

Gesetzentwurf

der Abgeordneten, Ilse Janz, Hanna Wolf, Dr. Marliese Dobberthien, Dr. Edith Niehuis, Ulrike Mascher, Brigitte Adler, Hermann Bachmaier, Angelika Barbe, Ingrid Becker-Inglau, Hans Gottfried Bernrath, Lieselott Blunck (Uetersen), Thea Bock, Dr. Ulrich Böhme (Unna), Anni Brandt-Elsweier, Edelgard Bulmahn, Ursula Burchhardt, Marion Caspers-Merk, Dr. Herta Däubler-Gmelin, Rudolf Dreßler, Dr. Konrad Elmer, Elke Ferner, Evelin Fischer (Gräfenhainichen), Anke Fuchs (Köln), Katrin Fuchs (Verl), Monika Ganseforth, Iris Gleicke, Gerlinde Hämmeler, Christel Hanewinkel, Dr. Liesel Hartenstein, Gabriele Iwersen, Renate Jäger, Susanne Kastner, Marianne Klappert, Siegrun Klemmer, Regina Kolbe, Walter Kolbow, Volkmar Kretkowski, Horst Kubatschka, Brigitte Lange, Dr. Elke Leonhard-Schmid, Detlev von Larcher, Christa Lörcher, Dr. Christine Lucyga, Dorle Marx, Ingrid Matthäus-Maier, Christoph Matschie, Heide Mattischeck, Ulrike Mehl, Dr. Jürgen Meyer (Ulm), Jutta Müller (Völklingen), Doris Odendahl, Adolf Ostertag, Dr. Helga Otto, Horst Peter (Kassel), Dr. Eckhart Pick, Margot von Renesse, Renate Rennebach, Günter Rixe, Gudrun Schaich-Walch, Ursula Schmidt (Aachen), Renate Schmidt (Nürnberg), Wilhelm Schmidt (Salzgitter), Regina Schmidt-Zadel, Gisela Schröter, Horst Schmidbauer (Nürnberg), Brigitte Schulte (Hamel), Ottmar Schreiner, Lisa Seuster, Erika Simm, Dr. Sigrid Skarpelis-Sperk, Dr. Cornelia Sonntag-Wolgast, Antje-Marie Steen, Ludwig Stiegler, Margitta Terborg, Uta Titze-Stecher, Ralf Walter (Cochern), Dr. Konstanze Wegner, Barbara Weiler, Matthias Weisheit, Hildegard Wester, Lydia Westrich, Inge Wettig-Danielmeier, Dr. Margrit Wetzels, Gudrun Weyel, Heidemarie Wiczorek-Zeul, Dieter Wiefelspütz, Verena Wohlleben, Uta Zapf, Hans-Ulrich Klose und der Fraktion der SPD

**Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann
(Gleichstellungsgesetz)**

A. Problem

Obwohl bereits vor 45 Jahren die Gleichberechtigung von Frauen im Grundgesetz festgeschrieben wurde, werden Frauen noch immer in allen gesellschaftlichen Bereichen benachteiligt. Trotz gleichwertiger Qualifikation wird ihnen der Zugang in das Erwerbsleben bzw. ihr berufliches Fortkommen gegenüber ihren männlichen Kollegen erschwert.

Frauen sind meist in den schlechter bezahlten und in der Gesellschaft niedriger bewerteten Tätigkeiten beschäftigt. Je höher die Hierarchieebene in Betrieben und Behörden desto weniger Frauen sind dort zu finden. In den Führungspositionen der Wirtschaft und Verwaltung sind Frauen nicht einmal mit 5 % vertreten. Die eigene Erwerbstätigkeit von Frauen — oft Teilzeit oder sog. geringfügige Beschäftigung — reicht häufig nicht für ihre Existenzsicherung aus, so daß sie auf das Erwerbseinkommen ihrer Ehemänner oder, besonders nach Scheidung und im Alter, auf staatliche Leistungen angewiesen sind.

Die Frauen in den neuen Bundesländern, für die ihre Existenzsicherung auf Grund eigener Erwerbstätigkeit eine Selbstverständlichkeit war, werden mehr und mehr aus dem Erwerbsleben gedrängt. Während ihr Anteil an den Massenentlassungen am höchsten ist, werden sie jedoch bei den Stellenbesetzungen infolge einer frauendiskriminierenden Einstellungspraxis nur in den seltensten Fällen berücksichtigt.

Artikel 31 des Einigungsvertrages verpflichtet den gesamtdeutschen Gesetzgeber, die Gesetzgebung zur Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen weiterzuentwickeln. Die Bundesregierung hat kein Konzept vorgelegt, mit dem sie den Diskriminierungen von Frauen im Erwerbsleben und in anderen gesellschaftlichen Bereichen entgegenwirken kann. Die heute geltende Richtlinie zur Frauenförderung in der Bundesverwaltung hat zu keinen nennenswerten Verbesserungen geführt. Auch der von der Bundesregierung vorgelegte Entwurf eines Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes ist nicht geeignet, Fortschritte für die Situation von Frauen herbeizuführen. Zum einen wird die Privatwirtschaft von den dort vorgeschlagenen Frauenfördermaßnahmen nicht erfaßt, zum anderen fehlen aber auch für den Bereich der Bundesverwaltung wirksame Förderinstrumentarien.

Die Gleichstellungsdefizite sind auch im öffentlichen Leben eklatant. In wichtigen Entscheidungsgremien und Kontrollorganen unserer Gesellschaft, z. B. den obersten Gerichten, Beiräten oder den Aufsichtsräten von Bundesunternehmen, sind Frauen meist ausgeschlossen oder allenfalls vereinzelt vertreten. Frauen haben dadurch keine Gelegenheit, die Gesellschaft mitzugestalten und Entscheidungen zu beeinflussen. Auch hier fehlt es an einer geeigneten Konzeption seitens der Bundesregierung, diese Zustände zu verändern.

B. Lösung

Der Gesetzentwurf enthält ein umfassendes Regelungskonzept, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben und in anderen gesellschaftlichen Bereichen zu erreichen.

Die Frauenförderung im Erwerbsleben umfaßt den öffentlichen Dienst und die Privatwirtschaft. Die wichtigsten Instrumentarien sind:

- Pflicht zur Frauenförderung für alle Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen, wobei in allen Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten und in allen Dienststellen Frauenförderpläne mit verbindlichen Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Ebenen erstellt werden müssen
- Bevorzugte Einstellung und Beförderung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation (qualifikationsbezogene Quote)
- Ausbildungsplatzquote von mindestens 50 % für Frauen in Betrieben ab 50 Beschäftigten und in Behörden
- Einrichtung einer Frauenbeauftragten in allen Betrieben und Dienststellen ab 200 Beschäftigten: Wahl der Frauenbeauftragten durch die weiblichen Beschäftigten, zwingende Freistellungsregelungen, Mitwirkungs- und Initiativrechte mit der Möglichkeit der Anrufung einer Vermittlungsstelle
- Quotierung der Betriebs- und Personalräte mindestens in Höhe des Anteils von Frauen an der Belegschaft
- Geldbußen bei Verstößen gegen die Frauenfördermaßnahmen.

Diskriminierungen von Frauen im Erwerbsleben wird durch die folgenden Verbote, Schutzbestimmungen und Schadensersatzansprüchen für die betroffenen Frauen entgegengewirkt:

- Verbot geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen
- Verbot geschlechtsspezifischer Benachteiligungen bei der Einstellung und Beförderung mit Schadensersatzansprüchen der Betroffenen in Höhe von mindestens drei Monatsgehältern bei Zuwiderhandlungen und Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin
- Benachteiligungsverbot wegen Zeiten der Kindererziehung und Betreuung pflegebedürftiger Personen
- Schutzvorschrift gegen überproportionale Entlassungen von Frauen bei Betriebsstillegungen
- Zwingende Quotierung von Maßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz in Höhe des Anteils von Frauen an der Arbeitslosigkeit
- Verbot von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz; Sanktionen im Rahmen eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens.

Durch eine bevorzugte Vergabe öffentlicher Aufträge an Unternehmen, die gezielte Frauenförderung betreiben, soll der Privatwirtschaft ein Anreiz für besondere Frauenförderaktivitäten gegeben werden.

Die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in wichtigen Gremien im Einflußbereich des Bundes wird durch eine Quotierungsregelung sichergestellt.

C. Alternativen

Die Beibehaltung des jetzigen Rechtszustandes oder eine dem Entwurf für ein Zweites Gleichberechtigungsgesetz der Bundesregierung entsprechende, im wesentlichen auf einige Fördermaßnahmen für die Bundesverwaltung beschränkte Regelungen würden nicht die notwendigen Veränderungen zur Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben und in den übrigen gesellschaftlichen Bereichen herbeiführen.

D. Kosten

Der Gesetzentwurf hat insgesamt keine größeren Auswirkungen auf die Kostenbelastung der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft. Mit dem Gesetzentwurf ist ein etwas höherer Verwaltungsaufwand verbunden (Frauenförderpläne nach Artikel 1, Beschwerdeverfahren nach dem Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz). Durch die Einrichtung von Frauenbeauftragten entstehen höhere Personalkosten. Da eine Pflicht zur Freistellung der Frauenbeauftragten erst bei 300 Beschäftigten (halbe Freistellung) bzw. 600 Beschäftigten (volle Freistellung) besteht, ist der Personalkostenaufwand relativ geringfügig.

Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltübersicht

	Seite
Artikel 1 Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben	5
Artikel 2 Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches (Teil- zeitarbeit)	11
Artikel 3 Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	12
Artikel 4 Gesetz über die Wahl, Berufung und Entsendung von Frauen und Männern im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremiengesetz)	14
Artikel 5 Änderung bestehender Gesetze im Zusammen- hang mit der Besetzung von Gremien	17
Artikel 6 Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes ...	20
Artikel 7 Änderung des Bundespersonalvertretungsge- setzes	25
Artikel 8 Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes	28
Artikel 9 Änderung des Fünften Buches Sozialgesetz- buch	28
Artikel 10 Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes	28
Artikel 11 Änderung des Kündigungsschutzgesetzes	28
Artikel 12 Änderung des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten	28
Artikel 13 Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes	28
Artikel 14 Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes .	29
Artikel 15 Änderung des Bundesbeamtengesetzes	29
Artikel 16 Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes	29
Artikel 17 Änderung der Bundeslaufbahnverordnung	29
Artikel 18 Änderung des Deutschen Richtergesetzes	30
Artikel 19 Änderung des Haushaltsgrundsätzgesetzes ..	31

Seite

Artikel 20 Änderung der Bundeshaushaltsordnung	31
Artikel 21 Änderung des Hochschulrahmengesetzes	31
Artikel 22 Änderung des Gesetzes über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts	32
Artikel 23 Schlußbestimmungen	32

Artikel 1

Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben

ERSTER ABSCHNITT

Generalklausel

§ 1

Gleichstellungsgebot

(1) Frauen und Männer sind gleichzustellen. Die Unterrepräsentation von Frauen ist auf allen Ebenen des Erwerbslebens zu beseitigen.

(2) Abreden, die das Recht der Frauen auf Gleichstellung einschränken oder behindern können, sind nichtig. Hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.

ZWEITER ABSCHNITT

Sicherstellung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

§ 2

Benachteiligungsverbot

(1) Bei einer arbeits- oder dienstrechtlichen Vereinbarung oder Maßnahme darf niemand wegen des Geschlechts oder wegen des Ehe- und Familienstandes unmittelbar oder mittelbar benachteiligt werden.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist nur zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Die Bundesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates, bei welchen beruflichen Tätigkeiten eine unterschiedliche Behandlung nach Satz 1 zulässig ist.

(3) Dem Benachteiligungsverbot stehen Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben nicht entgegen.

§ 3

Gleicher Lohn

Bei einem Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnis darf für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts ein geringeres Entgelt gezahlt werden. Ein geringeres Entgelt wird nicht dadurch gerechtfertigt, daß wegen des Geschlechts besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 4

Stellenausschreibungen

(1) Öffentliche und interne Stellenausschreibungen müssen in männlicher und weiblicher Form der Stellenbezeichnung abgefaßt werden, es sei denn, daß ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Frauen müssen ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben. Auf die Zielsetzung dieses Gesetzes, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen, ist hinzuweisen. Außerdem sind Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung anzubieten.

(2) Stellenausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle übereinstimmen.

(3) Die Frauenbeauftragte wirkt bei der Abfassung der Stellenausschreibungen mit.

DRITTER ABSCHNITT

Frauenförderung

§ 5

Pflicht zur Frauenförderung

(1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und der Dienstherr sind verpflichtet, durch personalpolitische und organisatorische Maßnahmen die berufliche Gleichstellung der Frauen aktiv und gezielt zu fördern, bis die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt ist. Diese Verpflichtung gilt gleichermaßen für den Ausbildungsbereich.

(2) Um den Aufstieg von Frauen in höhere Positionen zu fördern, haben Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und der Dienstherr Frauen in besonderem Maße Gelegenheit zur Übernahme von Aufgaben und zur Teilnahme an Fortbildungsprogrammen zu geben, die sie für diese Positionen qualifizieren.

(3) Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Lohn-, Vergütungs-, Tätigkeits- und Besoldungsgruppen und auf den Funktionsebenen jeweils unter 50 vom Hundert liegt.

§ 6

Feststellung der Beschäftigungsstruktur

Jeder Betrieb mit mindestens 100 wahlberechtigten Beschäftigten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und jede Dienststelle haben alle drei Jahre eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zu erstellen. Die Analyse hat detaillierte Daten über die Entwicklung des Frauenanteils in allen Lohn-, Vergütungs-, Tätigkeits-, Besoldungs- und Funktionsgruppen zu enthalten. In jeder der vorgenannten Gruppen sind die Neubesetzungen und die Anzahl der jeweiligen Bewerbungen geschlechtsspezifisch aufzuzeigen. Jeweils nach einem Jahr ist ein Zwischenbericht über die Veränderungen dieser Daten vorzulegen.

§ 7

Frauenförderplan

(1) Jeder Betrieb mit mindestens 100 wahlberechtigten Beschäftigten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und jede Dienststelle erstellen alle drei Jahre einen Frauenförderplan. Der Frauenförderplan wird von der Personalverwaltung erarbeitet. In Betrieben und Dienststellen mit einer Frauenbeauftragten ist diese frühzeitig zu beteiligen.

(2) Der Frauenförderplan zielt auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und die berufliche Gleichstellung von Frauen in dem Betrieb bzw. in der Dienststelle. Er wird auf Grundlage der erhobenen Beschäftigungsstrukturdaten erstellt und enthält Festlegungen über die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, durch die die Gleichstellungsverpflichtung erfüllt werden soll. In dem Frauenförderplan sind insbesondere verbindliche Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen für jede Lohn-, Vergütungs-, Tätigkeits- und Besoldungsgruppe sowie jede Funktionsebene festzulegen. Sie sind in einen Stufenplan aufzunehmen, dessen erste Stufe nach zwei Jahren erreicht sein muß. Bei der Festlegung der Vorgaben sind die erwartungsgemäß freiwerdenden Stellen, die Anzahl der für diese Stelle qualifizierten und voraussichtlich qualifiziert werden den weiblichen Beschäftigten des Betriebs bzw. der Dienststelle und die voraussichtlichen Außenbewerberinnen zu berücksichtigen. Der Frauenförderplan enthält auch Vorgaben für die Erhöhung des Anteils von Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen.

(3) Der Frauenförderplan ist von der Betriebs- bzw. der Dienststellenleitung zu genehmigen und innerhalb des Betriebs bzw. der Dienststelle zu veröffentlichen. Er ist der Unternehmensleitung, wenn diese nicht mit der Betriebsleitung identisch ist, bzw. der übergeordneten Dienststelle vorzulegen.

(4) Soweit die Vorgaben des Frauenförderplanes einschließlich der einzelnen Stufen nicht innerhalb der einzelnen Lohn-, Vergütungs-, Tätigkeits- und Besoldungsgruppen sowie Funktionsebenen erreicht werden, muß der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. der Dienstherr nachweisen, daß die Erfüllung der Vorgaben mangels einer ausreichenden Anzahl qua-

lizierter Bewerberinnen trotz Durchführung der in diesem Gesetz, insbesondere in § 5 Abs. 2 und § 22 vorgesehenen Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen nicht möglich war. Die Gründe sind in der Einleitung des neuen Frauenförderplanes darzulegen.

§ 8

Quotierung von Ausbildungsplätzen

(1) Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in Betrieben mit mindestens 50 wahlberechtigten Beschäftigten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und im öffentlichen Dienst sind Frauen mindestens zur Hälfte je Ausbildungsgang zu berücksichtigen. Soweit keine ausreichende Anzahl an Bewerbungen von Frauen vorliegt, können die noch freien Ausbildungsplätze an Männer vergeben werden.

(2) Absatz 1 gilt für die Stellen des Vorbereitungsdienstes der jeweiligen Laufbahnen bzw. Funktionsgruppen im öffentlichen Dienst entsprechend mit Ausnahme des Vorbereitungsdienstes, der auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist.

§ 9

Bewerbungsgespräche

Zu Vorstellungsgesprächen für die Vergabe von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen und Männer zu gleichen Anteilen einzuladen, es sei denn, daß ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

§ 10

Bevorzugte Einstellung und Beförderung

(1) Frauen sind in allen Bereichen (Vergütungs- und Funktionsgruppen etc. gemäß § 5 Abs. 3), in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt bei Ernennung bzw. Einstellung, Beförderung bzw. Höhergruppierung, Besetzung höherwertiger Stellen und der Übernahme in eine höhere Laufbahngruppe.

(2) Die Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Stelle, insbesondere der Ausbildungsvoraussetzungen und der beruflichen Erfahrungen. Spezifische durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind bei der Qualifikationsbeurteilung zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit nützlich sind.

§ 11

Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt gilt nicht für die Landesverwaltungen und die der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Vierter Abschnitt

Ansprüche bei Rechtsverstößen

§ 12

Schadensersatz, Umkehr der Beweislast

(1) Verstößt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. der Dienstherr gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 2 oder gegen § 10 (Bevorzugte Einstellung und Beförderung) hat die betroffene Person einen Anspruch auf Herstellung des Zustandes, der bei Nichtverstoß bestehen würde, oder auf Ersatz des Schadens in Geld, der ihr durch den Verstoß entsteht. Es wird unwiderleglich vermutet, daß der betroffenen Person ein Schaden in Höhe von mindestens drei Monatsgehältern entstanden ist.

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 verjährt in zwei Jahren. § 201 des Bürgerlichen Gesetzbuches ist entsprechend anzuwenden.

(3) Auf Antrag ist der betroffenen Person unverzüglich schriftliche Auskunft über den Personalentscheidungsvorgang und die Personalstruktur in dem betreffenden Personalbereich zu erteilen.

(4) Wenn eine Person Tatsachen behauptet, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. der Dienstherr die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sondern sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(5) Wenn eine Person Tatsachen behauptet, die einen Verstoß gegen das Gebot des § 10 vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. der Dienstherr die Beweislast dafür, daß die Eignung, Befähigung und Leistung der betroffenen Frau geringer ist als die des eingestellten bzw. beförderten männlichen Mitbewerbers.

Fünfter Abschnitt

Frauenbeauftragte

§ 13

Frauenbeauftragte

In jedem Betrieb mit mindestens 200 wahlberechtigten Beschäftigten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und in jeder Dienststelle mit mindestens 200 Beschäftigten ist das Amt einer Frauenbeauftragten einzurichten. Bei weniger als 10 beschäftigten Frauen kann von der Einrichtung des Amtes einer Frauenbeauftragten abgesehen werden.

§ 14

Wahl, Stellung, Ausstattung

(1) Die Frauenbeauftragte wird von den weiblichen Beschäftigten in geheimer und unmittelbarer Wahl für eine dreijährige Amtsperiode gewählt. Die gewählte Person wird von dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bzw. dem Dienstherrn zur Frauenbeauftragten bestellt.

(2) Die Frauenbeauftragte wird der Betriebs- bzw. Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet. Sie hat in ihrer Funktion eine unabhängige Stellung und unterliegt keinen Weisungen.

(3) Der Frauenbeauftragten sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben nach dem Gesetz erforderlichen personellen und sachlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Das Amt der Frauenbeauftragten ist fachorganisatorisch als eigenständiges Sachgebiet auszuweisen.

§ 15

Freistellung

Die Frauenbeauftragte ist für die Dauer ihrer Amtszeit bei einer Betriebs- bzw. Dienststellenbeschäftigtenzahl von mindestens 600 in vollem Umfang und bei einer Beschäftigtenzahl von mindestens 300 in Höhe der Hälfte einer Vollbeschäftigtentätigkeit freizustellen. Bei weniger Beschäftigten ist die für die Aufgabenwahrnehmung notwendige Freistellung zu gewährleisten. Bei einer Betriebs- bzw. Dienststellenbeschäftigtenzahl von über 1 000 ist der Frauenbeauftragten mindestens eine zusätzliche freigestellte Mitarbeiterin zuzuordnen.

§ 16

Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, die Durchführung dieses Gesetzes in dem Betrieb bzw. in der Dienststelle zu überwachen. Im Rahmen dieser Aufgabe ist sie frühzeitig von dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bzw. dem Dienstherrn an jeder Planung und an allen Entscheidungen, insbesondere personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die weiblichen Beschäftigten des Betriebs bzw. der Dienststelle haben können, zu beteiligen.

(2) In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Frauenbeauftragte ein Initiativrecht.

(3) Bei ihrer Aufgabenerfüllung arbeitet die Frauenbeauftragte eng mit dem Betriebs- bzw. Personalrat zusammen.

§ 17

Rechte

(1) Der Frauenbeauftragten sind rechtzeitig und umfassend von dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bzw. dem Dienstherrn alle Auskünfte zu erteilen, die zu ihrer Aufgabenwahrnehmung von Belang sind. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, Personal- und Sachakten einzusehen. Personalakten darf sie nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten bzw. Bewerber/Bewerberinnen einsehen. Der Betrieb bzw. die Dienststelle hat ihr diese Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(2) Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Betriebs- bzw. Dienststellenleitung. Sie hat gemäß § 31 Betriebsverfassungsgesetz bzw. § 36 Bundespersonalvertretungsgesetz das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs- bzw. Personalrats mit beratender Stimme teilzunehmen.

(3) Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, Sprechstunden abzuhalten, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen. Sie hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Personalversammlung der in dem Betrieb bzw. der Dienststelle beschäftigten Frauen durchzuführen. Die für die Betriebs- bzw. Personalversammlung geltenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. des Bundespersonalvertretungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden.

(4) Der Frauenbeauftragten ist während ihrer Arbeitszeit Gelegenheit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu geben, insbesondere um eine bessere Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Frauenbeauftragte zu gewährleisten.

(5) Sie darf in Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Sie ist gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bzw. dem Dienstherrn in gleicher Weise wie ein Mitglied des Betriebs- bzw. Personalrats, insbesondere vor Kündigung, Versetzung und Abordnung, geschützt.

§ 18

Beteiligungsrechte

(1) Die Frauenbeauftragte wirkt bei der Erstellung und Umsetzung von Frauenförderplänen gemäß § 7 und bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen und Richtlinien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit.

(2) Bestehen zwischen Frauenbeauftragten und Arbeitgebern bzw. Dienstherrn Meinungsverschiedenheiten über die in Absatz 1 genannten Maßnahmen, so sind beide Seiten berechtigt, eine Vermittlungsstelle anzurufen. Die Vermittlungsstelle setzt sich zusammen aus der gleichen Anzahl von Beisitzern, die von dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin

bzw. dem Dienstherrn und der Frauenbeauftragten gestellt werden und einer unparteiischen Vorsitzenden, auf die sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person der Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt sie das Arbeitsgericht. Entspricht der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. der Dienstherr nicht dem Votum der Frauenbeauftragten bzw. bei Einschalten der Vermittlungsstelle deren Vermittlungsvorschlag, so ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. der Dienstherr verpflichtet, das Votum und den Vermittlungsvorschlag mit dem Vorgang dem Betriebs- bzw. Personalrat zuzuleiten.

(3) Die Frauenbeauftragte ist bei allen personellen Einzelmaßnahmen zu beteiligen. Sie kann einer personellen Maßnahme widersprechen, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen dieses Gesetz oder eine Verordnung, einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung, eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde, soweit diese der beruflichen Förderung von Frauen oder sonst dem Interesse von Frauen dienen;
2. die personelle Maßnahme dem Frauenförderplan widerspricht;
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß infolge der personellen Maßnahme im Betrieb bzw. in der Dienststelle beschäftigte weibliche Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne daß dies aus betrieblichen bzw. behördlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist;
4. die personelle Maßnahme eine Arbeitnehmerin betrifft und sie benachteiligt wird, ohne daß dies aus betrieblichen bzw. behördlichen oder in der Person der Arbeitnehmerin liegenden Gründen gerechtfertigt ist;
5. eine vorhergehende Stellenausschreibung nicht den Anforderungen des § 4 entspricht;
6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch frauendiskriminierendes Verhalten, insbesondere Verstöße gegen die Grundsätze dieses Gesetzes oder gegen das Gesetz zum Schutz vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz, stören würden.

(4) Widerspricht die Frauenbeauftragte einer personellen Maßnahme gemäß Absatz 3, gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 19

Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt gilt nicht für die Landesverwaltungen und die der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

SECHSTER ABSCHNITT

Zusätzliche Frauenförderung im öffentlichen Dienst

§ 20

Geltungsbereich

(1) Dieser Abschnitt gilt für die Beschäftigten der bundeseigenen Verwaltung, der bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts, der juristischen Personen des privaten Rechts, an denen der Bund unmittelbar oder mittelbar mit Mehrheit beteiligt ist, und der Gerichte des Bundes.

(2) Beschäftigte im Sinne von Absatz 1 sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter und Auszubildende, öffentlich-rechtliche Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber sowie Richterinnen und Richter.

§ 21

Verstöße gegen den Frauenförderplan

Erfüllt die Dienststelle nicht die Vorgaben des Frauenförderplans gemäß § 7 Abs. 2, ohne den Nachweis nach § 7 Abs. 4 Satz 1 zu erbringen, müssen für einen Zeitraum von drei Jahren alle künftigen Stellenbesetzungen der entsprechenden Laufbahnen, Vergütungs- und Funktionsgruppen etc. von der übergeordneten Dienststelle genehmigt werden.

§ 22

Fortbildung

(1) Die Dienststellen haben die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, daß Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden.

(2) Die jährlich angebotenen Fortbildungsplätze sind an Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu vergeben. Wegen Betreuungs- und Pflegeaufgaben beurlaubte Beschäftigte dürfen nicht benachteiligt werden.

(3) Es sind spezielle Fortbildungsveranstaltungen für Frauen anzubieten, insbesondere mit dem Ziel des Aufstiegs von Frauen in höhere Positionen. Für beurlaubte Beschäftigte sind Fortbildungskurse anzubieten, die ihren Wiedereinstieg in das Erwerbsleben erleichtern sollen.

(4) Der Anteil von Frauen in Leitungs- und Referentinnenfunktionen ist bei Fortbildungsveranstaltungen zu erhöhen.

(5) Die Frauenförderung und Frauendiskriminierung werden thematische Schwerpunkte von Fortbildungsprogrammen und -veranstaltungen, insbesondere für Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen und Dienstkräfte aus der Personalverwaltung. Sie sind bevorzugt von Referentinnen zu vermitteln.

(6) Fortbildungsmaßnahmen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststellen statt. Sie sind so zu gestalten, daß auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen teilnehmen können.

(7) Die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstehenden erhöhten Kosten für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sind zu erstatten. Die Fort- und Weiterbildungseinrichtungen sollen sich um Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Dauer der Maßnahme bemühen.

(8) Spezifische Fortbildungsveranstaltungen sind für Frauenbeauftragte anzubieten.

§ 23

Beschäftigtengerechte Arbeitszeit

(1) Jede Dienststelle hat das Interesse ihrer Beschäftigten an einer individuellen Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen. Insbesondere ist dabei den Betreuungs- und Pflegeaufgaben der Beschäftigten Rechnung zu tragen.

(2) Jede Dienststelle hat ein dem Bedarf gemäß Absatz 1 entsprechendes Angebot an Teilzeitarbeitsstellen auf allen Funktionsebenen zu schaffen.

(3) Die Vorschriften der §§ 72a und 79a des Bundesbeamtengesetzes über die Teilzeitbeschäftigung finden unbeschadet weitergehender tariflicher Regelungen auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsprechend Anwendung. Nach Beendigung der genehmigten Teilzeittätigkeit steht ihnen ein Anspruch auf Rückkehr zur Vollbeschäftigung zu.

§ 24

Beurlaubung

(1) Die Vorschriften der §§ 72a und 79a des Bundesbeamtengesetzes über die Beurlaubung finden auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsprechend Anwendung. Nach Beendigung der genehmigten Beurlaubung steht ihnen ein Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung zu.

(2) Die Dienststelle hat dafür zu sorgen, daß den wegen Betreuungs- und Pflegeaufgaben beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und eine Rückkehr erleichtert werden. Zu diesem Zweck hat sie die beurlaubten Beschäftigten über Fortbildungsangebote und zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) zu informieren.

(3) Die Teilnahme an einer dienstlichen Fortbildung begründet einen Anspruch auf Bezüge bzw. Arbeitsentgelt; im Falle einer außerdienstlichen Fortbildung während der Beurlaubung sollen Auslagen entsprechend § 23 Abs. 2 Bundesreisekostengesetz erstattet werden.

(4) Die Dienststelle soll Beurlaubten auf Antrag die Übernahme von zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen ermöglichen.

§ 25

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung wegen Betreuungs- oder Pflegeaufgaben

Beschäftigte dürfen nicht aus Gründen der Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung wegen Betreuungs- oder Pflegeaufgaben in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden.

§ 26

Schadensersatz, Umkehr der Beweislast

Verstößt der Dienstherr gegen § 25 (Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung) ist für die Ansprüche der betroffenen Person § 12 entsprechend anwendbar.

§ 27

Berichtspflicht der Bundesregierung

(1) Die Bundesregierung erstattet dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre einen Bericht über durchgeführte und geplante Maßnahmen zur Förderung der Frauenbeschäftigung und zur Erhöhung des Frauenanteils innerhalb des Geltungsbereiches dieses Abschnitts sowie über den erreichten Stand der gesellschaftlichen Gleichstellung der Frau. Der Bericht wird auf Grundlage der Beschäftigungsanalysen und der Frauenförderpläne gemäß § 7 erstellt. Er enthält auch eine Zusammenfassung der Stellungnahmen der Frauenbeauftragten.

(2) Der Bericht hat den Stand der Umsetzung dieses Gesetzes in dem in § 20 spezifizierten Bereich darzulegen, insbesondere

1. die Entwicklung der Frauenbeschäftigung sowie den Anteil der Frauen in den einzelnen Laufbahnen, Vergütungs- und Funktionsgruppen etc.,
2. die zum Zwecke des Abbaus der Unterrepräsentation von Frauen durchgeführten Maßnahmen und deren Erfolg, insbesondere die Einhaltung der Vorgaben der Frauenförderpläne, sowie
3. die beabsichtigten weiteren Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten.

SIEBTER ABSCHNITT

Aushang, Geldbußen

§ 28

Aushang

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. der Dienstherr muß dieses Gesetz an geeigneter Stelle im Betrieb oder in der Dienststelle zur Einsicht auslegen und aushängen.

§ 29

Geldbußen

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. gegen das Benachteiligungsverbot nach § 2 oder den Grundsatz des gleichen Lohnes nach § 3 verstößt,
2. einen Arbeitsplatz entgegen § 4 ausschreibt,
3. einen Frauenförderplan nicht gemäß § 7 erstellt und vorlegt oder die Vorgaben des Frauenförderplanes gemäß § 7 Abs. 2 und 4 nicht einhält,
4. gegen die Quotierung von Ausbildungsplätzen gemäß § 8 und von Einladungen zu Bewerbungsgesprächen gemäß § 9 oder gegen die Bevorzugungsregelung des § 10 verstößt,
5. gegen die Vorschriften über die Frauenbeauftragte gemäß §§ 13 bis 15 verstößt oder sie bei der Ausübung ihrer Aufgaben und Rechte gemäß §§ 16 bis 18 behindert,
6. der Pflicht zum Aushang aus § 28 nicht nachkommt.

(2) Die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nr. 1 und 3 bis 5 werden mit einer Geldbuße von 10 000 bis zu 100 000 Deutsche Mark und die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nr. 2 und 6 mit einer Geldbuße bis zu 50 000 Deutsche Mark geahndet.

Artikel 2

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches
(Teilzeitarbeit)

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400 — 2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom 4. Dezember 1992 (BGBl. I S. 174), wird wie folgt geändert:

1. Unter der Überschrift „Sechster Titel Dienstvertrag“ werden die Worte „I. Allgemeine Vorschriften“ eingefügt.
2. Nach § 630 werden folgende Worte und Vorschriften eingefügt:

„II. Teilzeitarbeit

§ 630 a

Teilzeitbeschäftigt sind Personen, deren vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die tarifliche regelmäßige Wochenarbeitszeit von vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen im Betrieb oder, wenn keine tarifliche Wochenarbeitszeit besteht, als die übliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Betrieb. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, ist die regelmäßige Arbeitszeit der betroffenen Personen maßgebend, die im Jahresdurchschnitt auf eine Woche entfällt.

§ 630 b

(1) Vereinbaren Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin eine Teilzeitbeschäftigung, hat der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Abschluß des Arbeitsvertrages eine von ihm/ihr unterschriebene Niederschrift über den wesentlichen Inhalt des Vertrages auszuhändigen; die Niederschrift muß enthalten:

1. Name der Vertragsschließenden,
2. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
3. Dauer und Lage der Arbeitszeit,
4. Art der Arbeitsleistung,
5. Höhe und Zahlungsweise des Arbeitsentgelts,
6. sonstige arbeitszeitabhängige Leistungen,
7. Dauer des Urlaubs.

(2) Die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages wird nicht dadurch berührt, daß der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin seine/ihre Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt; solange er/sie diese Verpflichtung nicht erfüllt, kann er/sie keine Rechte aus dem Arbeitsvertrag geltend machen.

§ 630 c

(1) Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin hat Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die ihm/ihr gegenüber den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage der Arbeitszeit angezeigt haben, über entsprechende Arbeitsplätze zu unterrichten, die in dem Betrieb besetzt werden sollen.

(2) Der/die Arbeitgeber/Arbeitnehmerin soll dem Wunsch von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nach Veränderung von Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit bei der Personalplanung entsprechen.

§ 630 d

(1) Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin darf Teilzeitbeschäftigte nicht wegen der Teilzeitarbeit benachteiligen. Dies gilt insbesondere

1. bei der Kündigung,
2. bei der Beteiligung an sozialen Leistungen und beim Zugang zu sozialen Einrichtungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin,

3. bei der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen und

4. beim beruflichen Aufstieg.

Wenn eine Person Tatsachen behauptet, die eine Benachteiligung wegen der Teilzeitbeschäftigung vermuten lassen, muß der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin beweisen, daß eine Benachteiligung wegen der Teilzeitbeschäftigung nicht erfolgt ist.

(2) Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin hat die Arbeitsleistung bei Teilzeitbeschäftigten nach denselben Grundsätzen wie bei Vollzeitbeschäftigten und mindestens anteilig im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung zu vergüten.

§ 630 e

(1) Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin hat die Arbeitszeit, die über die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten hinausgeht, innerhalb von drei Monaten durch bezahlte Arbeitsbefreiung anstelle von Arbeitsentgelt abzugelten. Die Arbeitsbefreiung soll entsprechend den Wünschen der Teilzeitbeschäftigten innerhalb der vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeit gewährt werden.

(2) Ist die rechtzeitige Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 nicht möglich, hat der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin die Überstunden nach denselben Grundsätzen zu vergüten wie die Arbeitszeit, die Vollzeitbeschäftigte über ihre vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus erbringen.

§ 630 f

(1) Eine Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Teilzeitbeschäftigten über die Anpassung der Lage der Arbeitszeit der/des Teilzeitbeschäftigten an den Arbeitsanfall, ist nur wirksam, wenn die festgelegte Wochenarbeitszeit der/des betreffenden Teilzeitbeschäftigten mindestens die Hälfte der tariflichen oder der üblichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit einer/eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten (§ 630 a) beträgt. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin hat dem/der Teilzeitbeschäftigten Veränderungen der Arbeitszeit, die von der nach § 630 b vereinbarten Dauer und Lage der Arbeitszeit abweichen, vier Wochen vorher anzuzeigen, soweit es sich nicht um kurzfristig erforderliche betriebsbedingte Überstunden handelt. Falls die Vier-Wochen-Frist nicht eingehalten werden kann, ist dies von dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin zu begründen. Jede Veränderung der Arbeitszeit gemäß Satz 1 bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des/der Teilzeitbeschäftigten, soweit es sich um Teilzeitbeschäftigte handelt, die Betreuungs- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen.

(2) Vereinbarungen, die die unbezahlte Bereitschaft der Teilzeitbeschäftigten zum Gegenstand haben, sind unzulässig. Davon ausgenommen sind Notdienste.

§ 630 g

(1) Eine Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin und zwei oder mehreren Teilzeitbeschäftigten, wonach sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz teilen und dabei gesamtschuldnerisch zur Erfüllung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Arbeitsaufgabe während der gesamten tariflichen oder üblichen Arbeitszeit verpflichtet, ist unwirksam.

(2) Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Teilzeitbeschäftigten, wonach diese vorab verpflichtet sind, bei Verhinderung anderer Beschäftigter außerhalb ihrer eigenen vereinbarten Arbeitszeit zu vertreten, ist unwirksam.

(3) Eine Vereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis wegen der Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses endet, ist unwirksam. Das gleiche gilt für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses; das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt."

Artikel 3

Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

§ 1

Ziel

Ziel dieses Gesetzes ist der Schutz von Beschäftigten vor Verletzungen ihres Persönlichkeitsrechts und ihrer Würde durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

§ 2

Allgemeine Definitionen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen, Beamtinnen und Beamte, öffentlich-rechtliche Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten.

(2) Als Arbeitgeber/Arbeitgeberin im Sinne dieses Gesetzes gilt auch der Dienstherr.

§ 3

Begriff der sexuellen Belästigung

(1) Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell gefärbte verbale und nicht verbale Verhalten, das generell oder im Einzelfall unerwünscht ist, insbesondere

- a) unerwünschte körperliche Übergriffe oder Berührungen,
- b) unerwünschte Aufforderungen zu sexuellem Verhalten,

- c) entwürdigende und beleidigende Witze und Bemerkungen über Frauen,
- d) Bemerkungen und Gesten, die sich mit den körperlichen Vorzügen und Schwächen, sexuellen Aktivitäten oder dem Intimleben beschäftigen,
- e) Verteilen oder Aushängen pornographischer und frauenerniedrigender Schriften und Abbildungen.

(2) Besonders schwerwiegend ist ein Verhalten, das wiederholt gezeigt, über das mehrfach Beschwerde geführt worden oder das mit belastenden psychischen oder physischen Folgen für Frauen verbunden ist.

§ 4

Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind verboten. Sie sind eine Verletzung des Arbeitsvertrages bzw. ein Dienstvergehen.

§ 5

Verpflichtung des Arbeitgebers zu Schutzmaßnahmen

(1) Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist verpflichtet, seine/ihre Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Er/sie hat geeignete, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, um sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz durch Beschäftigte oder Dritte, z. B. Kunden, zu verhindern.

(2) Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat jeder Beschwerde über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nachzugehen und zu gewährleisten, daß sexuelle Belästigungen gemäß § 7 sanktioniert werden.

§ 6

Verfahren vor der Beschwerdekommision

(1) In Betrieben bzw. Dienststellen mit mehr als 50 Beschäftigten ist zur Durchführung von Beschwerdeverfahren eine Kommission einzurichten, die jede Beschwerde über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu prüfen hat und die Sanktionen gemäß § 7 vorschlägt.

(2) Die Beschwerdekommision setzt sich paritätisch aus Vertretern/Vertreterinnen der Geschäftsleitung/Behördenleitung und des Betriebsrats/Personalrats mit einem Frauenanteil von mindestens 50 vom Hundert zusammen. Die Frauenbeauftragte und die Frauenvertreterin sind — soweit vorhanden — Mitglieder der Beschwerdekommision. Die Beschwerdekommision wählt aus ihrer Mitte eine Frau als Vorsitzende.

(3) Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot der sexuellen Belästigung schlägt die Beschwerdekommision die von dem Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu ergreifenden Sanktionen gegenüber dem Belästiger gemäß § 7 vor. Entspricht der Arbeitgeber nicht den vorgeschlagenen Sanktionen, ist die Ent-

scheidung einer Einigungsstelle einzuholen, die paritätisch mit Männern und Frauen zu besetzen ist und von einer Frau als Vorsitzenden geleitet wird. Die Vorschriften der §§ 76, 76 a und 77 Betriebsverfassungsgesetz sind auf die Einigungsstelle entsprechend anwendbar.

§ 7

Sanktionen

Sexuelle Belästigungen durch Beschäftigte sind je nach ihrer Schwere und im Hinblick auf die Verhinderung weiterer Belästigungen mit folgenden Maßnahmen gegenüber dem Belästiger zu sanktionieren:

- Persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung,
- Verpflichtung zur offiziellen Entschuldigung,
- mündlicher oder schriftlicher Verweis,
- Vermerk in der Personalakte,
- Androhung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Konsequenzen (Abmahnung),
- Versetzung innerhalb des Betriebs bzw. der Dienststelle,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung.

§ 8

Einstweiliger Rechtsschutz

Hat eine Beschäftigte/ein Beschäftigter Beschwerde wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin, der Frauenbeauftragten oder der Beschwerdekommision mündlich oder schriftlich eingelegt und die sexuelle Belästigung glaubhaft gemacht, muß der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die erforderlichen Maßnahmen gegenüber der beschuldigten Person ergreifen, um die Beschäftigte/den Beschäftigten bis zur Entscheidung über die Beschwerde vor möglichen weiteren Belästigungen zu schützen. Kommt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dieser Verpflichtung nicht oder in unzureichender Weise nach, hat die/der Beschäftigte das Recht, ihre/seine Arbeitstätigkeit bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts einzustellen, bis die Entscheidung vorliegt. Wird die Einigungsstelle gemäß § 6 Abs. 2 eingeschaltet, besteht dieses Recht bis zur Entscheidung der Einigungsstelle.

§ 9

Schadensersatz, Beweislastumkehr

(1) Sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung im Sinne von § 2 des Gleichstellungsgesetzes. § 12 Abs. 1 und 2 des Gleichstellungsgesetzes findet auf Schadensersatzansprüche der belästigten Beschäftigten gegen den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Anwendung, wenn der Arbeitgeber selbst der Belästiger ist oder die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von einer anderen Person, z. B. Arbeitnehmer oder Kun-

den erfolgt, der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin jedoch seinen/ihren Verpflichtungen aus diesem Gesetz nicht nachgekommen ist. Weitere Ansprüche der betroffenen Beschäftigten gegen den Belästiger und den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bleiben unberührt.

(2) Auch für Ansprüche der betroffenen Beschäftigten wegen zusätzlicher Benachteiligungen infolge einer sexuellen Belästigung bzw. der Anzeige oder Beschwerde wegen sexueller Belästigung gilt § 12 Abs. 1 und 2 des Gleichstellungsgesetzes. Die Beweislastumkehr des § 12 Abs. 4 des Gleichstellungsgesetzes ist auf diese Ansprüche anwendbar.

§ 10

Hinweispflicht der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat die Beschäftigten und Dritte, die sich in den Räumen des Betriebs bzw. der Dienststelle aufhalten, auf das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und die Sanktionen bei Zuwiderhandlungen hinzuweisen. Hierzu ist ein deutlich sichtbares Hinweisschild in den Geschäfts- bzw. Diensträumen erforderlich. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat dieses Gesetz im Betrieb bzw. in der Dienststelle zur Einsichtnahme bereitzuhalten.

§ 11

Schutzvorkehrungen gegenüber Dritten

Arbeitgeber haben alle rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um sexuelle Belästigungen durch Dritte, z. B. Kunden, zu verhindern. Dazu gehört auch die Verhängung eines Hausverbots bei Zuwiderhandlungen.

§ 12

Information und Fortbildung

(1) Arbeitgeber sollen das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in ihre Fortbildungsprogramme einbeziehen.

(2) Im öffentlichen Dienst sind für Frauen Seminare zum Erlernen von geeigneten Verhaltensweisen zum Schutz vor sexueller Belästigung und für Personen in Leitungspositionen, Ausbilder, Frauenbeauftragte und Mitglieder des Personalrats Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung für das Problem der sexuellen Belästigung sowie zur Information über die Schutzpflichten der Arbeitgeber und Rechte der Betroffenen durchzuführen.

§ 13

Ordnungswidrigkeit

(1) Ordnungswidrig handelt, wer gegen die §§ 4 bis 12 dieses Gesetzes verstößt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit wird mit einer Geldbuße von 5 000 bis zu 100 000 Deutsche Mark bei Verstößen gegen

- a) das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gemäß § 4;
- b) die Verpflichtung des Arbeitgebers zu Schutzmaßnahmen gemäß § 5 Abs. 1 und zur Verfolgung jeder Beschwerde gemäß § 5 Abs. 2;
- c) das Gebot der Einrichtung einer Beschwerdekommision gemäß § 6;
- d) die Verhängung von Sanktionen gemäß § 7 in Verbindung mit §§ 5 und 6;
- e) die Verpflichtung zur Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes gemäß § 8

geahndet.

(3) Die Ordnungswidrigkeit wird mit einer Geldbuße bis zu 20 000 Deutsche Mark bei Verstößen gegen §§ 10 bis 12 geahndet.

Artikel 4

Gesetz über die Wahl, Berufung und Entsendung von Frauen und Männern im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremiengesetz)

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Ziel des Gesetzes

(1) Ziel des Gesetzes ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in den Gremien der öffentlichen Verwaltung des Bundes zu gewährleisten.

(2) Der Bund ist verpflichtet sicherzustellen, daß in Gremien, die an der Erfüllung von Aufgaben der unmittelbaren oder mittelbaren Bundesverwaltung mitwirken, Frauen in gleichem Maße vertreten sind wie Männer. Entsprechendes gilt für Gremien außerhalb der Bundesverwaltung, an deren Besetzung der Bund durch Wahl, Benennung, Entsendung oder Vorschläge beteiligt ist.

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Das Gesetz gilt für alle Beratungs- oder Entscheidungsgremien im Einflußbereich des Bundes. Hierzu gehören insbesondere Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Vertretungskörperschaften, Verwaltungs- und Aufsichtsräte oder sonstige kollegiale Organe

und vergleichbare Mitwirkungsorganen unabhängig von ihrer Bezeichnung.

(2) Auf Gremien von juristischen Personen des öffentlichen Rechts außerhalb der unmittelbaren oder mittelbaren Bundesverwaltung, für deren Zusammensetzung ein Bundesgesetz Regelungen trifft, findet das Gesetz entsprechende Anwendung.

§ 3

Besetzungsgrundsätze

(1) Bei Wahlen ist durch entsprechende Gestaltung des Wahlverfahrens zu gewährleisten, daß in den einzelnen Gremien Frauen und Männer gemäß dem Verhältnis der Geschlechter unter den wahlberechtigten Angehörigen der betreffenden Behörde, Dienststelle, Verwaltungseinheit oder Einrichtung vertreten sind. Hierbei ist darauf hinzuwirken, daß Frauen im Regelfall die Hälfte der Sitze erhalten.

(2) Bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Gremienmitgliedern im Bereich der unmittelbaren oder mittelbaren Bundesverwaltung sind die Vorschläge oder Vorschlagsrechte der entsendenden Organe, Behörden, Dienststellen, Einrichtungen, Verbände, Gruppen oder sonstigen Organisationen so auszugestalten, daß bei gleicher Anzahl der ihnen zustehenden Sitze mindestens zur Hälfte Frauen, bei ungleicher Anzahl für den letzten Sitz in mindestens jeder zweiten Amtszeit eine Frau vorgeschlagen oder benannt werden müssen.

(3) Bei der Wahl, Bestellung, Berufung oder Benennung von Gremienmitgliedern außerhalb der Bundesverwaltung haben die entsendenden Organe, Behörden, Dienststellen oder Einrichtungen des Bundes bei gleicher Anzahl der ihnen zustehenden Sitze zur Hälfte Frauen, bei ungleicher Anzahl für den letzten Sitz in mindestens jeder zweiten Amtszeit eine Frau vorzuschlagen oder zu benennen.

(4) Ist eine Stelle, Einrichtung oder Gruppe aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausnahmsweise nicht in der Lage, den Anforderungen der Absätze 1 bis 3 zu genügen, so hat sie dies gegenüber den Organen der besetzenden Stelle, Einrichtung oder Gruppe besonders zu rechtfertigen.

(5) Können demzufolge Gremien nicht aus beiden Geschlechtern gleichmäßig zusammengesetzt werden, so findet eine Wiederholungswahl oder eine erneute Nominierung statt. Führt auch die Wiederholungswahl oder die erneute Nominierung nicht zu einer gleichmäßigen Besetzung, bleiben die Sitze frei. Sie dürfen nur ausnahmsweise mit Angehörigen des jeweils anderen Geschlechts besetzt werden, wenn die Aufgabenstellung des Gremiums eine vollständige Besetzung zwingend erfordert.

(6) Vorzeitig frei werdende Sitze, die mit Frauen besetzt waren, müssen durch Frauen wiederbesetzt werden.

ZWEITER ABSCHNITT

Wahlen

§ 4

Wahlsystem, Wahlverfahren

(1) Wahlen zu Gremien im Bereich der unmittelbaren oder mittelbaren Bundesverwaltung mit mehr als fünf Mitgliedern sollen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) durchgeführt werden. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht oder steht einer Gruppe jeweils nur ein Sitz zur Verfügung, so findet Mehrheitswahl statt.

(2) Im Falle der Listenwahl stellt der Wahlvorstand fest, in welchem Verhältnis Frauen und Männer in der betreffenden Behörde, Dienststelle, Verwaltungseinheit oder Einrichtung vorhanden sind und wie viele Sitze danach in dem Gremium auf Frauen oder Männer entfallen. Die Wahlvorschläge (Listen) müssen aus weiblichen und männlichen Teillisten bestehen, die entsprechend diesem Verhältnis jeweils mindestens so viele Frauen und Männer enthalten müssen, wie Frauen- oder Mönnersitze zu vergeben sind.

(3) Jede/jeder wahlberechtigte Angehörige der betreffenden Behörde, Dienststelle, Verwaltungseinheit oder Einrichtung hat so viele weibliche und männliche Teilstimmen, wie Frauen oder Männer, dem Geschlechterverhältnis entsprechend, in das Gremium zu wählen sind. Die Stimmabgabe ist ungültig, wenn sie/er innerhalb einer Teilliste mehr weibliche oder männliche Teilstimmen vergibt, als Frauen oder Männer in das Gremium zu wählen sind.

(4) Die zu vergebenden Sitze eines Gremiums werden auf die Listen in der Weise verteilt, daß zunächst die Gesamtzahlen der für die einzelnen weiblichen und männlichen Teillisten abgegebenen weiblichen oder männlichen Teilstimmen festgestellt, sodann auf Grund dieser Gesamtzahlen die Rangfolge der Teillisten, getrennt nach Frauen und Männern, gemäß dem Höchstzahlverfahren bestimmt und schließlich die Frauen- und Mönnersitze den weiblichen und männlichen Teillisten entsprechend dieser Rangfolge so zugeteilt werden, daß die Zusammensetzung des Gremiums dem Geschlechterverhältnis entspricht. Kommt eine Liste mit einem Frauen- oder Mönnersitz zum Zuge, so sind die Frauen oder Männer in der Reihenfolge gewählt, in der ihr Name auf den Teillisten erscheint.

(5) Bei Mehrheitswahl muß der Wahlvorschlag mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber im Wechsel enthalten, wie entsprechend dem Geschlechterverhältnis Sitze zu vergeben sind. Jeder wahlberechtigte Angehörige der betreffenden Behörde, Dienststelle, Verwaltungseinheit oder Einrichtung hat so viele weibliche und männliche Teilstimmen, wie Frauen oder Männer, dem Geschlechterverhältnis entsprechend, in das Gremium zu wählen sind. Gewählt ist, wer jeweils innerhalb der Gruppe der Frauen oder Männer die meisten Stimmen auf sich vereinigt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

§ 5

Wahlen zu kleinen Gremien

Bei Gremien bis zu fünf Mitgliedern wird vom Wahlvorstand in Annäherung an das Verhältnis der Geschlechter in der betreffenden Behörde, Dienststelle, Verwaltungseinheit oder Einrichtung festgestellt, wie viele Sitze mit einer Frau oder einem Mann zu besetzen sind. Im übrigen gelten die Vorschriften des § 4 Abs. 1 und 3 bis 5 entsprechend.

DRITTER ABSCHNITT

Besetzung von Gremien innerhalb der Bundesverwaltung

§ 6

Besetzung auf Vorschlag von Behörden oder Dienststellen des Bundes

(1) Ist ein Gremium im Bereich der unmittelbaren oder mittelbaren Bundesverwaltung auf Vorschlag von Organen, Behörden, Dienststellen oder Einrichtungen des Bundes zu besetzen, ohne daß eine Wahl stattfindet, muß es je zur Hälfte aus Frauen und Männern bestehen. Das Geschlecht von Mitgliedern kraft Amtes bleibt dabei unberücksichtigt.

(2) Die vorschlags- oder besetzungsberechtigten Organe, Behörden, Dienststellen, Einrichtungen, Gruppen oder Personen müssen, sofern ihnen nur ein Sitz zusteht, für mindestens jede zweite Amtszeit eine Frau vorschlagen oder benennen. Stehen ihnen mehrere Sitze zu, so ist bei gerader Sitzzahl in entsprechendem Umfang eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern vorzuschlagen oder zu benennen, bei ungerader Sitzzahl eine weitere Frau für mindestens jede zweite Amtszeit.

(3) Für Vorschläge oder Benennungen aus der Mitte der zu besetzenden Organe, Behörden, Dienststellen, Einrichtungen, Gruppen gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 7

Besetzung auf Vorschlag von Stellen, Gruppen, Verbänden oder Einrichtungen außerhalb der Bundesverwaltung

(1) Gruppen, Verbände, Einrichtungen oder sonstige Organisationen außerhalb der Bundesverwaltung, die an der Besetzung von Gremien im Bereich des Bundes beteiligt sind, müssen, sofern ihnen nur ein Sitz zusteht, für mindestens jede zweite Amtszeit eine Frau vorschlagen oder benennen. Stehen ihnen mehrere Sitze zu, so sind bei gerader Sitzzahl in entsprechendem Umfang eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern vorzuschlagen oder zu benennen, bei ungerader Sitzzahl eine weitere Frau für mindestens jede zweite Amtszeit.

(2) Für Vorschläge oder Benennungen aus der Mitte von Gruppen, Verbänden, Einrichtungen oder sonsti-

gen Organisationen außerhalb der Bundesverwaltung gilt Absatz 1 entsprechend, wenn das Vorschlags- oder Benennungsrecht in der Weise ausgeübt wird, daß die vorschlagende oder benennende Stelle daran gebunden ist.

VIERTER ABSCHNITT

Besetzung von Gremien außerhalb der Bundesverwaltung

§ 8

Ausübung der Vorschlags- oder Benennungsrechte durch Stellen im Bereich der Bundesverwaltung

(1) Nehmen an der Besetzung von Gremien außerhalb der Bundesverwaltung Organe, Behörden, Dienststellen oder Einrichtungen des Bundes in der Weise teil, daß sie ein oder mehrere zu berufende Mitglieder selbst vorschlagen oder benennen, so müssen sie, sofern ihnen nur ein Sitz zusteht, für mindestens jede zweite Amtszeit eine Frau vorschlagen oder benennen. Stehen ihnen mehrere Sitze zu, so sind bei gerader Sitzzahl in entsprechendem Umfang eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern vorzuschlagen oder zu benennen, bei ungerader Sitzzahl eine weitere Frau für mindestens jede zweite Amtszeit.

(2) Für Vorschläge oder Benennungen aus der Mitte von Organen, Behörden, Dienststellen oder Einrichtungen des Bundes gilt Absatz 1 entsprechend, wenn das Vorschlags- oder Benennungsrecht in der Weise ausgeübt wird, daß die vorschlagende oder benennende Stelle daran gebunden ist.

FÜNFTER ABSCHNITT

Rechtsverordnungen, Gremienbericht

§ 9

Rechtsverordnungen

Das Bundesministerium für Frauen und Jugend kann ohne Zustimmung des Bundesrates Rechtsverordnungen über das Wahlverfahren, über die Ausübung der Vorschlags- und Benennungsrechte sowie über die Durchführung dieses Gesetzes erlassen.

§ 10

Gremienbericht

Die Bundesregierung hat dem Deutschen Bundestag zu Beginn des dritten Jahres einer Wahlperiode über den Stand des Frauenanteils in den Gremien der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung sowie über die Entsendung von Frauen in Gremien außerhalb der Bundesverwaltung zu berichten.

Artikel 5**Änderung bestehender Gesetze
im Zusammenhang mit der Besetzung
von Gremien**

(1) Das Gesetz über das Bundesverfassungsgericht in der Fassung vom 12. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2229), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. September 1990 (BGBl. II S. 885, 963), wird wie folgt geändert:

§ 6 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Der Bundestag wählt zwölf seiner Mitglieder als Wahlleute nach den Regeln der Verhältniswahl. Jede Fraktion kann einen Vorschlag einbringen. Die Vorschläge müssen aus weiblichen und männlichen Teillisten bestehen, von denen jede mindestens so viele Frauen oder Männer enthalten muß, wie entsprechend dem Verhältnis von Frauen und Männern im Deutschen Bundestag, Frauen- oder Mönnersitze zu vergeben sind. Jedes Mitglied des Bundestages hat so viele weibliche und männliche Teilstimmen, wie Frauen oder Männer in den Wahlleutenausschuß zu wählen sind. Aus den Summen der für jede weibliche oder männliche Teilliste abgegebenen Stimmen wird nach dem Höchstzahlverfahren (d'Hondt) die Zahl der auf jede Teilliste entfallenden Frauen- oder Mönnersitze errechnet. Gewählt sind die Frauen oder Männer in der Reihenfolge, in der ihr Name auf den Teillisten erscheint. Scheiden Wahlleute aus oder sind sie verhindert, so werden sie durch die jeweils nächsten Frauen oder Männer auf derselben Teilliste ersetzt.“

b) Absatz 3 wird wie folgt gefaßt:

„(3) Der Älteste der Wahlleute beruft die Wahlleute unverzüglich unter Einhaltung einer Ladungsfrist von einer Woche zur Durchführung der Wahl und leitet die Sitzung, die fortgesetzt wird, bis alle Richter gewählt sind.“

c) Absatz 4 wird wie folgt gefaßt:

„(4) Die Mitglieder des Wahlleutenausschusses sind zur Verschwiegenheit über die ihnen durch ihre Tätigkeit im Wahlleutenausschuß bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse der Bewerber sowie über die hierzu im Wahlleutenausschuß gepflogenen Erörterungen und über die Abstimmung verpflichtet.“

(2) Das Richterwahlgesetz vom 25. August 1950 (BGBl. I S. 368), zuletzt geändert am 30. Juli 1968 (BGBl. I S. 873), wird wie folgt geändert:

§ 5 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Jede Fraktion kann einen Vorschlag einbringen. Die Vorschläge müssen aus weiblichen und männlichen Teillisten bestehen, von denen jede mindestens so viele Frauen oder Männer enthalten muß, wie entsprechend dem Verhältnis von Frauen und Männern im Deutschen Bundestag Frauen- oder Mönnersitze zu vergeben sind. Jedes Mitglied des Bundes-

tages hat so viele weibliche und männliche Teilstimmen, wie Frauen oder Männer in den Richterwahlausschuß zu wählen sind. Aus den Summen der für jede weibliche oder männliche Teilliste abgegebenen Stimmen wird nach dem Höchstzahlverfahren (d'Hondt) die Zahl der auf jede Teilliste entfallenden Frauen- oder Mönnersitze errechnet. Gewählt sind die Frauen oder Männer und ihre Stellvertreter in der Reihenfolge, in der ihr Name auf den Teillisten erscheint.“

(3) Das Gerichtsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 1975 (BGBl. I S. 1077), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 11. Januar 1993 (BGBl. I S. 50), wird wie folgt geändert:

1. § 36 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Die Vorschlagsliste soll alle Gruppen der Bevölkerung nach Alter, Beruf und sozialer Stellung angemessen berücksichtigen. Sie muß eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern enthalten. Ist eine Gemeinde ausnahmsweise nicht in der Lage, den Anforderungen der Sätze 1 und 2 zu genügen, so hat sie dies gegenüber der Gemeindevertretung besonders zu begründen. In der Vorschlagsliste sind Geburtsnamen, Familiennamen, Vornamen, Tag und Ort der Geburt, Wohnanschrift und Beruf der vorgeschlagenen Personen aufzuführen.“

2. § 40 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Der Ausschuß besteht aus dem Richter beim Amtsgericht als Vorsitzenden und einem von der Landesregierung zu bestimmenden Verwaltungsbeamten sowie zehn Vertrauenspersonen als Beisitzern. Ihm sollen je zur Hälfte Frauen und Männer angehören.“

(4) Das Jugendgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3427), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. Februar 1993 (BGBl. I S. 239), wird wie folgt geändert:

§ 35 Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

„Der Jugendhilfeausschuß muß ebenso viele Frauen wie Männer und mindestens die doppelte Anzahl von Personen vorschlagen, die als Jugendschöffen und -hilfsschöffen benötigt werden.“

(5) Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 17. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2847), wird wie folgt geändert:

Dem § 20 Abs. 1 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Die Vorschlagslisten müssen ebenso viele Frauen wie Männer und mindestens die doppelte Anzahl von Personen enthalten, die als ehrenamtliche Richter benötigt werden.“

(6) Das Sozialgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. September 1975 (BGBl. I S. 2535), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes

vom 11. Januar 1993 (BGBl. I S. 50), wird wie folgt geändert:

§ 14 Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Die Vorschlagslisten müssen ebenso viele Frauen wie Männer und mindestens die doppelte Zahl der festgesetzten Höchstzahl der ehrenamtlichen Richter enthalten.“

(7) Das Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582), zuletzt geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 21. Dezember 1992 (BGBl. I S. 2266), wird wie folgt geändert:

1. Als neue Vorschrift wird § 195a eingefügt:

„§ 195a

Die vorschlagsberechtigten Verbände, Vereinigungen, Verfassungsorgane, Ministerien und Behörden müssen, sofern ihnen nur ein Sitz zusteht, für mindestens jede zweite Amtszeit eine Frau vorschlagen. Stehen ihnen mehrere Sitze zu, so ist bei gerader Sitzzahl in entsprechendem Umfang eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern in wechselnder Reihenfolge vorzuschlagen, bei ungerader Sitzzahl eine weitere Frau für mindestens jede zweite Amtszeit.“

2. § 197 Absatz 3 wird wie folgt gefaßt:

„(3) Liegen Vorschläge mehrerer Vorschlagsberechtigter vor, so sind die Sitze anteilmäßig, jedoch auf Frauen und Männer in gleicher Anzahl sowie unter billiger Berücksichtigung der Minderheiten zu verteilen.“

(8) Das Kinder- und Jugendhilfegesetz vom 26. Juni 1990 (BGBl. I S. 1163), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. Februar 1993 (BGBl. I S. 239), wird wie folgt geändert:

§ 71 wird wie folgt geändert:

In Absatz 1 wird als neuer Satz 2 angefügt:

„Die nach den Nummern 1 und 2 zu wählenden Mitglieder müssen je zur Hälfte aus Frauen und Männern bestehen. Die Vorschläge der Träger der freien Jugendhilfe nach Absatz 1 Nr. 2 müssen ebenfalls zu gleichen Teilen Frauen und Männer sowie mindestens die doppelte Anzahl der Personen enthalten, die vorgeschlagen werden können.“

(9) Das Gesetz über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Juli 1985 (BGBl. I S. 1502) wird wie folgt geändert:

Dem § 9 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Die Landesregierungen haben als Beisitzer für jede zweite Amtszeit eine Frau zu ernennen. Die in Absatz 2 genannten Gruppen müssen jeweils eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern vorschlagen. Das Bundesministerium für Frauen und Jugend hat die Beisitzer in der Weise zu ernennen, daß die Bundesprüfstelle zur Hälfte aus Frauen und Männern besteht.“

(10) Das Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. April 1987 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes

vom 15. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2806), wird wie folgt geändert:

1. Dem § 38 wird wie folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In den Kollegialorganen, Ausschüssen und sonstigen Gremien sollen Frauen und Männer je zur Hälfte vertreten sein.“

2. § 39 wird um folgende Absätze 2 bis 6 ergänzt:

„(2) Durch entsprechende Gestaltung des Wahlverfahrens ist zu gewährleisten, daß in den einzelnen Gremien Frauen und Männer gemäß dem Verhältnis der Geschlechter unter den wahlberechtigten Mitgliedern der betreffenden Gruppe vertreten sind. Hierbei ist darauf hinzuwirken, daß Frauen im Regelfall die Hälfte der Sitze erhalten.

(3) Im Falle der Listenwahl stellt der Wahlvorstand fest, in welchem Verhältnis Frauen und Männer unter den wahlberechtigten Mitgliedern der betreffenden Gruppe vorhanden sind und wie viele Sitze danach in dem Gremium auf Frauen oder Männer entfallen. Die Listen müssen aus weiblichen und männlichen Teillisten bestehen, die entsprechend diesem Verhältnis jeweils mindestens so viele Frauen und Männer enthalten müssen, wie Frauen- oder Mönnersitze an die Gruppe zu vergeben sind.

(4) Jedes wahlberechtigte Mitglied der betreffenden Gruppe hat so viele weibliche und männliche Teilstimmen, wie Frauen oder Männer, dem Geschlechterverhältnis in der Gruppe entsprechend, zu wählen sind. Die Stimmabgabe ist ungültig, wenn er insgesamt oder, bezogen jeweils auf die weiblichen oder männlichen Bewerber innerhalb einer Teilliste, mehr weibliche oder männliche Teilstimmen vergibt, als Frauen oder Männer zu wählen sind.

(5) Die einer Gruppe zustehenden Sitze in einem Gremium werden auf die Listen in der Weise verteilt, daß zunächst die Gesamtzahlen der für die einzelnen weiblichen und männlichen Teillisten abgegebenen weiblichen oder männlichen Teilstimmen festgestellt, sodann auf Grund dieser Gesamtzahlen die Rangfolge der Teillisten, getrennt nach Frauen und Männern, gemäß dem Höchstzahlverfahren bestimmt und schließlich die Frauen- und Mönnersitze den weiblichen und männlichen Teillisten entsprechend dieser Rangfolge, so zugeteilt werden, daß die Zusammensetzung des Gremiums dem Geschlechterverhältnis in den einzelnen Gruppen entspricht. Kommt eine Liste mit einem Frauen- oder Mönnersitz zum Zuge, so sind die Frauen oder Männer in der Reihenfolge gewählt, in der ihr Name auf den Teillisten erscheint.

(6) Bei Mehrheitswahl muß der Wahlvorschlag mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber im Wechsel enthalten, wie entsprechend dem Geschlechterverhältnis in der Gruppe Sitze zu vergeben sind. Jedes wahlberechtigte Mitglied der Gruppe hat so viele weibliche und männliche Teilstimmen, wie Frauen oder Männer, dem

Geschlechterverhältnis in der Gruppe entsprechend, in das Gremium zu wählen sind. Gewählt ist, wer jeweils unter den Frauen oder Männern die meisten Stimmen auf sich vereinigt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los."

(11) Das Gesetz über Maßnahmen zur Förderung des deutschen Films in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Januar 1993 (BGBl. I S. 66), wird wie folgt geändert:

1. § 5 Abs. 2 wird um folgenden Satz 4 ergänzt:

"Unter ihnen müssen sich mindestens vier Frauen befinden."

2. § 6 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden nach Nummer 16 folgende Sätze angefügt:

"Bei der Wahl nach den Nummern 1 und 2 muß mindestens eine Frau, bei der Wahl nach Nummer 1 für jede zweite Amtszeit eine weitere Frau berücksichtigt werden. Bei der Benennung nach den Nummern 3, 4, 6, 7, und 8 sind jeweils eine Frau und ein Mann zu benennen, bei der Benennung nach Nummer 4 für jede zweite Amtszeit eine weitere Frau. Bei der Benennung nach den Nummern 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14 und 15 ist für mindestens jede zweite Amtszeit eine Frau zu benennen."

b) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

"(2) Für jedes Mitglied wird ein stellvertretendes Mitglied gewählt oder benannt. Scheidet es vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit eine Person gleichen Geschlechts gewählt oder benannt."

3. In § 7 Abs. 4 wird nach Nummer 7 folgender Satz 2 angefügt:

"Bei der Benennung nach Nummer 1 müssen als Mitglieder und Stellvertreter jeweils eine Frau und ein Mann, für jede zweite Amtszeit eine weitere Frau benannt werden. Bei der Benennung nach Nummer 4 müssen als Mitglieder und Stellvertreter eine Frau und ein Mann benannt werden. Bei der Benennung nach den Nummern 2, 3, 5, 6 und 7 ist für mindestens jede zweite Amtszeit eine Frau zu benennen."

4. § 8 Abs. 4 wird nach Nummer 10 folgender Satz 2 angefügt:

"Bei der Benennung nach Nummer 3 müssen eine Frau und ein Mann, bei der Benennung nach den Nummern 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 und 10 für jede zweite Amtszeit eine Frau benannt werden."

(12) Das Gesetz über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts vom 29. November 1960 (BGBl. I S. 862), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. April 1990 (BGBl. I S. 823), wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird um die folgenden Sätze 2 und 3 ergänzt:

"Der Deutsche Bundestag und der Bundesrat müssen mindestens eine Frau wählen. Die Bundesregierung muß eine Frau und einen Mann, für jede zweite Amtszeit eine weitere Frau benennen."

b) Absatz 3 wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

"Für jede zweite Amtszeit muß eine Frau benannt werden."

c) Absatz 4 wird wie folgt gefaßt:

"(4) Drei Mitglieder des Rundfunkrats aus den Bereichen Kultur und Wissenschaft, darunter mindestens eine Frau und für jede zweite Amtszeit eine weitere Frau, werden vom Bundespräsidenten auf gemeinsamen Vorschlag des Deutschen Kulturrats, der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung sowie der Westdeutschen Rektorenkonferenz berufen. Die in Satz 1 bezeichneten Organisationen haben in ihren Vorschlag die doppelte Zahl der zu berufenden Vertreter und eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern aufzunehmen."

2. § 4 Abs. 1 wird um die folgenden Sätze 2 und 3 ergänzt:

"Für jede zweite Amtszeit der nach Nummer 1 zu wählenden oder zu benennenden Vertreter muß eine Frau gewählt oder benannt werden. Unter den nach den Nummern 2 und 3 zu wählenden Vertretern muß sich jeweils mindestens eine Frau befinden."

3. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird um die folgenden Sätze 2 und 3 ergänzt:

"Der Deutsche Bundestag und der Bundesrat müssen jeweils mindestens zwei Frauen, für jede zweite Amtszeit eine weitere Frau wählen. Die Bundesregierung muß eine Frau und einen Mann, für jede zweite Amtszeit eine weitere Frau benennen."

b) Absatz 3 wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

"Für jede zweite Amtszeit muß eine Frau benannt werden."

c) Absatz 4 wird wie folgt gefaßt:

"(4) Fünf Mitglieder des Rundfunkrats aus den Bereichen Kultur und Wissenschaft, darunter mindestens zwei Frauen und für jede zweite Amtszeit eine weitere Frau, werden vom Bundespräsidenten auf gemeinsamen Vorschlag des Deutschen Kulturrats, der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung, der Westdeutschen Rektorenkonferenz, des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft e.V. und des Deutschen Hochschulverbands berufen. Die in Satz 1 bezeichneten Organisationen haben in ihren Vorschlag die doppelte Zahl der zu berufenden Vertreter und eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern aufzunehmen."

4. § 8 Abs. 1 wird um die folgenden Sätze 2 und 3 ergänzt:

"Für jede zweite Amtszeit der nach Nummer 1 zu wählenden oder zu benennenden Vertreter muß eine Frau gewählt oder benannt werden. Unter den nach den Nummern 2 und 3 zu wählenden Vertretern muß sich jeweils mindestens eine Frau befinden."

(13) Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I

S. 479), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Juni 1992 (BGBl. I S. 1030), wird wie folgt geändert:

Dem § 96 Abs. 3 werden die folgenden Sätze 2 und 3 angefügt:

„Der Bundesminister des Innern hat dem Bundespräsidenten mindestens zwei Frauen und für jede zweite Amtszeit eine weitere Frau als nichtständige ordentliche Mitglieder sowie mindestens drei Frauen und für jede zweite Amtszeit eine weitere Frau als stellvertretende Mitglieder vorzuschlagen. Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften haben als ordentliche und stellvertretende Mitglieder jeweils einen Mann und eine Frau und für jede zweite Amtszeit eine weitere Frau zu benennen.“

Artikel 6

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1988 (BGBl. 1989 I S. 1, 902), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261), wird wie folgt geändert:

1. In § 14 wird folgender Absatz 9 eingefügt:

„(9) 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 gemäß § 15 Abs. 2 zu erreichen.“

2. § 15 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Frauen müssen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sein.“

3. Dem § 16 Abs. 1 wird nach Satz 5 folgender Satz angefügt:

„(2) Frauen müssen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft im Wahlvorstand vertreten sein.“

4. In § 27 Abs. 2 wird nach Satz 2 folgender Satz eingefügt:

„Frauen müssen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft im Betriebsausschuß vertreten sein.“

5. Nach § 27 werden folgende §§ 27 a und 27 b eingefügt:

§ 27 a

Frauenvertreterin des Betriebsrats

In Betriebsräten mit weniger als neun Mitgliedern wählt der Betriebsrat aus seiner Mitte für die bessere Vertretung der Belange weiblicher Beschäftigter eine Frauenvertreterin.

§ 27 b

Gleichstellungsausschuß

Für die bessere Vertretung der Belange weiblicher Beschäftigter ist in Betriebsräten von neun und mehr Mitgliedern ein Gleichstellungsausschuß zu bilden.“

6. Dem § 28 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„§ 27 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.“

7. In § 29 Abs. 3 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Auf Antrag der Frauenvertreterin des Betriebsrats oder des Gleichstellungsausschusses ist innerhalb von zehn Arbeitstagen eine Sitzung anzuberaumen und der Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen.“

8. Dem § 31 wird folgender Satz angefügt:

„Das gleiche gilt für die Frauenbeauftragte.“

9. § 34 Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

„Hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin, die Frauenbeauftragte oder ein Beauftragter bzw. eine Beauftragte einer Gewerkschaft an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm/ihr der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich auszuhandigen.“

10. § 35 Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Erachtet die Mehrheit der Vertreter bzw. Vertreterinnen einer Gruppe oder der Jugend- und Ausbildungsververtretung, die Frauenvertreterin des Betriebsrats oder der Gleichstellungsausschuß einen Beschluß des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, versucht werden kann.“

11. Nach § 36 wird folgender § 36 a eingefügt:

§ 36 a

Vereinbarkeit Beruf — Familie

Der Betriebsrat hat bei seiner Tätigkeit, bei der Anberaumung von Sitzungen und der Erstellung der Geschäftsordnung darauf zu achten, daß bei der zeitlichen Festlegung, der Arbeitsorganisation und der Durchführung seiner Sitzungen und Veranstaltungen die Belange derjenigen, die Beruf und Familie vereinbaren wollen und müssen, insbesondere der Teilzeitbeschäftigten, angemessen berücksichtigt werden.“

12. § 37 wird wie folgt geändert:

- a) Dem Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Einen entsprechenden Ausgleich erhalten auch Teilzeitbeschäftigte, wenn die Betriebsratstätigkeit außerhalb der arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeit liegt.“

- b) Folgender Absatz 8 wird angefügt:
- „(8) Der Betriebsrat hat dafür Sorge zu tragen, daß Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil im Betriebsrat in den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß § 37 Abs. 6 und 7 vertreten sind.“
13. Nach § 38 Abs. 2 Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:
- „Frauen müssen mindestens entsprechend ihrem Anteil im Betriebsrat an der Freistellung beteiligt sein.“
14. In § 39 Abs. 1 ist nach Satz 1 folgender Satz 2 einzufügen:
- „Das gleiche gilt für die Frauenvertreterin des Betriebsrats und den Gleichstellungsausschuß.“
15. § 42 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:
- „(2) Der Betriebsrat ist berechtigt, die Frauen des Betriebes zu Frauenbetriebs- oder -teilversammlungen einzuladen. Er ist verpflichtet, eine Frauenbetriebsversammlung mindestens einmal jährlich durchzuführen. Die Frauenvertreterin, ein Mitglied des Gleichstellungsausschusses oder der/die Betriebsratsvorsitzende leitet die Frauenbetriebs- oder -teilversammlungen. § 44 Abs. 1 gilt entsprechend.“
- b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.
16. § 43 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:
- „Der Tätigkeitsbericht hat eine Übersicht über die Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen zu enthalten.“
- b) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:
- „Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin und die Frauenbeauftragte sind zu den Betriebs- und Abteilungsversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen.“
- c) Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt gefaßt:
- „Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin oder sein Vertreter bzw. seine Vertreterin haben mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen des Betriebes, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebes und über den jeweiligen Stand der Beschäftigungssituation von Männern und Frauen zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.“
- d) Nach Absatz 3 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:
- „Der Gleichstellungsausschuß ist berechtigt, die Durchführung von Frauenbetriebsver-
- sammlungen oder -teilversammlungen zu beantragen.“
17. In § 45 werden in Satz 1 das Wort „gleichstellungspolitischer“ nach dem Wort „sozialpolitischer“ und die Worte „und Arbeitnehmerinnen“ nach dem Wort „Arbeitnehmer“ eingefügt.
18. In § 51 Abs. 1 ist zusätzlich die entsprechende Geltung folgender Vorschriften mit aufzunehmen:
- § 27 a, § 27 b, § 29 Abs. 3 Satz 3, § 36 a, § 37 Abs. 8.
19. In § 59 ist zusätzlich die entsprechende Geltung folgender Vorschriften mit aufzunehmen:
- § 27 a, § 27 b, § 29 Abs. 3 Satz 3, § 36 a, § 37 Abs. 8.
20. § 62 Abs. 3 wird wie folgt gefaßt:
- „(3) Frauen müssen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft vertreten sein.“
21. In § 65 ist zusätzlich die entsprechende Geltung folgender Vorschriften vorzusehen:
- § 29 Abs. 3 Satz 3, § 35, § 36 a.
22. § 71 Satz 3 wird wie folgt neu gefaßt:
- „§ 42 Abs. 2, § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2, die §§ 44 bis 46 und 65 Abs. 2 Satz 2 gelten entsprechend.“
23. In § 73 Abs. 2 ist zusätzlich die entsprechende Geltung folgender Vorschriften mit aufzunehmen:
- § 29 Abs. 3 Satz 3, § 36 a, § 37 Abs. 8.
24. Nach § 74 Abs. 1 Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:
- „Frauenbeauftragte und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Vierteljahr zu einer Besprechung zusammentreten.“
25. § 75 wird wie folgt gefaßt:
- „§ 75
- (1) Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Betriebsrat haben sich dafür einzusetzen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Behinderung, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung bzw. Einstellung, wegen ihres Geschlechtes, ihres Familienstandes oder ihrer sexuellen Orientierung unterbleibt. Sie haben sich ferner dafür einzusetzen, daß Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden.
- (2) Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persön-

lichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu schützen und zu fördern. Sie haben Maßnahmen zu ergreifen, um die Benachteiligung von Frauen durch geeignete Förderung und Bevorzugung zu beseitigen. Derartige Maßnahmen und Regelungen stellen keine unzulässige Benachteiligung von Männern dar."

26. Nach § 76 Abs. 1 wird folgender Satz eingefügt:

"In der Einigungsstelle müssen Frauen mindestens zur Hälfte vertreten sein."

27. In § 80 wird nach Nummer 1 folgende Nummer 2 eingefügt:

"2. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen und die jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung von Frauen im Betrieb verhindern."

28. Dem § 80 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

"Insbesondere ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin verpflichtet, dem Betriebsrat Auskunft über die Zusammensetzung der Belegschaft getrennt nach Männern und Frauen zu geben, die Gehaltsstrukturen beider Geschlechter aufzuschlüsseln, die Fluktuation von Männern und Frauen und ihre Ursachen mitzuteilen, dem Betriebsrat Auskunft darüber zu geben, wie sich Maßnahmen, Betriebsvereinbarungen und andere Regelungen auf die jeweiligen Geschlechter auswirken und Einblick in die Arbeitsverträge zu gewähren."

29. § 87 wird wie folgt gefaßt:

„§ 87

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb;
2. Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Einführung und Ausgestaltung von Teilzeitarbeitsverhältnissen;
3. Verlängerung oder Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit; bei vorübergehenden Maßnahmen erstreckt sich die Mitbestimmung auch auf die Rückkehr zur betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Auslagerung von betrieblichen Arbeitsplätzen als Heimarbeit oder als Fernarbeit;
5. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
6. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, wenn

zwischen dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin und den beteiligten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kein Einverständnis erzielt wird;

7. Einführung, Anwendung und Änderung technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, Daten oder Signale aufzunehmen, zu erfassen, zu speichern, zu verändern und zu übermitteln;
8. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz und dem betrieblichen Umweltschutz dienen;
9. Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe. Das Mitbestimmungsrecht besteht unabhängig von der Zahl der im Einzelfall betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;
10. Grundsätze des betrieblichen Vorschlagwesens und dessen Ausgestaltung;
11. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von freiwilligen Sozialleistungen und Sozialeinrichtungen, soweit sich ihr Wirkungsbereich auf den Betrieb des Unternehmens oder des Konzerns beschränkt;
12. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung einschließlich der Entgeltsysteme, Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung von Entlohnungsmethoden. Die Mitbestimmung erstreckt sich auch auf die Geldfaktoren, insbesondere bei Leistungslohn;
13. Zuweisung und Kündigung von Wohnraum, die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
14. Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch für Männer."

30. § 92 wird wie folgt gefaßt:

„§ 92

Personalplanung

(1) In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bestimmt der Betriebsrat mit bei der Personalplanung einschließlich aller Maßnahmen zu deren Vorbereitung oder Unterstützung ohne Rücksicht auf ihre Ausgestaltung. Personalplanung umfaßt die Ermittlung und die Festsetzung des Personalbedarfs einschließlich der Stellenpläne und der Anforderungsprofile, die Personalbeschaffung, die Personalentwicklung, den Personaleinsatz und Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des

Personals. Die Mitbestimmung erstreckt sich auf die Ermittlung von Daten, die im Rahmen der Personalplanung herangezogen werden können.

(2) Der Betriebsrat bestimmt im Rahmen der Personalplanung nach Absatz 1 mit bei Frauenfördermaßnahmen, insbesondere der Aufstellung, Vereinbarung und Durchführung von Frauenförderplänen.

(3) Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat über jedes Planungsvorhaben nach den Absätzen 1 und 2 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und ihm/ihr die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. § 90 Abs. 2 findet Anwendung.

(4) Kommt zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Betriebsrat keine Einigung zustande, so entscheidet die Einigungsstelle."

31. § 93 wird wie folgt gefaßt:

„§ 93

Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann verlangen, daß Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb und außerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden. Er hat bei der Formulierung des Ausschreibungstextes mitzubestimmen. Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Betriebsrat nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Betriebsrat."

32. § 94 wird wie folgt gefaßt:

„§ 94

Personalfragebogen,
Beurteilungsgrundsätze, Auswahlrichtlinien

(1) Der Betriebsrat bestimmt mit bei

1. der Einführung, Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen,
2. der Aufnahme von persönlichen Angaben in Arbeitsverträge, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen,
3. der Aufstellung und Anwendung geschlechtsneutraler Beurteilungsgrundsätze,
4. der Gestaltung von Richtlinien für die Auswahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen für personelle Einzelmaßnahmen.

(2) Kommt eine Einigung über diese Fragen nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Betriebsrat."

33. § 95 wird gestrichen.

34. § 96 wird wie folgt gefaßt:

„§ 96

Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Betriebsrat haben die Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung und Umschulung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu fördern, einschließlich aller Maßnahmen, die geeignet sind, die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu fördern (Berufsbildung). Sie haben mit den insoweit zuständigen Stellen zusammenzuarbeiten. Dabei haben sie insbesondere darauf zu achten, daß Frauen bei den Weiterbildungsmaßnahmen bevorzugt berücksichtigt werden. Das Thema der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern soll auch zum Inhalt aller Ausbildungs-, Fortbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen werden.

(2) Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Betriebsrat haben darauf zu achten, daß unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen nach Absatz 1 ermöglicht wird, und daß insbesondere die Durchführung dieser Maßnahmen den Grundsätzen nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung trägt. Die Maßnahmen sollen insbesondere dazu dienen, Chancengleichheit für Frauen, Teilzeitbeschäftigte, ältere und ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu fördern."

35. § 97 wird wie folgt gefaßt:

„§ 97

Einrichtungen und Maßnahmen
der Berufsbildung

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat mit dem Betriebsrat über die Planung, die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten. Dabei ist insbesondere die Förderung der Gleichstellung von Frauen zu beachten."

36. § 98 wird wie folgt gefaßt:

„§ 98

Durchführung
betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung einschließlich der Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mitzubestimmen. Die Förderung von Frauen hat er dabei besonders zu beachten.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre

Aufgaben vernachlässigt. Er soll sich dafür einsetzen, daß mindestens die Hälfte der ausbildenden Personen Frauen sind.

(3) Kommt in den Fällen des Absatzes 1 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Betriebsrat.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.“

37. § 99 wird wie folgt gefaßt:

„§ 99

Mitbestimmung
bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat bestimmt unabhängig von dem Rechtsverhältnis, das der betrieblichen Tätigkeit zugrunde liegt, bei jeder personellen Maßnahme mit, das heißt bei Einstellungen einschließlich Eingliederungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Umsetzungen mit. Bei Umsetzungen besteht ein Mitbestimmungsrecht in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen.

(2) Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Bestellung und Abberufung des oder der betrieblichen Datenschutzbeauftragten, des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Ausbilder und Ausbilderinnen sowie von betrieblichen Beauftragten für den Umweltschutz. Absatz 1 bleibt unberührt.

(3) Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat vor jeder Maßnahme nach den Absätzen 1 und 2 zu unterrichten, ihm die erforderlichen Unterlagen, insbesondere den vorgesehenen Arbeitsvertrag, zur Verfügung zu stellen sowie Auskunft über die Person der Beteiligten und über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu erteilen.

(4) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die vorübergehende oder ständige Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches. Der Arbeitsbereich wird durch den Inhalt der geschuldeten Arbeit sowie die Einordnung in den Betrieb in räumlicher, technischer und organisatorischer Hinsicht bestimmt. Werden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig in einem bestimmten Arbeitsbereich beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsbereiches nicht als Versetzung.

(5) Soll eine Versetzung in einen anderen Betrieb erfolgen, hat der Betriebsrat sowohl des abgebenden als auch des aufnehmenden Betriebes mitzubestimmen.

(6) Umsetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb desselben Arbeitsbereiches, sofern sie sich auf mehr als drei Arbeitstage erstreckt.

(7) Der Betriebsrat hat seine Entscheidung dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin innerhalb einer Woche nach Unterrichtung schriftlich mitzuteilen. Betriebsrat und Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin können die Frist einvernehmlich verlängern. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin seine Entscheidung nicht innerhalb der Frist mit, gilt die Zustimmung als erteilt.

(8) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.“

38. Dem § 102 Abs. 3 wird folgende Nummer 6 angefügt:

„6. die Kündigung unmittelbar oder mittelbar Frauen im Betrieb dadurch benachteiligt, daß Frauen überproportional zu ihrem Beschäftigungsanteil betroffen sind oder die Kündigung auf Gründen beruht, die mit dem Geschlecht oder der Geschlechtsrolle von Frauen zusammenhängen.“

39. Nach § 107 Abs. 1 Satz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Im Wirtschaftsausschuß müssen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft vertreten sein.“

40. Nach § 112 Abs. 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Frauen dürfen bei Maßnahmen nach §§ 111 und 112a BetrVG nicht mehr betroffen sein als es ihrem Anteil an den Beschäftigten des Betriebes entspricht. Die Einschränkung, Verlegung oder Stilllegung von wesentlichen Betriebsteilen ist dann unzulässig, wenn Frauen dadurch gegenüber ihrem gesamten Beschäftigungsanteil im Betrieb überproportional betroffen wären, es sei denn, die Einschränkung, Verlegung oder Stilllegung von wesentlichen Betriebsteilen beruht auf schwerwiegenden Gründen, die nicht mit dem

Geschlecht der Beschäftigten zusammenhängen. 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 der von der Änderung betroffenen Beschäftigten. Er beträgt jedoch mindestens die Hälfte."

41. In § 118 wird Absatz 2 gestrichen.

42. § 126 Nr. 1 wird wie folgt gefaßt:

"1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselten Vertreterzahl entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;"

43. Das gesamte Betriebsverfassungsgesetz wird in männlicher und weiblicher Sprachform formuliert, der Begriff „Betriebsobmann“ wird um den Begriff „oder Betriebsobfrau“ ergänzt.

Artikel 7

Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. Januar 1991 (BGBl. I S. 47), wird wie folgt geändert:

1. § 14 Abs. 2 Satz 1 wird gestrichen.

2. § 17 Abs. 7 wird wie folgt geändert:

„Frauen müssen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten im Personalrat vertreten sein.“

3. Dem § 19 wird folgender Absatz 10 angefügt:

„(10) Die Wahlvorschläge müssen auf männlichen und weiblichen Teillisten mindestens so viele Bewerber und Bewerberinnen enthalten, wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf Frauen und Männer gemäß § 17 Abs. 7 zu erreichen.“

4. Nach § 19 wird folgender § 19a eingefügt:

„§ 19a

Wahlhandlung

(1) Jedes wahlberechtigte Mitglied einer Gruppe hat so viele weibliche und männliche Teilstimmen, wie Frauen oder Männer entsprechend dem Geschlechterverhältnis in der Dienststelle zu wählen sind. Die Stimmabgabe ist ungültig, wenn es insgesamt oder, bezogen jeweils auf die weiblichen oder männlichen Bewerber innerhalb einer Teilliste, mehr weibliche oder männliche Teilstimmen vergibt, als Frauen oder Männer entsprechend dem Geschlechterverhältnis in der Dienststelle zu wählen sind.

(2) Die einer Gruppe zustehenden Sitze im Personalrat werden auf die Listen in der Weise verteilt, daß zunächst die Gesamtzahlen der für die einzelnen weiblichen und männlichen Teillisten abgegebenen weiblichen oder männlichen Teilstimmen festgestellt, sodann auf Grund dieser Gesamtzahlen die Rangfolge der Teillisten, getrennt nach Frauen und Männern, gemäß dem Höchstzahlverfahren bestimmt und schließlich die Frauen- und Männersitze den weiblichen und männlichen Teillisten entsprechend dieser Rangfolge so zugeteilt werden, daß die Zusammensetzung des Personalrats dem Geschlechterverhältnis in der Dienststelle entspricht. Kommt eine Liste mit einem Frauen- oder Männersitz zum Zuge, so sind die Frauen oder Männer in der Reihenfolge gewählt, in der ihr Name auf den Teillisten erscheint.

(3) Bei Mehrheitswahl ist gewählt, wer jeweils von den Frauen und Männern die meisten Stimmen auf sich vereinigt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.“

5. Nach § 20 Abs. 1 Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

„Frauen müssen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten im Wahlvorstand vertreten sein.“

6. § 32 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

„Der Vorstand soll mindestens zur Hälfte aus Frauen bestehen; ihm muß ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören.“

7. Nach § 33 werden folgende §§ 33a und 33b eingefügt:

„§ 33a

Personalräte mit weniger als neun Mitgliedern wählen aus ihrer Mitte für die bessere Vertretung der Belange weiblicher Beschäftigter eine Frauenvertreterin.

§ 33b

Für die bessere Vertretung der Belange weiblicher Beschäftigter bildet der Personalrat bei neun und mehr Mitgliedern aus seiner Mitte einen Gleichstellungsausschuß.“

8. § 34 Abs. 3 wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

„Auf Antrag der Frauenvertreterin des Personalrats oder des Gleichstellungsausschusses ist innerhalb von zehn Arbeitstagen eine Sitzung anzuberaumen und der Gegenstand dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen.“

9. Dem § 36 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Das gleiche gilt für die in der Dienststelle jeweils zuständige Frauenbeauftragte.“

10. § 39 Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

„Erachtet die Mehrheit einer Gruppe, des Gleichstellungsausschusses oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluß des Perso-

nalrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen."

11. § 41 Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

"Haben der Leiter der Dienststelle oder Beauftragte von Gewerkschaften oder die Frauenbeauftragte an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten."

12. Nach § 42 wird folgender § 42a eingefügt:

„§ 42a

Vereinbarkeit — Beruf — Familie

Der Personalrat hat bei seiner Tätigkeit, bei der Anberaumung von Sitzungen und der Erstellung der Geschäftsordnung darauf zu achten, daß bei der zeitlichen Festlegung, der Arbeitsorganisation und der Durchführung seiner Sitzungen und Veranstaltungen die Belange derjenigen, die Beruf und Familie vereinbaren wollen und müssen, insbesondere der Teilzeitbeschäftigten, angemessen berücksichtigt werden."

13. § 46 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 2 wird folgender Satz 3 angefügt:

"Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, wenn die Personalratstätigkeit außerhalb der dienstplanmäßig festgelegten Arbeitszeit liegt."

b) Nach Absatz 3 wird folgender Satz 2 eingefügt:

"Frauen müssen mindestens entsprechend ihrem Anteil im Personalrat an der Freistellung beteiligt sein."

c) Folgender Absatz 8 wird angefügt:

"(8) Der Personalrat hat dafür Sorge zu tragen, daß Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil im Personalrat in den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß § 46 Abs. 6 und 7 vertreten sind."

14. § 49 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

"Der Tätigkeitsbericht hat eine Übersicht über die Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen zu enthalten."

b) Folgender Absatz 3 wird eingefügt:

"(3) Der Personalrat ist berechtigt, die Frauen der Dienststelle zu Frauen- oder Frauenteilversammlungen einzuladen. Der Gleichstellungsausschuß kann einen entsprechenden Antrag stellen. Der Personalrat ist verpflichtet, mindestens einmal jährlich eine Frauenversammlung durchzuführen."

c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

15. In § 51 Satz 2 wird nach dem Wort „insbesondere“ das Wort „Gleichstellungs-“ eingefügt.

16. § 52 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

"(2) Der Leiter der Dienststelle und die Frauenbeauftragte sind zu den Personal- und Teilversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Der Leiter der Dienststelle hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung über das Personal- und Sozialwesen der Dienststelle und über den jeweiligen Stand der Beschäftigtensituation von Männern und Frauen zu berichten, soweit dadurch nicht Dienst- oder Amtsgeheimnisse gefährdet werden."

17. § 54 Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

"(1) für die Stufenvertretung gelten die §§ 26 bis 39, 40 Abs. 1, §§ 41, 42, 42 a, 44, 45, 46 Abs. 1 bis 3 und 5 bis 7, § 46 Abs. 2 Satz 3, § 46 Abs. 8 und § 47 entsprechend, soweit in Absatz 2 nichts anderes bestimmt ist."

18. § 59 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

"Frauen müssen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten sein."

19. § 60 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

"§ 17 Abs. 7, § 19 Abs. 1, 3, 4 Satz 1 und 2, Abs. 5 und 7, §§ 19 a, 20 Abs. 1 Satz 3, § 24 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 und § 25 gelten entsprechend."

20. § 65 Abs. 1 Satz 3 wird wie folgt gefaßt:

"Im übrigen gelten für die Wahl der Vertreter § 13 Abs. 1 und 3, §§ 14, 17 Abs. 6 und 7, §§ 19, 19 a, 24 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 und § 25 mit Ausnahme der Vorschriften über die Dauer der Zugehörigkeit zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde und zum öffentlichen Dienst entsprechend."

21. Nach § 66 wird folgender § 66a eingefügt:

„§ 66a

Frauenbeauftragte und Personalvertretung sollen mindestens einmal im Vierteljahr zu einer Besprechung zusammentreten. In den Besprechungen sollen insbesondere die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern und Maßnahmen der Frauenförderung behandelt werden."

22. § 67 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefaßt:

"(1) Dienststelle und Personalvertretung haben sich dafür einzusetzen, daß alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Behinderung, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes, ihres Familienstandes oder ihrer sexuellen Orientie-

rung unterbleibt. Sie haben sich ferner dafür einzusetzen, daß Angehörige der Dienststelle nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden."

b) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

"(2) Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Gleichstellungs-, Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt."

c) Absatz 3 wird wie folgt gefaßt:

"(3) Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit aller Angehörigen der Dienststelle zu schützen und zu fördern. Sie haben Maßnahmen zu ergreifen, um die Benachteiligung von Frauen durch geeignete Förderung und Bevorzugung zu beseitigen. Derartige Maßnahmen und Regelungen stellen keine unzulässige Benachteiligung von Männern dar."

d) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden die Absätze 4 und 5.

23. § 68 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird folgende Nummer 1 a eingefügt:

"1 a. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen und die jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung von Frauen im Betrieb verhindern."

b) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

"(3) Die Dienststelle ist verpflichtet, der Personalvertretung Auskunft über die Zusammensetzung der Angehörigen der Dienststelle getrennt nach Männern und Frauen zu geben, die Gehaltsstrukturen beider Geschlechter aufzuschlüsseln, die Fluktuation von Männern und Frauen und ihre Ursachen mitzuteilen, der Personalvertretung Auskunft darüber zu geben, wie sich Maßnahmen, Dienstvereinbarungen und andere Regelungen auf die jeweiligen Geschlechter auswirken und Einblick in die Arbeitsverträge zu gewähren."

24. § 71 Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

"(1) Die Einigungsstelle wird bei der obersten Dienstbehörde gebildet. In der Einigungsstelle müssen Frauen mindestens zur Hälfte vertreten sein. Sie besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die von der Dienststelle und der Personalvertretung bestellt werden und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn der Präsident des Bundesverwaltungsgerichts. Dieser entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird."

25. § 75 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 1 wird wie folgt gefaßt:

"1. Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Einführung und Ausgestaltung von Teilzeitarbeit. Bei der Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit und bei vorübergehenden Maßnahmen erstreckt sich die Mitbestimmung auch auf die Rückkehr zur betriebsüblichen Arbeitszeit,"

b) Nummer 6 wird wie folgt gefaßt:

"6. Durchführung der Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung sowie berufliche Umschulung) einschließlich der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind die Belange bestimmter Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen, wie ausländische, schwerbehinderte, teilzeitbeschäftigte, ältere, in Schichten arbeitende Beschäftigte und Eltern von Klein- und Kleinstkindern. Dabei hat der Personalrat auch mitzubestimmen über die Errichtung, Ausstattung und Schließung von betrieblichen Einrichtungen zur Berufsausbildung,"

c) Nummer 8 wird wie folgt gefaßt:

"8. Einführung, Inhalt und Verwendungszweck von Personalfragebogen,"

d) Nummer 11 wird wie folgt gefaßt:

"11. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die der Verhütung von Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen dienen,"

e) Nummer 12 wird wie folgt gefaßt:

"12. Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens und dessen Ausgestaltung,"

f) Nummer 13 wird wie folgt gefaßt:

"13. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen. Frauen dürfen von diesen Maßnahmen nicht stärker betroffen sein als es ihrem Anteil gemessen an der Gesamtzahl aller Angehörigen in der Dienststelle entspricht,"

g) Nummer 14 wird wie folgt gefaßt:

"14. über Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen. Die Mitbestimmung umfaßt auch die Formulierung des Ausschreibungstextes,"

h) Nummer 16 wird wie folgt gefaßt:

„16. Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe,“.

i) Nummer 17 wird wie folgt gefaßt:

„17. Einführung, Anwendung und Änderung technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, Daten oder Signale aufzunehmen, zu erfassen, zu speichern, zu verändern und zu übermitteln,“.

j) Folgende Nummer 18 wird neu angefügt:

„18. Maßnahmen, die der Frauenförderung dienen, insbesondere bei Frauenförderplänen.“

26. Dem § 78 Abs. 1 wird folgende Nummer 6 angefügt:

„6. der Personalplanung einschließlich aller Maßnahmen zu deren Vorbereitung. Personalplanung umfaßt dabei auch die Ermittlung und die Festsetzung des Personalbedarfs einschließlich der Stellenpläne und der Anforderungsprofile, die Personalgewinnung, die Personalentwicklung, den Personaleinsatz und Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des Personals. Die Mitwirkung erstreckt sich auch auf die Ermittlung von Daten, die im Rahmen der Personalplanung herangezogen werden können.“

27. Dem § 79 Abs. 1 wird folgende Nummer 6 angefügt:

„6. die Kündigung unmittelbar oder mittelbar Frauen in der Dienststelle dadurch benachteiligt, daß Frauen überproportional zu ihrem Beschäftigungsanteil betroffen sind oder die Kündigung auf Gründen beruht, die mit dem Geschlecht zusammenhängen.“

28. § 112 wird gestrichen.

Artikel 8

Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes

Das Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582), zuletzt geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 21. Dezember 1992 (BGBl. I S. 2266), wird wie folgt geändert:

1. § 2 Nr. 5 wird wie folgt gefaßt:

„Frauen sind mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit zu fördern.“

2. Folgender § 35 wird eingefügt:

„§ 35

Frauen sind bei allen Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Fortbildung sowie zur Umschulung mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit in dem jeweiligen Arbeitsamtsbezirk zu fördern.“

Artikel 9

Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch (Artikel 1 Gesundheits-Reformgesetz — GRG) vom 20. Dezember 1988, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Schwangeren- und Familienhilfegesetzes vom 27. Juli 1992 (BGBl. I S. 1398), wird wie folgt geändert:

In § 45 Abs. 1 Satz 1 wird das Wort „achte“ durch das Wort „vierzehnte“ ersetzt.

Artikel 10

Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

Das Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch Artikel 54 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 2 wird gestrichen.

b) Die bisherige Nummer 3 wird Nummer 2.

2. In § 14 Abs. 2 Satz 3 wird nach der Angabe „Nr. 1“ die Angabe „und 2“ gestrichen.

Artikel 11

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Artikel 31 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261), wird wie folgt geändert:

In § 23 Abs. 1 werden die Sätze 3 und 4 gestrichen.

Artikel 12

Änderung des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten

Das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 30 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261), wird wie folgt geändert:

In § 2 werden die Sätze 4 und 5 gestrichen.

Artikel 13**Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes**

Das Arbeitsplatzschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. April 1980 (BGBl. I S. 425), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 6. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2588), wird wie folgt geändert:

In § 2 Abs. 3 werden die Sätze 3 und 4 gestrichen.

Artikel 14**Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes**

Das Beamtenrechtsrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 462), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. März 1993 (BGBl. I S. 391), wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1 wird folgender § 1 a eingefügt:

„§ 1 a

Das Gleichstellungsgesetz vom ... (BGBl. I S. ...) gilt entsprechend.“

2. In § 5 Abs. 2 Nr. 3 werden nach dem Wort „Amtsbezeichnung“ die Worte „die Amtsbezeichnungen sind in weiblicher bzw. männlicher Form zu fassen.“ angefügt.

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

„Entsprechende Ausnahmen sind zulässig für den Ausgleich beruflicher Verzögerungen wegen der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines/einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen.“

4. In die §§ 44 a und 48 a wird jeweils als letzter Absatz eingefügt und fortlaufend nummeriert:

„Bei der Übertragung von Dienstposten, der Beförderung und dem Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn ist die Beamtin bzw. der Beamte mit ermäßigter Arbeitszeit einer Beamtin bzw. einem Beamten mit voller regelmäßiger Arbeitszeit gleichzustellen.“

5. In § 48 a Abs. 1 wird das Wort „kann“ durch das Wort „ist“ ersetzt.

6. Dem § 61 Abs. 2 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Dabei hat sie die Frauenbeauftragten zu beteiligen.“

7. § 125 b wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Verzögert sich die Bewerbung wegen der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines/einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen gilt Absatz 1 entsprechend.“

c) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für Männer entsprechend.“

Artikel 15**Änderung des Bundesbeamtengesetzes**

Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 479), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Juni 1992 (BGBl. I S. 1030), wird wie folgt geändert:

1. Im Abschnitt II wird nach § 3 folgender § 3 a eingefügt:

„§ 3 a

Das Gleichstellungsgesetz vom ... (BGBl. I S. ...) gilt entsprechend.“

2. Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„In der Ausschreibung ist die zu besetzende Stelle unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form zu benennen.“

3. In die §§ 72 a und 79 a wird jeweils als letzter Absatz eingefügt und fortlaufend nummeriert:

„Bei der Beförderung und dem Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn sind Beamte und Beamtinnen mit ermäßigter Arbeitszeit denen mit voller regelmäßiger Arbeitszeit gleichzustellen.“

4. § 79 a Abs. 1 wird wie folgt geändert:

Das Wort „kann“ wird durch das Wort „ist“ ersetzt, in Nummer 1 werden die Worte „ermäßigt werden“ durch die Worte „zu ermäßigen“ und in Nummer 2 die Worte „gewährt werden“ durch die Worte „zu gewähren“ ersetzt.

5. Die Amtsbezeichnungen sind in weiblicher bzw. männlicher Form zu fassen.

6. Dem § 98 Abs. 1 wird folgende Nummer 6 angefügt:

„6. bei der Vorbereitung und Durchführung von Maßnahmen der Chancengleichheit im Beamtenrecht mitzuwirken.“

Artikel 16**Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes**

Das Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. März 1992 (BGBl. I S. 409), zuletzt geändert durch die Artikel 1 und 6 des Gesetzes vom 23. März 1993 (BGBl. I S. 342), wird wie folgt geändert:

- § 28 Abs. 3 wird wie folgt gefaßt:

„(3) Absatz 2 gilt nicht für Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind und einer tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines/einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen sowie 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.“

Artikel 17**Änderung der Bundeslaufbahnverordnung**

Die Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamten in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. März 1990 (BGBl. I S. 449, 863), zuletzt geändert durch die Vierte Änderungsverordnung vom 8. Mai 1991 (BGBl. I S. 1096), wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) In der Ausschreibung ist die zu besetzende Stelle unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form zu benennen.“

- b) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

2. § 10 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Absatz 3 gilt entsprechend bei einer tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines/einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen.“

- b) Die bisherigen Absätze 4 und 5 werden die Absätze 5 und 6.

3. § 12 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 7 wird wie folgt gefaßt:

„(7) Dienstzeiten, die nach dieser Verordnung Voraussetzung für eine Beförderung sind, rechnen von der ersten Verleihung eines Amtes in der Laufbahngruppe. Dienstzeiten, die über die im Einzelfall festgesetzte Probezeit hinaus geleistet sind, sind anzurechnen. Als Dienstzeit gilt die Zeit eines Urlaubs nach

1. § 7 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1,

2. § 7 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2, wenn der Urlaub für eine Tätigkeit als wissenschaftlicher Assistent oder Geschäftsführer bei Fraktionen des Deutschen Bundestages oder der Landtage erteilt wurde. Im übrigen gilt als Dienstzeit die Zeit eines Urlaubs nach § 7 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 bis zur Dauer von insgesamt zwei Jahren,

3. der Erziehungsurlaubsverordnung oder einer Beurlaubung nach § 79a des Bundesbeamtengesetzes, wenn der Beamte/die Beamtin ein Kind, für das ihm/ihr die Personensorge zusteht und das in seinem/ihrer Haushalt lebt, oder ein Kind im Sinne des § 1 Abs. 3 des Bundeserziehungsgeldgesetzes überwiegend betreut und erzieht.

In den Fällen des Satzes 3 Nr. 1 und 2 Satz 2 ist § 7 Abs. 5 Satz 2 entsprechend anzuwenden. Zeiten nach Nummer 3 werden bis zu einem Jahr, insgesamt höchstens im Umfang von zwei Jahren berücksichtigt, soweit sie nicht bereits durch eine vorzeitige Anstellung nach § 10 Abs. 3 Berücksichtigung gefunden haben.“

- b) Nach Absatz 7 werden die folgenden Absätze 8 und 9 angefügt:

„(8) Die Regelung des Absatzes 7 zur Kinderbetreuung gilt, einschließlich des berücksichtigungsfähigen Zeitraumes, entsprechend für die Berücksichtigung der tatsächlichen Pflege eines/einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen im Sinne von § 10 Abs. 4.

(9) Bei der Anrechnung von Dienstzeiten für eine Beförderung sind ermäßigte und regelmäßige Arbeitszeiten gleichzubehandeln.“

4. § 14 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 3 wird die Zahl „38“ durch die Zahl „40“ ersetzt.

- b) Nach Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

„Unter den gleichen Bedingungen ist auch die tatsächliche Pflege eines/einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen im Sinne von § 10 Abs. 4 zu berücksichtigen.“

5. In § 44 Abs. 1 Nr. 5 wird die Angabe „§ 10 Abs. 4“ durch die Angabe „§ 10 Abs. 5“ ersetzt.

Artikel 18**Änderung des Deutschen Richtergesetzes**

Das Deutsche Richtergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (BGBl. I S. 713), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. Januar 1993 (BGBl. I S. 50), wird wie folgt geändert:

1. § 5a Abs. 2 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Satz 1 wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

„Dabei ist in allen Bereichen auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern einzugehen.“

- b) Die Sätze 2 und 3 werden die Sätze 3 und 4.

2. Dem § 19a Abs. 1 wird folgender Halbsatz angefügt:

„, jeweils in der männlichen bzw. weiblichen Form.“

3. § 47 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Von den nichtständigen ordentlichen Mitgliedern sowie ihren Stellvertretern sollen mindestens zwei weiblich sein.“

- b) Satz 3 wird Satz 4.

4. Dem § 48a Abs. 5 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Richter/Richterinnen mit ermäßigter Dienstzeit sind in ihrer beruflichen Entwicklung Richtern/

Richterinnen mit voller regelmäßiger Arbeitszeit gleichzustellen.“

5. Dem § 50 Abs. 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Frauen und Männer sind entsprechend ihrem Anteil an der Richterschaft im jeweiligen Gericht bei der Zusammensetzung des Richterrates zu berücksichtigen.“

6. § 54 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird nach Satz 3 folgender Satz 4 eingefügt:

„Bei der Bildung des Präsidialrats sind Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an der Richterschaft im jeweiligen Gericht zu berücksichtigen.“

b) Die Sätze 4 bis 6 werden die Sätze 5 bis 7.

7. § 72 Satz 1 wird durch folgenden Halbsatz ergänzt:

„, wobei Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an der Richterschaft zu berücksichtigen sind.“

8. § 74 Satz 1 wird durch folgenden Halbsatz ergänzt:

„, wobei Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Richterschaft in dem jeweiligen Gerichtszweig zu berücksichtigen sind.“

9. Dem § 76a Abs. 5 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Richter/Richterinnen mit ermäßigter Dienstzeit nach den Absätzen 1 und 2 sind in ihrer beruflichen Entwicklung Richtern/Richterinnen mit voller regelmäßiger Arbeitszeit gleichzustellen.“

Artikel 19

Änderung des Haushaltsgrundsätzgesetzes

Das Haushaltsgrundsätzgesetz vom 19. August 1969 (BGBl. I S. 1273), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. September 1990 (BGBl. II S. 885, 990), wird wie folgt geändert:

Der bisherige Wortlaut des § 30 wird Absatz 1; folgender neuer Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Bei Vergabe von öffentlichen Aufträgen, Forschungsprojekten und sonstigen Leistungen sind bei sonst gleichwertigem Angebot die Betriebe und Unternehmen zu bevorzugen, die gezielte, zeitlich befristete Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen, insbesondere auch zur Erhöhung des Anteils von Mädchen und jungen Frauen in naturwissenschaftlich-technischen, gewerblichen oder anderen Berufen mit einer Ausbildungszeit von mindestens drei Jahren sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ergriffen haben bzw. belegen können, daß sie Frauenförderpläne mit entsprechen-

den Zielvorgaben eingeführt haben. In der Ausschreibung ist auf diese Bedingungen hinzuweisen.“

Artikel 20

Änderung der Bundeshaushaltsordnung

Die Bundeshaushaltsordnung vom 19. August 1969 (BGBl. I S. 1284), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Juli 1990 (BGBl. I S. 1447), wird wie folgt geändert:

Dem § 55 Abs. 2 werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

„Bei Vergabe von öffentlichen Aufträgen, Forschungsprojekten und sonstigen Leistungen sind bei sonst gleichwertigem Angebot die Betriebe und Unternehmen zu bevorzugen, die gezielte, zeitlich befristete Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen, insbesondere auch zur Erhöhung des Anteils von Mädchen und jungen Frauen in naturwissenschaftlich-technischen, gewerblichen oder anderen Berufen mit einer Ausbildungszeit von mindestens drei Jahren sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ergriffen haben bzw. belegen können, daß sie Frauenförderpläne mit entsprechenden Zielvorgaben eingeführt haben. In der Ausschreibung ist auf diese Bedingungen hinzuweisen.“

Artikel 21

Änderung des Hochschulrahmengesetzes

Das Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. April 1987 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2806), wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) Das Wort „Wissenschaftlerinnen“ wird durch die Worte „weibliche Mitglieder der Hochschule“ ersetzt.

b) Folgender neuer Satz wird angefügt:

„Im übrigen gilt uneingeschränkt das Gleichstellungsgesetz vom ... (BGBl. I S. ...).“

2. § 42 wird wie folgt geändert:

a) Folgender Satz 2 wird eingefügt:

„Die Amtsbezeichnungen sind in der weiblichen bzw. männlichen Form zu führen.“

b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

3. § 63 wird wie folgt geändert:

Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) Nach Nummer 5 wird folgende neue Nummer 6 eingefügt:

„6. Beschlußfassung über Frauenförderpläne;“.

b) Die bisherigen Nummern 6 und 7 werden die Nummern 7 und 8.

Artikel 22**Änderung des Gesetzes
über die Errichtung von Rundfunkanstalten
des Bundesrechts**

Das Gesetz über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts vom 29. November 1960 (BGBl. I S. 862), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. April 1990 (BGBl. I S. 823), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 wird in Satz 2 nach dem Wort „vermitteln“ die Worte „, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beitragen“ eingefügt.
2. In § 5 Abs. 1 wird Satz 2 folgender Halbsatz angefügt:
„und zur Gleichstellung von Frau und Mann beitragen.“
3. In § 17 Abs. 1 Satz 1 wird folgender Halbsatz angefügt:
„, wobei das Gleichstellungsgesetz vom ... (BGBl. I S. ...) uneingeschränkt anzuwenden ist.“

Artikel 23**Schlußbestimmungen**

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 3 drei Monate nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Zum gleichen Zeitpunkt treten außer Kraft:

1. Die §§ 611 a, 611 b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches in der im Bundesgesetzblatt Teil II, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 8. Dezember 1986 (BGBl. I S. 2317),
2. Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308),
3. Artikel 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710).

(3) Die Artikel 4 und 5 dieses Gesetzes treten ein Jahr nach der Verkündung in Kraft.

Bonn, den 22. September 1993

Ilse Janz
Hanna Wolf
Dr. Marliese Dobberthien
Dr. Edith Niehuis
Ulrike Mascher
Brigitte Adler
Hermann Bachmaier
Angelika Barbe
Ingrid Becker-Inglau
Hans Gottfried Bernrath
Lieselott Blunck (Uetersen)
Thea Bock
Dr. Ulrich Böhme (Unna)
Anni Brandt-Elsweier
Edelgard Bulmahn
Ursula Burchhardt
Marion Caspers-Merk
Dr. Herta Däubler-Gmelin
Rudolf Dreßler
Dr. Konrad Elmer
Elke Ferner
Evelin Fischer (Gräfenhainichen)
Anke Fuchs (Köln)
Katrín Fuchs (Verl)
Monika Ganseforth
Iris Gleicke
Gerlinde Hämmerle
Christel Hanewinckel
Dr. Liesel Hartenstein
Gabriele Iwersen

Renate Jäger
Susanne Kastner
Marianne Klappert
Siegrun Klemmer
Regina Kolbe
Walter Kolbow
Volkmar Kretkowski
Horst Kubatschka
Brigitte Lange
Dr. Elke Leonhard-Schmid
Detlev von Larcher
Christa Lörcher
Dr. Christine Lucyga
Dorle Marx
Ingrid Matthäus-Maier
Christoph Matschie
Heide Mattischeck
Ulrike Mehl
Dr. Jürgen Meyer (Ulm)
Jutta Müller (Völklingen)
Doris Odendahl
Adolf Ostertag
Dr. Helga Otto
Horst Peter (Kassel)
Dr. Eckhart Pick
Margot von Renesse
Renate Rennebach
Günter Rixe
Gudrun Schaich-Walch
Ursula Schmidt (Aachen)

Renate Schmidt (Nürnberg)
Wilhelm Schmidt (Salzgitter)
Regina Schmidt-Zadel
Gisela Schröter
Horst Schmidbauer (Nürnberg)
Brigitte Schulte (Hameln)
Ottmar Schreiner
Lisa Seuster
Erika Simm
Dr. Sigrid Skarpelis-Sperk
Dr. Cornelle Sonntag-Wolgast
Antje-Marie Steen
Ludwig Stiegler
Margitta Terborg
Uta Titze-Stecher
Ralf Walter (Cochem)
Dr. Konstanze Wegner
Barbara Weiler
Matthias Weisheit
Hildegard Wester
Lydia Westrich
Inge Wettig-Danielmeier
Dr. Margrit Wetzol
Gudrun Weyel
Heidemarie Wieczorek-Zeul
Dieter Wiefelspütz
Verena Wohlleben
Uta Zapf
Hans-Ulrich Klose
und Fraktion

Begründung

A. Allgemeine Begründung

In 45 Jahren nach der Festschreibung im Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Artikel 3 Abs. 2) ist es noch immer nicht gelungen, Verhältnisse zu schaffen, in denen Frauen und Männer in gleicher Weise an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen teilhaben. Im Erwerbsleben, in der Politik und in öffentlichen Ämtern sind überwiegend Männer vertreten; in der obersten Hierarchie- bzw. Entscheidungsebene sind sie nahezu unter sich. Das gesellschaftliche Grundmodell in der Bundesrepublik Deutschland ist nach wie vor ein geschlechtsdifferenzierendes und frauendiskriminierendes Modell. Männer erzielen ihr eigenes Erwerbseinkommen und sind wirtschaftlich unabhängig, während Frauen die unbezahlte Familienarbeit, d. h. die Betreuung der Kinder und evtl. pflegebedürftiger Familienangehöriger sowie die Versorgung des Mannes zugewiesen ist und sie ökonomisch von seinem Einkommen abhängig sind. Obwohl mit der Ehe- und Scheidungsrechtsreform der 70er Jahre diese gesetzlich festgelegte Rollenverteilung de lege aufgehoben wurde, beherrscht sie noch weiter unsere Gesellschaft. Zunehmend versuchen Frauen, die bestehenden Strukturen aufzubrechen, einen eigenen Platz im Erwerbsleben zu finden und am politischen und gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Sofern ihnen das gelingt, sind sie überwiegend in niedriger bezahlten Stellen tätig, häufig in Teilzeitbeschäftigung und in den sozial nicht gesicherten sogenannten geringfügigen Beschäftigungen. Auch gut qualifizierten Frauen gelingt es nur in den seltensten Fällen, die höher bewerteten und besser bezahlten Positionen zu erlangen, die ihren männlichen Kollegen mit entsprechender Qualifikation offenstehen.

Frauen leisten zwei Drittel der gesellschaftlichen Arbeit und erzielen nur ein Drittel des Erwerbseinkommens. Das Erwerbseinkommen von Frauen ist im Durchschnitt ein Drittel niedriger als das der Männer. Während die Hälfte der erwerbstätigen Männer ein monatliches Nettoeinkommen von mindestens 2 200 DM erzielt, erhalten dies nur 14 % der erwerbstätigen Frauen. Dies ist keinesfalls die Folge von Qualifikationsunterschieden. Im Gegenteil: Die schulische Qualifikation von Mädchen ist sogar besser als die der Jungen. Der Anteil von Frauen an den Abiturienten beträgt die Hälfte und an den Studenten ca. 40 %. Das geringere Erwerbseinkommen von Frauen ist die Folge einer frauendiskriminierenden Einstellungs- und Beförderungspraxis sowie einer niedrigeren Bewertung frauentypischer Berufe.

Selbst der öffentliche Dienst, der eine Vorbildfunktion für die Gleichstellung von Frauen einnehmen könnte, ist ein Spiegel der Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben. Dies wird durch den Bericht der Bundesregierung vom 15. Oktober 1990 zur Umsetzung

der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ von 1986 bis 1988 belegt. Nach wie vor sind Frauen überwiegend als Schreibkräfte vertreten. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen in der Bundesverwaltung im höheren Dienst beträgt dagegen im Berichtszeitraum lediglich 5,6 %. Der Anteil wird jeweils geringer, desto höher die Posten sind. Im Eingangsamt für den höheren Dienst A 13 beträgt er 14,8 %, während er in den Leitungspositionen (A 16, B-Gruppen) auf 2,7 % zurückgeht. Aber sogar bei den Neueinstellungen im gehobenen und höheren Dienst war der Frauenanteil im Berichtszeitraum rückläufig.

Die Frauenförderung durch die Richtlinie der Bundesregierung hat eindeutig versagt. Die bestqualifizierte Frauengeneration findet weder im öffentlichen Dienst noch in der Privatwirtschaft die ihr gebührende Stellung. Im Führungskräftebereich der Privatwirtschaft sind Frauen nur zu 4 % vertreten, in Spitzenpositionen sogar nur zu 2 %.

Die Einkommensungleichheit von Frauen und Männern resultiert zudem aus der Unterbewertung sogenannter weiblicher Berufe. So beträgt das Anfangsgehalt einer Facharbeiterin in der Metall- und Elektroindustrie ca. 2 700 DM und das einer Krankenschwester 3 100 DM, während ein Fliesen- oder Plattenleger über 3 700 DM Lohn monatlich erhält. Auf der anderen Seite wird aber auch verhindert, daß Frauen in traditionelle Männerberufe eindringen. Schon im Ausbildungsbereich wird dies ganz erheblich dadurch erschwert, daß die Ausbildungsangebote häufig geschlechtsspezifisch ausgeschrieben werden. Aus einer breiten Auswertung von Stellenanzeigen hat sich ergeben, daß sich Stellenanzeigen für Teilzeitplätze und sogenannte geringfügige Beschäftigungen an Frauen wenden, während Anzeigen für gewerblich technische Stellen und insbesondere Handwerksberufe männlich ausgeschrieben werden.

Diese Praxis hat auch auf die neuen Bundesländer übergegriffen, in denen Frauen mehr und mehr aus dem Erwerbsleben gedrängt werden.

Die Vereinigung Ost/West wäre eine Chance gewesen, die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Ein Hierarchiegefälle zugunsten der Männer bestand zwar auch in der ehemaligen DDR. Frauen waren dort jedoch weitgehend wirtschaftlich unabhängig. Fast 90 % der Frauen waren erwerbstätig, und zwar ganz überwiegend Vollzeit. In den alten Bundesländern sind dagegen nur ca. die Hälfte aller Frauen erwerbstätig und davon ein Drittel lediglich teilzeitbeschäftigt. Die Angleichung der Lebenssituation von Frauen ist nicht dahin gehend erfolgt, daß jeweils die fortschrittlichsten Bedingungen vereinheitlicht wurden, sondern sie erfolgte einseitig in Richtung „West-Niveau“. Frauen haben in den neuen Bundesländern ihre Arbeitsplätze als erste verloren.

Die Rahmenbedingungen für eine Erwerbstätigkeit von Menschen mit Kindern, insbesondere die flächendeckend vorhandenen Kindertageseinrichtungen, wurden Schritt für Schritt abgebaut. Dadurch und durch eine „westliche Einstellungspraxis“, die Männern den Vorrang gibt, werden Frauen auf Dauer aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen. Die Arbeitslosenquote von Frauen im Osten ist doppelt so hoch wie die der Männer.

Frauen wird am Arbeitsmarkt eine Reservefunktion eingeräumt, in der sie als Ersatz fungieren, für den Fall, daß „Not am Mann“ besteht. Ansonsten ist die Erwerbstätigkeit von Frauen meist nur als „Hinzuerdienerin“ erwünscht. Das macht der hohe Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten und den sozialversicherungsfrei Beschäftigten deutlich. Von den ca. 5 Mio. Teilzeitkräften in der Bundesrepublik Deutschland sind 90 % Frauen. Die Lohn- und Aufstiegsbedingungen sind dort eindeutig schlechter. Höher qualifizierte Tätigkeiten werden kaum als Teilzeitarbeit angeboten. Nach der neuesten Untersuchung des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) beträgt der Frauenanteil an den insgesamt 3 Mio. sozialversicherungsfrei Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland über zwei Drittel (1992). In den letzten fünf Jahren hat sich die Zahl der sozialversicherungsfrei beschäftigten Frauen um mehr als ein Drittel erhöht.

Im öffentlichen Leben ist die Repräsentanz von Frauen gering. Öffentlich-rechtliche Gremien, Ämter und Funktionen sind eine männlich beherrschte Domäne, in denen Männer ihre Besitzstände sichern und nur ausnahmsweise Frauen zugelassen werden. Dazu gehören zahlreiche Beiräte und Sachverständigenkommissionen, Organe von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, Aufsichtsräte und die Gerichte. Die Verwaltungsentscheidungen derartiger Gremien wie die Gerichtsentscheidungen, insbesondere an den obersten Bundesgerichten, werden unter Ausschluß oder nur geringer Beteiligung von Frauen getroffen. Nach dem „Bericht der Bundesregierung über die Berufung von Frauen in Gremien, Ämter und Funktionen, auf deren Besetzung die Bundesregierung Einfluß hat“ vom 21. Mai 1991 sind in diesen Gremien nur zu 7,2 % Frauen vertreten. Über die Hälfte der Gremien sind reine Männer-Gremien.

Auch die Arbeitnehmervertretungen in der Verwaltung und der Privatwirtschaft sind männerdominiert. Die Interessen von Arbeitnehmerinnen können daher nicht in gleicher Weise vertreten werden wie die ihrer männlichen Kollegen. Die Auswirkungen des mangelnden Einflusses von Frauen auf die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsbefugnisse des Betriebs- bzw. Personalrats liegen auf der Hand. Nicht nur der weibliche Anteil an den Betriebsrats- bzw. Personalratsmitgliedern ist geringer, sondern Frauen sind insbesondere bei den Freistellungen und in der Funktion als Vorsitzende des Betriebs- bzw. Personalrats erheblich unterrepräsentiert.

Das bestehende Machtgefälle zwischen Männern und Frauen ermöglicht die sexuelle Gewalt gegenüber Frauen und Mädchen. Nach der Familie ist der Arbeitsplatz der zweithäufigste Ort, an dem sexuelle Übergriffe auf Frauen und Mädchen stattfinden. Nach

der Studie „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, die von Prof. Ursula Müller und Dr. Sibylle Plogstedt im Auftrag des früheren Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit erstellt worden ist, haben 72 % der befragten Frauen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz erlebt. Sie reichen von anzüglichen Bemerkungen über unerwünschte körperliche Berührungen und pornographische Abbildungen bis zu erzwungenem Geschlechtsverkehr. Arbeitnehmerinnen sind derartigen sexuellen Belästigungen und Übergriffen meist schutzlos und häufig über lange Zeit ausgesetzt. Beschwerden von Frauen wird weder von der Arbeitgeber- noch von der Betriebsratsseite in zureichender Weise nachgegangen. Zu Sanktionen kommt es nur ganz selten. In vielen Fällen wird nicht gegen den Belästiger eingeschritten, sondern den betroffenen Frauen wird nahegelegt, den Arbeitsplatz im Betrieb zu wechseln, oder ihnen wird sogar gekündigt.

Zielsetzung

Mit dem Gesetzentwurf wird das Ziel verfolgt, eine gleiche Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben und in anderen gesellschaftlichen Bereichen herbeizuführen. Es wird eine gleiche Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Ebenen des Erwerbslebens angestrebt, sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft. Der Gesetzentwurf baut auf dem Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsleben der Fraktion der SPD aus der letzten Legislaturperiode (BT-Drucksache 11/3728) auf. Er geht jedoch über diesen hinaus, indem er neben dem öffentlichen Dienst auch für die Privatwirtschaft eine breit angelegte Frauenförderung vorsieht. Außerdem wird durch eine zwingende Quotierung von Gremien im Einflußbereich des Bundes eine paritätische Beteiligung von Frauen an Verwaltungsentscheidungen sowie Gerichtsentscheidungen angestrebt. Im Erwerbsleben soll eine stärkere Einflußnahme von Frauen in den Mitbestimmungsgremien durch eine Quotierung der Betriebs- und Personalräte entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft gewährleistet werden.

Durch eine Reihe von Gesetzesänderungen soll eine stärkere arbeitsrechtliche Stellung von Arbeitnehmerinnen erreicht werden, wozu auch der Schutz vor überproportionalen Entlassungen bei Betriebsstillegungen oder -beschränkungen gehört. Zudem ist eine zwingende Quotierung von AB-Maßnahmen entsprechend dem Arbeitslosenanteil von Frauen vorgesehen. Gerade diese beiden Maßnahmen sind besonders wichtig, um einem weiteren Hinausdrängen von Frauen aus dem Erwerbsleben in den neuen Bundesländern entgegenzuwirken und ihnen bessere Chancen für einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen.

Wesentlicher Inhalt

Das Gesetz besteht aus folgenden wesentlichen Elementen:

— Frauenförderung im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft durch folgende Regelungen:

- Pflicht der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und der Dienstherrn zur Frauenförderung in allen Betrieben und Dienststellen, unabhängig von der Größe,
- Erstellung von Frauenförderplänen in allen Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten und in allen Dienststellen; die Frauenförderpläne müssen verbindliche Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Ebenen enthalten,
- qualifikationsbezogene Quote für Frauen bei der Einstellung und Beförderung,
- Einrichtung einer Frauenbeauftragten in allen Betrieben und Dienststellen ab 200 Beschäftigten, zwingende Freistellungsregelungen, zwingende Mitwirkungs- und Initiativrechte mit Einschaltung einer Vermittlungsstelle bei Meinungsverschiedenheiten, Wahl der Frauenbeauftragten,
- Verbot geschlechtsspezifischer Benachteiligungen: Schadensersatzansprüche von mindestens drei Monatsgehältern bei Zuwiderhandlungen, Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin,
- Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen,
- Geldbußen bei Verstößen gegen die o. g. Frauenfördermaßnahmen.
- Bevorzugte Vergabe öffentlicher Aufträge an Unternehmen, die gezielte Frauenförderung betreiben.
- Frauenquote für Betriebs- und Personalräte entsprechend dem Anteil an der Gesamtbelegschaft.
- Schutz vor überproportionalen Entlassungen von Frauen bei Betriebsstillegungen und -einschränkungen durch eine Regelung in der Sozialplanvorschrift im Betriebsverfassungsgesetz.
- Zwingende Quotierung von AB-Maßnahmen im Arbeitsförderungsgesetz entsprechend dem Anteil von Frauen an der Arbeitslosigkeit.
- Arbeitsrechtliche Absicherung der Teilzeitarbeit.
- Benachteiligungsverbot wegen Zeiten der Kindererziehung und Betreuung pflegebedürftiger Personen.
- Quotierung von Gremien im Einflußbereich des Bundes einschließlich der obersten Bundesgerichte.
- Präventive Maßnahmen und Sanktionen gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz einschließlich der Einrichtung eines formalisierten Beschwerdeverfahrens in Betrieben und im öffentlichen Dienst.

I. Gleichstellungsgesetz (Artikel 1)

Die Vorschriften des Gesetzes in Artikel 1 bilden die Grundlage für die Frauenförderung im Erwerbsleben. Die vorgesehenen Frauenfördermaßnahmen sind zu einem größeren Teil dem Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsleben der Fraktion der SPD aus dem Jahre 1988 (BT-Drucksache 11/3728) entlehnt. Mehrere Bundesländer haben ebenfalls bereits Frauenförderungsgesetze erlassen, die für ihre Landesverwaltungen Geltung haben. Mit diesem Gesetzentwurf soll die Frauenförderung für die Bundesverwaltung und darüber hinaus auch für die Privatwirtschaft geregelt werden. Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ergibt sich aus den Artikeln 73 und 74 GG.

Über den Entwurf der Fraktion der SPD von 1988 hinaus regelt dieser Gesetzentwurf die Frauenförderung im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft weitgehend in gleicher Weise. Eine Konzentration auf den öffentlichen Dienst wegen seiner möglichen Vorreiterfunktion wird nicht mehr für sachgerecht gehalten. Es wäre nicht hinnehmbar, wenn Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft von Frauenfördermaßnahmen, die für den öffentlichen Dienst (Bundesverwaltung und Länderverwaltungen) getroffen werden, auf Jahre ausgeschlossen wären. Frauen im öffentlichen Dienst wären damit privilegiert gegenüber erwerbstätigen Frauen in der Privatwirtschaft.

Der Gesetzentwurf verpflichtet daher die privaten wie die öffentlichen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zur gezielten Frauenförderung, bis die Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Hierarchieebenen beseitigt ist. Die Pflicht zur Frauenförderung wird durch eine Reihe gesetzlicher Vorgaben konkretisiert. Dazu gehört zum einen die sog. qualifikationsbezogene Quote (§ 10). Frauen sind danach in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Das gilt sowohl für die Einstellung als auch für die Beförderung von Arbeitnehmerinnen. Die verfassungsrechtliche Zulässigkeit einer derartigen leistungsbezogenen Quote ist bereits in dem Gutachten von Prof. Dr. Ernst Benda „Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zu Gunsten von Frauen im öffentlichen Dienst“ von 1986 für den öffentlichen Dienst im einzelnen dargelegt worden. Prof. Benda hat dort insbesondere ausgeführt:

„Beschränkt man sich darauf, die geschlechtsbedingten Unterschiede der Lage von Männern und Frauen unbeachtet zu lassen, so bleibt das soziale Unrecht als historischer Tatbestand auf lange Zeit bestehen. Hierbei soll es nach der objektiven Entscheidung des Artikels 3 Abs. 2 GG und nach dem Sozialstaatsprinzip nicht bleiben.“

Die leistungsbezogene Quote im öffentlichen Dienst verstößt weder gegen Artikel 3 Abs. 2 GG noch gegen Artikel 33 Abs. 2 GG. Die Sachverständigenanhörung, die am 24. Januar 1990 vom Ausschuß für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit des Deutschen Bundestages zu den Gesetzentwürfen der Fraktion der SPD von 1988 (BT-Drucksache 11/3728) und dem Antidiskriminierungsgesetz Teil 1 der Fraktion

DIE GRÜNEN (BT-Drucksache 11/3266) durchgeführt wurde, hat dies bestätigt. Die Einführung der leistungsbezogenen Quote in der Privatwirtschaft begegnet ebenfalls keinen verfassungsrechtlichen Bedenken (vgl. Diskriminierung im Erwerbsleben, Heide Pfarr/Klaus Bertelsmann 1989, S. 89 ff.).

Auf Grund von Vorlagebeschlüssen des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen sind Verfahren zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit der leistungsbezogenen Quote in dem Frauenfördergesetz von Nordrhein-Westfalen bei dem Bundesverfassungsgericht anhängig. Eine Entscheidung liegt zur Zeit noch nicht vor.

Eine Frauenförderung, die tatsächlich eine positive Veränderung für Frauen im Erwerbsleben herbeiführen soll, kann nicht auf zwingende Frauenfördermaßnahmen verzichten. Lediglich Appelle an die Arbeitgeber oder Regelungen in Form von „Kann-“ bzw. „Soll-“ Vorschriften, die die Frauenförderung in das Ermessen der Arbeitgeber stellen bzw. erheblichen Raum für Ausnahmen zulassen, sind ungeeignet, positive Personalentscheidungen für Frauen herbeizuführen. Dies hat die Richtlinie der Bundesregierung zur Frauenförderung in der Bundesverwaltung bewiesen.

Dieser Gesetzentwurf enthält daher zwingende Frauenfördevorschriften. Neben der leistungsbezogenen Quote für Erwerbsarbeitsplätze ist für die Vergabe von Ausbildungsplätzen ein zwingender Frauen-/Mädchenanteil von mindestens der Hälfte je Ausbildungsgang vorgesehen (§ 8).

Darüber hinaus sind Arbeitgeber von Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten und jede Dienststelle verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen, der insbesondere verbindliche Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen für jede Lohn-, Vergütungs-, Tätigkeits- und Besoldungsgruppe sowie jede Funktionsebene innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens enthalten muß (§ 7). Der Arbeitgeber ist gehalten, stufenweise die Repräsentanz von Frauen in allen Bereichen zu erhöhen, was insbesondere durch Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen ist.

Durch geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen und eine Frauenquote bei der Einladung zu Bewerbungsgesprächen (§§ 4 und 9) soll einem Ausschluß von Frauen bzw. einer frauendiskriminierenden Vorauswahl entgegengewirkt werden.

Ein wesentliches Element, um die Förderung von Frauen im Erwerbsleben zu gewährleisten, ist die Einrichtung einer Frauenbeauftragten (§§ 13 ff) in größeren Betrieben und Dienststellen (ab 200 Beschäftigten). Damit die Frauenbeauftragte tatsächlich zu einer Verbesserung der Situation von Frauen im Erwerbsleben beitragen kann, ist ihr eine starke Rechtsstellung im Betrieb bzw. in der Behörde einzuräumen und muß sie durch eine vorausgegangene Wahl Unterstützung von der weiblichen Belegschaft erhalten. Sie muß zudem ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl von anderen Aufgaben freigestellt werden, um ihre Kontroll- und Initiativfunktion für Frauen im Betrieb und in der Behörde wahrnehmen zu

können. Ihre Aufgaben und Rechte sind im einzelnen gesetzlich ausformuliert. Insbesondere steht ihr ein Beteiligungsrecht bei allen personellen Maßnahmen und ein Mitwirkungsrecht bei der Erstellung und Umsetzung von Frauenförderplänen und Schutzmaßnahmen gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz (§ 18) zu. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Frauenbeauftragten und dem Arbeitgeber bzw. dem Dienstherrn über die letztgenannten Maßnahmen ist die Frauenbeauftragte berechtigt, eine Vermittlungsstelle anzurufen. Der Arbeitgeber hat das Votum der Frauenbeauftragten dem Betriebsrat/Personalrat zuzuleiten.

Neben diesen Frauenfördermaßnahmen werden Frauen Rechte gegen Diskriminierungen eingeräumt. Im Falle von Benachteiligungen bei der Einstellung, Beförderung oder anderen personellen Maßnahmen hat die Betroffene einen Anspruch auf Schadensersatz in Höhe von mindestens drei Monatsgehältern (§ 12). Außerdem besteht ein Anspruch auf Naturalrestitution, d. h. beispielsweise im Falle der Diskriminierung bei der Einstellung ein Anspruch auf Abschluß des Arbeitsvertrages. Um den betroffenen Frauen die Geltendmachung derartiger Ansprüche zu ermöglichen, wird eine Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eingeführt. Mit dieser Regelung werden die ganz erheblichen Mängel des geltenden § 611 a BGB beseitigt. Diese Vorschrift war auf Grund der EG-Richtlinie 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 vom 9. Februar 1976 im Jahre 1980 verabschiedet worden. Seitdem wird sie als völlig unzureichend kritisiert, da sie lediglich einen Anspruch auf Ersatz des Vertrauensschadens (daher sog. Porto-Paragraph) und weder einen Erfüllungsanspruch noch einen Schadensersatzanspruch auf das Erfüllungsinteresse enthält. Der Europäische Gerichtshof hat bereits in seinem Urteil vom 10. April 1984 (EuGH NJW 1984, 2021 f.) die Vorschrift beanstandet, da sie auf Grund ihrer Sanktionsregelung nicht geeignet sei, einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz im Sinne der EG-Richtlinie zu gewährleisten. Daraufhin sprachen eine Reihe von Gerichten wegen ihres Geschlechts benachteiligten Bewerberinnen auf der Rechtsgrundlage der Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts gemäß § 823 Abs. 1 in Verbindung mit § 847 BGB Schadensersatzansprüche bis zu sechs Monatsgehältern zu (LAG Hamburg, AiB 1987, 268 ff.; ArbG Hamm, DB 1984, 2 700 f.; LAG München, BB 1992, 1 285 f.). Das Bundesarbeitsgericht folgte dieser Rechtsprechung (BAG, NJW 1990, 65 ff., 67 ff.). Auf Grund der restriktiven Schadensersatzregelung des geltenden § 611 a BGB sah sich das Bundesarbeitsgericht aber daran gehindert, im Regelfall über einen Schadensersatzanspruch von einem Monatsgehalt hinauszugehen.

Die Neuregelung in Form des § 12 dieses Gesetzes beseitigt die Unzulänglichkeiten des geltenden § 611 a und die durch diese Vorschrift vom Bundesarbeitsgericht gesehenen Grenzen für einen Schadensersatz. Sie schafft eine wirksame Sanktionsregelung im Sinne der EuGH-Rechtsprechung und eine

Beweislastregelung, die die Realisierung dieser Sanktionen gewährleistet.

Der Gesetzentwurf enthält zudem ein Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung wegen Betreuungs- und Pflegeaufgaben (§ 25) und Schadensersatzansprüche für den Fall derartiger Diskriminierungen. Teilzeitarbeit und Beurlaubung wegen Betreuungs- oder Pflegeaufgaben im öffentlichen Dienst werden durch weitere Vorschriften ermöglicht (§§ 23, 24). Wegen der beamtenrechtlichen Regelungen ist zudem auf die Änderungen in den Artikeln 17 bis 21 hinzuweisen.

Der arbeitsrechtliche Schutz von Teilzeitarbeit ist in Artikel 2 geregelt.

II. Teilzeitarbeit (Artikel 2)

Die bestehenden Vorschriften zur arbeitsrechtlichen Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit sind unzureichend. Neben den neuen Vorschriften zur beschäftigtengerechten Arbeitszeit und zum Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung (Artikel 1, §§ 23 und 25) und den Änderungen zu §§ 72 a und 79 a des Bundesbeamtengesetzes (Artikel 18) für den öffentlichen Dienst sind in Artikel 2 (§§ 630 a bis 630 g) arbeitsrechtliche Schutzvorschriften für die Teilzeitarbeit vorgesehen. Teilzeitarbeit, die gesetzlich definiert ist, darf nicht diskriminiert werden (§§ 630 a, 630 d). Im Falle der Zuwiderhandlung stehen den teilzeitbeschäftigten Personen Schadensersatzansprüche zu, für deren Geltendmachung eine Beweislastumkehr vorgesehen ist (§ 630 d Abs. 1 Satz 3). Dem Bedürfnis nach Teilzeitarbeit soll durch personalplanerische Maßnahmen der Arbeitgeber Rechnung getragen werden (§ 630 c). Modelle der Teilzeitarbeit, die zu Lasten von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gehen, insbesondere sog. kapazitätsorientierte Arbeitszeiten, reine Abrufverträge oder Job-sharing, müssen erschwert bzw. verhindert werden (§§ 630 f, 630 g).

III. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Artikel 3)

Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist lange tabuisiert worden. Seit einigen Jahren sind Untersuchungen und Befragungen zu diesem Problem durchgeführt worden, insbesondere eine Infas-Studie im Auftrag der GRÜNEN und eine Untersuchung von der Gleichstellungsstelle in Hamburg. Anfang 1991 ist die Studie „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, die von Prof. Ursula Müller und Dr. Sibylle Plogstedt im Auftrag des früheren Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit erstellt worden ist, veröffentlicht worden:

- Nach den Befragungen, die der Studie zugrunde liegen, haben 72 % der befragten Frauen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz erlebt. Über die Hälfte der befragten Frauen wurden am Arbeits-

platz mit anzüglichen Bemerkungen konfrontiert, jede Dritte ist pornographischen Bildern am Arbeitsplatz ausgesetzt, ebenfalls jede Dritte mußte Belästigungen wie „Pokneifen oder Klapsen“ hinnehmen, 3 % sind zu sexuellen Handlungen gezwungen worden oder zumindest damit bedroht worden. Ganz überwiegend sind Frauen von sexuellen Belästigungen betroffen.

- Als Ursache sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird sowohl das bestehende „Machtgefälle“ zwischen Männern und Frauen in Betrieben als auch der Versuch von Männern gesehen, ihre als bedroht empfundene Machtposition zu erhalten. Zudem hat die Studie gezeigt, daß Männer sexuelle Belästigungen im Regelfall ebenso einordnen wie Frauen, ihnen also bewußt ist, wann es sich um sexuelle Belästigungen handelt.
- Sexuelle Belästigungen haben für die betroffenen Frauen häufig erhebliche seelische und körperliche Folgen. Besonders bei andauernden Belästigungen befinden sie sich in dauerhaften Stresssituationen, die auch körperliche Auswirkungen haben. Mitunter sind die Belastungen so stark, daß die betroffenen Frauen wegen Krankheit nicht ihrer Arbeit nachgehen können.
- Beschwerden von Frauen wird im Betrieb meist nicht nachgegangen, zu Sanktionen kommt es ganz selten. Der arbeitsrechtliche Schutz versagt in den meisten Fällen ebenso wie ein strafrechtliches Vorgehen. In einer Reihe von Fällen hat ein Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz dazu geführt, daß die betroffenen Frauen den Arbeitsplatz im Betrieb wechseln oder aus dem Betrieb ausscheiden mußten.
- Die Autorinnen der Studie sehen dringenden Handlungsbedarf. Sie halten Schulungsmaßnahmen in Betrieben und eine breite Aufklärung für erforderlich. Darüber hinaus halten sie präventive Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber mit wirksamen Sanktionen im Falle von Verstößen und ein verbessertes Beschwerdeverfahren für dringend notwendig. Von den Autorinnen der Studie und von Rechtssachverständigen wird die Möglichkeit eines Abschlusses einer Betriebsvereinbarung zu diesem Zwecke nicht für ausreichend gehalten und die Schaffung gesetzlicher Regelungen gefordert.

In mehreren Staaten sind bereits gesetzliche Vorschriften zur Verhinderung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz geschaffen worden. In den USA sind Arbeitgeber gesetzlich zu präventiven Maßnahmen gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz verpflichtet und müssen jeder Beschwerde nachgehen. Bei Verstößen sind Schadensersatzklagen und hohe Geldstrafen vorgesehen. 1991 hat das Repräsentantenhaus in den USA einen Gesetzentwurf zur Verschärfung dieser Regelungen verabschiedet. Auch in Frankreich sind Geldstrafen gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz vorgesehen, die vor kurzem noch erhöht worden sind.

Der Gesetzentwurf strebt an, durch präventive Schutzpflichten des Arbeitgebers und die Festlegung

von Sanktionen im Falle von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz diesen Problemen künftig entgegenzuwirken.

Das Gesetz enthält ein Verbot von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz (§ 4) und definiert sexuelle Belästigungen sowohl aus der Sicht der Allgemeinheit als auch aus der Sicht der im Einzelfall betroffenen Frau (§ 3). Durch diesen Definitionsansatz wird verhindert, daß Männer sich darauf berufen, es habe sich nicht um eine unerwünschte Annäherung oder einen unerwünschten Übergriff gehandelt.

Die Arbeitgeber werden zu präventiven Maßnahmen im Betrieb verpflichtet (§ 5 Abs. 1 und §§ 10 bis 12). Außerdem werden sie verpflichtet, jeder Beschwerde nachzugehen und sexuelle Belästigungen zu sanktionieren (§ 5 Abs. 2).

In Betrieben ab 50 Beschäftigten haben Arbeitgeber eine Beschwerdekommision einzurichten, die Beschwerden über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz überprüft und Sanktionen vorschlägt (§ 6). Die Sanktionen reichen — je nach Schwere — vom persönlichen Gespräch oder einer offiziellen Entschuldigung bis hin zur Versetzung des Belästigten oder seiner fristlosen Kündigung. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Beschwerdekommision (die zu 50 % mit Frauen zu besetzen ist) und dem Arbeitgeber entscheidet eine Einigungsstelle.

Das Verfahren, bis die Beschwerde überprüft ist und über eine Sanktionierung entschieden wird, nimmt einige Zeit in Anspruch, in der die betroffenen Frauen weiterhin den sexuellen Belästigungen ausgesetzt sein können. § 8 sieht daher einen einstweiligen Rechtsschutz vor, wonach der Arbeitgeber im Falle der Glaubhaftmachung der sexuellen Belästigung die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen hat, um die Betroffene vor weiteren Belästigungen zu schützen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, steht der betroffenen Arbeitnehmerin ein Arbeitsverweigerungsrecht bei vollem Lohnausgleich zu.

Ein Leistungsverweigerungsrecht der Betroffenen darf jedoch nicht die Funktion haben, als Ersatz für ein fehlendes Einschreiten des Arbeitgebers zu dienen. Vielmehr sind die Sanktionen durch den Arbeitgeber auf Grund der Verpflichtungen in diesem Gesetz, insbesondere der Durchführung des Beschwerdeverfahrens, gewährleistet. Wäre dies nicht der Fall und würde der betroffenen Arbeitnehmerin statt dessen ein Leistungsverweigerungsrecht eingeräumt, müßte sie das Risiko arbeitsrechtlicher Konsequenzen im Prozeßfall tragen. Das Arbeitsverweigerungsrecht ist daher — aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes — auf den vorläufigen Rechtsschutz begrenzt.

Der Gesetzentwurf gibt zudem ausdrücklich einen Schadensersatzanspruch der belästigten Arbeitnehmerin gegen den Arbeitgeber, soweit dieser verantwortlich ist, entweder weil er selber der Belästiger ist oder weil er seinen Verpflichtungen aus diesem Gesetz nicht nachgekommen ist.

IV. Besetzung von Gremien im Einflußbereich des Bundes (Artikel 4 und 5)

Im Bereich des Bundes sind zahlreiche Gremien tätig, die erheblichen Einfluß auf die Entscheidungsfindung der zuständigen Stellen nehmen sowie unmittelbar an der Willensbildung oder Kontrolle von selbständigen Verwaltungseinheiten beteiligt sind. Dazu gehören zahlreiche Beiräte und Sachverständigenkommissionen, Auswahl- und Prüfungsausschüsse, aber auch Organe von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie Aufsichtsgremien in Gesellschaften und anderen Institutionen und nicht zuletzt Gerichte sowie Gremien im Bereich der Länder, deren Zusammensetzung durch Bundesgesetz geregelt wird. Insgesamt haben all diese Gremien eine kaum zu überschätzende Bedeutung für die Ausübung staatlicher Befugnisse, so daß es keineswegs gleichgültig sein kann, mit welchem Anteil die Geschlechter in diesen Gremien vertreten sind. Sollen Benachteiligungen für Frauen im öffentlichen Leben abgebaut werden, so muß dies insbesondere dort geschehen, wo sich männliche Domänen und Besitzstände herausgebildet haben und bisher Frauen nur ausnahmsweise vertreten waren. Betrachtet man die Mitwirkung in solchen Gremien gar als ein Stück demokratischer Bürgerpartizipation an Verwaltungsentscheidungen, dann läßt sich der Frauenanteil in diesem Fall als zuverlässiger Gradmesser für die allgemeine Anerkennung weiblicher Beratungstätigkeit mit deren jeweiligem besonderem Erfahrungshintergrund als gleichwertiger Teilhabe an Verwaltungsaufgaben im öffentlichen Bewußtsein deuten.

Dies gilt insbesondere für die genannten Mitwirkungsgremien im Bereich der Bundesverwaltung. Wie der im Auftrag des Deutschen Bundestages erstellte „Bericht der Bundesregierung über die Berufung von Frauen in Gremien, Ämter und Funktionen, auf deren Besetzung die Bundesregierung Einfluß hat“ vom 21. Mai 1991 (BT-Drucksache 12/594) ausweist, sind Frauen in derartigen Gremien und Ämtern erheblich unterrepräsentiert, „und zwar in allen Arten von Gremien, auf allen Fachgebieten und in allen Geschäftsbereichen“ (S. 3). Die damalige Bestandsaufnahme erfaßte insgesamt 494 einzelne Gremien sowie eine weitere Zahl von Gremien, die nicht einzeln, sondern jeweils in Gruppen dargestellt wurden. Den einzeln erfaßten Gremien gehörten 7 229 Personen an, davon 540 Frauen (= 7,5%); in den übrigen Gremien finden sich unter 8 918 Mitgliedern 626 Frauen (= 6,9%). Daraus ergibt sich auf der Grundlage von insgesamt 16 147 Gremienangehörigen — davon 1 156 Frauen — ein durchschnittlicher Frauenanteil von lediglich 7,2%. In mehr als der Hälfte der Gremien fand sich sogar überhaupt keine Frau; in nur 36 Gremien betrug der Frauenanteil 20 % und mehr; in lediglich acht Gremien waren schließlich Frauen mindestens zur Hälfte vertreten. Der Bericht der Bundesregierung zieht daraus den Schluß, daß „angesichts des negativen Befundes der Bestandsaufnahme und der Stagnation der Frauenrepräsentanz in den letzten Jahren“ es erforderlich erscheine, „daß der Gesetzgeber, wenn immer er Einsetzung und Zusammensetzung von Gremien und Ämtern regelt, gleichzeitig an alle Beteiligten appelliert, bei der

Berufung von Gremien und Ämtern und bei der Benennung und Entsendung von Personen Frauen angemessen zu berücksichtigen" (S. 9).

Solche Frauenanteils Klauseln stellen — insbesondere wenn sie eine „angemessene“ Berücksichtigung verlangen oder sich für das Geschlechterverhältnis sonst an einem sachgerechten Maßstab orientieren — keinen unzulässigen Eingriff in die Autonomie von vorschlags- oder entsendungsberechtigten Gruppen oder Einrichtungen dar. Schon heute finden sich entsprechende Soll-Vorschriften in einigen Bundesgesetzen. So bestimmt etwa das Arbeitsförderungsgesetz, daß in den Organen der Bundesanstalt für Arbeit neben den regionalen Bereichen, den Wirtschaftszweigen und den Berufsgruppen auch die Frauen angemessen vertreten sein sollen (vgl. § 192 Abs. 6 AFG). Das Jugendgerichtsgesetz sieht in § 35 Abs. 1 und 2 für die Besetzung der Jugendgerichte vor, daß in diese Gerichte eine gleiche Anzahl von Männern und Frauen gewählt werden soll und daß der Jugendwohlfahrtsausschuß ebenso viele Männer wie Frauen und mindestens die doppelte Anzahl von Personen vorschlagen soll, wie als Jugendschöffen und Jugendhilfsschöffen benötigt werden. Nach Artikel 6 Abs. 2 der Landesverfassung von Schleswig-Holstein „ist darauf hinzuwirken, daß Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluß- und Beratungsorganen zu gleichen Anteilen vertreten sind“. Auch in anderen europäischen Ländern schreiben Gesetze vor, daß öffentliche Gremien soweit wie möglich eine ausgeglichene Zusammensetzung von Frauen und Männern aufweisen müssen, so etwa in Dänemark das Gesetz Nummer 157 über die Gleichbehandlung bei der Berufung von Mitgliedern öffentlicher Gremien vom 24. April 1985 oder in Belgien das Gesetz zur Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Männern und Frauen in beratenden Gremien vom 8. Juni 1990.

Allerdings wird man sich nicht nur mit bloßen Appellen an die vorschlags- oder entsendungsberechtigten Institutionen oder gar nur mit Soll-Vorschriften begnügen dürfen. Denn erfahrungsgemäß ist immer da, wo eine Besetzung von Funktionen oder Ämtern mit Macht und Einfluß verbunden ist, das Einsichtsvermögen namentlich der männlichen Bewerber in die Notwendigkeit einer geschlechterparitätischen Repräsentanz begrenzt. Deshalb sind Vorkehrungen und Verfahrensregeln erforderlich, die sicherstellen, daß eine annähernd gleichmäßige Vertretung von Frauen und Männern in solchen Gremien auch tatsächlich zustande kommt. Dabei ist freilich im Falle von Wahlen darauf zu achten, daß die Grundsätze der Gleichheit und Freiheit der Wahl nicht tangiert werden. Bei Vorschlags- oder Benennungsrechten darf nicht unverhältnismäßig in die Autonomie der jeweiligen Vereinigung, Gruppe oder Institution eingegriffen werden.

Regelungen, die einen bestimmten Anteil an Frauen in solchen Gremien zwingend vorschreiben oder vom Verfahren her dazu führen, daß Frauen und Männer dort z. B. je zur Hälfte bzw. dem Geschlechterverhältnis in der betreffenden Stelle entsprechend vertreten sind, stellen keine verfassungswidrige Bevorzugung oder gar eine unzulässige Benachteiligung von Männern dar.

Vielmehr sind sie im Hinblick auf das Gleichberechtigungsgebot des Artikels 3 Abs. 2 GG von Verfassungs wegen sogar geradezu erwünscht. Denn diese Norm enthält keineswegs nur ein bloßes Diskriminierungsverbot, sondern mit ihrer objektivrechtlichen Dimension zugleich einen Verfassungsauftrag, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Lebensbereichen auch tatsächlich herzustellen (vgl. dazu mit besonderem Augenmerk die Konsequenzen für die Gremienbesetzung: Hans-Peter Schneider, Die Gleichstellung von Frauen in Mitwirkungsgremien der öffentlichen Verwaltung, Baden-Baden 1991, S. 24 ff.). In diesem Sinne hat auch das Bundesverfassungsgericht in jüngsten Entscheidungen wiederholt festgestellt, daß faktische Nachteile, wie sie typischerweise Frauen treffen (und dazu gehört auch ihre Unterrepräsentanz in Gremien der öffentlichen Verwaltung), „wegen des Gleichberechtigungsgebots des Artikels 3 Abs. 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden“ dürfen (so BVerfGE 85, 191 [207] unter Hinweis auf BVerfGE 74, 163 [189]).

Die Steigerung des Anteils von Frauen in Gremien der Bundesverwaltung kann auf zweierlei Weise bewirkt werden: entweder allgemein und abstrakt mit einem übergreifenden „Gremiengesetz“, das Grundsätze und Einzelbestimmungen für alle Besetzungsverfahren enthält, oder konkret durch entsprechende Änderung der jeweiligen Spezialgesetze, die bisher die Zusammensetzung des betreffenden Gremiums geregelt haben. In Anbetracht des gegenwärtigen Rechtszustandes, der durch ein hohes Maß an Unempfindlichkeit und Indifferenz gegenüber jenem Anliegen gekennzeichnet ist, empfiehlt es sich, beide Wege gleichzeitig zu begehen. Für einige wichtige Gesetze, die vom Steuerungspotential und vom Gewicht der Gremien her eine gewisse Leitfunktion besitzen, werden Änderungen des Wahl- oder Besetzungsverfahrens vorgeschlagen, die auf die jeweiligen Sachbereiche und Sonderbedingungen abgestimmt sind, unter denen der Frauenanteil erhöht werden soll. Damit erübrigt sich jedoch noch keineswegs ein allgemeines „Gremiengesetz“, und zwar schon deshalb nicht, weil selbst dann, wenn man alle einschlägigen Spezialgesetze entsprechend änderte, damit jene Gremien nicht erfaßt würden, deren Zusammensetzung lediglich durch Rechtsverordnung, Satzung oder schlichte Verwaltungsvorschrift geregelt ist. Deshalb sieht der Gesetzentwurf sowohl einen Artikel mit allgemeinen Rahmen- und Grundsatzbestimmungen vor, die für alle Besetzungsverfahren gelten („Bundesgremiengesetz“), als auch Änderungen von wichtigen Einzelgesetzen, denen im öffentlichen Bewußtsein eine nicht unerhebliche Signalwirkung zukommt.

Der Gesetzentwurf unterscheidet zwischen Gremien, die durch Wahlen besetzt werden, und Gremien, die durch Bestellung, Berufung oder Ernennung von Mitgliedern zusammengesetzt werden. Im ersteren Fall wird als Maßstab für den Frauenanteil das Geschlechterverhältnis unter den Angehörigen der Institution festgelegt. Es ist zudem darauf hinzuwirken, daß Frauen im Regelfall die Hälfte der Sitze erhalten. Im letzteren Fall (Bestellung, Berufung oder Ernennung) gilt der Grundsatz der paritätischen Besetzung.

V. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (Artikel 6)

Die Erfahrungen haben gezeigt, daß Frauen in den Betriebsräten unterrepräsentiert sind. Der Gesetzentwurf sieht daher vor, daß die Betriebsräte mindestens entsprechend dem Frauenanteil an der Belegschaft zu quotieren sind.

Daneben zeigt die bisherige Arbeit der Betriebsräte, daß Fraueninteressen auch inhaltlich im Rahmen der Betriebsratsarbeit nicht die gebührende Berücksichtigung finden, so daß es notwendig erscheint, auch institutionell durch Gleichstellungsausschüsse bzw. Frauenvertreterinnen in den Betriebsräten sicherzustellen, daß die Interessen erwerbstätiger Frauen in die Betriebsratsarbeit einfließen. Die Mitbestimmung des Betriebsrates wird auf Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erweitert (§§ 87, 92).

Außerdem sollen die Rechte der Frauen bei einer Reihe betrieblicher Maßnahmen, insbesondere bei Betriebsstillegungen und -einschränkungen gestärkt werden. Überproportionalen Entlassungen bei diesen betrieblichen Maßnahmen wird durch eine Schutzvorschrift vorgebeugt (§ 112 Abs. 3). Dies ist, vor allem im Hinblick auf die Entwicklung in den neuen Bundesländern, in denen die Frauen die eindeutigen Verliererinnen der betrieblichen Umstrukturierungsprozesse geworden sind, dringend notwendig.

VI. Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (Artikel 7)

Fraueninteressen werden in der Personalratsarbeit nicht ausreichend wahrgenommen. Dies soll zum einen dadurch verändert werden, daß die meist männlich dominierten Personalräte mindestens entsprechend dem Frauenanteil an der Belegschaft quotiert werden. Außerdem werden zur besseren Wahrnehmung der Fraueninteressen auf der Personalratsseite Frauenvertreterinnen gewählt bzw. in größeren Personalräten Gleichstellungsausschüsse gebildet.

Darüber hinaus werden die Mitbestimmungsrechte des Personalrats um Tatbestände erweitert, die besonders für Frauen von gravierender Bedeutung sind, nämlich Dauer der Arbeitszeit, Einführung und Ausgestaltung von Teilzeitarbeitsverhältnissen sowie Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dem Personalrat stehen in diesen Bereichen auch Initiativrechte zu.

VII. Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes (Artikel 8)

Insbesondere im Hinblick auf die hohe Arbeitslosigkeit von Frauen in den neuen Ländern muß eine stärkere Arbeitsförderung für Frauen als bisher vorgesehen werden. Die Arbeitslosenquote von Frauen in den neuen Ländern ist doppelt so hoch wie die der Männer. Neben dem Schutz vor überproportionalen Entlassungen von Frauen bei betrieblichen Maßnahmen (siehe Artikel 6 § 112 BetrVG) ist die Wiederbe-

schäftigung von Frauen zu fördern. Die bisherige „Soll“-Vorschrift ist nicht geeignet, die Verhältnisse zu verbessern. Es wird daher eine zwingende Vorschrift im Arbeitsförderungsgesetz eingefügt, wonach Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit an allen Maßnahmen zur beruflichen Förderung zu beteiligen sind.

VIII. Sozialrechtliche Regelungen (Artikel 9 bis 11)

Die sog. geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse haben in den letzten Jahren noch zugenommen. Ganz überwiegend befinden sich Frauen in diesen Beschäftigungen, wie Heimarbeit und insbesondere Reinigungsarbeiten in Privathaushalten. Aus dieser Erwerbstätigkeit erhalten die Frauen keinerlei Versicherungsschutz bei Alter, Krankheit und Arbeitslosigkeit. Sie sind dann häufig im Alter auf die Inanspruchnahme von Sozialhilfeleistungen angewiesen.

Der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD von 1988 enthielt Regelungen zur Aufhebung der Sozialversicherungsfreiheit der sog. geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Es wird zur Zeit an einer Neuformulierung gearbeitet, die gewährleistet, daß die Betroffenen, überwiegend Frauen, nicht länger schutzlos sind. Die Fraktion der SPD wird in Kürze einen gesonderten Gesetzentwurf hierzu in den Bundestag einbringen.

In diesem Entwurf ist eine Erhöhung des Lebensalters auf 14 Jahre für die Freistellung der Eltern von der Arbeit im Krankheitsfall vorgesehen.

IX. Weitere Maßnahmen (Artikel 11 bis 25)

Die Änderungen einer Reihe von Einzelgesetzen dienen insbesondere dazu, die sozialen Ansprüche und Schutzrechte von Frauen bei Teilzeitarbeit und im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen zu stärken. Andere Gesetzesänderungen zielen darauf ab, die berufliche Förderung von Frauen, insbesondere im Wege der bevorzugten Vergabe von öffentlichen Aufträgen an Unternehmen mit gezielten Frauenförderungsprogrammen, voranzutreiben.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben)

Zu § 1 (Gleichstellungsgebot)

Absatz 1 bekräftigt den seit rund 45 Jahren geltenden Verfassungsgrundsatz, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf. Zugleich ist hierin der politische Wille gesetzlich niedergelegt, mit weiteren gesetzlichen Maßnahmen die Benachteiligung von Frauen gezielt abzubauen.

Absatz 2 folgt aus Artikel 9 Abs. 3 i. V. m. Artikel 3 Abs. 3 GG und stellt eine zusätzliche Sicherung gegen Eingriffe des Staates, nichtstaatlicher Organisationen (z. B. arbeitsrechtliche Koalitionen, Tarifvertragsparteien) und einzelner Privatpersonen dar. Gemeint sind einschränkende und objektiv behindernde Verträge, sonstige Vereinbarungen oder tatsächliche Maßnahmen, ungeachtet der Tatsache, ob eine Benachteiligung tatsächlich erfolgt ist. Solche objektiv beeinträchtigenden Verträge, Vereinbarungen oder Maßnahmen sind entweder nichtig — d. h. rechtsunwirksam, rechtsungültig — oder rechtswidrig — d. h. nicht im Einklang mit der Rechtsordnung stehend — mit den aus dem Zivilrecht resultierenden Rechtsfolgen.

Zu § 2 (Benachteiligungsverbot)

Die Regelung ersetzt den bisherigen § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB. Sie gilt ausdrücklich auch für den öffentlichen Dienst und wird durch das ausdrückliche Verbot der mittelbaren Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen ergänzt.

Ein Fall der mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt zum Beispiel vor, wenn die Neueinstellung einer Frau damit begründet wird, daß sie nicht flexibel eingesetzt werden könne, weil sie verheiratet sei, oder daß ihr Ehemann bereits Arbeitsverdienst beziehe.

Auch die sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung wegen des Geschlechts (siehe Artikel 3 § 9 Gesetz zum Schutz vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz).

Absatz 2 läßt — entsprechend dem geltenden Recht — eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts zu, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Die Bundesregierung wird beauftragt, durch Rechtsverordnung einen Ausnahmenkatalog vom Gleichbehandlungsgrundsatz zu erstellen. Damit wird ihre Verpflichtung aus dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 21. Mai 1985 gesetzlich unterstrichen.

Absatz 3 entspricht geltendem 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 tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, nicht im Widerspruch zum Grundsatz der Gleichbehandlung.

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.

Zu § 3 (Gleicher Lohn)

Absatz 1 stimmt inhaltlich überein mit § 612 Abs. 3 BGB und wird auch auf den öffentlichen Dienst ausgedehnt. Wegen des sachlichen Zusammenhangs mit dem Benachteiligungsverbot des § 1 ist auch diese Vorschrift aus dem BGB herausgelöst und in dieses Gesetz übernommen worden.

Mit dieser Vorschrift nicht vereinbar ist eine auf Regelungen in Tarifverträgen oder in sonstigen Lohnfindungssystemen gestützte Aufstellung und Gewichtung von Anforderungsmerkmalen bei der Arbeitsplatzbewertung, die eine Benachteiligung von Frauen enthält. Denn immer noch, trotz gleicher Ausbildungsvoraussetzungen und Berufspositionen, verdienen Frauen durchschnittlich erheblich weniger als Männer.

Zu § 4 (Stellenausschreibungen)

Durch die Regelung wird aus der bisherigen Soll-Vorschrift eine zwingende Verpflichtungsnorm für die Arbeitgeber (Absatz 1). Die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung sowie der Auftrag, Frauenbewerbungen zu fördern, sind zwingend vorgeschrieben.

Durch Absatz 2 soll gewährleistet werden, daß Stellen nicht im Hinblick auf bestimmte (männliche) Kandidaten ausgeschrieben werden, sondern allein nach dem Anforderungsprofil abgefaßt werden. Das Mitwirkungsrecht der Frauenbeauftragten (Absatz 3) soll die Einhaltung dieser Vorschrift sichern.

Zu § 5 (Pflicht zur Frauenförderung)

Um eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen im Sinne von Artikel 3 Abs. 2 GG herbeizuführen, ist es notwendig, daß die öffentlichen Arbeitgeber und die Arbeitgeber in der Privatwirtschaft eine gezielte Frauenförderung betreiben. Dies soll durch Absatz 1 gewährleistet werden. Dazu gehört auch, daß Frauen in besonderem Maße die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und zur Übernahme von qualifizierten Aufgaben, die auf einen beruflichen Aufstieg vorbereiten, gegeben wird (Absatz 2). Diese Frauenfördermaßnahmen sind ein wichtiges Element, um die Vorgaben der Frauenförderpläne zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen zu erfüllen (§ 7).

Absatz 3 definiert den Begriff Unterrepräsentanz von Frauen in der Weise, daß auf alle Lohn-, Vergütungs-, Tätigkeits- und Besoldungsgruppen sowie Funktionsstufen Bezug genommen wird. Eine pauschalierende Betrachtungsweise, die lediglich auf den Anteil von Frauen in dem Gesamtbetrieb abstellt, würde keine Veränderungen auf den einzelnen Hierarchieebenen und Vergütungsstufen herbeiführen.

Zu § 6 (Feststellung der Beschäftigungsstruktur)

Eine gründliche Bestandsaufnahme erschließt das Ausmaß der Benachteiligung innerhalb der einzelnen Bereiche der Dienststelle bzw. des Betriebs. Erst auf der Grundlage eines entsprechenden Berichts können Frauenfördermaßnahmen gezielt entwickelt und schrittweise Förderungsziele festgelegt werden.

Die Verpflichtung zur Feststellung der Beschäftigungsstruktur wird erst Betrieben ab 100 Beschäftigten auferlegt, da kleineren Betrieben detaillierte Personalplanungen schwer zugemutet werden können.

Zu § 7 (Frauenförderplan)

Auf der Basis der festgestellten Beschäftigungsstruktur (siehe oben zu § 6) wird Betrieben und Dienststellen ab 100 Beschäftigten die Erstellung eines Frauenförderplanes vorgeschrieben. Bei dieser Beschäftigtenzahl wird normalerweise eine Personalplanung vorgenommen und ist der Aufwand eines Frauenförderplanes zumutbar. Das Kernstück des Frauenförderplanes sind verbindliche Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Ebenen in den Betrieben bzw. der Dienststelle (Absatz 2). Mit dieser Regelung soll die qualifikationsbezogene Quote des § 10 ergänzt werden. Die Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen des § 5 Abs. 2 und § 22 sollen dazu beitragen, daß die mangelnde Qualifikation von Frauen nicht als Argument gegen die Erfüllung derartiger Vorgaben vorgebracht werden kann. Die Einhaltung der Vorgaben soll dadurch gewährleistet werden, daß dem Arbeitgeber die Nachweislast dafür auferlegt wird, daß ihm die Erfüllung der Vorgaben nicht möglich waren (Absatz 4). Sofern ihm dies nicht gelingt, ist er gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 2 zur Zahlung eines Bußgeldes in Höhe von 10 000 bis zu 100 000 DM verpflichtet. Außerdem besteht für den öffentlichen Dienst in diesem Fall eine Genehmigungspflicht für künftige Stellenbesetzungen (siehe § 21).

Zu § 8 (Quotierung von Ausbildungsplätzen)

Die Quotierung bei Stellen der beruflichen Ausbildung und des Vorbereitungsdienstes soll die Startchancen von jungen Frauen u. a. auch in den bisher als sog. Männerberufen bezeichneten Bereichen verbessern. Der Vorbereitungsdienst für solche Berufe, für die der Staat ein Ausbildungsmonopol hat, bleibt hiervon unberührt (Absatz 2).

Zu § 9 (Bewerbungsgespräche)

Als Ergänzung zu der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (vgl. § 4) soll durch eine Quote für die Vorstellungsgespräche gewährleistet werden, daß Frauen gleiche Chancen im Bewerbungsverfahren haben.

Zu § 10 (Bevorzugte Einstellung und Beförderung)

Die in Absatz 1 vorgesehene Regelung ist geeignet, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, ohne das Leistungsprinzip als verfassungsrechtlich zwingend gebotenes Zugangskriterium für den öffentlichen Dienst außer Kraft zu setzen (vgl. oben A. Allgemeine Begründung). Um eine Gleichbehandlung von Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst zu erreichen, wird die leistungsbezogene Quote sowohl für die Privatwirtschaft als auch für den öffentlichen Dienst vorgesehen.

Einem Unterlaufen der Regelung nach Absatz 1 durch die Arbeitgeber wird dadurch vorgebeugt, daß die Qualifikation in Absatz 2 näher bestimmt wird. Außerdem sind Betreuungs- und Pflegeaufgaben bei der Qualifikationsbeurteilung positiv zu berücksichtigen, soweit sie für die zu besetzende Stelle von Vorteil sind.

Zu § 11 (Anwendungsbereich)

Der Dritte Abschnitt über die Frauenförderung gilt für die Bundesverwaltung und für die Privatwirtschaft. § 11 legt fest, daß für den Bereich der Landesverwaltung einschließlich der juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, dieses Gesetz keine Anwendung findet. Es bleibt Sache der Länder, hier entsprechende Regelungen zu treffen. Dies ist bereits in einer Reihe von Bundesländern geschehen.

Zu § 12 (Schadensersatz, Umkehr der Beweislast)

Diese Vorschrift soll § 611 a BGB ersetzen und sogleich deren Unzulänglichkeiten beseitigen (vgl. oben A. Allgemeine Begründung). Sie ist auf alle Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 2 und gegen das Gebot der bevorzugten Einstellung und Beförderung (§ 10) anwendbar. Die unzureichende „Portoersatz-Regelung“ des geltenden § 611 a wird durch eine effektive Schadensersatzregelung ersetzt. Dabei wird ein Mindestschadensersatz von drei Monatsgehältern festgelegt. Ein Anspruch auf einen darüber hinausgehenden Schadensersatz ist ebenfalls eröffnet, sofern ein höherer Schaden nachgewiesen wird. Der betroffenen Person wird aber auch ein Anspruch auf Naturalrestitution, d. h. — je nach Sachlage — ein Anspruch auf Einstellung bzw. Beförderung eingeräumt. Die betroffene Person kann selbst entscheiden, ob die Durchsetzung der Einstellung bzw. Beförderung oder der Schadensersatz für sie im Einzelfall geeigneter ist. Der Gesetzgeber ist dagegen nicht gehalten, den diskriminierten Frauen durch einen Ausschluß der Naturalrestitution mit der Begründung, daß eine gerichtlich durchgesetzte Einstellung oder Beförderung Schwierigkeiten mit sich bringen kann, den Betroffenen eine Entscheidung für einen derartigen Weg von vornherein unmöglich zu machen.

Um eine gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche zu gewährleisten, sehen Absatz 3 einen Anspruch

der betroffenen Person gegenüber dem Arbeitgeber auf schriftliche Auskunftserteilung und die Absätze 4 und 5 eine Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers vor.

Die derzeitige Beweislastregelung ist in mehrfacher Hinsicht rechtstechnisch nicht gelungen. Sie vermischt zivilprozessuale Elemente (Glaubhaftmachen), die vornehmlich im summarischen Verfahren von Bedeutung sind, mit materiellen Beweislastregeln des Bürgerlichen Gesetzbuches. Grund für diese gesetzestechnische Konstruktion war die Sorge des Gesetzgebers, einerseits die betroffene Arbeitnehmerin vor überspannten Anforderungen hinsichtlich der ihr obliegenden Darlegungs- und Beweislast zu bewahren, andererseits den Arbeitgeber vor mutwilligen Klagen zu schützen.

Die jetzige Regelung stellt klar, daß der Arbeitnehmerin lediglich eine Anfangsdarlegungslast auferlegt werden soll. Damit wird einerseits das Ziel einer grundsätzlichen Übertragung der Beweislast auf den Arbeitgeber erreicht, andererseits dem ebenso berechtigten Anliegen nachgekommen, willkürliche Klagen zu vermeiden.

Die vorgeschlagene Beweislastregelung stellt insgesamt auch keine zu hohen Anforderungen an den Arbeitgeber. Da die Entscheidung nämlich im Rahmen seiner Betriebsstruktur und Personalpolitik gefallen ist, verfügt er über die Kenntnis und grundsätzlich auch Beweismöglichkeit aller Tatsachen, die zu der Entscheidung geführt haben. Soweit es sich dabei um rein innere Tatsachen (Motive) handelt, lassen sich diese über Indizien und — soweit Personen gehandelt haben, die nicht selbst Partei sind — Zeugenbeweis oder schließlich Parteivernehmung (insbesondere §§ 448, 452 ZPO) beweisen.

Zu § 13 (Frauenbeauftragte)

Die Erfahrungen der Länder- und kommunalen Gleichstellungsstellen bzw. Frauenbeauftragten belegen, daß die Institutionalisierung einer Frauenbeauftragten als Ansprech-, Kontroll- und Mitwirkungsstelle auch in der Bundesverwaltung und in der Privatwirtschaft ab einer bestimmten Größenordnung zweckmäßig und nötig ist. Für kleinere Betriebe und Dienststellen wäre die Einrichtung einer Frauenbeauftragten ein unverhältnismäßiger Aufwand. Sie wird daher ab einer Größenordnung von 200 Beschäftigten vorgeschrieben.

Entscheidend für die Effektivität einer Frauenbeauftragten ist ihr Rückhalt bei der weiblichen Belegschaft, ihre Ausstattung und Freistellung sowie die erforderlichen Mitwirkungsrechte. Dies ist in den folgenden Vorschriften geregelt.

Zu § 14 (Wahl, Stellung, Ausstattung)

Es war zu entscheiden, ob die Frauenbeauftragte von der Verwaltung bzw. Betriebsleitung benannt oder von der Belegschaft bzw. den weiblichen Beschäftigten gewählt wird. Durch den Gesetzentwurf (Ab-

satz 1) ist die Wahl durch die weiblichen Beschäftigten vorgesehen. Denn es ist nicht effizient, wenn diejenigen, die kontrolliert werden sollen, die Person für diese Kontrolle selbst bestimmen. Da die Frauenbeauftragte im Interesse der weiblichen Belegschaft tätig werden soll, ist es sachgerecht, daß die Frauen im Betrieb sie wählen. Nur so erhält sie auch den für ihre Aufgabenerfüllung so wichtigen Rückhalt bei ihren Kolleginnen.

Im Innenverhältnis der Dienststelle bzw. des Betriebes ist die Frauenbeauftragte eine Stelle der Arbeitgeberseite, vergleichbar mit dem Beauftragten für Datenschutz oder Sicherheit. Sie hat eine unabhängige Stellung und ist nicht weisungsgebunden (Absatz 2). Die personelle und sachliche Ausstattung sowie die fachorganisatorische Zuordnung als eigenständiges Sachgebiet sind in Absatz 3 geregelt.

Zu § 15 (Freistellung)

Um eine effektive Arbeit der Frauenbeauftragten zu gewährleisten, sieht § 15 eine zwingende Freistellungsregelung gestuft nach der Beschäftigtenzahl vor.

Die Erfahrungen haben gezeigt, daß eine zwingende Regelung in Abhängigkeit der Beschäftigtengröße unerlässlich ist und die Anknüpfung einer Freistellung an Begriffe wie Notwendigkeit oder Bedarf versagt.

Zu § 16 (Aufgaben)

Die Aufgabe der Frauenbeauftragten ist es, die Durchführung dieses Gesetzes in dem Betrieb bzw. in der Dienststelle zu überwachen. Absatz 1 gewährleistet, daß die Frauenbeauftragte bei allen frauenspezifischen Entscheidungen frühzeitig zu beteiligen ist.

Ihr wird ein Initiativrecht eingeräumt (Absatz 2). Die Frauenbeauftragte ist gehalten, eng mit dem Betriebs- bzw. Personalrat zusammenzuarbeiten (Absatz 3).

Zu § 17 (Rechte)

Absatz 1 regelt die Einsichts- und Informationsrechte der Frauenbeauftragten, die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind. Absatz 2 enthält die notwendigen Rechte gegenüber der Betriebs- bzw. Dienststellenleitung und dem Betriebs- bzw. Personalrat (Vortragsrecht, Sitzungsteilnahmerecht).

Hervorzuheben ist das Recht der Frauenbeauftragten zur Durchführung von Frauenpersonalversammlungen (Absatz 3).

Absatz 4 gewährleistet die Teilnahme von Frauenbeauftragten an Fortbildungsveranstaltungen, die für ihre Aufgabenerfüllung notwendig sind. Absatz 5 schützt die Frauenbeauftragte vor Behinderungen bei ihrer Amtsausübung wie den Personalrat bzw. Betriebsrat.

Zu § 18 (Beteiligungsrechte)

Die Absätze 1 und 2 gewährleisten die Mitwirkung der Frauenbeauftragten bei der Erstellung und Umsetzung von Frauenförderplänen und bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen und Richtlinien gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz. Durch die Möglichkeit der Anrufung einer Vermittlungsstelle soll gewährleistet werden, daß der Arbeitgeber bzw. Dienstherr sich nicht ohne weiteres über das Votum der Frauenbeauftragten hinwegsetzt. Die Vermittlungsstelle hat die Funktion, einen Ausgleich zwischen den Auffassungen des Arbeitgebers und der Frauenbeauftragten herbeizuführen, ohne allerdings wie eine Einigungsstelle nach dem Betriebsverfassungsgesetz eine Einigung zu ersetzen. Das Votum der Frauenbeauftragten und bei Anrufung der Vermittlungsstelle auch deren Votum ist dem Betriebsrat bzw. Personalrat zuzuleiten, wenn der Arbeitgeber bzw. Dienstherr diesem Votum nicht folgt. Aufgrund der durch dieses Gesetz eingeführten Quotierung des Betriebsrates (Artikel 6 — Änderungen zum Betriebsverfassungsgesetz, Nummer 2 — § 15 Abs. 2) und des Personalrates (Artikel 7 — Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes) ist davon auszugehen, daß die frauenspezifischen Belange nicht — wie bisher häufig — übergangen werden. Ein entsprechendes Verfahren ist bei personellen Maßnahmen vorgesehen, denen die Frauenbeauftragte aus den in Absatz 3 aufgelisteten Gründen widersprochen hat (Absatz 4).

Zu § 19 (Anwendungsbereich)

Diese Vorschrift legt den Anwendungsbereich des Fünftens Abschnitts entsprechend § 11 für den Vierten Abschnitt fest (vergleiche daher Begründung zu § 11).

Zu § 20 (Geltungsbereich)

Absatz 1 legt den Geltungsbereich für den öffentlichen Dienst im Bereich des Bundes fest. Absatz 2 enthält eine umfassende Definition des Begriffs der Beschäftigten im Sinne dieses Abschnitts.

Zu § 21 (Verstöße gegen den Frauenförderplan)

Neben den in § 29 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit § 7 vorgesehenen Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vorgaben des Frauenförderplans wird die Einhaltung der Vorgaben für den Bereich der Bundesverwaltung durch ein Genehmigungserfordernis forciert. Wenn die Dienststelle den Vorgaben des Frauenförderplans ohne die Entlastung nach § 7 Abs. 4 Satz 1 nicht entspricht, muß sie für einen Zeitraum von drei Jahren alle künftigen Stellenbesetzungen auf der entsprechenden Ebene von der übergeordneten Dienststelle genehmigen lassen.

Zu § 22 (Fortbildung)

Mit der Regelung über die Fortbildung wird für die Bundesverwaltung eine erhöhte Teilnahme von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen gewährleistet. Um auch in größerem Umfang Frauen, die Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernommen haben, die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, sind eine Reihe von Regelungen vorgesehen, insbesondere der Ersatz der erhöhten Betreuungskosten (Absatz 7).

Zu § 23 (Beschäftigungsgerechte Arbeitszeit)

Diese Vorschrift soll die Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben gewährleisten.

Absatz 1 verpflichtet die Dienststelle, das Interesse ihrer Beschäftigten an einer individuellen Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen.

Teilzeitarbeit ist heute überwiegend im Schreibkräftebereich, aber kaum bei den höher angesiedelten Funktionen zu erhalten. Absatz 2 zielt auf eine Beseitigung dieses Mangels.

Absatz 3 soll gewährleisten, daß die für Beamte und Beamtinnen vorgesehenen Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung auch für Angestellte im Bundesdienst gelten. Außerdem werden die dort vorgesehenen Regelungen erweitert (vgl. Artikel 18).

Zu § 24 (Beurlaubung)

Durch § 24 werden die beamtenrechtlichen Regelungen zur Beurlaubung (§§ 72a und 79a BBG) auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen übertragen. Die Vorschrift soll zudem gewährleisten, daß wegen Betreuungs- und Pflegeaufgaben beurlaubten Beschäftigten in der Bundesverwaltung eine spätere Rückkehr in den Beruf erleichtert wird. Zu diesem Zweck ist ein Bündel von Maßnahmen vorgesehen: Anspruch auf Rückkehr zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen etc.

Zu § 25 (Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung wegen Betreuungs- oder Pflegeaufgaben)

§ 25 gewährleistet den Schutz vor Diskriminierungen der Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung wegen Betreuungs- oder Pflegeaufgaben. Bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot stehen der betroffenen Person Schadensersatzansprüche zu (siehe § 26).

Zu § 26 (Schadensersatz, Umkehr der Beweislast)

Im Falle eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung (§ 25) steht der betroffenen Person ein Schadensersatz

satzanspruch entsprechend § 12 zu. Auch die Beweislastumkehr richtet sich nach § 12.

Zu § 27 (Berichtspflicht der Bundesregierung)

Um eine umfassende Überprüfung der Frauenfördermaßnahmen in der Bundesverwaltung durch den Deutschen Bundestag zu gewährleisten, wird die Bundesregierung verpflichtet, alle drei Jahre einen Bericht vorzulegen. Die Kriterien des Berichts sind im einzelnen festgelegt, damit der Bericht die tatsächlichen Verhältnisse und Entwicklungen der Frauenbeschäftigung in der Bundesverwaltung wiedergibt.

Zu § 28 (Aushang)

Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen der Privatwirtschaft und der Dienstherr im Bereich der Bundesverwaltung werden zur Veröffentlichung dieses Gesetzes durch Aushang im Betrieb bzw. in der Dienststelle verpflichtet. Den Beschäftigten soll dadurch der Inhalt der Frauenfördermaßnahmen im einzelnen bekanntgemacht werden.

Zu § 29 (Geldbußen)

Um der Festlegung und Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen Nachdruck zu verleihen und Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsplatz verstärkt entgegenzuwirken, sieht § 29 Geldbußen bei Verstößen gegen die wichtigsten Verpflichtungen aus diesem Gesetz vor. Die Geldbußen sind je nach Gewicht des Verstoßes gestaffelt (Absatz 2).

Zu Artikel 2 (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches [Teilzeitarbeit])

Zu Nummer 1

Die arbeitsrechtlichen Vorschriften zum Schutz der Teilzeitbeschäftigten sollen zusammenhängend in das BGB eingefügt werden (vgl. Nummer 2). Die Änderung sieht die Einfügung einer Überschrift in das Dienstvertragsrecht vor, um die allgemeinen Regelungen von den nachfolgenden Sonderregelungen zur Teilzeitarbeit zu unterscheiden.

Zu Nummer 2

Zu § 630 a

Die Vorschrift definiert den Begriff der teilzeitbeschäftigten Personen, darunter fallen zu mehr als 90 % Arbeitnehmerinnen. Als Vergleichsmaßstab für die Bestimmungen der Teilzeitbeschäftigung gelten zum einen die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit der betroffenen Teilzeitbeschäftigten und zum anderen die tarifliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Betrieb oder die übliche Wochenarbeitszeit für gleiche oder ähnliche Vollzeitbeschäftigten im Be-

trieb. Die Woche ist als Bezugszeitraum gewählt worden, weil die Wochenarbeitszeit die gebräuchlichste Form der Arbeitszeitbestimmung darstellt. Haben Arbeitszeitvereinbarungen einen anderen Bezugszeitraum, so ist auf der Basis einer Jahresdurchschnittsberechnung die regelmäßige Wochenarbeitszeit zu ermitteln. Die Definition erfaßt damit alle Teilzeitbeschäftigten, gleichgültig, ob ihre Arbeitszeit nach Tagen, Wochen oder längeren Zeiträumen bestimmt ist. Befristete Vollzeitarbeitsverhältnisse von weniger als einem Jahr, bei denen eine Umrechnung der Arbeitszeit auf den Jahresdurchschnitt ebenfalls eine unter der üblichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Betrieb liegende Arbeitszeit ergeben würde, werden von dieser Vorschrift nicht erfaßt.

Zu § 630 b

Die Vorschrift sieht — in Anlehnung an bestehende Regelungen für die Begründung von Leiharbeitsverhältnissen (§ 11 AÜG) und von Berufsausbildungsverträgen (§ 4 BBiG) — vor, daß die getroffenen Vereinbarungen über die aufgezählten Gegenstände schriftlich niedergelegt werden müssen. Zum Schutz der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers soll der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin verpflichtet werden, durch eine schriftliche Niederlegung der getroffenen Vereinbarungen Klarheit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zu schaffen. Darüber hinaus ist es notwendig, daß der Gesetzgeber zügig die EG-Nachweisrichtlinie umsetzt, die einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Inhalte des Arbeitsvertrages für alle Beschäftigten ab einer Beschäftigungsdauer von vier Wochen verlangt.

Mit der Dauer und der Lage der Arbeitszeit in Nummer 3 sind sowohl die tägliche als auch die wöchentliche Arbeitszeit gemeint.

Verstoßen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen gegen die Pflicht zur schriftlichen Niederlegung der getroffenen Vereinbarungen, so ist der Arbeitsvertrag damit nicht unwirksam. Eine derartige Rechtsfolge würde in vielen Fällen dem Interesse der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer widersprechen. Aus diesem Grund enthält Absatz 2 lediglich eine einseitige Sanktion zu Lasten der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen. Die Teilzeitbeschäftigten haben, solange die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen die Pflicht zur schriftlichen Niederlegung der getroffenen Vereinbarungen nicht erfüllt haben, die Möglichkeit, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten zu verweigern.

Zu § 630 c

Die Regelung sieht in Absatz 1 eine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gegenüber den Teilzeitbeschäftigten vor, die ihm/ihr gegenüber den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit geäußert haben. Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin soll nach Absatz 2 diesem Wunsch im Rahmen der Personalplanung entspre-

chen. Über die Einhaltung dieser Pflicht haben Betriebsrat oder Personalrat im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG) zu wachen.

Durch die neue Vorschrift soll der Wechsel zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit oder umgekehrt oder von Nachmittags- zu Vormittagsarbeit erleichtert und ermöglicht werden. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer soll frühzeitig Kenntnis von Bewerbungsmöglichkeiten erhalten, und der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin soll frühzeitig derartige Wünsche in seine/ihre Personalplanung einbeziehen. Die Regelung dient somit auch der Förderung der Teilzeitarbeit insbesondere der Beschäftigten, die lediglich vorübergehend eine Teilzeitarbeit ausüben und später wieder eine Vollzeitarbeit aufnehmen wollen. Eine Verpflichtung zur Ausschreibung des Arbeitsplatzes nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleibt davon unberührt.

Zu § 630 d

Die Vorschrift verbietet in Absatz 1 jede Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten. Auch wenn vermeindliche betriebliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung der Teilzeitarbeit erfordern, ist eine Benachteiligung allein wegen der Teilzeitbeschäftigung unzulässig. Die Vorschrift verbietet jede unmittelbare oder mittelbare Form der Benachteiligung. Satz 2 hebt beispielhaft einige Fälle hervor, bei denen eine Benachteiligung allein wegen der Teilzeitarbeit unzulässig ist. Nummer 1 bezieht sich generell auf jede Kündigung und schließt insbesondere Benachteiligungen bei der sozialen Auswahl aus. Nummer 2 verbietet eine Benachteiligung bei der Beteiligung an sozialen Leistungen und beim Zugang zu sozialen Einrichtungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Dabei muß es sich um eigene soziale Einrichtungen von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen handeln. Nummer 2 erfaßt auch das Vorhalten von Werkswohnungen.

Aus diesem Grund ist es unzulässig, bei der Vergabe von Werksmietwohnungen allein nach dem Umfang der Beschäftigung in dem Unternehmen zu unterscheiden und Teilzeitbeschäftigte generell auszuschließen. Die Nummer 3 schließt sämtliche Bildungsmaßnahmen ein. Hierzu gehören Maßnahmen der beruflichen Einarbeitung, Fortbildung und Umschulung sowie der allgemeinen Weiterbildung im Betrieb. Die Nummer 4 stellt klar, daß die bisherige Teilzeitbeschäftigung kein Grund sein kann, einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin den Aufstieg in eine höhere Tätigkeit zu verwehren. Nach Satz 3 trägt der Arbeitgeber im Streitfall die Beweislast, daß eine Benachteiligung wegen der Teilzeitbeschäftigung nicht erfolgt ist.

Absatz 2 bestimmt als Sonderregelung zu Absatz 1 die ausnahmslose Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bei der Vergütung der Arbeitsleistung. Die Regelung erfaßt das gesamte Entgelt, mit dem der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin die Arbeitsleistung einer Teilzeitbeschäftigten vergütet. Hierzu gehören sämtliche Arbeitgeberleistungen unabhän-

gig davon, ob es sich um Geld- oder Sachleistungen handelt und ob die Vergütungsformen unmittelbar oder nur mittelbar an die Arbeitsleistung anknüpfen.

Zu § 630 e

Die Regelung ergänzt die im § 630 d vorgesehene Bestimmung hinsichtlich der Entschädigung für geleistete Überstunden. Die teilzeitbeschäftigte Person, also hauptsächlich eine Arbeitnehmerin, die durch die Ableistung von Überstunden in gleichem Maße, unter Umständen in höherem Maße als Vollzeitbeschäftigte belastet werden können (so zum Beispiel, wenn Teilzeitarbeit wegen der Notwendigkeit der Kinderbetreuung zu bestimmten Tageszeiten gewählt wurde), soll bei der Abgeltung von Überstunden oder ihrer Vergütung nicht benachteiligt werden. Die Vorschrift stellt deshalb klar, daß Teilzeitbeschäftigte wie Vollzeitbeschäftigte mit jeder über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunde Überstunden leisten. Als Grundsatz ist in Absatz 1 vorgesehen, daß Überstunden durch bezahlte Arbeitsbefreiung abzugelten sind. Lediglich in den Fällen, in denen die Arbeitsbefreiung innerhalb des Ausgleichszeitraumes von drei Monaten nicht möglich ist, sollen die Überstunden nach Absatz 2 vergütet werden. Dabei hat der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin dieselben Grundsätze zugrunde zu legen wie bei der Vergütung von Überstunden der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen.

Zu § 630 f

Die Vorschrift regelt die Besonderheiten der variablen Arbeitszeit, die zwischen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zur Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall vereinbart wird. Die Regelung grenzt die Bandbreite für die variable Gestaltung der Arbeitszeit ein. Da die Vereinbarung variabler Arbeitszeit vornehmlich im Arbeitgeberinteresse liegt, ist den Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nur eine Vereinbarung zumutbar, die ein Mindestmaß an bezahlter Arbeitsleistung sicherstellt und Zeit für persönliche Lebensplanung läßt.

Damit schließt die Regelung Verträge mit geringerer Mindeststundenzahl und auch reine Abrufverträge aus. Ohne gesetzliche Festlegung einer Mindestarbeitszeit stünden Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit vereinbarter variabler Arbeitszeit zur freien Disposition der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen. Ihnen würde weder eine bestimmte Mindestarbeitsleistung noch eine bestimmte Vergütung garantiert. Eine solche Regelung würde dem Interesse der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in eklatanter Weise zuwiderlaufen.

Der geforderte Zeitraum von vier Wochen zwischen der Einsatzzeit und ihrer Mitteilung an den/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin trägt sowohl den betrieblichen Erfordernissen als auch den Belangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in angemessener

Weise Rechnung. Wird der Mindestzeitraum von vier Wochen von dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin nicht eingehalten, ohne daß dies vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin sachlich begründet wird, so ist der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Dies schließt nicht aus, daß der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin im Einzelfall freiwillig auch ohne Einhaltung der Vorlaufzeit Arbeit leistet. Bei Teilzeitbeschäftigten, die Betreuungs- und Pflegeaufgaben außerhalb ihrer Erwerbstätigkeit wahrnehmen, ist eine Änderung ihrer Arbeitszeit nur mit ihrer Zustimmung zulässig.

Absatz 2 legt fest, daß unbezahlter Bereitschaftsdienst grundsätzlich nicht vereinbart werden darf.

Vollzeitbeschäftigte fallen nicht unter diese Regelung. Damit sollen praktische Schwierigkeiten in den Fällen verhindert werden, in denen eine Rufbereitschaft üblicherweise zur Vollzeitarbeit hinzukommt, um in besonderen Ausnahmesituationen Arbeit zu leisten.

Ausgenommen sind Notdienste z. B. bei Betriebsfeuerwehren und sonstige Stör- und Notdienste.

Zu § 630 g

Die Vorschrift soll sicherstellen, daß es bei der Vereinbarung von Arbeitsverhältnissen nicht zu Dreiecksvereinbarungen mit gegenseitiger Vertretungspflicht und Kündigungsverbund kommt. Durch das Verbot des sogenannten Job-sharing in Absatz 1 wird verhindert, daß Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich der Arbeitszeit oder der Erfüllung der Gesamtaufgabe gemeinsam dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin gegenüber einzustehen haben. Vereinbaren Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Teilzeitbeschäftigte, daß die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen den zugewiesenen Arbeitsplatz in Abstimmung mit anderen während der betriebsüblichen Arbeitszeit (ausgenommen Fehlzeiten, z. B. infolge von Krankheit) besetzen, wobei eine gleichzeitige Beschäftigung am Arbeitsplatz ausgeschlossen ist, so ist diese Vereinbarung nur unter den dargestellten Voraussetzungen zulässig.

Absatz 2 hebt besonders hervor, daß eine gegenseitige Vertretungspflicht der Beschäftigten bei Verhinderung von Teilzeitbeschäftigten, z. B. durch Krankheit oder Urlaub, mit dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin vorab nicht vereinbart werden kann. Eine solche Vertretungsregelung hätte erhebliche Nachteile für die betroffenen Beschäftigten. Durch eine generelle Vertretungspflicht bei Krankheit, Urlaub oder anderen Hinderungsgründen würden die beteiligten Teilzeitbeschäftigten in ständiger Abhängigkeit voneinander gehalten. Eine Verlängerung der vereinbarten Teilzeitarbeit wäre jederzeit möglich; aus dem scheinbar größeren Freiheitsraum, den die Beschäftigten durch die Möglichkeit der gegenseitigen Abstimmung ihrer Arbeitszeiten erhalten, würde schnell ein Verhältnis gegenseitiger Abhängigkeit und ständiger Abrufbereitschaft werden.

Absatz 3 schließt jede Befristung und Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Beendigung

eines anderen Arbeitsverhältnisses aus. Schon nach geltendem Recht rechtfertigt allein das Ausscheiden einer Arbeitnehmerin nicht die Kündigung eines anderen Arbeitsverhältnisses. Das gleiche soll in Zukunft auch für die Befristung von Arbeitsverhältnissen gelten.

Zu Artikel 3 (Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz)

Zu § 1 (Ziel)

Durch den Gesetzentwurf sollen Beschäftigte vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz geschützt werden. Gesetzliche Vorschriften zur Verhinderung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz sind notwendig, da die geltenden strafrechtlichen und arbeitsrechtlichen Instrumentarien nicht ausreichend sind (vgl. A. Allgemeine Begründung).

Zu § 2 (Allgemeine Definitionen)

§ 2 definiert die Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes durch eine umfassende Begriffsbestimmung (Absatz 1). Absatz 2 stellt klar, daß die Verpflichtungen nach diesem Gesetz sowohl die öffentlichen als auch die privaten Arbeitgeber treffen.

Zu § 3 (Begriff der sexuellen Belästigung)

Bei Beschwerden und arbeitsrechtlichen Verfahren wegen sexueller Belästigungen berufen sich die Belästigten oft darauf, daß es sich gar nicht um eine sexuelle Belästigung gehandelt habe, obwohl die belästigten Frauen dies eindeutig als eine solche empfunden haben. Auf diese Weise entgehen Belästigten häufig den arbeitsrechtlichen Konsequenzen und werden die Opfer der sexuellen Belästigung wegen ihrer Beschwerde mit Nachteilen belastet, die bis zu ihrer Entlassung reichen (vgl. die oben in der Allgemeinen Begründung angegebene Studie von Prof. Ursula Müller und Dr. Sybille Plogstedt). Die Definition der sexuellen Belästigung ist daher entscheidend für den Erfolg einer Beschwerde.

Die Begriffsdefinition enthält ein objektives und ein subjektives Element. Diese Elemente müssen nicht kumulativ vorliegen. Es handelt sich dann um eine sexuelle Belästigung, wenn ein sexuell gefärbtes verbales oder nichtverbales Verhalten generell oder im Einzelfall (für die Betroffene) unerwünscht ist. Die o. a. Studie hat belegt, daß Männern sehr wohl bewußt ist, wann es sich um einen Flirt und wann um eine von der Frau unerwünschte Annäherung oder sonstige Belästigung handelt. Ein Abstellen auf die subjektive Einschätzung bzw. Empfindung der Frau ist zudem unerlässlich, da andernfalls gesetzliche Vorschriften von vornherein leerlaufen.

Die Vorschrift enthält zudem einen nicht abschließenden Katalog von Formen sexueller Belästigung. In Absatz 2 sind besonders schwerwiegende Fälle

genannt, die nach § 7 schwerere Sanktionen rechtfertigen.

Zu § 4 (Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz)

In § 4 wird ausdrücklich klargestellt, daß sexuelle Belästigungen unzulässig sind und eine Verletzung des Arbeitsvertrages bzw. ein Dienstvergehen darstellen. Auch wenn dies bereits der geltenden Rechtslage entspricht, ist diese Klarstellung zur Verdeutlichung sinnvoll.

Zu § 5 (Verpflichtung des Arbeitgebers zu Schutzmaßnahmen)

Absatz 1 verpflichtet die Arbeitgeber zu präventiven Maßnahmen. Absatz 2 soll gewährleisten, daß jeder Beschwerde über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachgegangen wird.

Zu § 6 (Verfahren vor der Beschwerdekommision)

Neben der Verpflichtung, jede Beschwerde zu überprüfen und bei Begründung zu sanktionieren (§ 5), die jeden Arbeitgeber trifft, ist für Betriebe und Dienststellen ab 50 Beschäftigten ein formalisiertes Beschwerdeverfahren vorgesehen. Zur Durchführung des Beschwerdeverfahrens wird eine Kommission eingerichtet, die jeweils zu 50 % aus Vertretern/Vertreterinnen der Geschäftsleitung/Behördenleitung und des Betriebsrats/Personalrats mit einem Frauenanteil von mindestens 50 % zusammengesetzt ist. Außerdem sind die Frauenbeauftragte und die Frauenvertreterin an der Kommission zu beteiligen (Absatz 2). Sofern der Arbeitgeber den von der Beschwerdekommision vorgeschlagenen Sanktionen nicht folgt, wird ein Verfahren vor einer Einigungsstelle eingeleitet.

Dieses formalisierte Verfahren ist notwendig, da im Regelfall weder die Geschäftsleitung/Behördenleitung noch der Betriebsrat/Personalrat vorgetragenen Beschwerden in zureichender Weise nachgeht.

Zu § 7 (Sanktionen)

Die Sanktionen gegenüber dem Belästiger sind im einzelnen in § 7 aufgeführt. Die Sanktionen werden jeweils nach der Schwere der Belästigung, insbesondere der Folgen für die betroffene Person, bestimmt (§ 7 in Verbindung mit § 3 Abs. 2).

Zu § 8 (Einstweiliger Rechtsschutz)

Bis zu einer Entscheidung über die Beschwerde darf die betroffene Person nicht weiter sexuellen Belästi-

gungen ausgesetzt sein. Der Arbeitgeber wird daher für diesen Zeitraum verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen gegenüber der beschuldigten Person zu treffen, um weitere Belästigungen zu verhindern. Der Betroffenen wird bei Glaubhaftmachung der Belästigung, z. B. durch eidesstattliche Versicherung, ein Arbeitsverweigerungsrecht eingeräumt, wenn der Arbeitgeber diesen Schutz nicht gewährleistet.

Zu § 9 (Schadensersatz, Beweislastumkehr)

Neben den arbeits- bzw. dienstrechtlichen Sanktionen des § 7 steht der belästigten Person ein Anspruch auf Schadensersatz entsprechend § 12 des Gleichstellungsgesetzes (Artikel 1) zu. Daneben bestehen weitere Ansprüche aus anderen gesetzlichen Grundlagen wie § 823 BGB.

Erleidet die betroffene Person infolge einer sexuellen Belästigung weitere Nachteile, z. B. wird ihr wegen der Beschwerde gekündigt, stehen ihr ebenfalls Schadensersatzansprüche zu. Nach Absatz 2 gilt hier die Beweislastumkehr des § 12 Abs. 4. Wenn z. B. eine Frau Beschwerde über eine sexuelle Belästigung geführt hat und darlegt, aufgrund dessen benachteiligt worden zu sein, greift die Beweislastumkehr.

Zu § 10 (Hinweispflicht der Arbeitgeber)

Diese Vorschrift dient der Information über die Vorschriften aus diesem Gesetz.

Zu § 11 (Schutzvorkehrung gegenüber Dritten)

Da Beschäftigte, insbesondere Frauen, häufig auch durch Dritte, z. B. Kunden, belästigt werden, hat der Arbeitgeber auch hiergegen Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Zu § 12 (Information und Fortbildung)

Diese Vorschrift dient zur Sensibilisierung aller Beschäftigten, insbesondere von Personen in Leitungspositionen und Mitgliedern des Personalrats, über die Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und die bestehenden Schutzrechte. Außerdem soll Frauen ermöglicht werden, sich besser gegen derartige Übergriffe zu wehren.

Zu § 13 (Ordnungswidrigkeiten)

Zur Durchsetzung der in diesem Gesetz vorgesehenen Verbote und Schutzmaßnahmen sind Geldbußen — je nach Schwere des Verstoßes gestuft — vorgesehen.

Zu Artikel 4 (Gesetz über die Wahl, Berufung und Entsendung von Frauen und Männern im Einflußbereich des Bundes [Bundesgremiengesetz])

Zu § 1 (Ziel des Gesetzes)

Absatz 1 legt das allgemeine Ziel der gesetzlichen Regelung fest, nämlich die Sicherung einer „gleichberechtigten Teilhabe“ von Frauen in den Gremien der Bundesverwaltung. Mit dem Begriff „gewährleisten“ soll zum Ausdruck gebracht werden, daß dem staatlichen Gesetzgeber hierfür eine gewisse Garantstellung zufällt.

In Absatz 2 wird eine entsprechende Verpflichtung des Bundes begründet, die sich auch auf Gremien außerhalb der Bundesverwaltung erstrecken sollen, an deren Besetzung der Bund beteiligt ist.

Zu § 2 (Anwendungsbereich)

Absatz 1 nennt jene Gremien im Bereich der Bundesverwaltung, für die das Gesetz gelten soll. Es handelt sich hier lediglich um eine exemplarische, nicht um eine abschließende Aufzählung.

Die Ausdehnung des Geltungsbereichs auf Gremien außerhalb der Bundesverwaltung nach Absatz 2 ist insoweit nicht nur gerechtfertigt, sondern auch notwendig, als der Bund über Mitwirkungsrechte bei der Besetzung verfügt.

Zu § 3 (Besetzungsgrundsätze)

Absatz 1 legt für Gremien, deren Sitze auf Grund von Wahlen vergeben werden, als Maßstab für den Frauenanteil das Geschlechterverhältnis unter den Angehörigen der jeweiligen Institution fest. Im Regelfall sollen Frauen freilich die Hälfte der Sitze erhalten.

Werden Gremienmitglieder dagegen berufen, benannt, ernannt oder nur vorgeschlagen, so müssen die entsprechenden Mitwirkungsbefugnisse nach Absatz 2 so ausgestaltet sein, daß in einem Gremium Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind. Bei ungerader Sitzzahl gilt der Grundsatz des „alternierenden Mandats“, d. h. in mindestens jeder zweiten Amtszeit muß eine Frau den Sitz erhalten.

Absatz 3 erstreckt dieses Verfahren auch auf Gremien außerhalb der Bundesverwaltung, an deren Besetzung der Bund mitwirkt.

Absatz 4 enthält als Konsequenz des bisher zwingenden Rechts eine Ausnahmeregelung, die in extremen „Sonderfällen“ Abweichungen erlaubt (z. B. einer vorschlagsberechtigten Gruppe gehören nur Männer an), hierfür aber eine Begründungspflicht normiert.

In Absatz 5 wird auch für diese Fälle zunächst eine Wiederholungswahl oder erneute Nominierung vorgeschrieben. Führen auch diese Handlungen nicht zum Erfolg, sollen die Sitze grundsätzlich unbesetzt bleiben, um zu demonstrieren, daß die Besetzungsregeln nicht nur symbolischen Charakter haben, und um

ein Mindestmaß an Sanktion vorzusehen. Eine Besetzung mit Angehörigen des anderen Geschlechts ist nur zulässig, wenn andernfalls die Funktionsfähigkeit des Gremiums gefährdet wäre.

Absatz 6 sieht für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens von Gremienmitgliedern eine geschlechtsgebundene Nachfolgeregelung vor.

Zu § 4 (Wahlsystem, Wahlverfahren)

Absatz 1 regelt das Wahlsystem. Wie allgemein üblich, wird für Gremien mit mehr als fünf Sitzen das Verhältniswahlrecht nach Bewerberlisten als Normalfall betrachtet. Nur wenn Einzelbewerberinnen und Einzelbewerber kandidieren oder lediglich eine Liste eingereicht wird, ist Mehrheitswahl möglich.

Nach Absatz 2 obliegt die Feststellung des für die Sitzaufteilung zwischen Frauen und Männern maßgeblichen Geschlechterverhältnisses in der betreffenden Institution dem Wahlvorstand. Im übrigen erfolgt die Wahl getrennt nach weiblichen und männlichen Teillisten, auf die jeweils getrennt weibliche und männliche Teilstimmen vergeben werden. Jede an der Wahl teilnehmende Gruppierung hat eine solche weibliche und männliche Teilliste einzureichen, auf der mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber aufgeführt werden müssen, wie Frauen- oder Männersitze zu vergeben sind. Verzichtet eine Gruppierung auf eine der beiden Teillisten, so ist ihr Wahlvorschlag zwar nicht ungültig, sie wird jedoch insoweit bei der Sitzzuweisung nicht berücksichtigt.

Absatz 3 sieht vor, daß jede/r Wahlberechtigte über so viele männliche und weibliche Teilstimmen verfügt, wie Frauen oder Männer in das Gremium zu wählen sind. Er/Sie kann diese Stimmen jedoch nur geschlechtsgebunden vergeben. Andernfalls ist seine gesamte Stimmabgabe ungültig.

Die Vergabe der Frauen- oder Männersitze erfolgt gemäß Absatz 4 getrennt nach weiblichen oder männlichen Teillisten, wobei die Rangfolge der Listen ebenfalls geschlechtsgebunden, d. h. für die weiblichen oder männlichen Teillisten gesondert, festgestellt wird. Innerhalb der Teillisten ist für den Erwerb eines Mandats die Reihenfolge der Bewerberinnen oder Bewerber maßgebend.

Im Falle der Mehrheitswahl muß der Wahlvorschlag mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie weibliche oder männliche Sitze zu vergeben sind. Gewählt sind die Frauen oder Männer mit den meisten Stimmen in der Reihenfolge ihrer Nennung auf der Liste (Absatz 5). Im Interesse der Chancengleichheit wird vorgeschrieben, daß in den Wahlvorschlag Frauen und Männer im Wechsel aufgenommen werden müssen (sog. Reißverschluß-Verfahren).

Zu § 5 (Wahlen zu kleinen Gremien)

Bei Wahlen von Gremien bis zu fünf Mitgliedern kann das Geschlechterverhältnis in aller Regel nicht exakt abgebildet werden. Daher ermöglicht § 5 dem Wahl-

vorstand eine „Annäherung“, wobei allerdings zu beachten bleibt, daß auch hier möglichst eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern vertreten sein sollen und bei ungerader Sitzzahl der Grundsatz des „alternierenden Mandats“ gilt.

Zu § 6 (Besetzung auf Vorschlag von Behörden oder Dienststellen des Bundes)

Absatz 1 schreibt für Gremien im Bereich der unmittelbaren oder mittelbaren Bundesverwaltung, die nicht durch Wahl besetzt werden, zwingend eine geschlechterparitätische Zusammensetzung vor. Das Geschlecht von Mitgliedern kraft Amtes muß dabei freilich außer Betracht bleiben, weil für eine Kompensation unter den übrigen Mitgliedern kein sachlicher Grund erkennbar ist.

Absatz 2 bestimmt, daß bei Vorschlags- oder Benennungsrechten für nur einen Sitz oder bei ungleicher Sitzzahl für den jeweils letzten Sitz in jeder zweiten Amtszeit eine Frau vorgesehen werden muß (sog. alternierendes Mandat).

Nach Absatz 3 gilt dasselbe für Kooptationen und Eigenbesetzungen.

Zu § 7 (Besetzung auf Vorschlag von Stellen, Gruppen, Verbänden oder Einrichtungen außerhalb der Bundesverwaltung)

Die Vorschrift des § 7 überträgt die Regelungen des § 6 auf Vorschlags- oder Benennungsrechte von Institutionen außerhalb der Bundesverwaltung, soweit sie an der Besetzung von Gremien im Bereich des Bundes beteiligt sind. Ein unverhältnismäßiger Eingriff in die Autonomie dieser Institutionen, sei sie durch die Vereinigungsfreiheit (Artikel 9 GG) oder durch eine gesetzlich verbürgte Selbstverwaltungshoheit gewährleistet, ist damit nicht verbunden.

Zu § 8 (Ausübung der Vorschlags- oder Benennungsrechte durch Stellen im Bereich der Bundesverwaltung)

Nach § 8 gelten dieselben Grundsätze der Geschlechterparität und des „alternierenden Mandats“ für die Ausübung von Vorschlags- und Benennungsrechten des Bundes auch in bezug auf Gremien außerhalb der Bundesverwaltung, also hinsichtlich der Länderebene und des privaten Sektors.

Zu § 9 (Rechtsverordnungen)

§ 9 enthält eine Verordnungsermächtigung an das Bundesministerium für Frauen und Jugend, die zur näheren Ausgestaltung des Wahlverfahrens und der Vorschlags- bzw. Benennungsrechte nach den im Gesetz enthaltenen Maßgaben und Grundsätzen erforderlich ist.

Zu § 10 (Gremienbericht)

Um bei der Zusammensetzung von Gremien mehr „Transparenz“ zu erzielen und die künftige Entwicklung des Frauenanteils auf Grund des neuen Rechtes besser beobachten zu können, wird die Bundesregierung in § 10 verpflichtet, zu Beginn jedes dritten Jahres einer Wahlperiode dem Deutschen Bundestag einen „Gremienbericht“ vorzulegen, ähnlich wie er bereits Gegenstand der BT-Drucksache 12/594 gewesen ist.

Zu Artikel 5 (Änderung bestehender Gesetze im Zusammenhang mit der Besetzung von Gremien)

Zu Absatz 1

Zu Buchstabe a

Die Änderung des § 6 Abs. 2 sieht den Teillisten- und Teilstimmenmodus für die Besetzung des Gremiums zur Wahl der Bundesverfassungsrichter vor. Außerdem wird der bisher sog. Wahlmännerausschuß geschlechtsneutral in „Wahlleuteausschuß“ umbenannt.

Zu Buchstaben b und c

Folgeänderungen aus Buchstabe a.

Zu Absatz 2

Die Änderung des § 5 Abs. 2 sieht den Teillisten- und Teilstimmenmodus für die Besetzung des Gremiums zur Wahl der Bundesrichter (Richterwahlausschuß) vor.

Zu Absatz 3

Zu Nummer 1

Die Änderung des § 36 Abs. 2 bezweckt, daß die Schöffenslisten der Gemeinden künftig eine gleiche Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern um ein Laienrichteramt enthalten.

Zu Nummer 2

§ 40 Abs. 2 sieht eine geschlechterparitätische Besetzung des Ausschusses für die Schöffengerichtswahl vor.

Zu Absatz 4

Die Änderung von § 35 Abs. 2 Satz 1 bezweckt, daß für die Wahl von ehrenamtlichen Richtern bei den Jugendgerichten (Jugendschöffen und Jugendhilfschöffen) eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern zur Verfügung steht.

Zu Absatz 5

Die Ergänzung von § 20 Abs. 1 bezweckt, daß für die Wahl von ehrenamtlichen Richtern in der Arbeitsgerichtsbarkeit eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern zur Verfügung steht.

Zu Absatz 6

Die Änderung von § 14 Abs. 1 bezweckt, daß für die Wahl von ehrenamtlichen Richtern in der Sozialgerichtsbarkeit eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern zur Verfügung steht.

Zu Absatz 7**Zu Nummer 1**

Nach § 195a (neu) gelten die Grundsätze der Geschlechterparität und des „alternierenden Mandats“ für die Ausübung von Vorschlags- und Benennungsrechten in bezug auf die Besetzung sämtlicher Organe der Arbeitsverwaltung, insbesondere des Vorstandes und des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit sowie der Verwaltungsausschüsse der Landesarbeitsämter.

Zu Nummer 2

Die Änderung von § 197 Abs. 3 sorgt für eine gleichmäßige Sitzverteilung auf Frauen und Männer.

Zu Absatz 8

Die Ergänzung von § 71 Abs. 1 bezweckt eine annähernd geschlechterparitätische Besetzung des Jugendhilfeausschusses.

Zu Absatz 9

Nach § 9 Abs. 2a (neu) gelten die Grundsätze der Geschlechterparität und des „alternierenden Mandats“ für die Ausübung von Vorschlags- und Benennungsrechten in bezug auf die Besetzung der „Bundesprüfstelle“ für jugendgefährdende Schriften.

Zu Absatz 10**Zu Nummer 1**

§ 38 Abs. 2 a (neu) enthält lediglich eine Soll-Vorschrift zur geschlechterparitätischen Besetzung von Hochschulgremien. Besetzungsnormen, die eine bestimmte Frauenquote zwingend vorschreiben, sind hier nicht sachgerecht, weil es sich einerseits meist um relativ kleine Gremien handelt und zum anderen der Gruppenproporz in der sog. Gruppenuniversität Vorrang hat, d. h. einen möglichen Geschlechterproporz überlagert.

Zu Nummer 2

Durch die Ergänzung von § 39 wird der Teillisten- und Teilstimmenmodus für die Wahl aller Hochschulgre-

mien vorgeschrieben. Falls innerhalb einer Gruppe nicht genügend Frauen als Listenbewerberinnen zur Verfügung stehen, gelten die Ausnahmeregelungen des § 3 Abs. 4 und 5 des Bundesgremiengesetzes entsprechend.

Zu Absatz 11

Die Änderungen in §§ 5, 6, 7 und 8 bezwecken eine geschlechterparitätische Besetzung sämtlicher Gremien nach dem Filmförderungsgesetz, d. h. des Präsidiums, des Verwaltungsrats, der Bewertungskommission und der Vergabekommission.

Zu Absatz 12

Die Änderungen in §§ 3, 4, 7 und 8 bezwecken eine geschlechterparitätische Besetzung sämtlicher Gremien in den Rundfunkanstalten des Bundesrechts, d. h. der Verwaltungsräte und der Rundfunkräte beim „Deutschlandfunk“ und bei der „Deutschen Welle“.

Zu Absatz 13

Nach § 96 Abs. 3 (neu) gelten die Grundsätze der Geschlechterparität und des „alternierenden Mandats“ für die Ausübung von Vorschlags- und Benennungsrechten in bezug auf die Besetzung des Bundespersonalausschusses.

Zu Artikel 6 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)**Zu Nummer 1**

Um zu gewährleisten, daß eine proportionale Berücksichtigung der Frauen in den Betriebsräten sichergestellt wird, ist es erforderlich, bereits bei Erstellung der Wahlvorschläge eine ausreichende Zahl weiblicher Bewerberinnen in die Wahlvorschläge aufzunehmen. Das Wahlverfahren wird im einzelnen durch die Wahlordnung geregelt (§ 126).

Zu Nummer 2

Der bisherige § 15 Abs. 2 ist seiner Funktion, die Frauen an der Betriebsratsarbeit zu beteiligen, nicht gerecht geworden. Es wird daher vorgeschlagen, zwingend vorzuschreiben, daß Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sind.

Zu Nummer 3

Um zu gewährleisten, daß Fraueninteressen bereits im Wahlverfahren selbst angemessen berücksichtigt und die entsprechenden Vorschriften auch eingehalten werden, ist zu regeln, daß Frauen mindestens entsprechend ihrem Belegschaftsanteil im Wahlvorstand vertreten sein müssen.

Zu Nummer 4

Auch in den Betriebsausschüssen sind Frauen bislang erheblich unterrepräsentiert. Hier soll daher ebenfalls gesetzlich geregelt werden, daß sie entsprechend ihrem Belegschaftsanteil vertreten sein müssen.

Zu Nummer 5

Die ausreichende Repräsentanz von Frauen sowohl im Betriebsrat als auch in dessen Gremien und Leitungsfunktionen muß ergänzt werden durch eigene Gremien, die gewährleisten, daß die weiblichen Beschäftigten im Betrieb Ansprechpartnerinnen haben und der Betriebsrat selbst sich auf ein Gremium stützen kann, das ihn in seiner Arbeit für die Fraueninteressen unterstützt. Es wird daher geregelt, daß der Betriebsrat aus seiner Mitte in kleineren Betrieben (bis zu 300 Beschäftigte) eine Frauenvertreterin wählt.

In größeren Betrieben werden die Betriebsräte verpflichtet, einen Gleichstellungsausschuß zu bilden.

Zu Nummer 6

Für die weiteren Ausschüsse gemäß § 28 soll die Quotierung gelten, die für die Betriebsausschüsse gemäß § 27 Abs. 2 vorgeschrieben sind.

Zu Nummer 7

Damit die Frauenvertreterin und die Gleichstellungsausschüsse nicht lediglich Alibifunktion haben, muß gewährleistet sein, daß die Gegenstände, die für die Frauen von Wichtigkeit sind, auch zum Gegenstand der Betriebsratssitzungen werden.

Zu Nummer 8

Ähnlich wie bei den Gewerkschaftsvertretern, die als Interessenvertretung der Belegschaft gelten, sollen auch Frauenbeauftragte auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Betriebsrats die Möglichkeit haben, an den Betriebsratssitzungen teilzunehmen.

Zu Nummer 9

Generell wird geregelt, das gesamte Betriebsverfassungsgesetz in weiblicher und männlicher Sprachform zu formulieren. Deshalb muß es jeweils der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin und der Beauftragte bzw. die Beauftragte heißen. Nehmen Frauenbeauftragte an den Betriebsratssitzungen teil, so sollen sie, ebenso wie die Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen, das Recht haben, daß ihnen die Niederschrift der Sitzung ausgehändigt wird.

Zu Nummer 10

Das Vetorecht gemäß § 35 Abs. 1, das bislang einer Gruppe oder der Jugend- und Ausbildungsververtretung zusteht, wird auf die Frauenvertreterinnen des Betriebsrats und den Gleichstellungsausschuß ausgedehnt.

Zu Nummer 11

Bereits in der Organisation seiner Arbeit soll der Betriebsrat darauf achten, daß diejenigen Beschäftigten (Männer und Frauen), die Beruf und Familie vereinbaren wollen und müssen, die Möglichkeit haben, vollwertig an der Betriebsratsarbeit teilzunehmen.

Zu Nummer 12

Die hier vorgeschlagene Regelung entspricht der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs.

Die Regelung soll sicherstellen, daß Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil im Betriebsrat auch an den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entsprechend ihrem Anteil vertreten sind.

Zu Nummer 13

Auch bei den Freistellungen soll gewährleistet sein, daß sie gerecht zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden.

Zu Nummer 14

Um zu erreichen, daß die Frauen des Betriebes sich in ihren Angelegenheiten tatsächlich auch an den Betriebsrat wenden, erhalten die Frauenvertreterin des Betriebsrats und der Gleichstellungsausschuß die Möglichkeit eingeräumt, Sprechstunden einzurichten.

Zu Nummer 15

Es gibt eine Reihe von Themen (z. B. die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Probleme der Teilzeitarbeit etc.), bei denen es sinnvoll und notwendig ist, die Frauen des Betriebes oder Frauen aus einzelnen Abteilungen zu entsprechenden Frauenbetriebs- und Frauenbetriebsteilversammlungen einzuladen. Um zu gewährleisten, daß Frauen ein Gremium finden, in denen ihre eigenen Probleme zur Sprache kommen, wird der Betriebsrat verpflichtet, derartige Frauenbetriebsversammlungen mindestens jährlich einmal durchzuführen.

Zu Nummer 16**Zu Buchstabe a**

Erst wenn der Betriebsrat in seinem Tätigkeitsbericht immer auch auf Frauenbelange eingehen muß, wird ihm bewußt werden, wie wichtig und zentral diese Fragen für seine eigene Arbeit sind. Auch die Beschäftigten können anhand des Tätigkeitsberichtes erkennen, welche Anstrengungen der Betriebsrat in diesen Fragen unternimmt.

Zu Buchstaben b, c und d

Mit den Änderungen in § 43 Abs. 2 und 3 soll gewährleistet werden, daß die Frauenbeauftragte eine gesonderte Einladung zu den Betriebsversammlungen erhält und daß der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin auch bei dem eigenen Bericht über die Entwicklung des Standes der Beschäftigungssituation von Männern und Frauen berichtet. Der Gleichstellungsausschuß muß zudem die Möglichkeit haben, die Durchführung von Frauenbetriebs- oder -teilversammlungen zu beantragen.

Zu Nummer 17

Diese Regelung erweitert die Themenstellung bei Betriebs- und Abteilungsversammlungen um gleichstellungspolitische Anliegen.

Zu den Nummern 18 und 19

Frauenspezifische Regelungen, die für den Betriebsrat gelten, sollen auch für den Gesamt- und den Konzernbetriebsrat gelten. Die Quotierungsregelung wird mit diesem Gesetzentwurf nicht für den Gesamt- und Konzernbetriebsrat übernommen, da sie auf Grund der bereits bestehenden Gruppenregelung bei der Entscheidung zu erheblichen Schwierigkeiten führen kann.

Zu den Nummern 20, 21 und 22

Die Regelungen, die für den Betriebsrat gelten, sind einschließlich der Quotierung auch auf die Jugendvertretung anzuwenden.

Zu Nummer 23

Frauenspezifische Regelungen, die für den Betrieb gelten, werden mit Ausnahme der Quotierung auch für die Gesamtjugendvertretung übernommen.

Zu Nummer 24

Um eine kontinuierliche und gute Zusammenarbeit zwischen der betrieblichen Frauenbeauftragten und dem Betriebsrat zu gewährleisten, wird auch hier die

gewährte Methode des sogenannten Monatsgesprächs eingeführt.

Zu Nummer 25

Die Regelung konkretisiert in Absatz 1 die bisherige Diskriminierungsvorschrift des § 75 und erweitert den Diskriminierungskatalog um die Merkmale „Behinderung“ und „Familienstand“ und „sexuelle Orientierung“. In Absatz 2 wird ausdrücklich angefügt, daß sowohl Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin als auch Betriebsrat verpflichtet sind, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Benachteiligung von Frauen zu beseitigen und deren Gleichstellung im Betrieb durchzusetzen. Entsprechend Artikel 2 Abs. 4 der EG-Richtlinie 76/207/EWG (Gleichbehandlungsrichtlinie) wird darauf verwiesen, daß derartige Maßnahmen und Regelungen keine unzulässige Benachteiligung von Männern darstellen.

Zu Nummer 26

Auch in der Einigungsstelle müssen Frauen mindestens zur Hälfte vertreten sein.

Zu Nummer 27

In den Grundsatzkatalog des § 80 wird ausdrücklich eingefügt, daß Maßnahmen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen und die jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung von Frauen im Betrieb verhindern sollen, vom Betriebsrat beantragt werden können.

Zu Nummer 28

Um zu gewährleisten, daß der Betriebsrat die geschlechtsspezifische Struktur des Betriebes kennt und auf Grund dieser Daten für die Gleichstellung von Frauen arbeitet, erhält er ein ausdrückliches Informationsrecht gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin über die zahlenmäßige Zusammensetzung der Belegschaft, ihrer Gehaltsstrukturen und vor allem die Auswirkungen von Maßnahmen, Betriebsvereinbarungen und anderen Regelungen auf die beiden Geschlechter.

Zu Nummer 29

Der Katalog des § 87 wird erweitert um Tatbestände, die besonders für Frauen von gravierender Bedeutung sind, z. B. die Mitbestimmung bei der Dauer der Arbeitszeit und der Einführung und Ausgestaltung von Teilzeitarbeitsverhältnissen; letzteres hat das BAG in seiner Entscheidung vom 13. Oktober 1987 bereits anerkannt. Auch die Mitbestimmung bei Heimarbeit oder Fernarbeit dient in besonderem Umfang den Fraueninteressen. Neu ist auch ein Mitbestimmungsrecht und damit ein Initiativrecht bei

Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zu Nummer 30

Die Vorschrift regelt die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Personalplanung. Dazu gehört auch die Mitbestimmung bei Frauenfördermaßnahmen, insbesondere der Erstellung und Umsetzung von Frauenförderplänen.

Zu Nummer 31

Bereits im Vorfeld von Stellenbesetzungen werden Frauen häufig unmittelbar und mittelbar diskriminiert. Um so wichtiger ist es, daß das Ausschreibungsverfahren vom Betriebsrat mitbestimmt wird. So wird geregelt, daß der Betriebsrat auch verlangen kann, daß Stellen außerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden und daß er ein Mitbestimmungsrecht bei der Formulierung der Ausschreibungstexte erhält. Kommt eine Einigung in dieser Frage nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

Zu Nummer 32

Die Mitbestimmungspflicht wird ausgedehnt auf Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätze und Formulararbeitsverträge.

Zu Nummer 33

Durch die Neuformulierung von § 94 Nr. 4 und § 99 Abs. 4 kann der jetzige § 95 gestrichen werden.

Zu den Nummern 34, 35 und 36

Die Rechte des Betriebsrates bei der Berufsbildung werden gestärkt. Außerdem ist er verpflichtet, unter anderem dafür Sorge zu tragen, daß die getroffenen Maßnahmen die Chancengleichheit von Frauen fördern und daß auch Teilzeitbeschäftigte und ältere und ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu diesen Maßnahmen Zugang haben.

Zu Nummer 37

Die Neufassung des § 99 soll die Mitbestimmung des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen stärken.

Zu Nummer 38

Als neuer Widerspruchsgrund bei Kündigungen wird geregelt, daß die Kündigung weder mittelbar noch unmittelbar Frauen im Betrieb benachteiligen darf.

Zu Nummer 39

Auch im Wirtschaftsausschuß müssen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft vertreten sein.

Zu Nummer 40

Als Grundsatz bei Betriebsänderungen gilt, daß Frauen nicht mehr betroffen sein dürfen, als es ihrem Anteil an der Beschäftigtenzahl des Betriebes entspricht.

Zu Nummer 41

Gerade in Religionsgemeinschaften und in karitativen und erzieherischen Einrichtungen arbeiten viele Frauen. Ihr Ausschluß aus der Geltung des BetrVG ist nicht gerechtfertigt.

Zu Nummer 42

Die im BetrVG geregelte Vertretung von Frauen im Betriebsrat muß durch eine Änderung der Wahlordnung ergänzt werden.

Zu Nummer 43

Es ist selbstverständlich, daß bei einer Neuformulierung eines Gesetzes grundsätzlich die männliche und die weibliche Sprachform verwendet wird.

Zu Artikel 7 (Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Bisher sind Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 18 Stunden nicht in den Personalrat wählbar. Diese Benachteiligung wird aufgehoben.

Zu Nummer 2

Mit der bisherigen Regelung ist es nicht in genügendem Maße gelungen, Frauen stärker an der Personalrätearbeit zu beteiligen. Es wird daher vorgeschlagen, zwingend vorzuschreiben, daß Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten in der Dienststelle im Personalrat vertreten sind.

Zu Nummer 3

Bereits bei der Erstellung der Wahlvorschläge muß gewährleistet werden, daß eine proportionale Berücksichtigung der Frauen in den Personalvertretungen

erreicht wird. Im Wahlverfahren werden männliche und weibliche Teillisten erstellt.

Zu Nummer 4

Diese neue Vorschrift regelt die Modalitäten des Wahlverfahrens unter Berücksichtigung des Gruppen- und Geschlechterproporz.

Zu Nummer 5

Um zu gewährleisten, daß Fraueninteressen bereits im Wahlverfahren selbst angemessen berücksichtigt und die entsprechenden Vorschriften auch eingehalten werden, ist zu regeln, daß Frauen mindestens entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil im Wahlvorstand vertreten sein müssen.

Zu Nummer 6

Da der Vorstand lediglich aus drei Mitgliedern besteht, ist eine proportionale Besetzung entsprechend dem Geschlechteranteil an der Belegschaft nicht möglich. Die Soll-Vorschrift zielt auf eine zumindest hälftige Besetzung mit Frauen.

Zu Nummern 7

Nicht nur auf der Behördenseite durch die Frauenbeauftragte, sondern auch auf der Personalratsseite soll eine besondere Zuständigkeit für die Wahrnehmung der Fraueninteressen geschaffen werden. Dazu soll eine Frauenvertreterin gewählt bzw. bei größeren Personalräten ein Gleichstellungsausschuß gebildet werden.

Zu Nummer 9

Mit dieser Bestimmung soll die Zusammenarbeit zwischen der Frauenbeauftragten und der Personalvertretung gefördert werden.

Zu Nummer 10

Dieses Vetorecht soll neben der Mehrheit einer Gruppe und der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch dem Gleichstellungsausschuß eingeräumt werden.

Zu Nummer 11

Es ist nur folgerichtig, daß der Frauenbeauftragten im Fall ihrer Sitzungsteilnahme ein entsprechender Auszug aus der Sitzungsniederschrift zugeleitet wird.

Zu Nummer 12

Die Personalvertretung soll bereits bei der Organisation der eigenen Arbeit darauf achten, daß die Personalratsmitglieder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen können.

Zu Nummer 13

Zu Buchstabe a

Die vorgeschlagene Regelung entspricht der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs.

Zu Buchstabe b

Auch bei den Freistellungen soll gewährleistet sein, daß sie gerecht zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden.

Zu Buchstabe c

Die Regelung soll sicherstellen, daß Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil im Personalrat auch an den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vertreten sind.

Zu Nummer 14

Es gibt eine Reihe von Themen (z. B. die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Probleme der Teilzeitarbeit etc.), bei denen es sinnvoll und notwendig ist, die Frauen der Dienststelle oder Frauen aus einzelnen Abteilungen zu entsprechenden Frauen- und Frauenteilversammlungen einzuladen. Um zu gewährleisten, daß Frauen ein Forum finden, in dem ihre eigenen Probleme zur Sprache kommen, wird der Betriebsrat verpflichtet, derartige Frauenbetriebsversammlungen mindestens jährlich einmal durchzuführen. Der Gleichstellungsausschuß muß zudem die Möglichkeit haben, die Durchführung von Frauen- oder Frauenteilversammlungen zu beantragen.

Zu Buchstabe a

Erst wenn der Personalrat in seinem Tätigkeitsbericht immer auch auf Frauenbelange eingehen muß, wird ihm bewußt werden, wie wichtig und zentral diese Fragen für seine eigene Arbeit sind. Auch die Beschäftigten können anhand des Tätigkeitsberichtes erkennen, welche Anstrengungen der Personalrat in diesen Fragen unternimmt.

Zu Nummer 16

Mit den Änderungen soll gewährleistet werden, daß die Frauenbeauftragte eine gesonderte Einladung zu den Personalversammlungen erhält und daß der Leiter der Dienststelle auch bei seinem eigenen Bericht über die Entwicklung des Standes der Beschäftigungssituation von Männern und Frauen berichtet.

Zu Nummer 17

Für die Stufenvertretungen gelten unter anderem auch die Vorschriften über die Wahl einer Frauenvertreterin und die Bildung eines Gleichstellungsausschusses sowie die Quotierungsregelung.

Zu Nummer 19

Die Wahlvorschriften für die Jugend- und Auszubildendenvertretung müssen zur Gewährleistung der Quotenregelung angepaßt werden.

Zu Nummer 20

Auch in der Vertretung der nichtständig Beschäftigten müssen Frauen anteilmäßig vertreten sein. Dies wird durch die Erweiterung der für ihre Wahl geltenden Vorschriften erreicht.

Zu Nummer 21

Um eine kontinuierliche und gute Zusammenarbeit zwischen der betrieblichen Frauenbeauftragten und dem Personalrat zu gewährleisten, wird auch hier ein regelmäßig durchzuführendes Gespräch eingeführt.

Zu Nummer 22 Buchstabe a, b und c

Die Regelung konkretisiert die Diskriminierungsvorschrift und erweitert den Diskriminierungskatalog um die Merkmale „Behinderung“, „Familienstand“ und „sexuelle Orientierung“. Es wird ausdrücklich festgelegt, daß sowohl der Leiter der Dienststelle als auch der Personalrat verpflichtet sind, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Benachteiligung von Frauen zu beseitigen und deren Gleichstellung im Betrieb durchzusetzen. Schließlich verweist auch die EG-Richtlinie 76/207/EWG (Gleichbehandlungsrichtlinie) darauf, daß derartige Maßnahmen und Regelungen keine unzulässige Benachteiligung von Männern darstellen.

Zu Nummer 23**Zu Buchstabe a**

Im Aufgabenkatalog des § 68 wird ausdrücklich eingefügt, daß Maßnahmen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen und die jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung von Frauen in der Dienststelle verhindern sollen, vom Personalrat beantragt werden können.

Zu Buchstabe b

Um zu gewährleisten, daß der Personalrat die geschlechtsspezifische Struktur der Dienststelle kennt und auf Grund dieser Daten für die Gleichstellung von

Frauen arbeitet, erhält er ein ausdrückliches Informationsrecht gegenüber der Dienststelle über die zahlenmäßige Zusammensetzung der Belegschaft, ihrer Gehaltsstrukturen und vor allem die Auswirkungen von Maßnahmen, Dienstvereinbarungen und anderen Regelungen auf die beiden Geschlechter.

Zu Nummer 24

Auch in der Einigungsstelle müssen Frauen mindestens zur Hälfte vertreten sein.

Zu Nummer 25

Der Katalog des § 75 wird erweitert um Tatbestände, die besonders für Frauen von gravierender Bedeutung sind, z. B. die Mitbestimmung bei der Dauer der Arbeitszeit und der Einführung und Ausgestaltung von Teilzeitarbeitsverhältnissen; letzteres hat das BAG in seiner Entscheidung vom 13. Oktober 1987 bereits anerkannt. Auch die Mitbestimmung bei Heimarbeit oder Fernarbeit dient in besonderem Umfang den Fraueninteressen. Neu ist auch ein Mitbestimmungsrecht und damit ein Initiativrecht bei Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bereits im Vorfeld von Stellenbesetzungen werden Frauen häufig unmittelbar und mittelbar diskriminiert. Um so wichtiger ist es, daß das Ausschreibungsverfahren vom Personalrat mitbestimmt wird. So wird geregelt, daß der Personalrat auch verlangen kann, daß er die Formulierung der Ausschreibungstexte mitgestaltet.

Die Rechte des Personalrats bei der Berufsbildung werden gestärkt. Außerdem ist er verpflichtet, unter anderem dafür Sorge zu tragen, daß die getroffenen Maßnahmen die Chancengleichheit von Frauen fördern, und daß auch Teilzeitbeschäftigte und ältere und ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu diesen Maßnahmen Zugang haben.

Frauen werden vor einer überproportionalen Betroffenheit von Rationalisierungsmaßnahmen geschützt (§ 75 Abs. 3 Nr. 13).

Zu Nummer 26

Die Vorschrift regelt die Rechte des Personalrats bei der Personalplanung. Einbezogen werden Frauenfördermaßnahmen, insbesondere die Erstellung und Umsetzung von Frauenförderplänen.

Zu Nummer 27

Als neuer Widerspruchsgrund bei Kündigungen wird geregelt, daß die Kündigung weder mittelbar noch unmittelbar Frauen in der Dienststelle benachteiligen darf.

Zu Nummer 28

Gerade in Religionsgemeinschaften und in karitativen und in erzieherischen Einrichtungen arbeiten viele Frauen. Ihr Ausschluß aus der Geltung des BPersVG ist nicht gerechtfertigt.

**Zu Artikel 8 (Änderung des
Arbeitsförderungsgesetzes)****Zu den Nummern 1 und 2**

Die Änderungen zielen auf eine stärkere Beteiligung von Frauen bei Maßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Es ist eine zwingende Quote entsprechend dem Anteil von Frauen an der Arbeitslosigkeit vorgesehen. Dies ist erforderlich, da — ohne eine zwingende Regelung — bisher nicht die notwendige Erhöhung des Anteils von Frauen erreicht werden konnte. Die Erhöhung des Anteils ist insbesondere erforderlich, um die weitere Verdrängung von Frauen aus dem Erwerbsleben insbesondere in den neuen Bundesländern zu verhindern.

**Zu Artikel 9 (Änderung des Fünften Buches
Sozialgesetzbuch)**

Die Möglichkeit zur Freistellung erwerbstätiger Elternteile von der Arbeit wegen Krankheit ihrer Kinder wird bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres erweitert.

**Zu Artikel 10 (Änderung des
Lohnfortzahlungsgesetzes)****Zu Nummer 1**

Durch die Streichung der bisherigen Nummer 2 in § 1 Abs. 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes sollen Arbeiter und Arbeiterinnen in einem Arbeitsverhältnis, in dem die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, wie alle anderen in das Lohnfortzahlungsgesetz einbezogen werden. Für einen Ausschluß dieser Arbeiter und Arbeiterinnen aus der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht kein sachlicher Grund. Auch für Angestellte, deren Arbeitszeit wöchentlich nicht über zehn Stunden oder monatlich nicht über 45 Stunden hinausgeht, besteht keine entsprechende Ausnahme von der Pflicht zur Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall.

Zu Nummer 2

Die Neufassung trägt der Streichung der Nummer 2 in § 1 Abs. 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes Rechnung.

**Zu Artikel 11 (Änderung des
Kündigungsschutzgesetzes)**

Durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 wurde geregelt, daß Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zu zehn Stunden oder monatlich 45 Stunden bei der Zahl der Beschäftigten nicht mehr berücksichtigt werden, die für die Anwendung des Gesetzes vorhanden sein müssen. Diese Regelung hatte zur Folge, daß viele Beschäftigte den Kündigungsschutz verloren, weil ihr Betrieb aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes herausfiel. Mit der Streichung der Sätze 2 und 3 wird die frühere Rechtslage wiederhergestellt, so daß auch Teilzeitbeschäftigte mit kürzerer Arbeitszeit wie alle anderen Beschäftigten mitzuzählen sind.

**Zu Artikel 12 (Änderung des Gesetzes über die
Fristen für die Kündigung von
Angestellten)**

Vgl. Begründung zu Artikel 11 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes).

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

Vgl. Begründung zu Artikel 11 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes).

**Zu Artikel 14 (Änderung des
Beamtenrechtsrahmengesetzes)****Zu Nummer 1**

Es handelt sich um die ausdrückliche, sinngemäße Übertragung von Benachteiligungsverbot und Pflicht zur Frauenförderung nach dem Gleichstellungsgesetz in das öffentliche Dienstrecht.

Zu Nummer 2

Hilfsweise — bis zur umfassenden Überarbeitung des Beamtenrechtsrahmengesetzes und weiterer für den öffentlichen Dienst geltenden Rechtsvorschriften (Bundesbeamtengesetz, Bundesbesoldungsverordnung, Bundeslaufbahn-Verordnung etc.) — wird sichergestellt, daß beamtete Frauen ihre jeweiligen Amtsbezeichnungen in weiblicher Form führen.

Zu Nummer 3

Um Benachteiligungen von Beamtinnen und Beamten, die die Betreuung oder die Pflege von pflegebedürftigen Personen übernehmen, bei der Beförderung zu vermeiden, wird eine Ausnahmeregelung von der Einhaltung bestimmter Mindestfristen vorgesehen.

Zu Nummer 4

Diese Regelung verfolgt die Gleichstellung von Beamtinnen und Beamten in Teilzeit mit denen in Vollzeit.

Zu Nummer 5

Durch eine zwingende Regelung zur Gewährung von Teilzeit und Beurlaubung auf Antrag wegen Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben wird die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit derartigen Aufgaben erleichtert.

Zu Nummer 6

Hiermit wird sichergestellt, daß sich auch die Landespersonalämter um Frauenförderung bemühen.

Zu Nummer 7

Der bisherige Wortlaut des § 125 b ist unzureichend und erfaßt nicht weitere Verzögerungen wegen der Betreuung und Pflege pflegebedürftiger Angehöriger. Durch die Änderung in b) wird diese Unzulänglichkeit beseitigt. Durch c) wird die Anwendbarkeit auf Frauen und Männer gewährleistet.

Zu Artikel 15 (Änderung des Bundesbeamtengesetzes)**Zu Nummer 1**

Hierdurch werden sinngemäß Benachteiligungsverbot und Pflicht zur Frauenförderung nach dem Gleichstellungsgesetz in das für den Bereich des Bundes geltende Beamtengesetz übertragen.

Zu Nummer 2

Hierdurch wird die Stellenausschreibung in weiblicher und männlicher Form zwingend vorgeschrieben.

Zu Nummer 3

Auch hier ist die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Gleichstellungsgesetz vorgeschrieben. Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit gilt als mittelbare Diskriminierung und unterliegt somit dem Benachteiligungsverbot.

Zu Nummer 4

Durch diese Änderung in eine zwingende Regelung wird der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungs- und Pflegeaufgaben für Beamtinnen und Beamte und Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst (vgl. Artikel 1 § 24 des Gleichstellungsgesetzes) Rechnung getragen.

Zu Nummer 5

Hierdurch wird die Amtsbezeichnung in weiblicher und männlicher Form vorgeschrieben.

Zu Nummer 6

Diese Vorschrift erweitert die Aufgaben des Bundespersonalausschusses mit dem Ziel, dadurch zur Verbesserung des Beamtenrechts im Sinne einer Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann beizutragen. Damit gehört Frauenförderung zu den Pflichtaufgaben des Bundespersonalausschusses.

Zu Artikel 16 (Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes)

Auch Zeiten der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen werden in den Nachteilsausgleich für das Besoldungsdienstalter miteinbezogen.

Zu Artikel 17 (Änderung der Bundeslaufbahnverordnung)**Zu Nummer 1**

Hierdurch wird die geschlechtsneutrale Ausschreibung von Stellen gewährleistet.

Zu Nummer 2

Diese Ergänzung dient einer Erweiterung der Vorschrift auf Pflegeaufgaben.

Zu Nummer 3

Mit dieser Vorschrift sollen Betreuungs- und Pflegezeiten bei der Berechnung der Dienstzeiten berücksichtigt werden.

Zu Nummer 4

Auch diese Vorschrift soll einer Benachteiligung von Beschäftigten mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben entgegenwirken.

Zu Nummer 5

Diese Änderung ist eine Folge der Ergänzung nach Nummer 2 a).

Zu Artikel 18 (Änderung des Deutschen Richtergesetzes)**Zu Nummer 1**

Gerade in der juristischen Ausbildung ist die Befassung mit Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen erforderlich.

Zu Nummer 2

Hilfsweise — bis zur umfassenden sprachlichen Überarbeitung des deutschen Richtergesetzes — wird sichergestellt, daß Frauen ihre jeweilige Amtsbezeichnung in weiblicher Form führen.

Zu Nummer 3

Durch diese Regelung wird eine bessere Vertretung von Frauen im Bundespersonalausschuß vorgesehen.

Zu Nummer 4

Diese Vorschrift dient der Gleichstellung von Richterinnen und Richtern in Teilzeitarbeit mit denen in Vollzeitarbeit.

Zu Nummer 5

Entsprechend der Neuregelung im Gremiengesetz (Artikel 4 und 5) wird eine Quote für die Bildung des Richterrates vorgesehen.

Zu den Nummern 6, 7 und 8

Diese Änderungen für die Bildung des Präsidialrates, der Richterräte in den Ländern und des Präsidialrates jedes Gerichtszweiges entsprechen Nummer 5.

Zu Nummer 9

Damit soll die Gleichstellung von Teilzeitarbeit mit Vollzeitarbeit erreicht werden.

Zu Artikel 19 (Änderung des Haushaltsgrundsatzgesetzes)

Diese Vorschrift zielt darauf ab, die Frauenförderung auch in der Privatwirtschaft einzuführen. Mit dieser Regelung verpflichten sich Bund und Länder, Frauenförderung zu einem unabdingbaren Bestandteil ihrer Beschäftigungs-, Wirtschaftsförderungs-, Technologie- und Sozialpolitik zu machen. Hiernach können allgemeine oder regionale wirtschaftsfördernde Maßnahmen gezielt für die Schaffung und Förderung von Frauenarbeitsplätzen in technologisch-, natur-, ingenieurwissenschaftlichen Entwicklungsbereichen, z. B. in der Kommunikationstechnologie, Alternativtechnologie, Grundlagenforschung u. a. m., eingesetzt werden. Forschungs- und Untersuchungsprojekte werden künftig mit der Auflage vergeben, die Unterrepräsentanz von Frauen durch gezielte Frauenfördermaßnahmen abzubauen. Als Beleg für solche Maßnahmen kann z. B. eine Betriebsvereinbarung über Einführung und Umsetzung eines Frauenförderplans dienen.

In diesem Zusammenhang wird auf die Praxis und die positiven Erfahrungen in den USA hingewiesen, die seit Jahren und mit Erfolg eine solche Kopplung der Vergabe öffentlicher Aufträge, Subventionen, Kredite u. a. m. mit dem Vorhandensein der Förderung zugunsten von Frauen betreiben.

Zu Artikel 20 (Änderung der Bundeshaushaltsordnung)

Vgl. Begründung zu Artikel 19.

Zu Artikel 21 (Änderung des Hochschulrahmengesetzes)**Zu Nummer 1**

Der Auftrag zur Herstellung von Chancengleichheit im Bereich der Hochschulen wird konkretisiert. Durch den Verweis auf das Gleichstellungsgesetz wird hervorgehoben, daß auch im Hochschulbereich das Benachteiligungsverbot und die Verpflichtung zu Frauenfördermaßnahmen gelten. Die Einrichtung einer Frauenbeauftragten wird verbindlich vorge-

schrieben. Zudem ist auf die Quote für die Besetzung von Gremien nach dem Hochschulrahmengesetz (s. Artikel 5 Abs. 10) hinzuweisen.

Zu Nummer 2

Hilfsweise — bis zur umfassenden sprachlichen Überarbeitung des Hochschulrahmengesetzes — wird sichergestellt, daß Frauen ihre jeweilige Amtsbezeichnung in weiblicher Form führen.

Zu Nummer 3

Der Aufgabenkatalog für die zentralen Kollegialorgane wird erweitert um die Beschlußfassung über die Einführung von Frauenförderplänen.

Zu Artikel 22 (Änderung des Gesetzes über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts)

Ein unerträgliches Defizit an tatsächlicher Gleichstellung ist auch in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten festzustellen. Die weitgehende Ausgrenzung der Frauen von der Gestaltung der öffentlichen Meinung spiegelt sich in den Hörfunk- und Fernsehprogrammen. Über den Anteil der Frauen an der gesellschaftlichen Wirklichkeit, ihre Lebenspraxis und Betroffenheit von politischen und wirtschaftlichen Ereignissen wird zu wenig berichtet. Feste Sendeplätze für Frauenfragen sind in den Programmen der Deutschen Welle z. B. nicht ausgewiesen, obwohl in dem Europa, Nahost und Nordafrika umfassenden Sendegebiet mindestens die Hälfte der Bevölkerung weiblich ist. Frauen als Zielgruppe sind offenbar in den Planungen der Programmacher nicht vorgesehen. In der Beschäftigungsstruktur der Rundfunkanstalten setzt sich die strukturelle Benachteiligung von Frauen fort. Frauen arbeiten dort überwiegend in den geschlechtstypischen, zuarbeitenden Funktionen im Verwaltungs- und Technikbereich. Ebenso sind die Redaktionen geschlechtstypisch besetzt. Die Programme in Politik, Zeitgeschehen, Kultur, Wissenschaft, Unterhaltung, Sport gestalten Männer; Frauen werden in dem „typisch weiblichen“ Ressort Familie-, Kinder- und Jugendprogramm eingesetzt. Dies hat wiederum Rückwirkungen auf das im Programm vermittelte Rollenbild. In Unterhaltungssendungen, Filmen, Shows, Diskussionsrunden dominieren Männer; Frauen sind oft das „schmückende Beiwerk“ an ihrer Seite und hauptsächlich „als Visitenkarte“ des Senders, als Ansagerin, Sprecherin oder Moderatorin tätig. Auf die Spitze getrieben wird die strukturelle Benachteiligung von Frauen durch den geringen Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Rundfunkanstalten.

Die strukturelle Benachteiligung von Frauen in Personal und Programm bewirkt, daß die weibliche Hälfte der gesellschaftlichen Wirklichkeit durch Bild und Sprache unsichtbar gemacht wird. Durch das Gre-

miengesetz (vgl. Artikel 4 und 5 Abs. 12) wird eine Quote für die Gremienbesetzung eingeführt.

Zu Nummer 1

Die Aufgaben der Deutschen Welle werden erweitert um den Auftrag, in den Sendungen den Anteil von Frauen an der gesellschaftlichen, d. h. politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Wirklichkeit nicht zu verschweigen. Der Rundfunk ist ein wichtiger Faktor für die Gestaltung des öffentlichen Bewußtseins; insofern kann ein entsprechend aufgebautes Programm zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frau und Mann beitragen. Insbesondere sollte eine durch Bundesgesetz errichtete Rundfunkanstalt dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Grundgesetzes besonders verpflichtet sein und gleichstellungspolitische Fragen in ihr Programm aufnehmen.

Zu Nummer 2

Vgl. Begründung zu Nummer 1; hier bezogen auf den Deutschlandfunk.

Zu Nummer 3

Angesichts der statistisch nachweisbaren strukturellen Benachteiligung der in den Rundfunkanstalten tätigen Frauen sind Deutsche Welle und Deutschlandfunk in besonderem Maße verpflichtet, die Ordnung des Betriebes so zu regeln und die Satzung so zu verändern, daß durch geeignete, auf die zeitweilige Bevorzugung eines Geschlechts abgestellte Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Berufen, Bereichen und vor allem in Führungsfunktionen und Aufsichtsgremien innerhalb einer absehbaren Zeit abgebaut werden.

Die Bestellung einer Frauenbeauftragten ist zur Kontrolle der Einhaltung und Durchführung von Frauenfördermaßnahmen erforderlich. Die in den §§ 8 bis 16 des Gleichstellungsgesetzes für den öffentlichen Dienst des Bundes geregelte Förderung der beruflichen Chancen von Frauen ist entsprechend anzuwenden. Zudem ist auf die Quotierung des Rundfunkrates durch das Gremiengesetz (Artikel 5 Abs. 12) hinzuweisen.

Zu Artikel 23 (Schlußbestimmungen)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes. Zur Umstellung auf die gesetzliche Neuregelung wird eine Zeit von drei Monaten gewährt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 sieht vor, daß am Tage der Verkündung dieses Gesetzes die bisher maßgebenden Vorschriften des BGB und des arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes und die Vorschriften des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 außer Kraft treten.

Zu Absatz 3

Die Anpassung an die Anforderungen des Gremiengesetzes, einschließlich der Wahlverfahren, nimmt einige Zeit in Anspruch. Es ist eine einjährige Umstellungszeit nach Verkündung vorgesehen.

