser Vorschrift genannten Stellen liegt.

Auf den konstitutiven Akt, durch den den Kandidaten die Mitgliedschaft unmittelbar verliehen wird, kann jedoch in denjenigen Fällen nicht abgestellt werden, in denen z. B. die Gremienmitglieder auf Beschluß der Bundesregierung nach Unterzeichnung der Ernennungsurkunde durch den Bundespräsidenten und sodann erfolgter Aushändigung der Urkunde ernannt werden. Die Mitgliedschaft wird hier nicht unmittelbar durch den Beschluß der Bundesregierung oder durch die Unterzeichnung der Ernennungsurkunde begründet, sondern vielmehr (erst) durch die Aushändigung der Urkunde verliehen. Diesem Sachverhalt trägt Satz 2 Rechnung, der vorsieht, daß in diesen Fällen auf den Beschluß der Bundesregierung abzustellen ist.

Zu Absatz 2

Die vorschlagsberechtigten Stellen im Sinne dieser Vorschrift sind zur Doppelbenennung (§ 4 Abs. 1) verpflichtet.

Der Kreis der vorschlagsberechtigten Stellen ist sehr weit gefaßt. Darunter sind zum einen diejenigen Stellen zu verstehen, denen durch Rechtsvorschriften das Recht eingeräumt ist, Personen als Mitglieder für Gremien im Bereich des Bundes zu benennen oder vorzuschlagen. Diese Personen werden grundsätzlich in den entsprechenden Vorschriften als „Vertreter“ der jeweiligen Stelle bezeichnet. Des weiteren fallen unter den Begriff der vorschlagsberechtigten Stellen alle Stellen, die in sonstiger Weise dazu befugt sind — weil dies beispielsweise in Richtlinien so bestimmt ist oder sie durch die berufende Stelle hierzu aufgefordert werden —, Personen als Mitglieder für Gremien im Bereich des Bundes zu benennen oder vorzuschlagen.

Die wesentlichen vorschlagsberechtigten Stellen werden in der Vorschrift ausdrücklich bezeichnet, wobei jedoch die Reihenfolge keine Wertigkeit beinhaltet. Dies sind einerseits die gesellschaftlichen Kräfte, wie beispielsweise die Religionsgemeinschaften, die Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Fachorganisationen, Interessengruppen und Berufsverbände. Hierzu zählen ebenso der Deutsche Bundestag und der Bundesrat sowie die Behörden und öffentlichen Einrichtungen außerhalb des Bundes. Hierunter fallen ebenfalls die Bundesregierung, die Bundesbehörden sowie die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts. Letztere können nur dann vorschlagsberechtigte Stellen im Sinne dieses Abschnitts sein, wenn sie für das betreffende Gremium nicht zugleich auch berufende Stelle sind, da hier eine andere „auswählende“ Institution fehlt. Für diese Fälle sieht § 4 Abs. 3 ein gesondertes Verfahren vor, das dem Verfahren nach § 7 entspricht.

Zu § 4 — Vorschlagsverfahren bei der Berufung

Zu Absatz 1

Die vorschlagsberechtigten Stellen haben der berufenden Stelle für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann zu benennen. Ein entsprechendes Verfahren ist auch in Dänemark und Belgien gesetzlich vorgeschrieben und hat sich dort bewährt. Es schafft für die berufende Stelle die Voraussetzung dafür, daß sie unter einer größeren Zahl von benannten Personen auswählen kann, um so ihrer Pflicht der angemessenen Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Berufung nachkommen zu können. Für die vorschlagsberechtigten Stellen ergibt sich aus der Vorschrift die Aufgabe, die Auswahlverfahren so zu gestalten, daß für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und ein Mann benannt werden können. Diese Verpflichtung besteht nur dann, wenn jeweils eine Frau und ein Mann mit der besonderen, d. h. für das betreffende Gremium erforderlichen, persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation vorhanden sind. Der „Soweit“-Halbsatz stellt somit klar, daß die vorschlagsberechtigten Stellen nur Personen zu benennen brauchen, die die Gewähr dafür bieten, daß die spezifischen Interessen, Kenntnisse und Erfahrungen in die Arbeit des Gremiums eingebracht werden. Die Sicherstellung des effizienten Arbeitens der Gremien ist sowohl

im Interesse der Verbände und Institutionen als auch insbesondere im Interesse des Bundes notwendig.

Durch die Pflicht zur Doppelbenennung wird mithin das Benennungs- oder Vorschlagsrecht dieser Institutionen nicht ausgehöhlt oder gar in deren Autonomie eingegriffen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, daß, wenn der Gesetzgeber gesellschaftlichen Institutionen ein Benennungs- oder Vorschlagsrecht einräumt, er dieses Recht auch inhaltlich konkretisieren kann: Ebenso wie er die Zahl der auf die jeweilige Stelle entfallenden Sitze oder die fachliche Qualifikation der Mitglieder vorgeben kann, kann er auch das Verfahren unter dem Blickwinkel der Berücksichtigung beider Geschlechter regeln. Nicht zuletzt ist auch zu bedenken, daß die Institutionen ein selbständiges, einer gesetzlichen Regelung oder der Organisationsgewalt des Bundes übergeordnetes Besetzungsrecht der Gremien im Bereich des Bundes nicht haben.

In den Gesetzen, die die Besetzung der Gremien im Bereich des Bundes regeln, werden die Begriffe des „Vorschlags“ und der „Benennung“ nicht einheitlich verwendet. Auch in den Richtlinien bzw. der Gremienbesetzungspraxis werden diese Begriffe nicht klar voneinander abgegrenzt. Diesem Umstand wird durch die Formulierung „zu benennen oder vorzuschlagen“ in § 4 und § 3 Abs. 2, letzter Halbsatz, Rechnung getragen. Das heißt, die Verpflichtung zur Doppelbenennung besteht nicht nur dann, wenn die Stelle vorschlagsberechtigt ist, sondern grundsätzlich auch dann, wenn ein sog. Benennungsrecht besteht. Verschiedentlich wird jedoch in den vielfältigen die Gremien betreffenden Gesetzen mit dem Begriff der Benennung zum Ausdruck gebracht, daß dem Bund ein Auswahlrecht nicht zustehen soll, er vielmehr an die Benennung des Mitgliedes gebunden ist. Dieser Fall wird durch die Ausnahme von der Pflicht zur Doppelbenennung in Absatz 2 Nr. 3 berücksichtigt.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt die Ausnahmen von der grundsätzlichen Pflicht zur Doppelbenennung.

Zu Nummer 1

Die erste Ausnahme regelt den Fall, daß auf eine vorschlagsberechtigte Stelle mehrere Sitze in einem Gremium im Bereich des Bundes entfallen und sie für diese Sitze gleich viele Frauen und Männer vorschlägt oder benennt. In diesem Fall hat die Institution der Zielsetzung des Gesetzentwurfs für ihren eigenen Bereich bereits Genüge getan, nämlich darauf hinzuwirken, daß eine angemessene Repräsentanz von Frauen und Männern in Gremien erhalten oder geschaffen wird.

Bei einer ungeraden Anzahl von Sitzen bleibt die Pflicht zur Doppelbenennung für einen Sitz bestehen (letzter Halbsatz).

Zu Nummer 2

Es gibt Bereiche, in denen der vorschlagsberechtigten Stelle eine Doppelbenennung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich oder aus sachlichen, nicht auf das Geschlecht bezogenen Gründen unzumutbar ist. Die Vorschrift sieht für diese Fälle von der Verpflichtung zur Doppelbenennung Ausnahmen vor, wobei jedoch die Gründe für den jeweiligen Ausnahmetatbestand schriftlich darzulegen sind. Für die Beurteilung, ob ein Ausnahmetatbestand vorliegt, kommt es auf den Zeitpunkt der Besetzung des Gremiums an. Ist ein Gremium besetzt, so ist für diese Besetzung unerheblich, ob sich die Umstände im nachhinein ändern oder nicht; dies gilt jedoch nicht für Neu- und Nachbesetzungen.

Eine Unmöglichkeit aus rechtlichen Gründen ist insbesondere gegeben, wenn der Doppelbenennung Rechtsvorschriften entgegenstehen. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn gesetzliche Regelungen an ein bestimmtes Amt anknüpfen, wie beispielsweise § 4 Abs. 3 Nr. 2 des Gesetzes über die Statistik für Bundeszwecke: „Der Statistische Beirat setzt sich zusammen aus . . . den Leitern der statistischen Ämter der Länder . . .“

Die Unmöglichkeit kann auch auf tatsächlichen Gründen beruhen. Eine Doppelbenennung ist der vorschlagsberechtigten Stelle insbesondere dann tatsächlich nicht möglich, wenn die Mitgliedschaft an bestimmte Funktionen oder einen bestimmten Beschäftigungsbereich gekoppelt ist und in diesen Funktionen oder in diesem Bereich nicht zwei Personen verschiedenen Geschlechts tätig sind. Tatsächliche Unmöglichkeit ist auch gegeben, wenn die in Betracht kommende weitere Person mit entsprechender Expertise für die Mitarbeit in dem betreffenden Gremium nicht zur Verfügung steht und deshalb nur eine Person benannt werden kann.

Während die ersten beiden Ausnahmetatbestände im Bereich der Unmöglichkeit liegen, berücksichtigt die dritte Ausnahme subjektive Gründe. Eine Doppelbenennung ist unzumutbar, wenn die Institution zwar eine Frau und einen Mann, die beide die erforderliche Expertise besitzen, theoretisch benennen könnte, dieses der Institution aber aus internen Gründen nicht zugemutet werden kann. Diese Gründe müssen aber sachlich, d. h. für Dritte nachvollziehbar und nicht von der Hand zu weisen sein, und dürfen nicht geschlechtsspezifisch sein.

Zu Nummer 3

Die Pflicht zur Doppelbenennung besteht auch dann nicht, wenn dem Bund aufgrund eines Gesetzes ein Auswahlrecht nicht zusteht. Diese Ausnahme trägt den Fällen Rechnung, in denen nach der Intention des Gesetzgebers der Bund bei der Besetzung bestimmter Gremien oder bei der Berufung bestimmter Mitglieder eines Gremiums an die Benennungen der Institutionen gebunden sein soll. Der in den einzelnen Gesetzen zum Ausdruck gebrachte Wille des Gesetzgebers soll durch diesen Gesetzentwurf nicht unterlaufen werden.

Zu Absatz 3

Es gibt eine nicht geringe Anzahl von Gremien im Bereich des Bundes, bei denen die berufende Stelle nicht nur Vertreter anderer Institutionen als Mitglieder beruft, sondern in das sie selbst eigene Vertreter entsendet. Weil insoweit eine andere „auswählende“ Stelle nicht vorhanden ist, handelt sie nicht als vorschlagsberechtigte Stelle (§ 3 Abs. 2) und das Vorschlagsverfahren kann dahin gehend keine Anwendung finden.

Um auch diese Fälle unter dem Gesichtspunkt der angemessenen Repräsentanz von Frauen und Männern zu regeln, sieht die Vorschrift hierfür ein dem Entsendungsverfahren in Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes entsprechendes Verfahren (§ 7) vor.

Zu Absatz 4

Absatz 4 trifft eine besondere Regelung für den Fall, daß die Bundesregierung vorschlagsberechtigte Stelle ist. Dem Bundeskabinett soll lediglich noch ein Personalvorschlag für jede zu besetzende Stelle unterbreitet werden.

Zu § 5 — Berufung

Die Vorschrift richtet sich an die berufende Stelle. Während die vorschlagsberechtigten Stellen die Zielsetzung des Gesetzentwurfs (§ 1) bei der Einreichung ihrer Vorschläge im Rahmen der Doppelbenennung (§ 4) zu beachten haben, trägt die berufende Stelle die Verantwortung für eine nach den Geschlechtern ausgewogene Zusammensetzung des gesamten Gremiums.

Zeitlich gesehen regelt die Vorschrift grundsätzlich die Vorauswahl der Mitglieder vor dem eigentlichen Berufungsakt. Jedoch wird auch der Berufungsakt (vgl. hierzu im einzelnen die Begründung zu § 3 Abs. 1) mit umfaßt.

Der Begriff der „angemessenen“ Berücksichtigung ist ebenso wie der gleichlautende Begriff der „angemessenen“ Repräsentanz in § 1 ein unbestimmter Rechtsbegriff und muß im Einzelfall konkretisiert werden unter Berücksichtigung von Funktion und Aufgabenbereich des Gremiums und der konkreten, im jeweiligen (Fach-)Bereich vorliegenden Verhältnisse sowie ggf. der Relevanz seiner Arbeit für Frauen und Männer (vgl. Begründung zu § 1). Bei der Konkretisierung des Begriffs der angemessenen Berücksichtigung muß vor allem das Ziel des § 1 beachtet werden; dies bedeutet, daß in Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine angemessene Berücksichtigung beider Geschlechter grundsätzlich zu einer Erhöhung des Frauenanteils zu führen hat.

Die Vorschrift gilt nicht nur für die erstmalige Berufung von Mitgliedern eines Gremiums, sondern auch für Neu- und Nachbesetzungen.

Satz 2 stellt klar, daß dem Bundeskabinett lediglich ein Personalvorschlag zu unterbreiten ist, der aber

unter den gleichen Voraussetzungen wie eine Entscheidung über die Berufung durch ein Bundesministerium vorbereitet wird.

ZUM ABSCHNITT 3

Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes

Im Abschnitt 3 wird das Verfahren bei der Entsendung von Mitgliedern in Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes geregelt. Um ein Gremium außerhalb des Bereichs des Bundes handelt es sich dann, wenn das Gremium nicht im Geschäftsbereich der in § 3 Abs. 1 genannten Stellen liegt. Insoweit wird dieser Bereich durch die Definition des Begriffs „Gremium im Bereich des Bundes“ abgegrenzt.

Zu § 6 — Entsendende Stelle

Die Vorschrift definiert den Begriff der entsendenden Stelle und steckt hiermit zugleich den Regelungsbe- reich des Dritten Abschnitts ab.

Ein Gremium außerhalb des Bereichs des Bundes liegt vor, wenn das Gremium nicht im Geschäftsbereich der in § 3 Abs. 1 genannten Stellen liegt und mithin diese Stellen keinen Einfluß auf die Zusammensetzung des Gremiums insgesamt haben, aber diese Stellen mindestens ein Mitglied in das Gremium entsenden. Durch diese Entsendung hat der Bund neben anderen Stellen Einflußmöglichkeiten auf die Zusammensetzung von Gremien.

Entsendende Stelle kann die Bundesregierung, ein Bundesministerium oder eine diesem nachgeordnete Behörde, eine Bundesoberbehörde oder eine bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts sein. Wer im Einzelfall entsendende Stelle für ein Gremium ist, beurteilt sich nach den entsprechenden Rechtsvorschriften, Vereinssatzungen oder Gesellschaftsverträgen etc.

In den Regelungsbe- reich fallen nicht nur diejenigen Entsendungen, die ohne konstitutiven Akt dritter Stellen die Mitgliedschaft zur Folge haben, sondern auch diejenigen Benennungen, bei denen es noch der Berufung, d. h. der Verleihung der Mitgliedschaft durch eine dritte Stelle bedarf.

Erfaßt werden u. a. die Mitglieder für Gremien der Kapitalgesellschaften, bei denen ein Wahlverfahren aufgrund Rechtsvorschriften nicht vorgeschrieben ist, ferner die Mitglieder für internationale Gremien.

Zu § 7 — Entsendung

Die Vorschrift regelt das Entsendungsverfahren und lehnt sich dabei vom grundsätzlichen Verfahren her an die Vorschriften über das Vorschlagsverfahren (§ 4 Abs. 1 und 2) und Berufungsverfahren (§ 5) an.

Zu Absatz 1

Die Vorschrift legt fest, daß der über die Entsendung zuständigen Stelle des Bundes grundsätzlich Vorschläge — die durch Absatz 2 konkretisiert werden — zu unterbreiten sind. Satz 2 stellt klar, daß dem Bundeskabinett lediglich ein Personalvorschlag zu unterbreiten ist, der aber unter den gleichen Voraussetzungen wie eine Entscheidung über die Entsendung durch ein Bundesministerium vorbereitet wird.

Zu Absatz 2

Entsprechend dem Vorschlagsverfahren gemäß § 4 Abs. 1 ist bei den Vorschlägen für jeden auf die entsendende Stelle entfallenden Sitz jeweils eine Frau und ein Mann zu benennen, soweit Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen. Nach Satz 2 gelten die Ausnahmeregelungen des § 4 Abs. 2 Nr. 1 und 2 entsprechend.

Zu Absatz 3

Die Vorschläge mehrerer Personen verschiedenen Geschlechts nach Absatz 2 sind die erforderliche Grundlage dafür, daß die entsendende Stelle Frauen und Männer angemessen berücksichtigen kann. Die Vorschrift entspricht § 5.

ZUM ABSCHNITT 4

Durchführungsbestimmungen, Gremienbericht

Zu § 8 — Durchführungsbestimmungen

Durch diese Vorschrift wird die Bundesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnung Durchführungsbestimmungen zu erlassen. Durch die Ausgestaltung als „Kann-Vorschrift“ wird klargestellt, daß die Vorschriften des Zweiten und Dritten Abschnitts auch ohne nähere Bestimmungen durchführbar sind, die Bundesregierung jedoch in die Lage versetzt wird, bei Bedarf Konkretisierungen der Verfahren vorzunehmen.

Da in den Vorschriften des Gesetzentwurfs das Berufs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren festgelegt ist, wird durch die Formulierung „Bestimmungen über das Berufs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren“ Inhalt, Zweck und Ausmaß der Ermächtigung gemäß Artikel 80 Abs. 1 Satz 2 GG hinreichend deutlich bestimmt.

Die Vorschrift legt fest, daß die Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates erlassen werden kann. Dies ist gerechtfertigt, weil der Geltungsbereich des Gesetzentwurfs sich nur auf Gremien im Einflußbereich des Bundes erstreckt. Da der Entwurf eines Gesetzes zur Durchführung der Gleichberechtigung

von Frauen und Männern in seiner Gesamtheit der Zustimmung des Bundesrates bedarf, wäre die Rechtsverordnung ohne ausdrückliche Regelung nach Artikel 80 Abs. 2 GG auch zustimmungsbedürftig.

Zu § 9 — Gremienberichte

Die Vorschrift verpflichtet die Bundesregierung, dem Deutschen Bundestag in jeder Legislaturperiode einen Bericht über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Bereich des Bundes (Abschnitt 2) sowie über die Entsendung von Frauen in wesentliche Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes (Abschnitt 3) vorzulegen.

Der Geltungsbereich des Gesetzentwurfs geht weit über die Gremien hinaus, die im Bericht über die Berufung von Frauen in Gremien (Drucksache 12/594) dargestellt sind. Insoweit kann der Bericht sich nicht auf alle Gremien beziehen, sondern ist auf die wesentlichen zu beschränken. Federführend ist das Bundesministerium für Frauen und Jugend. Der Zeitraum einer Legislaturperiode ist am besten geeignet, Veränderungen und Entwicklungen darzustellen.

Zu Artikel 13 — Übergangsregelung

Artikel 13 enthält aus Gründen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes eine Übergangsregelung für die Artikel 8 (Änderung des § 611 a BGB) und 9 (§ 61 b ArbGG). Nummer 1 verhindert, daß Ansprüche, die vor Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes entstanden sind, nachträglich durch die Obergrenzenregelung des neu eingefügten § 61 b ArbGG (Artikel 9) in der Höhe gemindert werden. Nummer 2 vermeidet, daß die Durchsetzung solcher Ansprüche mit dem Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes erschwert oder sogar unmöglich wird, weil die Zwei-Monats-Frist für ihre Geltendmachung (neuer Absatz 4 in § 611 a BGB gemäß Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b) bereits vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen hat und möglicherweise auch schon abgelaufen ist.

Zu Artikel 14 — Inkrafttreten

Artikel 14 regelt das Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes. Mit der eingeräumten Frist nach der Verkündung können sich die Betroffenen rechtzeitig auf die Neuregelungen einstellen.

Stellungnahme des Bundesrates

1. Zum Gesetzentwurf allgemein

Der Bundesrat begrüßt es, daß die Bundesregierung mit der Einbringung eines Entwurfs eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz — 2. GleichBG) die Notwendigkeit gesetzlicher Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern anerkennt. Mit der Bundesregierung sieht der Bundesrat den größten Handlungsbedarf zur Verwirklichung der Gleichberechtigung im Erwerbsleben. Obwohl Frauen seit einiger Zeit in der allgemeinen Bildung mindestens ebenso qualifiziert sind wie Männer, haben sie beim Zugang zur Berufsbildung, zum Arbeitsmarkt und bei der beruflichen Entwicklung deutlich weniger tatsächliche Chancen als Männer. Ursachen hierfür sind strukturelle Diskriminierungen von Frauen gegenüber Männern, das — gemessen an der von Frauen gewünschten Erwerbsbeteiligung — unzureichende Angebot von ganztägigen Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersgruppen sowie die mangelnde Ausrichtung der Arbeitswelt auf die Bedürfnisse von Eltern, die ihre Kinder tatsächlich erziehen. Die mit dem 2. GleichBG gefundenen Antworten auf diese grundlegenden Probleme sieht der Bundesrat jedoch als unbefriedigend an.

- I. Defizite der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern finden sich sowohl im öffentlichen Dienst als auch bei privaten Arbeitgebern. Private Arbeitgeber haben jedoch eine ungleich größere Bedeutung für die Frauenerwerbstätigkeit als der öffentliche Dienst. Um so bedauerlicher ist es, daß der Schwerpunkt des Gesetzes überwiegend im öffentlichen Dienstrecht liegt und die Gesetzgebungskompetenz des Bundes im Arbeitsrecht kaum mehr als punktuell genutzt wird, obwohl den Ländern gemäß Artikel 74 Nr. 12 in Verbindung mit Artikel 72 Nr. 3 GG die arbeitsrechtliche Regelungskompetenz entzogen ist.
- II. Die im privaten Arbeitsrecht vorgeschlagenen Änderungen (Artikel 8—10) effektivieren das Diskriminierungsverbot in § 611a BGB nicht ausreichend und enthalten teilweise sogar Rückschritte gegenüber dem geltenden Recht.

Begrüßenswert wären außerdem Regelungen, die Betriebe, in denen Frauen nicht auf allen Positionen gleich repräsentiert sind, zur Frauenförderung durch verbindliche Quotierung, ab einer bestimmten Betriebsgröße auch zur Einrichtung von Beauftragten zur Gleichstellung verpflichten. Wünschenswert

wäre weiterhin eine klarstellende Regelung zur Zulässigkeit der Verknüpfung der Vergabe öffentlicher Aufträge mit Frauenförderung im Haushaltsrahmenrecht.

- III. Der Bundesrat bedauert, daß die Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes weit hinter dem Standard der Landesgleichstellungsgesetze und vergleichbarer Regelungen zurückbleiben.

1. Insbesondere ist es unverständlich, daß der Gesetzentwurf sich ausdrücklich von jeder Form der verbindlichen Quotierung distanzieret.

Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, soll vielmehr durch die Aufstellung von Frauenförderplänen mit flexiblen Zielvorgaben erreicht werden, wobei auf jede Festlegung bezüglich der Inhalte der Zielvorgaben verzichtet wird. Damit bleibt der Entwurf nicht nur hinter den von den Ländern Nordrhein-Westfalen, Saarland, Berlin, Hamburg und Bremen in gesetzlichen Regelungen verankerten Förderinstrumenten leistungsabhängiger Quotierung zurück, sondern verkennt auch die Möglichkeiten verbindlicher Zielvorgaben.

Personen, die mit Personalentscheidungen befaßt sind, werden so nicht in ausreichendem Maße einem Legitimationsdruck unterworfen werden. Gesetzliche Regelungen, die gerade dazu dienen sollen, auch gegen Widerstände die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, müssen stringente Maßnahmen enthalten. Die Beteiligten benötigen hierzu eindeutige Handlungsziele und Instrumentarien; die Erfahrungen mit Leitlinien, Richtlinien und Verwaltungsvorschriften haben gezeigt, daß diese fehlenden Umsetzungswillen für wirksame Frauenförderung nicht zu wecken vermögen.

Hierzu sind nur verbindliche Quotierungen geeignet. Der Bundesrat hält es daher für unerläßlich, auch in der Bundesverwaltung leistungsabhängige Quotierungsbestimmungen oder verbindliche Zielvorgaben in Frauenförderplänen vorzusehen, um strukturelle Benachteiligungen von Frauen wirksam abzubauen.

2. In diesem Zusammenhang bedauert der Bundesrat auch, daß Frauenbeauftragte in der Bundesverwaltung nicht in allen Bereichen verbindlich vorgeschrieben und mit

ausreichenden Kompetenzen ausgestattet werden. Um die Vorgaben des Frauenförderungsgesetzes in der Bundesverwaltung wirksam zu überwachen, hält der Bundesrat die verbindliche Pflicht zur Institutionalisierung von fachlich weisungsunabhängigen Frauenbeauftragten in allen Dienststellen ab 20 Beschäftigten, ausgestattet mit einem Beanstandungsrecht in allen Fragen der Frauenförderung mit zwingend aufschiebender Wirkung, für unabdingbar.

3. Neben verbindlichen Quotierungen sind jedoch weitere Regelungen zur Gewährleistung gleicher beruflicher Entwicklungschancen von Teilzeitbeschäftigten sowie ihrer sozialen Absicherung in gleicher Weise wie bei Vollzeitbeschäftigten notwendig. Darüber hinaus sind Benachteiligungen aufgrund der tatsächlichen Betreuung von Kindern soweit wie möglich auszuschließen. Auch insoweit wird der Gesetzentwurf den Anforderungen nicht gerecht.

Die Chance, die Erziehungszeiten im Umfang des gesetzlichen Erziehungsurlaubes mit Zeiten der Ableistung des Wehrdienstes in zahlreichen Einzelregelungen des Laufbahnrechtes gleichzustellen, wurde ebensowenig genutzt wie die Gelegenheit, die grundsätzliche Verpflichtung zum Angebot familienfreundlicher Arbeitszeiten in die Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte aufzunehmen.

- IV. Grundsätzlich zu begrüßen sind die Verabschiedung eines Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die Verabschiedung eines Gesetzes über Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes. Der Bundesrat hält jedoch beide Gesetzesvorhaben nicht für geeignet, den tatsächlichen Problemen gerecht zu werden.

1. Im Bereich der sexuellen Belästigung sind die vorgesehenen Definitionen zu eng gefasst. Sie bieten den Belästigern zu viele Möglichkeiten, ihre Handlungen als individuelles Wahrnehmungsproblem darzustellen und bleiben hinter den von der Rechtsprechung gefundenen Definitionen zurück. Die Rechtsfolgeregelungen beinhalten mit dem postulierten Leistungsverweigerungsrecht der belästigten Person erhebliche Rechtsunsicherheiten, die letztlich die eigentlich begrüßenswerte Stoßrichtung des Vorhabens konterkarieren.
2. Die Vorgaben des Gremiengesetzes stellen aus Sicht des Bundesrates nicht ausreichend sicher, daß sich der Frauenanteil an Bundesgremien signifikant erhöht. Der Bundesrat vermißt insbesondere auch die

verbindliche Quotierung wenigstens der wichtigsten bundesgesetzlich gebildeten Wahlgremien, wie z. B. der durch das BVerfGG, das DRiG, das ArbGG, das FilmförderungsgG, das AFG und das HRG gebildeten Gremien.

2. Zu Artikel 1 (§ 5 Abs. 2 FFG)

In Artikel 1 sind in § 5 Abs. 2 nach dem Wort „gemeinsam“ die Wörter „durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates“ einzufügen.

Begründung

Da das Gesetz nach Artikel 1, § 1 auch für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die zum Teil lediglich der Rechtsaufsicht einer obersten Bundesbehörde unterstellt sind, sowie für die Gerichte des Bundes gilt, die nicht verwaltungsinternen Weisungen des Bundesministeriums des Innern und des Bundesministeriums für Frauen und Jugend unterliegen, handelt es sich bei der Ermächtigung des Artikels 1, § 5 Abs. 2 offensichtlich um eine Ermächtigung zum Erlass einer entsprechenden Rechtsverordnung.

3. Zu Artikel 1 (§ 6 Abs. 1 Satz 2 und 3, Abs. 2 und 3 — neu — FGG)

- a) In Artikel 1 sind in § 6 Abs. 1 die Sätze 2 und 3 wie folgt zu fassen:

„Der Ausschreibungstext ist so zu gestalten, daß Frauen ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben. In Bereichen, in denen Frauen in geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer, ist auf die Zielsetzung dieses Gesetzes, den Frauenanteil zu erhöhen, hinzuweisen.“

- b) In Artikel 1 ist in § 6 der Absatz 2 durch folgende Absätze 2 und 3 zu ersetzen:

„(2) Stellenausschreibungen müssen mit dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle übereinstimmen.

(3) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sind grundsätzlich auch in Teilzeitform auszuschreiben.“

Begründung

Zu Absatz 1 Satz 2 und 3

Die von der Bundesregierung beabsichtigte Verpflichtung, Stellenausschreibungen so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern, ist zu schwach. Wenn Stellenausschreibungen so abgefaßt wären, daß sie nur Männer zu einer Bewerbung aufforderten, würde es sich um eine ohnehin unzulässige geschlechtsspezifische Ausschreibung handeln. Für ein Frauenförderungsgesetz ist es aber erforderlich, daß die

Verpflichtung für die Bundesverwaltung über diese Selbstverständlichkeit hinausgeht. Durch Ausschreibungstexte, die Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung auffordern, kann Frauen bereits in der Stellenausschreibung, gerade für höherwertige Positionen, oder auch für untypische Berufe, signalisiert werden, daß auch sie bei der Bewerbung eine wirkliche Chance haben, eingestellt zu werden.

Zu Absatz 2

Mit den Anforderungen an die Ausschreibung soll ausgeschlossen werden, daß die Qualifikationsanforderungen in einer Ausschreibung am möglichen Bewerberpotential oder gar an einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern orientiert werden. Darüber hinaus soll sich das Anforderungsprofil auf die Anforderungen der Stelle bzw. des Amtes beschränken. Damit wird auch ausgeschlossen, daß mit darüber hinausgehenden Anforderungen Stellenbesetzungen geschlechtsspezifisch gesteuert werden.

Zu Absatz 3

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch bei Vorgesetzten — und Leitungsfunktionen — zu verbessern. Der ausdrückliche Hinweis in Stellenausschreibungen spricht insbesondere höherqualifizierte Frauen an, die eine Vollzeitstelle nicht antreten können, aber wieder einen Beruf ausüben wollen.

4. Zu Artikel 1 (§ 8 Abs. 1 Satz 2 FFG)

In Artikel 1 sind in § 8 Abs. 1 Satz 2 die Worte „im Regelfall“ zu streichen und die Worte „entsprechend ihrem Anteil“ durch die Worte „mindestens entsprechend ihrem Anteil“ zu ersetzen.

Begründung

§ 8 Abs. 1 verpflichtet die Dienststelle, durch geeignete Maßnahmen auch die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Hierbei sind Frauen „im Regelfall“ entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Diese Formulierung ist mißverständlich. Sie legt eine Abweichung von der Regel direkt nah. Durch Streichung der Worte „im Regelfall“ könnte die Zielrichtung der Vorschrift im Sinne einer möglichst großen Beteiligung von Frauen deutlicher gemacht werden.

5. Zu Artikel 1 (§ 8 Abs. 2 FFG)

Die Bundesregierung wird gebeten zu prüfen, inwieweit eine Kostenregelung für Kinderbetreuung und Pflege während Fortbildungsveranstaltungen in das Gesetz aufgenommen werden kann.

Begründung

§ 8 Abs. 2 wendet sich besonders an Beschäftigte mit Familienpflichten. In der Begründung dieses Gesetzes werden die Schwierigkeiten dieses Personenkreises bei der Organisation der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen nicht verkannt. Es ist aber sicher nicht möglich, zu jeder Fortbildungsveranstaltung eine Kinderbetreuung anzubieten; noch schwieriger dürfte eine allgemein organisierte Vertretung im Pflegefall sein. Gerade deshalb sollte überprüft werden, ob nicht eine Kostenregelung für eine selbstorganisierte Pflege oder Betreuung in das Gesetz aufgenommen werden kann.

6. Zu Artikel 1 (§ 10 Abs. 1 FGG)

In Artikel 1 ist § 10 Abs. 1 wie folgt zu fassen:

„(1) Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen. Die Dienststelle hat ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu schaffen. Es ist darauf zu achten, daß sich aus Teilzeitbeschäftigung für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben.“

Begründung

Die von der Bundesregierung vorgeschlagene Verpflichtung der Dienststellen, unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung, der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen bereitzustellen, ist zu schwach. Es steht zu erwarten, daß gerade der Teilung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sowie personalwirtschaftliche und organisatorische Beschränkungen entgegengehalten werden. Deswegen sollte gesetzlich festgelegt werden, daß gerade auch diese Funktionen grundsätzlich teilbar sind.

7. Zu Artikel 1 (§ 12 Abs. 1 Satz 1 FGG)

Artikel 2 Nr. 3 (§ 79b BGG)

Artikel 4 Nr. 3 (§ 49 BRRG)

Artikel 5 Nr. 1 (§ 48a Abs. 6 DRiG)

Artikel 5 Nr. 2 (§ 76a Abs. 6 DRiG)

In Artikel 1 § 12 Abs. 1 Satz 1, Artikel 2 Nr. 3 in § 79b, Artikel 4 Nr. 3 in § 49, Artikel 5 Nr. 1 in § 48a Abs. 6, Artikel 5 Nr. 2 in § 76a Abs. 6 sind jeweils die Worte „wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen“ zu ersetzen durch die Worte „wenn zwingende Gründe, die nicht mit dem Geschlecht oder der Rolle der Geschlechter zusammenhängen, sie rechtfertigen.“

Begründung

Nach der von der Bundesregierung vorgeschlagenen Fassung soll jeder sachliche Grund ausreichen, um eine unterschiedliche Behandlung einschließlich einer Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten zuzulassen. Dies ist unzureichend. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes liegt eine unzulässige mittelbare Diskriminierung von Frauen auch dann vor, wenn ein Nachteil überwiegend Frauen betrifft und dies nicht objektiv, unabhängig von der Rolle der Geschlechter, gerechtfertigt werden kann. Bereits mehrfach hat der Europäische Gerichtshof erklärt, daß von Dienststellen vorgebrachte sachliche Gründe diesem Maßstab nicht genügen. Die vorgeschlagene Änderung orientiert sich an der Rechtsprechung des EuGH, baut die mittelbare Diskriminierung von Frauen ab und dient der Rechtssicherheit.

8. Zu Artikel 1 (§ 13 FGG)

In Artikel 1 § 13 ist der Satz „Regelungen für Arbeitnehmer entsprechend den §§ 72 a und 79 a des Bundesbeamtengesetzes bleiben tarifvertraglicher Vereinbarung vorbehalten.“ durch den Satz „§ 79 a des Bundesbeamtengesetzes wird auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend angewandt.“ zu ersetzen.

Begründung

Der Hinweis auf die Tarifvertragsparteien geht fehl. Das Gesetzesrecht enthält auch in anderen Bereichen Mindestbedingungen, die durch tarifvertragliche Vereinbarungen verbessert werden können. Es bleibt der Legislative überlassen, solche Mindestbedingungen für den Arbeitnehmerbereich zu schaffen. Eine derartige Regelung ist die Angleichung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die im Beamtenrecht geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Insoweit wäre — auch seitens der Personalstelle — für alle Beschäftigten die Rechtssicherheit gewährleistet.

Entsprechende Regelungen enthalten das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) vom 20. November 1990, das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz) vom 19. März 1991 sowie das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) vom 31. Dezember 1990, zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. April 1993.

9. Zu Artikel 1 (§ 18 Abs. 1 und 2 FFG)

Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob

— in Artikel 1 § 18 Abs. 1 oder 2 das Recht der Frauenbeauftragten zur Durchführung von Versammlungen aufgenommen und

— in § 18 Abs. 2 das im Gesetzentwurf enthaltene Vortragsrecht der Frauenbeauftragten bei der Dienststellenleitung durch eine Unterstützungspflicht derselben ergänzt werden sollte.

Begründung

§ 18 Abs. 1 regelt das Recht der Frauenbeauftragten zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung, damit sie ihre Aufgaben entsprechend dem Gesetz erfüllen kann. Die Begründung des Entwurfs nennt als Kerngehalt des Absatzes 1 das Recht der Frauenbeauftragten auf Akteneinsicht, das durch ihren Anspruch auf die Vorlage sonstiger Unterlagen und auf Unterrichtung ergänzt wird. Als eine wichtige Informationsquelle sind aber auch noch Dienstversammlungen der Frauenbeauftragten anzusehen; sie werden in dem Gesetzentwurf nicht erwähnt. Um allen Frauen die Teilnahme zu ermöglichen und somit eine breite Streuung von Informationen zu erreichen, sollte das Recht der Frauenbeauftragten auf die Durchführung von Versammlungen im Gesetz festgeschrieben werden.

§ 18 Abs. 2 gibt der Frauenbeauftragten ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Das in der Begründung genannte zusätzliche Gewicht der Funktion der Frauenbeauftragten ist aber erst dann gegeben, wenn diesem Vortragsrecht der Frauenbeauftragten eine Unterstützungspflicht der Dienststellenleitung zur Seite gestellt wird. Für sich allein läuft das Vortragsrecht ins Leere. Es sollte daher eine Unterstützungspflicht der Dienststellenleitung im Gesetz festgeschrieben werden.

10. Zu Artikel 2 Nr. 1 (§ 8 Abs. 3 Satz 2, Satz 4 — neu — BGB)

a) In Artikel 2 Nr. 1 ist in § 8 Abs. 3 Satz 2 das Wort „auch“ zu streichen und nach dem Wort „Frauen“ ist das Wort „ausdrücklich“ einzufügen.

b) In Artikel 2 Nr. 1 ist in § 8 Abs. 3 folgender Satz anzufügen:

„Stellenausschreibungen müssen mit dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle übereinstimmen.“

Begründung**Zu a)**

Die von der Bundesregierung beabsichtigte Verpflichtung, Stellenausschreibungen so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern, ist zu schwach. Wenn Stellenausschreibungen so abgefaßt wären, daß sie nur Männer zu einer Bewerbung aufforderten, würde es sich um eine ohnehin unzulässige geschlechtsspezifische Ausschreibung handeln. Für ein Frauenfördergesetz ist es aber erforderlich, daß die Verpflichtung für die Bundesverwaltung über

diese Selbstverständlichkeit hinausgeht. Durch Ausschreibungstexte, die Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung auffordern, kann Frauen bereits in der Stellenausschreibung, gerade für höherwertige Positionen, oder auch für untypische Berufe, signalisiert werden, daß auch sie bei der Bewerbung eine wirkliche Chance haben, eingestellt zu werden.

Zu b)

Mit den Anforderungen an die Ausschreibung soll ausgeschlossen werden, daß die Qualifikationsanforderungen in einer Ausschreibung am möglichen Bewerberpotential oder gar an einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern orientiert werden.

Darüber hinaus soll sich das Anforderungsprofil auf die Anforderungen der Stelle bzw. des Amtes beschränken. Damit wird auch ausgeschlossen, daß mit darüber hinausgehenden Anforderungen Stellenbesetzungen geschlechtsspezifisch gesteuert werden.

**11. Zu Artikel 2 Nr. 2 (§ 79a Abs. 1 BGG)
Artikel 4 Nr. 2 (§ 48a Abs. 1 BRRG)**

In Artikel 2 Nr. 2 sind in § 79a Abs. 1 und in Artikel 4 Nr. 2 in § 48a Abs. 1 jeweils die Worte „dienstliche Belange“ zu ersetzen durch die Worte „zwingende dienstliche Belange“.

Begründung

Durch die vorgeschlagene Ersetzung der „dienstlichen Belange“ durch „zwingende dienstliche Belange“ wird ein Rechtsanspruch der Beamtinnen und Beamten bei Anträgen auf Beurlaubung oder Teilzeit erreicht. Die Dienststelle wird in ihrem Ermessen gebunden, so daß der Anspruch auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert wird.

**12. Zu Artikel 6 vor Nummer 1 und nach
Nummer 6 (§ 15 Abs. 2, § 126
Abs. 2 — neu — BetrVG)**

In Artikel 6 ist vor Nummer 1 folgende Nummer 01 einzufügen:

„01. § 15 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Frauen und Männer sind bei der Bildung des Betriebsrates entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten des Betriebes zu berücksichtigen, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Entfällt bei der Berücksichtigung von Frauen und Männern entsprechend ihrem Verhältnis auf ein Geschlecht kein Sitz im Betriebsrat, kann gleichwohl ein Angehöriger des in der Minderheit befindlichen Geschlechts auf einem Wahlvorschlag benannt und gewählt werden. Wählen die Arbeiter und Angestellten ihre Vertreter in

getrennten Wahlgängen, so sind bei der Bildung des Betriebsrates in jeder Gruppe Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten des Betriebes zu berücksichtigen. Entfällt bei der Berücksichtigung von Frauen und Männern entsprechend ihrem Anteil innerhalb einer Gruppe auf ein Geschlecht kein Sitz im Betriebsrat, so kann gleichwohl ein Angehöriger des in der Minderheit befindlichen Geschlechts auf einem Wahlvorschlag benannt und gewählt werden. Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Betriebsrat auf Frauen und Männer zu erreichen.“

Als Folge ist in Artikel 6 nach Nummer 6 folgende Nummer 7 anzufügen:

„7. In § 126 wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Die Wahlordnung muß Regelungen über die Wahl von Frauen und Männern entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten des Betriebes vorsehen. Sie hat Regelungen für den Fall vorzusehen, daß die Wahlvorschläge nicht dem in Satz 1 genannten Anteil von Frauen und Männern entsprechen.“

Der bisherige Text des § 126 wird Absatz 1.

Begründung

Die Sollvorschrift des § 15 Abs. 2 des bestehenden Betriebsverfassungsgesetzes läuft seit langem leer. Der Anteil von Frauen an den Betriebsräten entspricht in den wenigsten Fällen ihrem Anteil an den Beschäftigten im Betrieb. Auch die von der Bundesregierung vorgeschlagene Vorschrift, nach der im Wahlvorstand Frauen und Männer vertreten sein sollen, verspricht hier keine Abhilfe. Notwendig ist vielmehr eine Quotierung des Betriebsrates selbst. Dies wird durch die vorgeschlagene Formulierung gewährleistet. Die Einzelheiten der Umsetzung können in der Wahlordnung, zu deren Erlaß der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung in § 126 ermächtigt wird, geregelt werden.

13. Zu Artikel 6 Nr. 3 (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG)

In Artikel 6 Nr. 3 ist in § 80 Abs. 1 die Nummer 2a wie folgt zu fassen:

„2a. die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;“

Begründung

Die Aufgabe des Betriebsrates darf sich nicht darauf beschränken, nur Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung beim Arbeitgeber zu

beantragen. Er muß darüber hinaus für sämtliche Tätigkeitsbereiche den Auftrag erhalten, die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

14. Zu Artikel 6 nach Nummer 3 (§ 87 Abs. 1 Nr. 13 — neu — BetrVG)

In Artikel 6 ist nach Nummer 3 folgende Nummer 3a einzufügen:

„3a. In § 87 Abs. 1 wird folgende Nummer 13 angefügt:

„13. Maßnahmen, die der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, dienen.“

Begründung

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Ergänzung gesteht dem Betriebsrat lediglich ein — wirkungsloses — Vorschlagsrecht für Maßnahmen zu, die der Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen dienen. Der Arbeitgeber ist nach § 2 Abs. 1, § 74 Abs. 1 BetrVG nur verpflichtet, sich ernsthaft mit den Vorschlägen auseinanderzusetzen, er muß sie aber nicht durchführen.

Um Gleichstellungsmaßnahmen von Frauen und Männern durchsetzen zu können, ist für den Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht erforderlich. Zur Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte kann der Betriebsrat dann auch von sich aus an den Arbeitgeber herantreten, also initiativ werden.

15. Zu Artikel 6 nach Nummer 6 (§ 112 Abs. 2a — neu — BetrVG)

Die Bundesregierung wird gebeten zu prüfen, ob in Artikel 6 nach Nummer 6 folgende Nummer 7 angefügt werden sollte:

„7. Nach § 112 Abs. 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Bei Maßnahmen nach §§ 111 und 112 a darf der Anteil von Frauen nicht ihren Anteil an den Beschäftigten des Betriebes übersteigen.

Werden im Rahmen des Interessenausgleichs Qualifizierungsmaßnahmen oder die Weiterbeschäftigung an anderen Arbeitsplätzen vereinbart, so darf der Anteil von Frauen nicht geringer sein als ihr Anteil an den von der Änderung betroffenen Beschäftigten.“

Begründung

Das Gleichberechtigungsgesetz und die Gleichstellungsgesetze der Länder regeln vorrangig die Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellung und

Aufstieg, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Erleichterungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Lage in den neuen Bundesländern ist aber ferner dadurch gekennzeichnet, daß durch die Umstrukturierung der Wirtschaft Betriebsveränderungen und Massenentlassungen vorgenommen werden. Die Ergänzung des Betriebsverfassungsgesetzes soll verhindern, daß Frauen bei Betriebsveränderungen und Massenentlassungen überproportional von der Arbeitslosigkeit betroffen werden. Aus diesem Grund soll bei der Aufstellung eines Sozialplanes oder bei Zustandekommen eines Interessenausgleichs geregelt werden, daß der Anteil von Frauen jeweils ihrem Anteil an den Beschäftigten des Betriebes, welcher verändert wird, entspricht.

16. Zu Artikel 7 vor Nummer 1, zu Nummer 2 (§ 14 Abs. 2 Satz 1, § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG)

In Artikel 7 ist vor Nummer 1 folgende Nummer 01 einzufügen:

„01. § 14 Abs. 2 Satz 1 wird gestrichen.“

Als Folge ist in Artikel 7 die Nummer 2 zu streichen.

Begründung

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz sind Beschäftigte nicht zum Personalrat wählbar, die wöchentlich regelmäßig weniger als 18 Stunden beschäftigt sind. Dieser Ausschluß der Wählbarkeit betrifft in der ganz überwiegenden Mehrzahl Frauen. Ein sachlicher Grund für diesen Ausschluß ist nicht ersichtlich. Insbesondere ist diese Regelung nicht damit zu rechtfertigen, daß solche Beschäftigte etwa auf Grund ihrer kürzeren Anwesenheit in der Dienststelle nicht in der Lage seien, die Interessen der Beschäftigten angemessen zu vertreten. Denn der Personalrat ist ein Repräsentationsorgan der Beschäftigten selbst und wird als solches von ihnen selbst gewählt. Der Gesetzgeber kann es daher den Beschäftigten überlassen, mit ihrer Wahl selbst darüber zu entscheiden, wem sie die angemessene Vertretung ihrer Interessen zutrauen. Einen sachlichen Grund, diese Entscheidungsfreiheit der Beschäftigten von Gesetzes wegen einzuschränken, gibt es daher nicht.

17. Zu Artikel 7 vor Nummer 1 (§ 19 Abs. 4a — neu — BPersVG)

In Artikel 7 ist vor Nummer 1 folgende Nummer 02 einzufügen:

„02. In § 19 wird folgender Absatz 4a angefügt:

„(4a) Frauen und Männer sind bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle zu berücksichtigen. Entfällt bei der Berücksichtigung der Ge-

schlechter entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle auf ein Geschlecht kein Sitz im Personalrat, so kann gleichwohl ein Angehöriger des in der Minderheit befindlichen Geschlechts auf einem Wahlvorschlag benannt und gewählt werden. Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf Frauen und Männer zu erreichen.“

Begründung

Durch die im Vorschlag der Bundesregierung vorgesehene Sollvorschrift in bezug auf den Wahlvorstand (vgl. Artikel 7 Nr. 1) wird keinesfalls gewährleistet, daß Frauen und Männer im Personalrat entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle vertreten sind. Eine entsprechende Sollvorschrift im Betriebsverfassungsgesetz über die Zusammensetzung des Betriebsrates (§ 15 Abs. 2) ist seit langem praktisch wirkungslos. Die Zusammensetzung des Personalrats entsprechend der Anteile von Frauen und Männern an den Wahlberechtigten in der Dienststelle ist jedoch ein wesentliches Element zur besseren Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung durch die Personalratstätigkeit. Auf Grund der fortbestehenden faktischen Defizite an Gleichberechtigung haben Frauen und Männer unterschiedliche Interessen in der Dienststelle. Durch eine geschlechtsgerechte Vertretung von Frauen und Männern im Personalrat kann besser gewährleistet werden, daß sich die Personalratstätigkeit an diesen unterschiedlichen Interessen orientiert und so zu einer tatsächlichen Gleichberechtigung beiträgt.

18. Zu Artikel 7 nach Nummer 4 (§ 76 Abs. 2 Nr. 10 — neu — BPersVG)

In Artikel 7 ist nach Nummer 4 folgende Nummer 4a einzufügen:

„4a. In § 76 Abs. 2 Nr. 9 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 10 angefügt:

„10. Maßnahmen, die der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, dienen.“

Begründung

In § 76 Abs. 2 werden Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten, Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter aufgezählt, in denen der Personalrat, ggf. durch Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen hat, sofern keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen bestehen. Dieser Katalog wird durch Maßnahmen, die

der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen, ergänzt. Damit wird gleichzeitig der im Frauenfördergesetz (Artikel 1) vorgesehene Frauenförderplan mitbestimmungspflichtig. Die Ergänzung dient der Verbesserung der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle sowie der verbesserten Berücksichtigung der Belange der Gleichberechtigung in der Tätigkeit des Personalrates.

19. Zu Artikel 8 Nr. 1 vor Buchstabe a (§ 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB)

In Artikel 8 Nr. 1 ist vor Buchstabe a folgender Buchstabe 0a einzufügen:

„0a. In Absatz 1 Satz 1 werden nach den Worten „nicht wegen seines Geschlechts“ die Worte „oder seines Ehe- oder Familienstandes“ eingefügt.“

Begründung

Die Ergänzung stellt klar, daß das in § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB normierte Benachteiligungsverbot in dem umfassenden Sinne der zugrundeliegenden EG-Richtlinie 76/207 aus dem Jahre 1976 zu verstehen ist, in der die Benachteiligung wegen des Ehe- oder Familienstandes ebenfalls ausdrücklich untersagt ist.

20. Zu Artikel 8 Nr. 1 vor Buchstabe a (§ 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB)

In Artikel 8 Nr. 1 ist vor Buchstabe a folgender Buchstabe 0b einzufügen:

„0b. Absatz 1 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„Ist streitig, ob der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen des Geschlechts oder des Ehe- oder Familienstandes benachteiligt hat, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß nicht auf diese Umstände bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.“

Begründung

Nach der geltenden Regelung in § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB hat im Streitfall der Arbeitnehmer die Tatsachen glaubhaft zu machen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen. Glaubhaftmachung wird dabei im Sinne „überwiegender Wahrscheinlichkeit“ verstanden. Da es zumeist um Fakten geht, die nahezu ausschließlich im Kenntnis- und Einflußbereich des Arbeitgebers liegen, führt die geltende Regelung vielfach zu unüberwindlichen Beweisschwierigkeiten. In Fällen erfolgreicher Glaubhaftmachung von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen hängt dies überdies häufig von der zufälligen Kenntnis unbedachter Arbeitge-

beräuerungen gegenüber Dritten ab (vgl. etwa den Sachverhalt in BAG NJW 1990, S. 65).

Die vorgeschlagene Änderung stellt demgegenüber klar, daß der Arbeitnehmer lediglich eine Anfangsdarlegungslast trägt, während dem Arbeitgeber umfassende Entlastungsmöglichkeiten eingeräumt sind. Damit nimmt die Regelung, die im übrigen § 2 Abs. 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes nachgebildet ist, eine an den tatsächlichen Kenntnis- und Einflusssphären orientierte Beweislastverteilung vor.

21. Zu Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe a (§ 611 a Abs. 2 BGB)

In Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe a ist § 611 a Abs. 2 wie folgt zu fassen:

„(2) Hat der Arbeitgeber bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 zu vertreten, so kann jeder hierdurch in seinem Persönlichkeitsrecht verletzte Bewerber eine billige Entschädigung in Geld in Höhe von mindestens zwei Monatsverdiensten verlangen. Als Monatsverdienst gilt, was der benachteiligten Person bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.“

Begründung

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht eine Entschädigungsregelung vor, die nicht nur die Bewerberinnen erfaßt, die wegen des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot nicht eingestellt worden sind, sondern auch diejenigen, die diskriminiert worden sind, ohne daß die Diskriminierung ursächlich für die Nichteinstellung war. Damit entspricht die geplante Neuregelung der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Um der Gefahr weiterer Bagatellisierungen geschlechtsspezifischer Diskriminierungen entgegenzuwirken, ist eine Mindestgrenze für die Entschädigung festzulegen. Als Mindestgrenze für den Entschädigungsanspruch sind zwei Monatsverdienste festzusetzen. Insbesondere wenn ein Kausalzusammenhang zwischen der Nichteinstellung und der Diskriminierung besteht, ist damit auch eine höhere Entschädigung möglich.

Dem steht die Entscheidung des BAG vom 14. März 1989 (NJW 1990, S. 65), in der ein Monatsverdienst für den Normalfall einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts als Entschädigung zugesprochen wurde, nicht entgegen: Welchen Betrag eine den geltenden § 611 a Abs. 2 BGB ergänzende oder ersetzende gesetzliche Regelung bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung als Entschädigung vorschreibt, ist nach dem Urteil des BAG vom 14. März 1989 in das Ermessen des nationalen Gesetzgebers gestellt. Der Europäische Gerichtshof hat in diesem Zusammenhang

festgehalten, daß eine Sanktion für Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müsse (EuGH vom 10. April 1984 — Rs. 14/83). Diesen Voraussetzungen wird die von der Bundesregierung vorgesehene Schadensobergrenze nicht gerecht. Dem deutschen Schadensrecht ist die Festlegung von Obergrenzen in Fällen einer Verschuldenshaftung ohnedies fremd; vorgesehen ist dies lediglich bei einer verschuldensunabhängigen Gefährdungshaftung. Das im Regierungsentwurf vorgesehene „Schadenssonderrecht“ dürfte daher auch nicht mit dem vom Europäischen Gerichtshof für geschlechtsspezifische Benachteiligungen aufgestellten Grundsatz vereinbar sein, wonach eine Sanktion, die sich in den Rahmen zivilrechtlicher Haftungsregelung eines Mitgliedstaates einfügt, im Falle eines Verstoßes die volle Haftung auslösen müsse (EuGH, Urteil vom 8. November 1990 — Rs. C — 177/88).

22. Zu Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b (§ 611 a Abs. 3, 5 BGB)

In Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b ist § 611 a Abs. 3 wie folgt zu fassen:

„(3) Andere Ansprüche wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot werden durch Absatz 2 nicht ausgeschlossen.“

Als Folge sind in Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b in Absatz 5 die Worte „Die Absätze 2 und 4“ zu ersetzen durch die Worte „Die Absätze 2 und 3“.

Begründung

Die geänderte Formulierung stellt klar, daß die Schadensersatz- bzw. Entschädigungsverpflichtung in Absatz 2 andere — etwa deliktsrechtliche — Ansprüche nicht ausschließt.

23. Zu Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b (§ 611 a Abs. 4 BGB) Artikel 13 Nr. 2 (Übergangsregelung)

In Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b ist der Absatz 4 zu streichen.

Als Folge ist in Artikel 13 die Nummer 2 zu streichen; ferner sind die Eingangsworte von Artikel 8 Buchstabe b entsprechend zu ändern.

Begründung

Die von der Vorschrift geforderte fristgemäße schriftliche Geltendmachung ist offenbar tariflich vereinbarten Ausschlussfristen nachgebildet, findet jedoch im deutschen Schuldrecht keine Parallele. § 651 g BGB etwa fordert zwar ebenfalls die Anspruchserhebung innerhalb bestimmter Fristen, verlangt jedoch keine Schriftform. Dies gilt um so mehr, als der Regierungsentwurf andererseits für die Ablehnung der Bewerbung durch den Arbeitgeber keine Schriftform verlangt.

Der in der Begründung des Regierungsentwurfes hervorgehobene Beschleunigungszweck der Zweimonatsfrist steht ferner im Widerspruch zu der Möglichkeit des Arbeitgebers, seinerseits das Verfahren bis zu sechs Monaten zu verzögern.

Darüber hinaus soll ausweislich der Begründung des Regierungsentwurfes mit der Ausschlußfrist insbesondere eine Voraussetzung für die in Artikel 9 (§ 61 b Abs. 2 ArbGG) vorgesehene Möglichkeit geschaffen werden, die Entschädigungsklagen mehrerer in demselben Auswahlverfahren benachteiligter Bewerber zusammenzufassen. Auch diese — ebenfalls atypische und damit mit den vom EuGH (Urteil vom 8. November 1990 — Rs. C — 177/88) aufgestellten Grundsätzen nicht zu vereinbarende Regelung ist zu streichen, womit der maßgebliche Zweck für die Zweimonatsfrist in § 611 a Abs. 4 des Regierungsentwurfes hinfällig wird.

24. Zu Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b (§ 611 a Abs. 6 — neu — BGB)

Artikel 9 (ArbGG)

Artikel 10 (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz)

Artikel 13 (Übergangsregelung)

- a) In Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b ist in § 611 a folgender neuer Absatz 6 anzufügen:

„(6) Eine Klage nach den Absätzen 2 und 5 muß innerhalb von sechs Monaten seit dem Zeitpunkt, in dem die benachteiligte Person von der Benachteiligung und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, erhoben werden.“

- b) Artikel 9 ist zu streichen.

Folgeänderungen

— Die Eingangsworte von Artikel 8 Buchstabe b sind entsprechend zu ändern.

— In Artikel 10 sind in Artikel 2 die Worte „sowie des § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes“ zu streichen.

— In Artikel 13 ist die Nummer 1 zu streichen.

Begründung

- a) Zur Einfügung von § 611 a Abs. 6 BGB und zur Streichung von § 61 b Abs. 1 ArbGG:

Es handelt sich um eine Folgeänderung bei Streichung von § 611 a Abs. 4 BGB des Regierungsentwurfes. Für die Bemessung der Klagefrist kann dann nicht mehr auf den Zeitpunkt, an dem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, abgestellt werden.

Da die Streichung von § 611 a Abs. 4 BGB im Ergebnis nicht zu einer Verkürzung der im Regierungsentwurf bestimmten Fristen zu Lasten benachteiligter Bewerber führen darf, ist die Klagefrist entsprechend zu verlängern.

Angemessen erscheint ein Zeitraum von sechs Monaten.

Die Ausgestaltung der Klagefrist orientiert sich an § 852 BGB. Die Frist ist daher sachgerechter im materiellen Recht zu regeln.

- b) Zur Streichung von § 61 b Abs. 2 bis 6 ArbGG:

Die im Regierungsentwurf vorgesehene Regelung privilegiert den Arbeitgeber, der mehrfache Diskriminierungen begeht. Die Begrenzung von Entschädigungsansprüchen auf eine Höchstsumme, unabhängig von der Zahl der Geschädigten, ist im Falle schuldhaften Handelns dem deutschen Schadensrecht fremd. Das Bürgerliche Gesetzbuch kennt keinen Fall, in dem ein Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruch bei subjektiver Anspruchshäufung der Höhe nach begrenzt wäre. Die vorgesehene Regelung steht damit auch in Widerspruch zu dem vom EuGH (Urteil vom 8. November 1990 — Rs. C — 177/88) aufgestellten Grundsatz, wonach eine Sanktion für geschlechtsspezifische Benachteiligungen, die sich in den Rahmen zivilrechtlicher Haftungsregelungen eines Mitgliedstaates einfügt, im Falle eines Verstoßes die volle Haftung auslösen müsse. Der Regierungsentwurf sieht dagegen ein einzigartiges „Schadenssonderrecht“ für geschlechtsspezifische Diskriminierungen vor, bei dem von einer „abschreckenden Wirkung“, wie sie der EuGH (Urteil vom 10. April 1984 — Rs. 14/83) verlangt hat, nicht die Rede sein kann.

Bei den Bestimmungen in den Absätzen 3 bis 5 handelt es sich ersichtlich um Folgeregelungen der in Absatz 2 geregelten Begrenzung von Schadensersatz- bzw. Entschädigungsansprüchen. Insbesondere die vorgesehene Zuständigkeitsregelung ist nur in dem Zusammenhang verständlich, daß die Entschädigungshöchstgrenze überschaubar bleibt. Ein einheitlicher Gerichtsstand für alle Bewerber, die sich auf eine Verletzung von § 611 a BGB berufen, ist jedoch insbesondere auch deshalb nicht vertretbar, weil die damit entstehenden Kosten — insbesondere auch Mehrkosten im Falle eines auswärtigen Gerichtsstandes — von den diskriminierten Arbeitnehmern zu tragen wären. Dies würde gegenüber der geltenden Rechtslage eine erhebliche Verschlechterung darstellen und eine neue finanzielle Barriere für die Durchsetzung von Rechtsansprüchen in Fällen geschlechtsspezifischer Diskriminierung mit sich bringen. Die in der Begründung des Regierungsentwurfes gezogene Parallele zu § 112 Abs. 1 des Genossenschaftsgesetzes und zu § 246 Abs. 3 des Aktiengesetzes überzeugt insofern nicht, als bei abhängig Beschäftigten generell von erhöhter Schutzbedürftigkeit im Hinblick auf die Möglichkeiten zu arbeitsplatz- oder wohnortnaher gerichtlicher Geltendmachung von Ansprüchen auszugehen ist.

25. Zu Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b (§ 611 a nach Absatz 6 — neu — BGB)

In Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b ist in § 611 a folgender Absatz 7 — neu — anzufügen:

„(7) Dem Benachteiligungsverbot stehen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere zur Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen im Berufsleben beeinträchtigen, nicht entgegen.“

Als Folge sind die Eingangsworte von Artikel 8 Buchstabe b entsprechend zu ändern.

Begründung

Diese Regelung entspricht EG-Recht. Nach Artikel 2 Abs. 4 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen stehen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlichen Ungleichheiten, nicht im Widerspruch zum Grundsatz der Gleichbehandlung.

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind auch Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbsarbeit sowie zur Förderung von Alleinerziehenden, da Familienarbeit immer noch hauptsächlich von Frauen verrichtet wird und auch die überwiegende Mehrheit der Alleinerziehenden Frauen sind.

Diese Auffassung hat der Deutsche Bundestag am 28. Februar 1985 mit der Ratifizierung des VN-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau bekräftigt.

Diese Vorschrift ist die notwendige Ergänzung zum Benachteiligungsverbot in Absatz 1.

Der Gesetzgeber stellt mit dieser Regelung klar, daß Fördermaßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben notwendig und zulässig sind.

26. Nach Artikel 9 (§ 130 a OWiG)

Nach Artikel 9 ist folgender Artikel 9a einzufügen:

„Artikel 9a
Änderung des Gesetzes über
Ordnungswidrigkeiten

Das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 1987 (BGBl. I S. 602), zuletzt geändert durch Artikel . . . des Gesetzes vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:

In den Dritten Teil ist nach dem Vierten Abschnitt folgender neuer Fünfter Abschnitt einzufügen:

„Fünfter Abschnitt

Verstoß gegen die Beachtung
des Gebotes geschlechtsneutraler
Arbeitsplatzausschreibung

Nach § 130 wird folgender § 130a eingefügt:

„§ 130a

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig gegen die Verpflichtung verstößt, einen Arbeitsplatz öffentlich oder innerhalb des Betriebes sowohl für Frauen als auch für Männer auszuscheiden (§ 611 b des Bürgerlichen Gesetzbuches). Dies gilt nicht im Falle des § 611 a Abs. 1 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Einem Arbeitgeber stehen gleich

1. der gesetzliche Vertreter,
2. die Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs einer juristischen Person sowie die vertretungsberechtigten Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft,
3. Personen, die beauftragt sind, den Betrieb oder das Unternehmen ganz oder zum Teil zu leiten, sowie mit der Personaleinstellung beauftragte Personen außerhalb des Betriebes oder Unternehmens, soweit sie die Arbeitsplatzausschreibung in eigenverantwortlicher Pflichtwahrnehmung durchführen.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 50 000 Deutsche Mark geahndet werden.“

Begründung

Die im Regierungsentwurf vorgesehene Änderung des § 611 b BGB gestaltet das Gebot zur geschlechtsneutralen Arbeitsplatzausschreibung als zwingende Vorschrift aus. Nicht geregelt wird jedoch, wie ein Verstoß gegen diese Norm zu sanktionieren ist. Die Bundesregierung begnügt sich in der Entwurfsbegründung mit der Feststellung, einem Verstoß komme nunmehr verstärkte Indizwirkung bei der richterlichen Beweiswürdigung (Geschlechtsbedingtheit einer Benachteiligung im Sinne des § 611 a Abs. 1) zu. Im übrigen wird die „Überwachung“ der Einhaltung des Gebotes zu geschlechtsneutraler Arbeitsplatzausschreibung als Aufgabe des Betriebsrates angesehen.

Dies erscheint unzureichend und genügt insbesondere nicht dem vom EuGH (Urteil vom 10. April 1984 — Rs. 14/83) aufgestellten Grundsatz, wonach Sanktionen für Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen.

Generell kann nicht davon ausgegangen werden, daß jede Mißachtung des Verbots automatisch zu

einem Klageverfahren führt, in dem dann möglicherweise — über eine zugesprochene Entschädigung — die Zuwiderhandlung indirekt mitgeahndet würde. Die Vielzahl der Fälle, bei denen es zu Prozessen nicht kommen wird, läßt die Nichtbeachtung des Verbots für Arbeitgeber weitgehend risikolos. Es steht damit zu befürchten, daß auch die vorgesehene Neuregelung von § 611 b BGB an der Stellenausschreibungspraxis nichts ändern wird, solange ein Arbeitgeber bei Zuwiderhandlung nicht belangt werden kann. Aus diesem Grunde ist die Ahndung eines Verstoßes als Ordnungswidrigkeit erforderlich. Da eine Bußgeldbewehrung unmittelbar im BGB systemfremd wäre, bietet sich die Aufnahme eines entsprechenden Tatbestandes in das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten — Dritter Teil, Einzelne Ordnungswidrigkeiten — an.

Der Sanktionstatbestand des vorgesehenen § 130 a OWiG knüpft an § 611 b BGB an. Geahndet werden sowohl vorsätzliche als auch fahrlässige Verstöße. Absatz 2 berücksichtigt, daß nicht nur die Inhaber von Betrieben und Unternehmen selbst als Arbeitgeber auftreten, sondern sich ihrer Personalabteilung u. ä. bedienen. Die Verantwortung für die ordnungsgemäße Stellenausschreibung trifft so immer denjenigen, der sie veranlaßt hat.

Unterschiedlichen Organisationsstrukturen kann damit Rechnung getragen werden, auch wenn der Betrieb z. B. eine Personalberatungsfirma mit der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beauftragt hat.

Um der Vorschrift zur erforderlichen Beachtung zu verhelfen, muß eine Geldbuße in spürbarer Höhe möglich sein. Der Rahmen wurde deshalb auf 50 000 DM erstreckt. Unter Beachtung der Bemessungsgrundsätze des § 17 OWiG ist eine gestufte Sanktion, je nach Lage des Einzelfalles, möglich.

27. Zu Artikel 10 (Artikel 2 — Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz)

In Artikel 10 sind in Artikel 2 die Worte „in denen in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind,“ zu streichen.

Begründung

Die Beschränkung der Verpflichtung, einen Abdruck der Gleichbehandlungsvorschriften auszulegen bzw. auszuhängen, auf Betriebe mit mehr als fünf Arbeitnehmern ist sachlich nicht geboten. Die in der Begründung zum Entwurf des 2. GleichBG aufgeführte und nicht näher erläuterte unangemessene Belastung ist nicht nachvollziehbar. Die Problematik stellt sich ebenso in Kleinbetrieben. Die Verpflichtung stellt für Kleinbetriebe keine unzumutbare Belastung dar, zumal ihr durch ein bis zwei Kopien Rechnung getragen werden kann.

28. Zu Artikel 10 (Artikel 3 — neu — Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz)

In Artikel 10 ist folgender Artikel 3 einzufügen:

„Artikel 3 Verordnungsermächtigung

Die Bundesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates, bei welchen beruflichen Tätigkeiten eine unterschiedliche Behandlung im Sinne des § 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB zulässig ist.“

Als Folge sind die Eingangsworte zu ändern.

Begründung

Soweit das Gesetz in § 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB vorsieht, daß eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts dann zulässig ist, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist, ist es erforderlich, durch Rechtsverordnung zu bestimmen, bei welchen beruflichen Tätigkeiten das Geschlecht eine solche unverzichtbare Voraussetzung darstellt.

Diese Rechtsverordnung wäre die konsequente Umsetzung zu dem Urteil des EuGH vom 21. März 1985 (Rechtssache 248/83) zu Artikel 9 II der Richtlinie 76/207/EWG.

Ein Verweis auf den „Ausnahmekatalog“ der Bundesregierung (Bundesarbeitsblatt 11/1987, 40 ff.) geht insoweit fehl, als der Ausnahmekatalog seitens der Kommission der Europäischen Gemeinschaft vorläufig als ausreichend angesehen worden ist.

Der Arbeitsmarkt unterliegt in seinen Berufsbildern einem stetigen Wandel. Nur durch das Instrument der Rechtsverordnung besteht die Möglichkeit einer schnellen Anpassung. Eine solche Rechtsverordnung dient der Rechtsklarheit und damit auch dem Rechtsschutz des Arbeitgebers. Nach der bisherigen Fassung hatte dieser für sich die Entscheidung zu treffen, ob das Geschlecht bei der von ihm ausgeschriebenen Stelle eine unverzichtbare Voraussetzung sei. Dabei traf den Arbeitgeber das Risiko einer Fehleinschätzung, was häufig erst nach einem zeitraubenden Gerichtsverfahren geklärt werden konnte. Eine solche Rechtsverordnung dient zudem der Arbeitsreduzierung der Gerichte.

29. Zu Artikel 11 (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 Beschäftigtenschutzgesetz)

a) In Artikel 11 sind in § 1 Abs. 2 Nr. 1 die Worte „und Verwaltungen“ sowie die Worte „oder öffentlichen“ zu streichen.

b) In Artikel 11 ist § 1 Abs. 2 Nr. 2 wie folgt zu fassen:

„2. die Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen i. S.

der Nummer 1, Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;“.

- c) In Artikel 11 sind in § 1 Abs. 2 Nr. 3 die Worte „und der Länder“ zu streichen.

Begründung

Es gibt keinen Bedarf dafür, daß der Bund eine abschließende Regelung für das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auch für den Kompetenzbereich der Länder erläßt. Einzelne Landesgleichstellungsgesetze enthalten bereits entsprechende Regelungen, z. T. sind solche in Vorbereitung.

Die vom Bund beabsichtigte Vollregelung durch das Bundesgesetz geht inhaltlich hinter diese landesgesetzlichen Regelungen zurück.

Die Länder sollten aber auch weiterhin die Möglichkeiten behalten, für ihren Bereich sachgerechtere Lösungen vorzusehen.

Die vorgeschlagene Änderung bewirkt, daß von dem Bundesgesetz nur diejenigen Bereiche erfaßt werden, für die der Bund die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz hat. Damit haben die Länder weiter die Möglichkeit, für ihren Bereich entsprechende landesrechtliche Regelungen anzuwenden bzw. noch zu verabschieden.

30. Zu Artikel 11 (§ 2 Abs. 3 Beschäftigtenschutzgesetz)

In Artikel 11 ist § 2 Abs. 3 wie folgt zu fassen:

„(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.“

Begründung

Die Änderung berücksichtigt, daß die Beamtengesetze generell bestimmen, daß die schuldhaft Verletzung von Dienstpflichten ein Dienstvergehen ist (vgl. § 45 BRRG, § 77 BBG, entsprechende Vorschriften in den Beamtengesetzen der Länder).

Die Regelung kann sich daher auf die Feststellung beschränken, daß die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Beamtinnen und Beamte eine Verletzung ihrer Dienstpflichten ist.

31. Zu Artikel 12 (§ 4 Abs. 1 und 2 Nr. 3 BGremBG)

In Artikel 12 sind in § 4 Abs. 1 die Wörter „Erfolgt eine Berufung auf Grund der Benennung oder des Vorschlages einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese“ durch die Wörter „Steht der berufenden Stelle auf Grund eines Gesetzes ein Auswahlrecht zu, so hat die vorschlagsberechtigte Stelle“ zu ersetzen.

Als Folge ist in Artikel 12 in § 4 Abs. 2

- a) in Nummer 2 nach dem Wort „darzulegen“ das Komma durch einen Punkt zu ersetzen und
b) die Nummer 3 zu streichen.

Begründung

Nach Artikel 12, § 4 des Entwurfs kann im Entsendungsverfahren auf eine Doppelbenennung nur in Ausnahmefällen verzichtet werden. Hierzu gehört nach Artikel 12, § 4 Abs. 2 Nr. 3, daß der berufenden Stelle ein Auswahlrecht ausdrücklich nicht zusteht.

Das vorgeschlagene Verfahren wird der verfassungsrechtlichen Stellung des Bundespräsidenten und des Bundesrates — soweit diese vorschlagsberechtigt gegenüber der Bundesregierung sind — nicht gerecht. Überdies wird die Regelung in der Praxis zu zahlreichen Unklarheiten führen.

Nach Artikel 12, § 4 Abs. 2 Nr. 3 kann eine Doppelbenennung nur dann unterbleiben, wenn der berufenden Stelle aufgrund eines Gesetzes ein Auswahlrecht nicht zusteht. Entsprechend dem in Artikel 12, § 4 Abs. 1 niedergelegten Grundsatz, der die vorschlagsberechtigte Stelle zu einer Doppelbenennung veranlassen soll, verlangt die Ausnahmeregelung des Artikels 12, § 4 Abs. 2 Nr. 3 eine ausdrückliche, gesetzlich fixierte Bindung der berufenden Stelle an den Vorschlag oder an die Benennung der vorschlagsberechtigten Stelle.

In den Fällen, in denen der Bundespräsident oder der Bundesrat vorschlagsberechtigt sind und die Bundesregierung berufende Stelle ist, enthält das geltende Recht in aller Regel keine ausdrückliche Bindung der Bundesregierung an den Vorschlag des Bundespräsidenten oder des Bundesrates. Die Staatspraxis ging bisher davon aus, daß angesichts der verfassungsrechtlichen Stellung des Bundesrates — insbesondere im Hinblick auf sein Recht, gemäß Artikel 50 GG bei der Verwaltung des Bundes mitzuwirken — und der Ranggleichheit der Befugnisse von Bundespräsident, Bundesregierung und Bundesrat die Bundesregierung vom Vorschlag des Bundespräsidenten oder des Bundesrates nicht abweicht. Im Vertrauen auf diese Staatspraxis verzichten die Gesetze auf eine ausdrücklich geregelte Bindung der Bundesregierung an die Vorschläge des Bundespräsidenten und des Bundesrates. Der Bundesrat hat daher in aller Regel sein Vorschlagsrecht lediglich durch Einzelbenennung ausgeübt.

Der Bundesrat lehnt das in Artikel 12, § 4 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 3 geregelte Recht der Bundesregierung ab, im Gegensatz zur bisherigen Staatspraxis ein Auswahlrecht auch bei Vorschlägen des Bundespräsidenten oder des Bundesrates auszuüben und diese Vorschläge gegebenenfalls auch zu verwerfen. Die Bundesregierung erhält dadurch in allen Fällen, in denen eine ausdrückliche gesetzliche Bindung der Bundesregierung nicht besteht, über die bisherige Staatspraxis

hinausgehende Befugnisse im Entsendungsverfahren. Dem von der Verfassung gewollten und vorausgesetzten Verhältnis von Verfassungsorganen entspricht dies nicht. Der Bundesrat wird in künftigen Vorschlagsverfahren die Zielsetzung des Gesetzes beachten, eine angemessene Repräsentanz von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes zu schaffen oder zu erhalten. Ein über die bisherige Staatspraxis hinausgehendes Auswahl- und Kontrollrecht der Bundesregierung gegenüber Personalvorschlägen des Bundespräsidenten und des Bundesrates bedarf es jedoch nicht. Nur in denjenigen Fällen, in denen der berufenden Stelle durch Gesetz ausdrücklich ein Auswahlrecht eingeräumt ist, sollte die Pflicht zur Doppelbenennung gelten.

32. Zu Artikel 12 (§ 4 Abs. 1 und § 7 Abs. 2 BGremBG)

In Artikel 12 sind in § 4 Abs. 1 und in § 7 Abs. 2 jeweils die Worte „, soweit ihr Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen,“ zu streichen.

Begründung

Die von der Bundesregierung vorgesehene Eignungseinschränkung ist überflüssig, da regelmäßig davon auszugehen sein dürfte, daß bereits die Auswahl einer zur Entsendung bzw. Benennung von Gremienmitgliedern berechtigten Institution oder Gruppierung darauf beruht, daß diese aufgrund ihrer personellen Zusammensetzung und ihrer thematischen Zielsetzung zur Entsendung geeigneter Personen in der Lage ist. Es mutet merkwürdig an, wenn die persönliche und fachliche Eignung der zu Entsendenden ausgerechnet und erst dann zum Thema einer gesetzlichen Regelung gemacht wird, wenn es darum geht, auch bzw. vermehrt auch Frauen den Zugang zu solchen Gremien zu eröffnen.

Kann eine vorschlagsberechtigte Stelle ausnahmsweise die Anforderungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, z. B. weil ihr nicht sowohl ein geeigneter Mann als auch eine geeignete Frau zur Verfügung steht, so kann sie sich auf die Ausnahmegründe des Absatzes 2 Nr. 2 beziehen und ihr Abweichen von der grundsätzlichen Vorgabe schriftlich gegenüber der berufenden Stelle begründen. Die Einschränkung für die Verpflichtung zur Doppelbenennung ist folglich auch aus diesem Grunde überflüssig und eröffnet den vorschlagsberechtigten Stellen unnötigerweise eine Hintertür, wie sie ohne schriftliche Begründung gegenüber der berufenden Stelle die Vorgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes umgehen können.

33. Zu Artikel 12 (§ 5 Satz 1 und § 7 Abs. 3 BGremBG)

- In Artikel 12 sind in § 5 Satz 1 am Ende die Worte „; es sei denn, daß auf Grund § 4 Abs. 2 Frauen oder Männer in nicht ausreichender Zahl benannt oder vorgeschlagen worden sind.“ anzufügen.
- In Artikel 12 sind in § 7 Abs. 3 am Ende die Worte „; es sei denn, daß auf Grund § 7 Abs. 2 Satz 2 Frauen und Männer in nicht ausreichender Zahl benannt oder vorgeschlagen worden sind.“ anzufügen.

Begründung

Der neue Halbsatz nach dem Semikolon ist logische Folge der sich aus § 4 Abs. 2 ergebenden Möglichkeit, daß die entsendungsberechtigten Stellen in begründeten Ausnahmefällen von der Vorgabe, sowohl eine Frau als auch einen Mann zu benennen bzw. vorzuschlagen, abweichen können.

34. Zu Artikel 12 (§ 8 BGremBG)

In Artikel 12 sind in § 8 nach dem Wort „Entsendungsverfahren“ die Wörter „der in § 6 bezeichneten Stellen“ einzufügen.

Begründung

Gegen die in Artikel 12, § 8 vorgeschlagene Regelung bestehen verfassungsrechtliche Bedenken. Da nach Artikel 12, § 3 Abs. 2 Nr. 4 auch der Bundesrat vorschlagsberechtigte Stelle ist, gibt Artikel 12, § 8 der Bundesregierung auch das Recht, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates das Vorschlagsverfahren innerhalb des Bundesrates zu regeln und in die Geschäftsordnungsautonomie des Bundesrates einzugreifen. Artikel 12, § 8 des Entwurfs ist daher unvereinbar mit dem Recht des Bundesrates, sein Entscheidungsverfahren gemäß Artikel 52 Abs. 3 GG selbständig zu regeln.

Für den Fall, daß ein Regelungsbedarf an Bestimmungen über das Vorschlagsverfahren des Bundesrates besteht, kann der Bundesrat gemäß Artikel 52 Abs. 3 Satz 2 GG seine Geschäftsordnung entsprechend ändern oder ergänzen. Hinsichtlich der Ausübung des Vorschlagsrechts durch den Bundespräsidenten ist die Notwendigkeit zusätzlicher Regelungen nicht ersichtlich.

Auf der anderen Seite sollte der Bundesregierung die Möglichkeit gegeben werden, das Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren innerhalb ihres Geschäftsbereichs durch Rechtsverordnung zu regeln. Eine Zustimmung des Bundesrates ist hierfür nicht erforderlich, da das Ausmaß der Regelung auf den Bereich der Bundesregierung und der ihr nachgeordneten Dienststellen beschränkt bleibt.

Anlage 3

Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrates**Zu Nummer 1 (Zum Gesetzentwurf allgemein)**

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz) kann trotz seiner umfassenden Konzeption mit 12 Sachartikeln nicht alle Probleme der strukturellen Benachteiligung von Frauen im Beruf und in der Gesellschaft lösen. Das gilt besonders für das unzureichende Angebot von Betreuungseinrichtungen für Kinder, das unabhängig von dem bundesgesetzlich geregelten Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz weitgehend in den Kompetenzbereich der Länder fällt. Das Gleichberechtigungsgesetz des Bundes kann ferner aus verfassungsrechtlichen und wirtschaftspolitischen Gründen die freie Wirtschaft nicht in gleicher Weise zu einer Frauenförderung verpflichten wie den öffentlichen Dienst. Von den Regelungen zur Frauenförderung in der Bundesverwaltung wird aber auch eine Signalwirkung auf privatwirtschaftliche Unternehmen ausgehen. Zwar ist die Frauenförderung im öffentlichen Dienst ein Schwerpunkt des Gleichberechtigungsgesetzes, seine arbeitsrechtlichen Regelungen zur verbesserten Durchsetzung der Gleichbehandlung von Frauen am Arbeitsplatz sowie zur Ergänzung des Betriebsverfassungsgesetzes und zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben jedoch ihr eigenes Gewicht. Im übrigen kann auch dieses Zweite Gleichberechtigungsgesetz, um seinen Rahmen nicht zu sprengen, nicht alle arbeitsrechtlichen Gesetzesinitiativen des Bundes für Frauen einbeziehen.

Die Regelungen zur Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (Artikel 8 bis 10 des Gesetzentwurfs) schaffen Rechtsklarheit hinsichtlich der Entschädigungsansprüche, orientieren sich bei der Regelhöhe der Sanktion gemäß § 611 a Abs. 2 BGB an der Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahre 1989 und sie berücksichtigen im Falle einer Vielzahl von Entschädigungsansprüchen die Gefahr wirtschaftlicher Überforderung bei kleinen oder mittelständischen Unternehmen.

Die gesetzliche Verpflichtung von Betrieben der Privatwirtschaft zu verbindlichen Quotierungsregelungen begegnet verfassungsrechtlichen und wirtschaftspolitischen Bedenken. Die Vergabe öffentlicher Aufträge kann aus EG-rechtlichen Gründen nicht von frauenfördernden Maßnahmen in den Betrieben abhängig gemacht werden.

Die Bundesregierung teilt nicht die Auffassung, daß die Regelungen zur Frauenförderung für den öffentlichen Dienst des Bundes (Artikel 1 bis 5 des Gleichberechtigungsgesetzes in Verbindung mit der bereits in Kraft getretenen Zweiten Verordnung zur Änderung der Laufbahnverordnungen des Bundes) weit hinter dem Standard entsprechender Länderregelungen

zurückbleiben. Das Gegenteil ist der Fall. Das Regelungsvolumen des Bundesgesetzes ist in diesem Bereich erheblich umfangreicher als z. B. im Frauenförderungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen; das trifft, etwas abgeschwächt, auch noch im Vergleich zu den Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Fördergesetzen von Berlin, Bremen, Hamburg und Saarland zu. Die Quotenregelung, auf die die Bundesregierung bewußt verzichtet, ist kein qualitativer Maßstab für die Wirksamkeit des Gleichberechtigungsgesetzes. Unabhängig von den mit der Quotierung verbundenen rechtlichen Zweifelsfragen sind bisher keine Erfolge dieses Instrumentes in der Praxis der Frauenförderung im öffentlichen Dienst bekannt. Vielmehr werden zahlreiche Personalentscheidungen wegen anhängiger gerichtlicher Streitfälle blockiert. Das Frauenförderungsgesetz des Bundes (Artikel 1 des Gesetzentwurfs) verpflichtet die Dienststellen zu Frauenförderplänen mit verbindlichen Zielvorgaben zur Durchsetzung des Gesetzesziels des § 2 und unter Beachtung der Vorgaben des § 4. Der Begriff der flexiblen Zielvorgabe besagt dabei lediglich, daß sich z. B. die Steigerungsraten zur Beseitigung der weiblichen Unterrepräsentanz nicht für alle Dienststellen starr vorschreiben lassen; vielmehr sind für die Festlegung dieser Zielvorgaben die spezifischen Gegebenheiten in der einzelnen Behörde maßgebend.

Das Frauenförderungsgesetz des Bundes gibt der Frauenbeauftragten wegen ihrer umfassenden Aufgaben, der weisungsfreien Tätigkeit, ihrer Rechte auf Akteneinsicht und Beanstandung sowie wegen ihres Rechtsschutzes eine starke Position.

Maßgebend für diese Bewertung ist die Gesamtheit der entsprechenden Regelungen und nicht der Umstand, ob das Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten in jedem Fall ausnahmslos eine aufschiebende Wirkung hat. Die Verpflichtung auch von kleinen Dienststellen ab 20 Beschäftigten zur Bestellung von Frauenbeauftragten ist angesichts der Größenordnung der Bundesverwaltung mit z. B. vierstelligen Zahlen von Dienststellen in größeren Geschäftsbereichen nicht durchführbar. Einige der wenigen geltenden Landesgesetze enthalten zur Frauenbeauftragten so gut wie keine Regelung.

Das Gleichberechtigungsgesetz des Bundes unterscheidet sich auch darin von den Ländergesetzen und Entwürfen zur Frauenförderung, daß es die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten in der Bundesverwaltung als gleichgewichtigen Schwerpunkt verankert. Dazu zählt neben dem grundsätzlichen Rechtsanspruch auf familienbedingte Teilzeit und Beurlaubung auch das grundsätzliche Benachteiligungsverbot bei der Einstellung, Fortbildung und dem beruflichen Aufstieg, jeweils unter ausdrücklicher Einbeziehung der Stellen für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Durch die dienstrechtlichen Folgeänderungen der Artikel 2 bis 5

und der schon erwähnten Zweiten Verordnung zur Änderung der Laufbahnverordnungen des Bundes werden familienbedingte Ausfallzeiten im Rahmen des Möglichen berücksichtigt. Die Behauptung, daß der Gesetzentwurf insoweit den Anforderungen nicht gerecht werde, ist ebenso unrichtig wie die Auffassung, die Wehrdienstzeiten würden laubahnrechtlich besser angerechnet als zeitgleiche familiäre Betreuungszeiten.

Im Beschäftigtenschutzgesetz (Artikel 11 des Gesetzentwurfs) orientiert sich der Begriff der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zwar an objektiv feststellbaren Merkmalen, daraus folgt jedoch nicht eine zu enge Abgrenzung der Belästigung. Da sich die Arbeitsgerichte mit dieser Problematik bisher kaum befaßt haben, kann von einer durch die Rechtsprechung entwickelten — und über das Beschäftigtenschutzgesetz hinausreichenden — Begriffsbestimmung keine Rede sein. Irreführend ist ferner die Schlußfolgerung, die Definition des § 2 biete den Belästigern zu viele Ausweichmöglichkeiten, ihre Handlungen als individuelles Wahrnehmungsproblem darzustellen. Durch die objektiven Begriffselemente wird die Gefahr der Verharmlosung als vermeintliche Überempfindlichkeit der belästigten Person gerade möglichst weit ausgeschlossen.

Das Bundesgremiengesetz (Artikel 12 des Gesetzentwurfs) umfaßt über 1 000 sehr unterschiedliche Gremien, für die es im Gesetzesziel und in den Verfahrensvorschriften zu pragmatischen Lösungsansätzen kommt, die in der Praxis zum Erfolg führen werden. Quotenregelungen erfüllen diese Voraussetzungen aus verschiedenen Gründen nicht. Artikel 12 gilt nicht für Wahlgremien, weil die Legitimationsfunktion durch ein demokratisches Wahlverfahren Priorität vor dem Gesetzesziel des Artikels 12 hat. Damit entfällt schon deshalb der Ansatz für eine Quotierung.

Zu Nummer 2 (Artikel 1 — § 5 Abs. 2 FFG)

Die Bundesregierung wird den Änderungsvorschlag im weiteren Gesetzgebungsverfahren prüfen.

Zu Nummer 3 (Artikel 1 — § 6 Abs. 1 Satz 2 und 3, Abs. 2 und 3 — neu — FFG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Zu a): Der Regierungsentwurf (siehe auch seine Begründung) stellt bereits klar, daß eine geschlechtsneutral formulierte Stellenausschreibung nicht genügt. Der Ausschreibungstext richtet sich im einzelnen auch danach, ob Frauen in dem betreffenden Bereich unterrepräsentiert sind (Beispielfälle in der Begründung zu § 6). Die Formulierung des Bundesrates ist demgegenüber zu eng gefaßt, so daß damit zu rechnen ist, daß sich die Praxis der Stellenausschreibungen trotz Beachtung der Frauenförderung nicht in diesem Rahmen bewegt.

Zu b): Die Begründung für den vorgeschlagenen neuen Absatz 2 unterstellt, daß auch bei Stellenausschreibungen in der Bundesverwaltung der Gefahr

sachfremder Leistungskriterien vorgebeugt werden muß. Es gibt keine Anhaltspunkte, die diese Regelung rechtfertigen. Sie verkennt außerdem das breite Anforderungsprofil für den öffentlichen Dienst, das gewöhnlich auch den Inhalt der Stellenausschreibungen bestimmt, besonders wenn sie über eine Stelle hinausreichen.

Der vorgeschlagene neue Absatz 3 soll laut seiner Begründung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen verbessern. Diesem Ziel dient in gleicher Weise der § 6 Abs. 2 des Regierungsentwurfs. Er unterscheidet sich von dem Vorschlag durch die Formulierung der „entgegenstehenden dienstlichen Belange“ anstelle des noch unbestimmteren Begriffes „grundsätzlich“. Wegen der Rechtsklarheit ist die Fassung des Regierungsentwurfs vorzuziehen; auf die Begründung zu § 6 Abs. 2 wird verwiesen.

Zu Nummer 4 (Artikel 1 — § 8 Abs. 1 Satz 2 FFG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Die vorgeschlagene Fassung ist zu eng und berücksichtigt nicht die praktischen Schwierigkeiten der einzelnen Dienststelle, für jede Fortbildungsmaßnahme die vorgegebene Frauenquote zu erfüllen. Je nach den Umständen des Einzelfalles melden sich auch bei gegebenen gleichwertigen Fortbildungschancen Frauen und Männer nicht immer entsprechend ihren Anteilen an der jeweiligen Zielgruppe für einen Fortbildungskurs an. Deshalb kann in § 8 Abs. 1 Satz 2 auf das Merkmal „im Regelfall“ nicht verzichtet werden. Ein überproportionaler Frauenanteil für die Fortbildung wird dadurch nicht ausgeschlossen (siehe Begründung zu dieser Vorschrift).

Zu Nummer 5 (Artikel 1 — § 8 Abs. 2 FFG)

Der Prüfungsbitte kann nicht entsprochen werden.

Der Regierungsentwurf ist unter Berücksichtigung der längerfristigen Lage der öffentlichen Haushalte kostenneutral und kann von diesem Grundsatz leider auch bei der Durchführung der Fortbildung nicht abweichen. Die Regelung des § 8 Abs. 2 berücksichtigt einschließlich der Bemühungen um Angebote der Kinderbetreuung im Bedarfsfall die Interessenlage der Beschäftigten mit Familienpflichten, für die Fortbildungsveranstaltungen unter familienfreundlichen Bedingungen anzubieten sind.

Zu Nummer 6 (Artikel 1 — § 10 Abs. 1 FFG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

§ 10 Abs. 1 regelt die Verpflichtung der Dienststelle zur Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen und die dabei zu beachtenden Bedingungen. Diese Verpflichtung ist nur erfüllbar, wenn neben dem Bedarf auch die Funktionsfähigkeit sowie die personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten der Dienststelle berücksichtigt werden. Dem trägt der

Vorschlag nicht genügend Rechnung. Er ist außerdem in seinem systematischen Aufbau nicht geglückt. § 10 Abs. 1 Satz 1 muß mit der grundsätzlichen Regelung zur Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen beginnen und dabei auch den Aspekt der Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einbeziehen. Die Begründung zu der Vorschrift verweist auf den besonderen Nachholbedarf in diesem Bereich. Die verbesserten Chancen für Teilzeitkräfte auch auf Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ergeben sich, ergänzend zu § 10 Abs. 1, aus § 10 Abs. 2, § 13 und § 6 Abs. 2 FFG.

Zu Nummer 7 (Artikel 1 — § 12 Abs. 1 Satz 1 FFG; Artikel 2 Nr. 3 — § 79 b BBG; Artikel 4 Nr. 3 — § 49 BRRG; Artikel 5 Nr. 1 — § 48 a Abs. 6 DRiG; Artikel 5 Nr. 2 — § 76 a Abs. 6 DRiG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Entgegen der Befürchtung des Bundesrates ist ein ausreichender Schutz von Teilzeitbeschäftigten vor mittelbarer Diskriminierung auch bei Verabschiedung des Regierungsentwurfs in seiner derzeitigen Fassung gewährleistet. Denn die am Vorbild des § 2 Abs. 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes orientierten Vorschriften treten lediglich ergänzend zu anderen, bereits bestehenden Regelungen zum Schutz von Teilzeitbeschäftigten hinzu; letztere werden hierdurch nicht in ihrem Anwendungsbereich eingeschränkt.

Wenn und soweit z. B. in der betreffenden Organisationseinheit neben einer Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten auch die speziell für eine mittelbare Diskriminierung erforderliche Zahlenrelation Männer/Frauen vorliegt, steht einer zusätzlichen Prüfung dieses Sachverhalts am strengeren Rechtfertigungs-Maßstab des Verbots mittelbarer Diskriminierung (insbesondere nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu Artikel 119 EWG-Vertrag) nichts entgegen. Dies ergibt sich für Artikel 119 EWG-Vertrag bereits aus dem Vorrang dieser gemeinschaftsrechtlichen Vorschrift vor nationalem Recht; für den auch mittelbare Diskriminierungen erfassenden § 611 a BGB wird dessen Anwendbarkeit neben Artikel 1 § 12 des Regierungsentwurfs in dessen Begründung (S. 95) klargestellt.

Zu Nummer 8 (Artikel 1 — § 13 FFG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Der Regierungsentwurf hat, in Kenntnis der in der Begründung des Vorschlages erwähnten Länderregelungen, nach eingehender Prüfung von der vorgeschlagenen gesetzlichen Regelung abgesehen, weil sie den Regelungsspielraum der Tarifvertragsparteien einschränken würde. Die Vorschrift des § 13 FFG betont die Verantwortung der Tarifpartner und trägt damit der Tarifautonomie (Artikel 9 Abs. 3 GG) weitergehend Rechnung; im übrigen ist es Aufgabe der Tarifvertragsparteien, auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Arbeitnehmer in grundsätzlich

vergleichbarer Weise wie für Beamte gemäß den §§ 72 a, 79 a BBG hinzuwirken.

Zu Nummer 9 (Artikel 1 — § 18 Abs. 1 und 2 FFG)

Die Bundesregierung wird der Prüfungsbitte wegen des Rechtes der Frauenbeauftragten zur Durchführung von Versammlungen (erster Spiegelstrich) im weiteren Gesetzgebungsverfahren entsprechen, in der Angelegenheit einer Unterstützungspflicht der Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten (zweiter Spiegelstrich) dagegen nicht.

Der Regierungsentwurf enthält zwar bereits in der Begründung zu § 17 FFG den Hinweis auf das Recht der Frauenbeauftragten zur Durchführung von Versammlungen der weiblichen Beschäftigten, es sprechen aber auch einige Gründe für eine gesetzliche Klarstellung; Parallelen finden sich in Landesgesetzen bzw. Entwürfen. Denkbar sind sowohl das Recht als auch die Aufgabe im Sinne einer Verpflichtung zur Durchführung von Versammlungen und ferner eine Eingrenzung für die Zahl der jährlichen Veranstaltungen.

Dagegen ist nach Auffassung der Bundesregierung die vom Bundesrat angeregte Ergänzung des Vortragsrechts der Frauenbeauftragten durch eine gesetzliche Unterstützungspflicht der Dienststellenleitung ihr gegenüber nicht sinnvoll. Das Frauenförderungsgesetz des Regierungsentwurfs enthält eine Reihe von Regelungen über die Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Frauenbeauftragter, die Unterstützung ihrer Arbeit und ihren Rechtsschutz (§ 4 Abs. 1 und 4, § 16 Abs. 2, § 17 Abs. 1 sowie § 18 Abs. 1 bis 3). Daraus folgt auch die Unterstützungspflicht durch die Dienststellenleitung. Die Frauenbeauftragte ist weisungsfrei tätig und kann auch in Meinungsverschiedenheiten mit der Dienststellenleitung geraten (z. B. bei der Ausübung ihres Beanstandungsrechtes gemäß § 19). Eine normierte Unterstützungspflicht der Leitung wirkt in diesem Zusammenhang irreführend. Die Gesetzgebung der Länder hat diesen Aspekt offensichtlich ebenfalls nicht aufgegriffen.

Zu Nummer 10 (Artikel 2 Nr. 1 — § 8 Abs. 3 Satz 2, Satz 4 — neu — BBG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Der Vorschlag zu a) und b) ist im wesentlichen eine Folgeänderung aus Nummer 3 (Artikel 1 — § 6 Abs. 1 Satz 2 und 3, Abs. 2 und 3 — neu — FFG), auf die dortige Begründung für die abgelehnte Zustimmung wird verwiesen.

Zu Nummer 11 (Artikel 2 Nr. 2 — § 79 a Abs. 1 BBG; Artikel 4 Nr. 2 — § 48 a Abs. 1 BRRG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Der Regierungsentwurf begründet einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf familienbedingte Teilzeit und Beurlaubung durch Umwandlung der bisherigen Kann-Vorschriften des § 79a Abs. 1 BBG und des § 48a Abs. 1 des Beamtenrechtsrahmengesetzes in Ist-Bestimmungen. Die im Einzelfall mitzuprüfenden, eventuell entgegenstehenden dienstlichen Belange stellen den grundsätzlichen Rechtsanspruch nicht in Frage. Der beamtenrechtliche Begriff der dienstlichen Belange ist durch die Rechtsprechung abgegrenzt. Er ist auch maßgebend für den von der Bundesregierung jetzt in das Gesetzgebungsverfahren eingebrachten Entwurf eines Elften Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (11. Dienstrechtsänderungsgesetz) zur Neugestaltung der Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und langfristigen Beurlaubung im Beamtenverhältnis; dieser Entwurf wird insoweit von allen Ländern mitgetragen. Die Vorschriften des Gleichberechtigungsgesetzes des Bundes zur familienbedingten Teilzeit und Beurlaubung sind mit der übergreifenden Konzeption des 11. Dienstrechtsänderungsgesetzes abgestimmt, unterschiedliche Regelungen zu „dienstlichen Belangen“ einerseits, „zwingenden dienstlichen Belangen“ andererseits verstoßen gegen das Gebot der Rechtsklarheit.

Zu Nummer 12 (Artikel 6 vor Nummer 1 und nach Nummer 6 — § 15 Abs. 2, § 126 Abs. 2 — neu — BetrVG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Eine gesetzliche Regelung, nach der die Geschlechter im Betriebsrat entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten des Betriebs vertreten sein müssen, führt zu unverhältnismäßigen Einschränkungen allgemeiner demokratischer Wahlgrundsätze. Ein wesentliches Element des Wahlrechts ist die Freiheit der einzelnen Wählergruppierungen, ihren Kandidaten frei und ohne Vorgaben aufstellen und wählen zu können. So müssen in einem Betrieb, in dem überwiegend Männer beschäftigt sind, Frauen eine reine „Frauenliste“ aufstellen können. Ausländergruppierungen müssen entsprechend ihrer Kultur die Möglichkeit besitzen, eine reine „Männerliste“ aufzustellen. Ein Grundsatz demokratischen Wahlrechts ist ferner, kleineren Gruppierungen nicht in unangemessener Weise den Zugang zur Wahl zu erschweren. Gelingt es kleineren Vorschlagslisten nicht, bei der Aufstellung ihrer Kandidaten die Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis zu berücksichtigen — weil sie keine Frauen in ihren Reihen haben oder sich keine Frauen von ihnen aufstellen lassen wollen —, müßten diese möglicherweise bei der Wahl des Betriebsrats unberücksichtigt bleiben. Unter dem Gesichtspunkt des Minderheitenschutzes ist es nicht sachgerecht, wenn die um einen Wahlvorschlag bemühten Arbeitnehmer nicht nur die erforderlichen Stützunterschriften für eine Vorschlagsliste beibringen müssen, sondern außerdem für eine „ausgewogene“ Geschlechterrepräsentanz sorgen sollen.

Zu Nummer 13 (Artikel 6 Nr. 3 — § 80 Abs. 1 Nr. 2 a BetrVG)

Die Bundesregierung stimmt dem Änderungsvorschlag zu.

Zu Nummer 14 (Artikel 6 nach Nummer 3 — § 87 Abs. 1 Nr. 13 — neu — BetrVG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern widerspricht der Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes. Danach sind unternehmerisch-wirtschaftliche Entscheidungen generell mitbestimmungsfrei. Zu diesem mitbestimmungsfreien Bereich gehört insbesondere auch die betriebliche Personalpolitik, die nicht durch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats der Verantwortung und dem Letztentscheidungsrecht des Arbeitgebers entzogen werden darf.

Die nunmehr ausdrücklich in § 80 Nr. 2 a — neu — BetrVG verankerte Aufgabe des Betriebsrats, die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg zu fördern, berechtigt und verpflichtet den Betriebsrat, die Initiative für eine Frauenförderung zu ergreifen. Gemäß § 2 Abs. 1, § 74 Abs. 1 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich ernsthaft mit den Anliegen und Vorschlägen des Betriebsrats auseinanderzusetzen. Darüber hinaus verfügt der Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung über ein umfassendes Informations- und Beratungsrecht. Danach hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die für eine Frauenförderung notwendigen Unterlagen, wie z. B. Personaldaten, zugänglich zu machen, mit deren Hilfe der Betriebsrat eigene Vorschläge erarbeiten kann, die dann Gegenstand des Beratungsverfahrens mit dem Arbeitgeber werden. Des weiteren hat der Betriebsrat die Möglichkeit, im Rahmen mitbestimmungspflichtiger Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG) erheblichen Einfluß auf die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen und Umgruppierungen zugunsten von Frauen zu nehmen.

Zu Nummer 15 (Artikel 6 nach Nummer 6 — § 112 Abs. 2 a — neu — BetrVG)

Die Bundesregierung lehnt nach Prüfung eine Ergänzung des § 112 BetrVG um den Absatz 2 a — neu — ab.

Die durch das Zweite Gleichberechtigungsgesetz begründeten Förderungsmöglichkeiten von Frauen bei der Einstellung, dem Aufstieg, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind nicht entsprechend auf Fälle einer Betriebsänderung übertragbar. Betriebsänderungen, wie beispielsweise die Stilllegung eines Betriebsteils oder die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, sind vornehmlich durch wirtschaftliche und/oder technische Ent-

wicklungen veranlaßt und betreffen oft nur bestimmte Produktionsbereiche und Berufsgruppen. Der Anteil der von Betriebsänderungen betroffenen Frauen kann daher im Einzelfall sowohl höher als auch niedriger sein als ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft. Das Kriterium einer allenfalls proportionalen Betroffenheit von Frauen bei Maßnahmen nach §§ 111 und 112a BetrVG ist daher beim Versuch eines Interessenausgleichs und der Aufstellung eines Sozialplans unangemessen. Das vorgeschlagene Kriterium widerspricht auch dem im Rahmen eines Interessenausgleichs/Sozialplans zu berücksichtigenden Grundsatz des § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz, wonach die Auswahl zu entlassender Arbeitnehmer unter sozialen Gesichtspunkten zu erfolgen hat. So ist im Rahmen der sozialen Auswahl unter mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern derjenige zu entlassen, der nach seinen Sozialdaten des geringsten Schutzes bedarf. Das alleinige Kriterium „Anteil der Frauen an den Beschäftigten“ ist unter dem Gesichtspunkt der Sozialauswahl nicht sachgerecht. So hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung darauf hingewiesen, daß bei der Gewichtung der sozialen Daten stets die Gesichtspunkte Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und bestehende Unterhaltsverpflichtungen zu berücksichtigen sind, ohne daß sie allein maßgeblich sein dürfen. Weitere zu berücksichtigende Auswahlgesichtspunkte können u. a. sein: Familienstand, Einkünfte anderer Familienangehöriger, Erkrankung und Pflegebedürftigkeit naher Familienangehöriger sowie arbeitsmarktpolitische Aspekte. Um einen sachgerechten Ausgleich zwischen individueller Abwägung und Rechtssicherheit bei Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse des Betriebs schaffen zu können, hat der Gesetzgeber dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat die Möglichkeit geschaffen, im Rahmen von Auswahlrichtlinien Kriterien aufzustellen, die den personellen Einzelmaßnahmen als Entscheidungshilfe zugrunde zu legen sind (vgl. § 95 BetrVG). Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen sich diese Regelungen an den Grundsätzen des § 75 Betriebsverfassungsgesetz (insbesondere Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen des Geschlechts) und des § 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz orientieren und Raum für eine abschließende Einzelfallprüfung lassen. Unter den gleichen Voraussetzungen steht den Betriebspartnern auch bei den Verhandlungen über einen Interessenausgleich ein entsprechender Ermessensspielraum zur Verfügung.

Zu Nummer 16 (Artikel 7 vor Nummer 1; Nummer 2 — § 14 Abs. 2 Satz 1, § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

1. Beschäftigte, die wöchentlich regelmäßig weniger als 18 Stunden beschäftigt sind, sind weniger gut in der Lage, die Beschäftigten zu vertreten, da sie bedingt durch die Kürze ihrer Anwesenheit in der Dienststelle zum einen nicht so ausreichende Kenntnisse von den Verhältnissen und Problemen innerhalb der Dienststelle erlangen können, wie dies zur Erledigung der Aufgaben eines Personal-

ratsmitglieds erforderlich ist, und zum anderen auch nur in zeitlich begrenztem Umfang als Ansprechpartner den Beschäftigten zur Verfügung stehen können.

Mit ihrer Stimmabgabe können die Beschäftigten im Regelfall nicht selbst darüber entscheiden, ob sie auch einer zeitlich nur geringfügig beschäftigten Person die Vertretung ihrer Interessen zutrauen, da die Mitglieder der Personalvertretung zumeist im Wege der Listenwahl und nur ausnahmsweise im Wege der Personenwahl bestellt werden.

2. Von der Vorschrift des § 14 Abs. 2 Satz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz sind nur wenige Frauen betroffen.

Die große Mehrheit der im Bundesdienst teilzeitbeschäftigten Frauen ist wählbar, da der weit überwiegende Teil der Teilzeitkräfte zur Hälfte, zu zwei Dritteln oder drei Vierteln der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt ist.

Sollte im Laufe der Zeit die regelmäßige Wochenarbeitszeit unter 36 Stunden gesenkt werden — was z. Z. nicht zu erwarten ist —, würde als Folge eine Änderung des § 14 Abs. 2 Satz 1 BPersVG angestrebt werden, so daß immer auch der ganz überwiegende Teil der teilzeitbeschäftigten Frauen wählbar bleibt.

Zu Nummer 17 (Artikel 7 vor Nummer 1 — § 19 Abs. 4 a — neu — BPersVG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

1. Gegen Satz 1 des vorgeschlagenen, anzufügenden § 19 Abs. 4 a BPersVG bestehen bereits wegen der dort zwingend vorgesehenen geschlechtsbezogenen Quotierung im Hinblick auf Artikel 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz verfassungsrechtliche Bedenken.

Im übrigen ist für Satz 1 im Rahmen des § 19 BPersVG keine Notwendigkeit gegeben, da schon in § 17 Abs. 7 BPersVG bestimmt ist, daß die Geschlechter im Personalrat entsprechend ihrem Zahlenverhältnis vertreten sein sollen.

2. Die zwingende Verteilung der Listenplätze entsprechend dem Geschlechterverhältnis erscheint weder sehr praktikabel noch akzeptabel.

Insbesondere verhindert eine solche Regelung die Zulassung von Wahlvorschlägen, die bestimmte Funktionsbereiche repräsentieren (z. B. Liste der Schreibkräfte, des Reinigungspersonals, der Kraftfahrer, der Boten). Denn in einigen Bereichen sind traditionsgemäß noch fast ausschließlich Beschäftigte eines Geschlechts tätig. Im übrigen würden auch die in der Vergangenheit in einigen Dienststellen zur Wahl angetretenen reinen Frauenlisten nicht mehr zulässig sein.

Um eine anteilige Berücksichtigung der Geschlechter bei der Aufstellung der Wahlvorschläge zu erreichen, beabsichtigt die Bundesregierung, die Wahlordnung dahin gehend zu ändern, daß

künftig im Wahlausschreiben der Anteil der Geschlechter je Gruppe angegeben und ausdrücklich auf die Sollbestimmung des § 17 Abs. 7 BPersVG hingewiesen wird. Da das Wahlausschreiben u. a. eine Aufforderung zur Abgabe von Wahlvorschlägen darstellt, wird so Druck auf die Listenaufsteller ausgeübt, eine anteilige Berücksichtigung der Geschlechter vorzunehmen. Zugleich haben die Wähler die Möglichkeit, die Befolgung dieses Hinweises bei ihrer Stimmabgabe zu honorieren.

Zu Nummer 18 (Artikel 7 nach Nummer 4 — § 76 Abs. 2 Nr. 10 — neu — BPersVG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

1. Für die in der vorgeschlagenen Regelung genannten Mitbestimmungsrechte besteht kein Bedarf, da die dort aufgeführten Regelbeispiele bereits nach anderen Beteiligungsvorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegen. Im Rahmen dieser bereits bestehenden Beteiligungsvorschriften ist es der Personalvertretung auch unbenommen, Gleichstellungsprobleme aufzuzeigen, anzunehmen und die Dienststelle im Wege von Dienstvereinbarungen zu binden.

Auch der im Frauenfördergesetz (Artikel 1 des Gesetzentwurfs) vorgesehene Frauenförderplan ist bereits mitbestimmungspflichtig. Soweit er Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen und Umgruppierungen enthält, ergibt sich aus § 76 Abs. 2 Nr. 8 BPersVG ein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung. Regelt er die Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen und allgemeine Fragen der Fortbildung, so ist zudem über § 75 Abs. 3 Nr. 7, § 76 Abs. 2 Nr. 1 und 6 BPersVG die Mitbestimmung gesichert.

2. Die vorgeschlagene Ergänzung des § 76 Abs. 2 BPersVG kann zu Konkurrenzproblemen mit anderen Beteiligungstatbeständen des Bundespersonalvertretungsgesetzes führen und das damit angestrebte Ziel der Gleichstellung, für das — wie dargestellt — die Vorschrift der Nummer 10 nicht erforderlich ist, konterkarieren.

Die in dem vorgeschlagenen Beteiligungstatbestand genannten Maßnahmen unterliegen bereits aufgrund anderer Beteiligungsvorschriften der Mitbestimmung der Personalvertretung. Da diese anderen Beteiligungstatbestände teilweise eine uneingeschränkte Mitbestimmung vorsehen, während die Mitbestimmung nach § 76 Abs. 2 BPersVG als eingeschränkte Mitbestimmung zu qualifizieren ist, kann im Einzelfall eine schwächere Beteiligung die Folge dieser Konkurrenz sein. Denn es gibt keinen allgemeinen Grundsatz, daß beim Zusammentreffen mehrerer Beteiligungsrechte immer das stärkere dem schwächeren vorgeht. Vielmehr ist je nach Gestaltung des konkreten Beteiligungsfalles zu unterscheiden, ob eine Ver-

drängung des stärkeren durch das schwächere Beteiligungsrecht stattfindet.

3. Aufgrund des Wortes „insbesondere“ stellt die als § 76 Abs. 2 Nr. 10 BPersVG vorgeschlagene Vorschrift im Gegensatz zu den übrigen Beteiligungstatbeständen des Bundespersonalvertretungsgesetzes einen offenen Beteiligungstatbestand dar und erhalten die dort genannten Sachverhalte den Charakter von Regelbeispielen. Bereits in der Vergangenheit sind — im bewußten Gegensatz zu einigen Landespersonalvertretungsgesetzen — wegen der damit gegebenen unzureichenden Bestimmbarkeit der Beteiligungsvorschriften solche offenen Formulierungen von Beteiligungsrechten abgelehnt worden.
4. Für andere, in besonderem Maße vor Benachteiligungen zu schützende Personengruppen (z. B. Schwerbehinderte, Ausländer), deren Förderung der Personalvertretung ebenfalls gemäß § 68 Abs. 1 BPersVG als allgemeine Aufgabe auferlegt ist, bestehen keine „speziellen“ Beteiligungsrechte, wie sie nunmehr für die Gleichstellung von Frauen und Männern vom Bundesrat vorgeschlagen werden.

Auch wenn — wie oben dargelegt — diese „speziellen“ Mitbestimmungsrechte lediglich deklaratorischen Charakter haben, wird ein entsprechendes Begehren der o. g. Personenkreise nach „eigenen“ Mitbestimmungsrechten kaum abzulehnen sein. Letztlich würden dadurch die allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung nivelliert werden.

5. Das Nebeneinander zweier gleichlautender Vorschriften im Bundespersonalvertretungsgesetz — nämlich die in Artikel 7 Nr. 4 des Gesetzentwurfs vorgesehene Ergänzung des § 68 Abs. 1 BPersVG einerseits und die vorgeschlagene Ergänzung des § 76 Abs. 2 BPersVG andererseits — birgt die Gefahr von Mißverständnissen und programmiert damit Unstimmigkeiten zwischen Dienststelle und Personalvertretung vor.

Im Einzelfall kann Unsicherheit bestehen, ob ein Antrag der Personalvertretung auf Durchführung von bestimmten Frauenfördermaßnahmen als Initiativantrag nach § 70 Abs. 2 i. V. m. § 76 Abs. 2 BPersVG oder als Antrag nach § 68 Abs. 1 Nr. 5 a BPersVG einzuordnen ist. Dies hat Auswirkungen, da je nach Antragsart ein unterschiedliches Verfahren zur Behandlung der Anträge im Bundespersonalvertretungsgesetz vorgeschrieben ist.

Zu Nummer 19 (Artikel 8 Nr. 1 vor Buchstabe a — § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Die Aufnahme eines eigenständigen Benachteiligungsverbots wegen des Ehe- und Familienstandes könnte in bestimmten Fallkonstellationen zu sozialpolitisch nicht gewollten Konsequenzen führen: So würde z. B. der Ausschluß unverheirateter oder kinderloser Arbeitnehmer von der Gewährung von Ver-

heirateten- bzw. Kinderzuschlägen zur Vergütung eine Benachteiligung dieser Arbeitnehmer darstellen, die unmittelbar auf ihren Ehe- bzw. Familienstand zurückzuführen wäre. Der Fortbestand derartiger sozial- und familienpolitisch erwünschter Leistungen sollte nicht durch Einführung des vorgeschlagenen Kriteriums „Ehe- und Familienstand“ gefährdet werden.

Diese Gefährdung würde auch nicht durch die vom Bundesrat vorgeschlagene Formulierung unter Nummer 25 ausgeräumt werden. Denn gerade vom Ehe- und Familienstand abhängige zusätzliche Vergütungsbestandteile sind keine Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, sondern ganz allgemein ein finanzieller Ausgleich für die zusätzlichen finanziellen Belastungen, die sich aus der Unterhaltsverpflichtung gegenüber Ehegatten und Kindern ergeben.

Zu Nummer 20 (Artikel 8 Nr. 1 vor Buchstabe a — § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Das geltende Recht geht mit der in § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB enthaltenen Regelung einen Mittelweg zwischen der üblicherweise dem Kläger obliegenden Beweislast und einer völligen Beweislastumkehr zu Lasten des Beklagten. Der Kläger muß lediglich Tatsachen glaubhaft machen, d. h. überwiegend wahrscheinlich machen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, um die Beweislast auf den Arbeitgeber übergehen zu lassen. Nach den bisherigen Erfahrungen stellt diese Norm auch keine zu hohe Hürde für die Durchsetzung begründeter Diskriminierungsansprüche dar. Im Vergleich zu den übrigen EG-Mitgliedstaaten gibt es derzeit keine günstigere Beweislastregelung.

Zu Nummer 21 (Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe a — § 611 a Abs. 2 BGB)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Die im Regierungsentwurf vorgesehene Höhe der Sanktion von regelmäßig einem Monatsverdienst orientiert sich an der Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. März 1989 (NJW 1990, S. 65). Die Bundesregierung schlägt damit dem nationalen Gesetzgeber vor, in Ausübung seines auch vom Bundesarbeitsgericht betonten gesetzgeberischen Ermessens die für den Regelfall vorzusehende Sanktion bei geschlechtsbedingten Diskriminierungen auf ein Monatsgehalt festzulegen. Die Verhängung einer Sanktion in Höhe von zwei Monatsgehältern — wie sie vom Bundesrat gefordert wird — ist damit nicht grundsätzlich ausgeschlossen, bedarf allerdings insoweit einer Begründung, als in dem betreffenden Einzelfall eine in ihrer Bedeutung über den Regelfall hinausgehende Fallkonstellation vorliegt.

Der vom Bundesrat geforderte Wegfall einer Obergrenze für den einzelnen Entschädigungsanspruch sowie die Einführung einer Untergrenze würde nicht

hinreichend berücksichtigen, daß der aus Gründen der Verhältnismäßigkeit gebotene Abstand der Diskriminierungssanktionen zu Abfindungen nach dem Kündigungsschutzgesetz einer gesetzlichen Absicherung bedarf.

Zu Nummer 22 (Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b — § 611 a Abs. 3, 5 BGB)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Mit der vorgeschlagenen Änderung würde im Gegensatz zum Regierungsentwurf für bestimmte Fallkonstellationen die Möglichkeit eines Einstellungsanspruchs diskriminierter Bewerber eröffnet. Ein solcher Einstellungsanspruch wird von der dem § 611 a BGB zugrundeliegenden Richtlinie des Rates 76/207/EWG nicht gefordert. Er ist insbesondere auch deshalb abzulehnen, weil seine Durchsetzung vor allem im Hinblick auf die Rechte des anstelle des diskriminierten Bewerbers eingestellten Arbeitnehmers kaum lösbare Probleme aufwerfen würde (z. B. Recht auf Versetzung oder Kündigung). Auch dürfte ein über eine erzwungene Einstellung zustande gekommenes Arbeitsverhältnis kaum langfristige Bestand haben.

Zu Nummer 23 (Artikel 8 Nr. 1 Buchst. b — § 611 a Abs. 4 BGB; Artikel 13 Nr. 2 [Übergangsregelung])

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Die Ausschußfrist des § 611 a Abs. 4 BGB ist Voraussetzung für die nach dem Entwurf in § 61 b Abs. 2 ArbGG vorgesehene Zusammenfassung von Entschädigungsklagen mehrerer in demselben Auswahlverfahren benachteiligter Bewerber. Da das Summenbegrenzungsverfahren nach § 61 b ArbGG beibehalten werden muß, kann auch auf die materielle Ausschußfrist nicht verzichtet werden.

Die Pflicht zur schriftlichen Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs stellt nach Ansicht der Bundesregierung keine unangemessene Belastung benachteiligter Bewerber dar; die daraus resultierende zusätzliche Rechtssicherheit kommt neben den Arbeitgebern auch den benachteiligten Bewerbern zugute.

Zu Nummer 24 (Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b — § 611 a Abs. 6 — neu — BGB; Artikel 9 [ArbGG]; Artikel 10 [Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz]; Artikel 13 [Übergangsregelung])

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Er zielt insgesamt darauf ab, das im Regierungsentwurf vorgesehene Verfahren zur Begrenzung der an alle diskriminierten Bewerber eines Auswahlverfahrens zu zahlenden Gesamt-Entschädigungssumme zu streichen. Dieses Summenbegrenzungsverfahren ist jedoch aus Sicht der Bundesregierung unerläßlich, um

in den Fällen, in denen es in einem Auswahlverfahren zu einer Mehrzahl von geschlechtsbedingten Diskriminierungen gekommen ist, die durch eine unbegrenzte Addition mehrerer Einzelansprüche drohende wirtschaftliche Überforderung des Arbeitgebers zu verhindern. Die von der Richtlinie 76/207/EWG sowie der hierzu ergangenen Rechtsprechung des EuGH geforderte Wirksamkeit der Sanktion bei geschlechtsbedingten Diskriminierungen wird durch die Einführung eines solchen Summenbegrenzungsverfahrens nicht beeinträchtigt; den diskriminierenden Arbeitgeber trifft mit der vorgesehenen Gesamtbelastung von sechs bzw. zwölf Monatsgehältern eine durchaus spürbare Sanktion, die erforderlich, aber auch ausreichend ist, um von der Begehung geschlechtsbedingter Diskriminierungen abzuschrecken. Mit Rücksicht darauf, daß die durch eine unbegrenzte Addition von Einzelansprüchen mögliche wirtschaftliche Überforderung allenfalls in kleinen oder mittelständischen Unternehmen eintreten kann, ist das Summenbegrenzungsverfahren auf Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 400 Arbeitnehmern beschränkt.

Zu Nummer 25 (Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b — § 611 a nach Absatz 6 — neu — BGB)

Die Bundesregierung wird den Änderungsvorschlag im Laufe des weiteren Gesetzgebungsverfahrens prüfen.

Dabei wird auch entsprechend dem weiteren Fortgang des Verfahrens zur Änderung des Grundgesetzes zu berücksichtigen sein, daß die Verfassungskommission folgende Ergänzung des Artikels 3 Abs. 2 GG beschlossen hat: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Zu Nummer 26 (Nach Artikel 9 — § 130a OWiG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Ein Verstoß gegen die dem Privatrecht zuzurechnende Vorschrift des § 611 b BGB sollte auch im Hinblick auf den Verwaltungs- und Kostenaufwand nicht mit dem öffentlich-rechtlichen Instrumentarium des Ordnungswidrigkeitengesetzes geahndet werden. Im übrigen erscheint auch der vorgesehene Bußgeldrahmen in Höhe von bis zu 50 000 DM unverhältnismäßig. Ferner wäre das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten nicht der richtige Standort für eine fachbezogene Bußgeldregelung.

Die gemeinschaftsrechtlichen Bedenken des Bundesrates werden von der Bundesregierung nicht geteilt. Nachdem der Europäische Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 21. Mai 1985 (Rs. 248/83) ausdrücklich festgestellt hat, daß die Richtlinie 76/207/EWG den Mitgliedstaaten keine Verpflichtung auferlegt,

„Rechtsvorschriften mit allgemeiner Geltung für die Ausschreibung von Arbeitsplätzen einzuführen“, und damit bereits die derzeit gültige Fassung des § 611 b BGB als Soll-Vorschrift gemeinschaftsrechtlich nicht beanstandet worden ist, kann die durch den Regierungsentwurf vorgeschlagene Verschärfung der Norm durch Umwandlung in eine Muß-Vorschrift erst recht nicht gemeinschaftsrechtlichen Bedenken begegnen.

Zu Nummer 27 (Artikel 10 — Artikel 2 Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz)

Die Bundesregierung stimmt dem Änderungsvorschlag zu.

Angesichts der geringen Anschaffungskosten sowie deren steuerlicher Absetzbarkeit als Betriebsausgaben erscheint die Aushangpflicht auch für Kleinbetriebe nicht als unangemessene Belastung. Die praktische Bedeutung dieses Änderungsvorschlages dürfte im übrigen insofern nur gering sein, als die zum Aushang vorgesehenen Textsammlungen von Gesetzen zum öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrecht, deren Aushangpflicht teilweise unabhängig von betrieblichen Größenmerkmalen besteht, die einschlägigen Gleichbehandlungsvorschriften bereits enthalten.

Zu Nummer 28 (Artikel 10 — Artikel 3 — neu — Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Die Auflistung der zulässigen Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung gemäß § 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB ist weder rechtlich erforderlich — so auch der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil vom 21. Mai 1985 (Rechtssache 248/83) — noch sachlich geboten.

Die Bundesregierung hat nach einer umfassenden Normen- und Faktensammlung unter Beteiligung der Bundesländer und Verbände die ihr benannten Ausnahmen geprüft und das Ergebnis der EG-Kommission im Jahr 1987 mitgeteilt. Die EG-Kommission hat weder gegen das Verfahren noch gegen den Inhalt des Ausnahmenkatalogs Einwände erhoben.

Nach den im Zusammenhang mit der Erarbeitung des Ausnahmenkatalogs gesammelten Erfahrungen erscheint es kaum möglich, die Ausnahmen in einer Rechtsnorm festzuschreiben, da die Berufsbilder einem ständigen Wandel unterliegen und eine abschließende Aufzählung den vielfältigen Erscheinungsformen beruflicher Tätigkeiten nicht gerecht werden könnte. Bei solchen Gegebenheiten sind nach unserer Rechtsordnung typischerweise die Gerichte zur Konkretisierung des Norminhalts berufen.

Zu Nummer 29 (Artikel 11 — § 1 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 Beschäftigtenschutzgesetz)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Die Bundesregierung erfüllt mit dem Beschäftigtenschutzgesetz Vorgaben der EG zur Vorbeugung und Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Von den Ländern hat bisher nur Berlin im Landesantidiskriminierungsgesetz eine Vorschrift zu diesem Sachkomplex, einige Entwürfe zu Gleichberechtigungsgesetzen in anderen Ländern orientieren sich an der Berliner Regelung. Die Länder haben sich somit bisher sehr zurückgehalten sowohl hinsichtlich des Regelungsvolumens als auch überhaupt wegen gesetzgeberischer Initiativen. Deshalb trifft die Begründung des Bundesrates zu seinem Änderungsvorschlag nicht zu, daß der Regierungsentwurf inhaltlich hinter diese landesgesetzlichen Regelungen zurückgehe. Ebenso handelt es sich bei dem Beschäftigtenschutzgesetz nicht um eine Vollregelung, sondern entsprechend der Gesetzgebungskompetenz des Bundes für den Beamtenbereich der Länder um ein Rahmengesetz gemäß Artikel 75 Nr. 1 GG in Verbindung mit Artikel 72 Abs. 2 Nr. 3 GG. Diese Bewertung teilt auch der Rechtsausschuß des Bundesrates (Niederschrift über die 665. Sitzung vom 2. Juni 1993 — Nr. R 65/93). Dem Landesgesetzgeber bleibt damit noch Spielraum für ausfüllende Regelungen vor allem bei den Maßnahmen zur Vorbeugung vor sexueller Belästigung, zur Beratung der betroffenen Beschäftigten und zur Behandlung ihrer Beschwerden sowie zu den erforderlichen Schritten im Falle einer sexuellen Belästigung. Würde — entsprechend dem Änderungsvorschlag — der öffentliche Dienst der Länder aus dem Beschäftigtenschutzgesetz herausgenommen werden, so müßte eine große Gruppe von Beschäftigten befürchten, daß es in den Ländern vielfach nicht in Kürze zu vergleichbaren Schutzgesetzen, die über eine einzige Vorschrift hinausreichen, kommt.

Zu Nummer 30 (Artikel 11 — § 2 Abs. 3 Beschäftigtenschutzgesetz)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Es gibt keine überzeugende Begründung dafür, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch einen Beamten nicht als schuldhaftes Pflichtverletzung zu bezeichnen und damit im Sinne der Rechtsklarheit als Dienstvergehen beim Namen zu benennen. Der Änderungsvorschlag könnte demgegenüber mißverständlich ausgelegt werden.

Zu Nummer 31 (Artikel 12 — § 4 Abs. 1 und 2 Nr. 3 BGremBG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Der Vorschlag würde das Bundesgremienbesetzungsgesetz weitgehend aushöhlen, weil ein großer Teil der erfaßten Gremien nicht gesetzlich geregelt ist und somit der berufenden Stelle auch kein gesetzliches

Auswahlrecht zusteht. Dazu wird auf den Bericht der Bundesregierung über die Berufung von Frauen in Gremien, Ämter und Funktionen, auf die die Bundesregierung Einfluß hat, verwiesen (Drucksache 12/594 vom 21. Mai 1991). Während der Bundesrat mit seinen meisten übrigen Änderungsvorschlägen das Gleichberechtigungsgesetz des Bundes erweitern will, strebt er an dieser Stelle eine erhebliche Einschränkung an.

Der Regierungsentwurf beeinträchtigt nicht die verfassungsrechtlichen Befugnisse des Bundesrates gemäß der Artikel 50 und 52 GG. Weder wird seine Autonomie als vorschlagsberechtigte Institution noch sein Selbstorganisationsrecht als Verfassungsorgan angetastet.

Entsprechendes gilt für den Bundespräsidenten. Beide Verfassungsorgane haben kein selbständiges, einer gesetzlichen Regelung vorgegebenes oder gar ein übergeordnetes Recht auf Mitwirkung z. B. in Gremien im Bereich der Bundesregierung. Ein solches Mitwirkungsrecht wird vielmehr durch den Bund bzw. den Bundesgesetzgeber eingeräumt und in seinem Inhalt von ihm bestimmt. So wie der Gesetzgeber die Größe, die Amtsdauer und die Zusammensetzung von Gremien im Bereich des Bundes regeln, er Vorschlags- und Benennungsrechte für gesellschaftliche Institutionen und ebenso für Verfassungsorgane begründen, er die Zahl oder das Qualifikationsprofil der von anderen Stellen zu benennenden Mitglieder festlegen kann, so ist er auch berechtigt, Regelungen hinsichtlich der Zusammensetzung eines solchen Gremiums unter dem Blickwinkel der Berücksichtigung beider Geschlechter zu treffen.

In diesem Rahmen bleibt die Bundesregierung als berufende Stelle unverändert an die Personalvorschläge des Bundesrates gebunden, soweit sie die Verpflichtung zur Doppelbenennung erfüllen und die Bundesregierung sich lediglich unter dem Gesichtspunkt der angemessenen Repräsentanz von Frauen und Männern in dem betreffenden Gremium für eine der beiden gleich qualifizierten Personen zu entscheiden hat. Soweit die Bundesregierung selbst nach dem Regierungsentwurf nicht berufende, sondern vorschlagsberechtigte oder entsendende Stelle ist, wird ihr Selbstorganisationsrecht als Verfassungsorgan genauso wenig durch die grundsätzliche Verpflichtung zur Doppelbenennung eingeengt. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz stellt in keiner Weise die Ranggleichheit der Verfassungsorgane des Bundes im Verhältnis untereinander in Frage. Eine Absichtserklärung, auch ohne gesetzliche Verpflichtung auf das Ziel einer besseren weiblichen Repräsentanz in Gremien hinzuwirken, wie sie in der Begründung zum Änderungsvorschlag enthalten ist, hat nach den Erfahrungen des genannten Gremienberichtes der Bundesregierung in der Praxis bisher nichts bewegt.

Zu Nummer 32 (Artikel 12 — § 4 Abs. 1 und § 7 Abs. 2 BGremBG)

Die Bundesregierung wird den Änderungsvorschlag im weiteren Gesetzgebungsverfahren prüfen, soweit

er sich auf die Einbeziehung der Eignungs- und Qualifikationsvoraussetzungen in die Begründungspflicht nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 zweiter Halbsatz bezieht. Das Besetzungsverfahren nach dem Bundesgremienbesetzungsgesetz darf jedoch die qualitative Leistung des Gremiums nicht beeinträchtigen. Die Bundesregierung hält es für unverzichtbar, dies durch einen entsprechenden Vorbehalt (Verfügbarkeit von Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation) im Gesetzestext zum Ausdruck zu bringen.

Die bisherige Fassung des § 4 Abs. 2 Nr. 2 knüpft insoweit lediglich an die tatsächliche Unmöglichkeit einer Doppelbenennung an. Da tatsächliche Unmöglichkeit praktisch nur dann vorliegt, wenn in dem betreffenden Bereich keine zwei Personen verschiedenen Geschlechts vorhanden sind, reicht dieser Ausnahmetatbestand deshalb nicht aus.

Zu Nummer 33 (Artikel 12 — § 5 Satz 1 und § 7 Abs. 3 BGremBG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Nachdem der sachlich zusammenhängende Vorschlag (Ersetzung des Wortes „angemessen“ durch die Worte „zu gleichen Teilen“ in diesen Bestimmungen) im Bundesrat abgelehnt wurde, ist der verbleibende Änderungsvorschlag Nr. 33 nicht mehr als logische Konsequenz anzusehen. Für sich allein betrachtet ist er im Regierungsentwurf überflüssig.

Zu Nummer 34 (Artikel 12 — § 8 BGremBG)

Dem Änderungsvorschlag wird nicht zugestimmt.

Das Selbstorganisationsrecht der Verfassungsorgane wird durch das Bundesgremienbesetzungsgesetz nicht berührt; auf die Ausführungen zu Nr. 31 wird verwiesen. Dieses Gesetz erfaßt durchweg Gremien, die entweder auf einfachgesetzlicher Grundlage beruhen oder nicht einmal über diese verfügen. Dazu kann der Gesetzgeber für den Bereich des Bundes Vorschriften über das Besetzungsverfahren und somit auch geschlechtsbezogene Besetzungsregeln erlassen. Unter Beachtung des Artikels 80 GG sind in diesem Rahmen dann auch Rechtsverordnungen als untergesetzliche Normen zulässig. Die Beschränkung einer Rechtsverordnung nach § 8 des Regierungsentwurfs auf den Geschäftsbereich der Bundesregierung, wie der Bundesrat es vorschlägt, würde die neben ihm bestehenden zahlreichen anderen vorschlagsberechtigten Institutionen von den Durchführungsbestimmungen ausschließen. Das würde nicht nur deren Arbeit bei der Beachtung dieses Gesetzes erschweren, sondern auch dessen Gesamtwirkung behindern.

Auswirkungen auf Einzelpreise

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten, weil von der Gegenäußerung keine Mehrkosten ausgelöst werden.

