

Inhalt

„Nicht ohne Gleichstellung!“ – Absicherung von Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung öffentlicher Einrichtungen

Sandra Lewalter

1	Einleitung	2
2	Privatisierung – Begriffskonkretisierung	3
2.1	Privatisierung und die weltweite Staats- und Verwaltungsmodernisierung	4
2.2	Staats- und Verwaltungsreformen in Deutschland seit den 1980er Jahren bei Bund, Ländern und Kommunen	5
2.3	Gleichstellungsaspekte bei Staats- und Verwaltungsreformen	7
2.4	Privatisierungsarten	8
2.4.1	Organisationsprivatisierung	8
2.4.2	Aufgabenprivatisierung	9
2.4.3	Funktionale Privatisierung	9
2.4.4	Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse: Reduzierung der Anwendungsbereiche der Gleichstellungsgesetze	10
3	Vorgaben für Organisationsprivatisierung nach dem Bundesgleichstellungsgesetz und den Gleichstellungsgesetzen der Länder	11
3.1	Regelungsinhalt beim Gründen bzw. Errichten einer Gesellschaft	13
3.2	Regelungsinhalt beim Erwerben einer Gesellschaft	14
3.3	Regelungsinhalt beim Umwandeln in eine Gesellschaft	14
4	Rechtliche Handlungsoptionen zur Absicherung von Gleichstellung der Geschlechter bei Organisationsprivatisierung	17
4.1	Weitergeltungsvereinbarung	18
4.2	Integration von Gleichstellung in den Ziel- und Aufgabenkatalog der Gesellschaft und der Gesellschaftsorgane	18
4.3	Abschluss von Kollektivnormen: Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen	19
4.3.1	Tarifverträge	19
4.3.2	Dienstvereinbarungen	21
5	Fazit	23
6	Literaturverzeichnis	24
7.	Endnoten	32
8.	Fragen zum Text	38
9.	Links zum Thema	38
10.	Hinweise zur Autorin	38

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

„Nicht ohne Gleichstellung!“ – Absicherung von Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung öffentlicher Einrichtungen

Sandra Lewalter

1 Einleitung

Auf den ersten Blick scheinen Privatisierung und die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter nicht viel miteinander zu tun zu haben. Die Privatisierungsdebatte war lange Zeit ausschließlich geprägt von Fragen der staatlichen Haushaltsentlastung, der Effizienzsteigerung, der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit sowie der Qualität von öffentlichen Gütern und Dienstleistungen. Befürworter_innen sagten positive Wirkungen für nahezu alle Bereiche herkömmlich öffentlicher Daseinsvorsorge voraus – wie zum Beispiel das Verkehrswesen, die Telekommunikation, die Energieversorgung, das Wohnungswesen, die Bildung oder die Gesundheitsversorgung. Privatisierungsgegner_innen sprachen hingegen von einem Privatisierungswahn, der dazu führe, dass die Bürgerinnen und Bürger für schlechtere Leistungen tiefer in die Tasche greifen müssten. Die Privatisierungsgegner befürchteten einen Ausverkauf des Staates, an dem sich einige wenige bereichern, und der letztendlich von der Bevölkerung teuer bezahlt werden müsse. Diese Befürchtungen werden mit dem Slogan „Gewinne privatisieren, Verluste sozialisieren“ zusammengefasst.¹

Die Auswirkungen von Privatisierungen auf die Beschäftigten werden vermehrt erst seit einigen Jahren wahrgenommen und untersucht: Privatisierung hat eine massive Verlagerung von Beschäftigungsverhältnissen aus dem öffentlichen Sektor in den privaten Sektor zur Folge.² Aufgrund des spezifischen Arbeitsrechtsregimes der öffentlichen Hand, welches lange Zeit nicht an ökonomischen Gesichtspunkten ausgerichtet war, führt diese Verlagerung für die Beschäftigten eher zu negativen Folgen: Nahezu einhellig beschreiben die entsprechenden Studien Verschlechterungen bezüglich Arbeitsplatzsicherheit, Entgeltstrukturen sowie der Arbeitsbedingungen, insbesondere durch Flexibilisierung und Individualisierung der Beschäftigtenverhältnisse, meist ohne dabei auf Gleichstellungsaspekte und Gleichstellungsfolgen von Privatisierung einzugehen.³ Dieser Folgenbereich kommt immer noch kaum in den Veröffentlichungen zu Privatisierungsfolgen vor. Nur

vereinzelt wird darauf hingewiesen, dass die Analyse von Privatisierungsfolgen einen blinden Fleck aufweist: Gleichstellungsaspekte bzw. geschlechtsspezifische Auswirkungen von Privatisierungen öffentlicher Einrichtungen werden kaum untersucht und thematisiert.⁴ Dabei wären aus Gleichstellungssicht zwei Wirkungsbereiche von Interesse: Zum einen der geschlechtsspezifische Zugang zu und die Nutzung von Gütern und Dienstleistungen und die ggf. geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Auswirkungen der Qualität von privatisierten Gütern und Dienstleistungen.⁵ Zum anderen ist die Verlagerung von Beschäftigungsverhältnissen aus dem öffentlichen Sektor in den privaten Sektor von gleichstellungspolitischer Bedeutung. Bis heute gelten für den öffentlichen Arbeitgeber weitreichende gleichstellungsrechtliche Vorgaben: Bis zur Einführung des AGG im August 2006 galten für private Arbeitsverhältnisse nur die §§ 611a und 611b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) a.F., während der öffentliche Dienst zusätzlich an Gleichstellungsgesetze zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern gebunden ist. Diese verpflichten bis heute nur den öffentlichen Arbeitgeber Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne aufzustellen, die leistungsabhängige Quote bei Einstellungen und Beförderungen zur Steigerung des Frauenanteils zu nutzen sowie andere Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung zu gestalten, wie z.B. die Förderung der gleichberechtigten Elternschaft durch Vereinbarkeitsmaßnahmen. Zusätzlich kennt der öffentliche Dienst die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte als interne Gleichstellungsakteurin. *Dagmar Schiek* spricht hier von den fünf Elementen der Frauenförder- oder Gleichstellungsgesetze, die mit der Verabschiedung dieser Gesetze Ende der 1980er Jahre und Anfang der 90er Jahre zum Standard erhoben worden sind.⁶ Auch nach der Einführung des AGG gelten für den öffentlichen Dienst über das AGG hinaus weiterhin die öffentlichen Gleichstellungsgesetze. In der privatisierten Einrichtung hingegen gelten die öffentlichen Gleichstellungsgesetze nicht mehr und es besteht die Gefahr – trotz AGG –, dass es durch die Privatisierung zu einem Abbau von Gleichstellungsrecht und damit zu einem gleichstellungsrechtlichen Rückschritt kommt.⁷

Der vorliegende Artikel liefert neben einer Konkretisierung des Begriffs Privatisierung und Einordnung von Privatisierung in die bestehende Staats- und Verwaltungsreformdebatte (siehe Abschnitt 2) eine Systematisierung und Erläuterung der bestehenden gleichstellungsrechtlichen Vorgaben zu Privatisierung nach den Landesgleichstellungsgesetzen und dem Bundesgleichstellungsgesetz (siehe Abschnitt 3). Ferner

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

gibt der Artikel einen Überblick über mögliche rechtliche Handlungsoptionen mit denen die gleichstellungsrechtlichen Vorgaben aus den entsprechenden Gesetzen effektiv erfüllt werden können, so dass es nicht zu dem befürchteten gleichstellungsrechtlichen Rückschritt kommt (siehe Abschnitt 4).

2 Privatisierung – Begriffskonkretisierung

Zunächst fällt auf, dass Privatisierung als Rechtsbegriff zwar in einigen Gesetzen vorkommt,⁸ jedoch eine inhaltliche Konkretisierung oder sogar eine Legaldefinition des Begriffs Privatisierung fehlt.⁹ Ein Grund für die gesetzgeberische Zurückhaltung, den Begriff „Privatisierung“ in Gesetzen zu verwenden geschweige denn ihn zu definieren, mag die Vielfältigkeit der Privatisierungsvorgänge sein. Bei dem Begriff Privatisierung handelt es sich um einen Sammelbegriff, dessen Leistung darin besteht, sehr verschiedene Vorgänge unter einem Dach zu bündeln: Das reicht von der Umwandlung städtischer Krankenhäuser in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) über die Auslagerung von Aufgaben an externe Unternehmen wie die Erbringung von EDV-Dienstleistungen für öffentliche Verwaltungen oder die Beauftragung privater Gesellschaften mit der Abwasserbeseitigung bis hin zu Streichungen von staatlichen Sozialleistungen, die durch private Vorsorge und private Versicherungen aufgefangen werden sollen. Diese Vielfältigkeit macht jeden Versuch einer Definition obsolet und wird deshalb auch hier nicht unternommen. Jedoch ist eine Annäherung an den Begriffskern der verschiedenen Vorgänge, die mit Privatisierung bezeichnet werden, möglich. Denn bei allen Unterschieden haben die Privatisierungsvorgänge eines gemeinsam: Sie handeln alle vom „Übergang von öffentlich hin zu privat“¹⁰ und lassen sich als „Umverteilungsprozesse vom öffentlichen in den privaten Sektor“¹¹ beschreiben. Die einen sehen darin „vielfältige und abgestufte Formen des Rückzugs von staatlichen Organisationseinheiten aus ihrer Aufgabenverantwortung und dem entsprechenden Nachrücken gesellschaftlicher Kräfte“.¹² Die anderen betonen den darin liegenden Wandel der staatlichen Aufgabenerfüllung, der auf veränderte Verhältnisse notwendigerweise reagiert.¹³ Nahezu alle Versuche in der einschlägigen Literatur, das Verbindende der verschiedenen Privatisierungsvorgänge zu beschreiben, sind von einer Art Bewegungsmetaphorik geprägt. Es wird von „Verlagerung“,¹⁴ „Verschiebung“,¹⁵ „Übertragung“¹⁶ oder „Wendung“¹⁷ gesprochen: vom Staatlichen weg, hin zum Privaten. Es scheint daher

nahe liegend zu sein von Privatisierung als Entstaatlichung zu sprechen.¹⁸ Allerdings lassen sich auch Liberalisierung und Deregulierung als Formen von Entstaatlichung beschreiben. Dabei handelt es sich aber um verschiedene Vorgänge, obwohl diese Begriffe oft in einem Atemzug ohne weitere Differenzierung genannt werden.¹⁹ Es besteht allerdings ein enger Zusammenhang zwischen Deregulierung, Liberalisierung und Privatisierung, der in der gemeinsamen Zielrichtung liegt: Diese Vorgänge zielen alle darauf ab, das System „Markt“ zu stärken²⁰ und Staatstätigkeit zu reduzieren.²¹ Privatisierung versucht dieses Ziel durch eine Verschiebung von Aufgaben, Organisations- und Handlungsformen vom staatlichem hin zum privaten Sektor zu erreichen.²² Deregulierung hingegen bemüht sich, den Markt durch Regelungsabbau, Vereinfachung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Bürokratieabbau zu stärken.²³ Dahinter steht die Annahme, dass staatliche Regeln im Allgemeinen negative Folgen für die Wirtschaft zeigen und sich ohne bzw. mit wenig Regulierung die wirtschaftliche Tätigkeit in einer Gesellschaft besser entfalten könne. Liberalisierung soll den Markt durch Öffnung von Staatsmonopolen und die Einführung oder Intensivierung von Wettbewerb verbessern.²⁴ Für die Marktöffnung ist es in der Regel notwendig, diejenigen Rechtsvorschriften abzuschaffen, die das Monopol sichern, also deregulierend tätig zu werden; und oft wird in der Folge auch eine Privatisierung durchgeführt. Dies ist aber nicht zwangsläufig der Fall. Inzwischen ist außerdem bekannt, dass Privatisierung weniger oft als gedacht mit Deregulierung einhergeht, sondern vor allem mit Re-Regulierung.²⁵

Der Begriff Entstaatlichung eignet sich insofern nicht zur Konkretisierung des Begriffs Privatisierung, sondern ist als Oberbegriff für die vielfältigen Vorgänge der Veränderung des Marktsystems zu verwenden. Dabei geht es aber nicht nur um den Markt, sondern spiegelbildlich ebenso um die Veränderung des Staates und seiner Aufgaben. Privatisierung, Liberalisierung und Deregulierung sind in diesem Sinne Teile einer Staats- und Verwaltungsreformdebatte. Privatisierung kommt eine Funktion bei der Neuverteilung von Aufgaben zwischen Staat und Gesellschaft zu. Die folgenden Abschnitte liefern daher eine Annäherung an Privatisierung durch eine Einordnung in die international und national bestehende Staats- und Verwaltungsreformdebatte.

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online 
-----------------	---	----------------	----------------	---

2.1 Privatisierung und die weltweite Staats- und Verwaltungsmodernisierung

Der Staat stecke in der Krise und müsse deshalb sich und sein Aufgabenverständnis verändern. In diesem Punkt waren sich bis zur Krise der Finanzmärkte von 2008/2009 nahezu alle einig: die Politik, die Verwaltung sowie die Wissenschaft. Mannigfaltig sind in den letzten Jahren und Jahrzehnten die verschiedenen Krisen des Staates beschrieben worden. Es wurde von Finanz- und Flexibilitätskrise, von Struktur- und Steuerungsproblemen gesprochen.²⁶ Dabei wurden in der Regel folgende Ursachen genannt: Expansion des Sozial- und Rechtsstaates nach dem Zweiten Weltkrieg, die zu einer „Allzuständigkeit“ des Staates für fast alle Lebensbereiche führte, Internationalisierung der Märkte, Globalisierung, Europäisierung sowie die demografische Entwicklung, die Massenarbeitslosigkeit, in Deutschland die Kosten der Wiedervereinigung und nicht zuletzt die vermeintliche Inadäquanz des staatlichen zumeist hoheitlich-hierarchischen Handlungsinstrumentariums angesichts dieser Probleme.²⁷

Von diesen Problemen waren nahezu alle westlichen Industrienationen betroffen, so auch Deutschland. Dies erklärt, warum seit den 1980er Jahren von vielen Ländern umfassende Modernisierungsprojekte in Angriff genommen wurden. Diese Modernisierungsbewegung nahm ihren Ausgangspunkt im angelsächsischen Raum: in den USA, Großbritannien, Kanada, Neuseeland und Australien.²⁸ Unabhängig davon, ob es sich um konservative Regierungen wie in Großbritannien und den USA handelte oder um linke Labourregierungen wie in Neuseeland und Australien – eines war allen gemeinsam: Man wollte weg vom alten, zu teuer gewordenen interventionistischen Wohlfahrtsstaat und seiner bürokratischen Verwaltung, hin zu einem neuen öffentlichen Verwaltungsmanagement unter den Vorzeichen von Markt, Wettbewerb, Unternehmertum und Kundenorientierung;²⁹ der Staat als Quasi-Unternehmen. Ziel der Reformen war es, den Staat, besonders die Verwaltung, dem gewandelten Staatsverständnis und den geänderten Aufgabenstellungen von Regierung und Verwaltung anzupassen. Zu diesem Zweck wurden und werden weltweit Managementmodelle aus der Privatwirtschaft für den öffentlichen Bereich eingeführt: Die Einführung privatwirtschaftlicher Organisations- und Steuerungsprinzipien soll zu höherer Effizienz der öffentlichen Aufgabenwahrnehmung führen. Der Staat soll lernen, seine Aufgaben kostengünstiger, effektiver und kundenorientierter zu erledigen. Dafür ist die Veränderung der bestehenden Verwaltungsstrukturen notwendig, die bisher nicht primär an ökonomischen

Kriterien, sondern auf die Verwirklichung von Gemeinwohlinteressen ausgerichtet waren. Damit einher geht der Abbau bisheriger Staats- und Verwaltungsaufgaben durch Privatisierung. Konzepte wie „New Public Management“ bzw. „Public Management“ oder „Reinventing Government“ traten weltweit trotz unterschiedlicher Verwaltungstraditionen ihren Siegeszug an.³⁰ Auch wenn die einzelnen Konzepte in verschiedenen Punkten variieren bzw. diese unterschiedlich gewichten, so kann man doch folgende Punkte als die wesentlichen Elemente beschreiben:³¹

- Steuerung durch ergebnisorientierte Verfahren (Output-Orientierung)
- mehr Flexibilität beim Ressourceneinsatz
- Organisatorische Dezentralisierung und Kontraktmanagement (Zielvereinbarungen)
- Aufgabenkritik und Auslagerung von Aufgaben auf private Unternehmen und Non-Profit-Organisationen
- Verstärkung von Wettbewerbselementen durch die Bildung von Quasimärkten
- Betonung der Kundenorientierung.

Die große Bandbreite der Maßnahmen und die unterschiedlichen Teilkonzepte ermöglichten den jeweiligen Regierungen, je nach vorherrschenden neoliberalen oder sozialliberalen Wertvorstellungen die Schwerpunkte ihrer Reformen mehr auf Privatisierung und Deregulierung oder mehr auf Binnenrationalisierung zu setzen. So konnte eine Labour-Regierung in Neuseeland mit Maßnahmen zum Umbau der internen Verwaltungsstruktur für eine bessere Verwaltung beginnen, währenddessen die konservative Regierung in Großbritannien zunächst verstärkt auf Privatisierung setzte, jeweils ergänzt durch Privatisierungs- bzw. Binnenmodernisierungsstrategien. Trotz der unterschiedlichen Schwerpunkte benutzte man so den gleichen gedanklichen Überbau.³²

Weltpolitisch lässt sich diese Entwicklung auch mit dem Untergang der sozialistischen und kommunistischen Länder in Osteuropa und der damit verbundenen Ideologien verbinden. Weltweit gerieten sozialstaatliche Ideen und interventionistische Staatskonzepte unter Druck und parallel dazu erstarkten neoliberale Wirtschaftskonzepte.³³ Es verwundert daher nicht, wenn diese Verwaltungskonzepte als eine Mischung aus neoliberalen Wirtschaftslehren und Managementmodellen beschrieben werden. Vor diesem internationalen Hintergrund vollziehen sich seit den 1980er Jahren die Staats- und Verwaltungsreformen in Deutschland.

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

2.2 Staats- und Verwaltungsreformen in Deutschland seit den 1980er Jahren bei Bund, Ländern und Kommunen

In der Bundesrepublik Deutschland verkündete die christlich-liberale Bundesregierung mit dem politischen Wechsel im Jahre 1982, den Staat auf seine Kernaufgaben zurückführen zu wollen und durch Steuer-senkungen, Privatisierung und Deregulierung neue individuelle und wirtschaftliche Freiräume zu schaffen.³⁴ Die 1980er Jahre in Deutschland endeten aber mit der Wiedervereinigung, so dass die politischen und administrativen Kräfte vorrangig mit der Bewältigung der Vereinigung in finanzieller, politischer und administrativer Weise beschäftigt waren.³⁵ Zu Privatisierungen kam es daher hauptsächlich aufgrund der besonderen Situation der Transformation der DDR. Die ehemaligen volkseigenen Betriebe wurden durch die Treuhand in private Gesellschaften umgewandelt und an private Investoren verkauft.

Erst aufgrund der – auch einigungsbedingt – wachsenden Staatsverschuldung in den 1990er Jahren beschäftigte sich die damalige Bundesregierung erneut mit der Rolle des Staates bei der öffentlichen Aufgabenwahrnehmung.³⁶ Mit Blick auf die Zukunftssicherung des Standortes Deutschland gelte es, die Aufgaben des Staates auf ihre Notwendigkeit zu überprüfen und die Verwaltung effizienter zu gestalten. Der damalige Bundesfinanzminister Theo Weigel fasste das Ziel in folgende Worte: *„Ziel ist nicht mehr, sondern weniger Staat.“*³⁷ Die Reduzierung und Straffung des staatlichen Aufgabenbestandes sollten u. a. durch weitreichende Privatisierungsvorhaben erreicht werden.

Nach dem Regierungswechsel im Herbst 1998 verabschiedete sich die neue rot-grüne Bundesregierung von dem Leitbild des „schlanken Staates“ der christlich-liberalen Regierung. Dieses Konzept habe lediglich eine negative Zielbestimmung enthalten, indem es sich zur Lösung der Finanzkrise nur auf die Reduzierung von Staatsaufgaben beschränkt habe. Es gehe nicht um weniger Staat, sondern um einen anderen Staat mit einer neuen Form der Aufgabenverteilung zwischen Staat und Gesellschaft.³⁸ Die neue Bundesregierung stellte unter dem Titel „Moderner Staat – moderne Verwaltung“ ihr neues Konzept zur Staats- und Verwaltungsmodernisierung vor.³⁹ Dieses orientierte sich am Leitbild des „aktivierenden Staates“. Bei diesem Konzept ging es um die Modernisierung der internen Verwaltungsstrukturen und zwar durch Behördenreduzierung, durch Personalabbau sowie einer Neuausrichtung an modernem Ver-

waltungsmanagement.⁴⁰ Im Mittelpunkt dieses neuen Leitbildes stand der Versuch, die Aufgabenverteilung zwischen Staat und Gesellschaft neu zu regeln und zwar durch Stärkung der Eigenverantwortung des Einzelnen und Förderung der Selbststeuerungspotentiale der Gesellschaft.⁴¹ Dies sollte dem gewandelten Verständnis der Aufgaben von Staat und Verwaltung eine zukunftsweisende Perspektive geben: Der Staat nimmt weiterhin so genannte Kernaufgaben wie innere Sicherheit, Rechtsschutz oder Finanzverwaltung in alleiniger Verantwortung wahr, aber erfüllt andere öffentliche Aufgaben nicht selbst, sondern gewährleistet die Wahrnehmung durch Dritte bzw. den dritten Sektor. In diesem Bereich sei der Staat weniger Entscheider und Produzent als vielmehr Aktivator und Moderator der gesellschaftlichen Entwicklungen, die er nicht allein bestimmen kann und soll. Der Staat ziehe sich damit nicht – wie beim Konzept des „schlanken Staates“ – auf ein Minimum an Aufgaben zurück, sondern verändere grundlegend seine Rolle bei der Wahrnehmung der öffentlichen Aufgaben: statt eigenhändige Erfüllung der Aufgaben, greife der Staat vor allem aktivierend und steuernd in die gesellschaftlichen Prozesse ein.⁴² In diesem Sinne gelte es vor allem das Zusammenwirken staatlicher, halbstaatlicher und privater Akteure zur gemeinsamen Zielerreichung erfolgreich auszugestalten.⁴³ Neue Formen der Kooperation sollten als Alternative zu Verstaatlichung und Privatisierung dienen. Diese Rolle des Staates wird u.a. mit dem Begriff des „Staates als Entwicklungsagentur“ umschrieben.

Seit dem Regierungswechsel im September 2005 und der Ablösung der rot-grünen Regierung wird auf politischer Ebene nicht mehr vom aktivierenden Staat, sondern vom „Gewährleistungsstaat“ gesprochen, auch wenn sich dieser Begriff selbst nicht in den seit dem Regierungswechsel von 2005 verabschiedeten Regierungsprogrammen findet.⁴⁴ Das Konzept des Gewährleistungsstaates, welches in der Wissenschaft seit Mitte der 1990er Jahre diskutiert wird, zeichnet sich dadurch aus, dass der Staat die Erledigung öffentlicher Aufgaben nicht unbedingt selbst leistet, sondern nur noch sicherstellt bzw. gewährleistet.⁴⁵ Damit einher geht die Aufgabe der Dichotomie von Staat versus Privat, vielmehr werden neue, vielfältige Formen der Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Stellen genutzt, um öffentliche Aufgaben gemeinsam effektiver und effizienter als bisher zu erfüllen. Eine Hauptaufgabe besteht darin, die für die konkrete Aufgabe passende Handlungsform zu finden. Dies kann bedeuten, eine Aufgabe komplett einem privaten Unternehmen zu überlassen, Private nur zur Finan-

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online 
-----------------	---	----------------	----------------	---

zierung von Aufgaben einzubeziehen oder im Rahmen einer Private-Public-Partnership gemeinsam zu agieren. Dies bedeutet eine neue Rollenverteilung für Staat und Private, wobei sich die Verantwortung des Staates in der Regel von einer Leistungsverantwortung zu einer Gewährleistungsverantwortung wandelt.⁴⁶ Diese beinhaltet zudem, die Erfüllung der öffentlichen Aufgaben zu regulieren und zu überwachen.

Sowohl in dem Regierungsprogramm zur Staats- und Verwaltungsmodernisierung der Großen Koalition der Fraktionen von CDU/CSU und SPD vom 13.09.2006⁴⁷ als auch in dem Reformprogramm der Christlich-Liberalen Koalition vom 18.10.2010 „Vernetzte und transparente Verwaltung“⁴⁸ kommt der Begriff Privatisierung nicht mehr vor. Jedoch wird in dem letzten Programm – wie auch schon in der Koalitionsvereinbarung der Christlich-Liberalen Koalition „Wachstum. Bildung. Zusammenhalt.“ vom 26. 10.2009 – von der Notwendigkeit einer dauerhaften und effektiven Aufgabenkritik als Voraussetzung für eine Modernisierung der Bundesverwaltung gesprochen.⁴⁹ Aufgabenkritik bedeutet im Gewährleistungsstaat zu klären, welche Aufgabenerfüllung vom Staat auch weiterhin gewährleistet werden soll. Dafür gibt es keine „objektiven“ Kriterien, sondern über die Aufgaben- und damit Leistungsbreite ist politisch zu entscheiden.⁵⁰ In einem nächsten Schritt ist über die Leistungstiefe zu befinden, also darüber, ob der Staat selbst mit Privaten zusammen die Leistung erbringt oder dies gänzlich privaten Unternehmen überlässt,⁵¹ was unweigerlich zur Entscheidung führt, ob und wie zu privatisieren ist. Das Bundesministerium für Finanzen berichtet alle zwei Jahre in einem Beteiligungsbericht über die unmittelbaren und bedeutenderen mittelbaren Beteiligungen des Bundes und den Privatisierungsstand.⁵²

Zusammenfassend lässt sich zum Bund sagen, dass zwar anders als zu Beginn der Reformbewegung in den 1980er Jahren das Wort Privatisierung in den letzten Regierungsprogrammen zur Verwaltungsmodernisierung nicht mehr vorkommt, jedoch auch im Gewährleistungsstaat unter dem Stichwort Aufgabenkritik die Aufgabenverteilung zwischen Staat und Gesellschaft ständig neu definiert und verhandelt wird. Als Folge einer Aufgabenkritik kann es in einem nächsten Schritt zu einer Entscheidung über eine Privatisierung kommen.

Ebenso haben alle Bundesländer Modernisierungsmaßnahmen ergriffen.⁵³ Bei den Ländern geht es ebenfalls bei der Modernisierung ihrer Verwaltungsstrukturen hauptsächlich um die Einführung von modernen Managementmethoden, wobei je nach Land unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden und

verschiedene Modelle ausprobiert werden.⁵⁴ Alle Ländern – unabhängig von weiteren Schwerpunktsetzungen – auf die Konzentration und Straffung der unmittelbaren Staatsverwaltung ab.⁵⁵ Vorreiter der aktuellen Reformbewegung waren allerdings nicht der Bund oder die Länder, sondern die Kommunen.⁵⁶ Anfang der 1990er Jahre ist von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt) das Neue Steuerungsmodell (NSM) entwickelt worden.⁵⁷ Dabei geht es ähnlich wie bei den oben genannten Konzepten von „New Public Management“ bzw. „Public Management“ darum, die Erledigung von Verwaltungsaufgaben wirtschaftlich, effektiv und kundenorientiert zu steuern.⁵⁸

Die Staats- und Verwaltungsreformen beim Bund, den Ländern und Kommunen haben damit zwei sich ergänzende Stoßrichtungen:

- *Interne Staatserneuerung bzw. Binnenmodernisierung* in Form von Neuorganisation der Aufgabenerledigung durch staatliche Institutionen und
- *externe Staatsentlastung*, um die öffentlichen Aufgaben zwischen Staat und Gesellschaft neu zu verteilen.⁵⁹

Während es bei der Binnenmodernisierung darum geht, dass der Staat durch den Umbau seiner internen Strukturen und Verfahrensabläufe seine Aufgaben effektiver und effizienter als bisher erledigt, stehen bei der Frage der externen Staatsentlastung die Aufgaben des Staates an sich zur Debatte. Denn in den letzten Jahrzehnten seien die staatlichen Aufgaben stetig angewachsen. In der Zeit nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges habe man es begrüßt, dass sich der Staat nahezu umfassend um seine Bürgerinnen und Bürger und fast alle gesellschaftlichen Entwicklungen und Probleme gekümmert hat. So hat sich der moderne Staat zu einem hoch komplexen Leistungs- und Vorsorgestaat entwickelt: Zu den alten, üblichen Aufgaben wie innere Sicherheit, Finanzhoheit, Landesverteidigung etc. sind neue Aufgaben hinzugekommen. Viele dieser neuen Aufgaben bestehen in der Vorsorge und Risikovermeidung des Staates zugunsten seinen Bürgern und Bürgerinnen.⁶⁰ Inzwischen fühlt sich der Staat von der zu erledigenden Aufgabenfülle erdrückt und sieht sich an der Grenze seiner finanziellen Möglichkeiten und seiner Handlungsfähigkeit.⁶¹ Da liegt es nahe, die Zuständigkeit für die Erfüllung bisheriger Staats- und Verwaltungsaufgaben zu verändern und durch verschiedene Formen der Privatisierung Einsparungen und neue Handlungsspielräume anzustreben. Privatisierung stellt in diesem Zusammenhang eine Art Gegenbewegung zur oben beschriebenen Expansion von Staatsaufgaben dar

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	--

und bewirkt eine Neuverteilung der öffentlichen Aufgaben zwischen Staat und Gesellschaft. Dem liegt die Vorstellung zugrunde, dass der Staat finanzielle Mittel einspart, wenn er weniger Aufgaben zu erfüllen hat, und dass er die verbleibenden Aufgaben effizienter und effektiver erledigen kann.

Nicht zuletzt die Finanzkrise von 2008/2009 hat einen Stimmungswandel herbeigeführt und einige Privatisierungsvorhaben vorläufig gestoppt.⁶² Das Vertrauen in die Kräfte des Marktes und seine Fähigkeit zur Selbstregulation scheinen in weiten Teilen der Bevölkerung zu schwinden und ein Bedürfnis nach klassischer Staatlichkeit wächst.⁶³ Es werden Forderungen laut nach Re-Verstaatlichung bzw. Re-Kommunalisierung, zumindest in Kernbereichen der Daseinsvorsorge, wie z.B. in Bezug auf Wasser- und Stromversorgung oder das Verkehrs- und Gesundheitswesen.⁶⁴ Es besteht demnach die Erwartung an den Staat, das Gemeinwohl und Individualwohl zu sichern und Probleme zu bewältigen, die in modernen Gesellschaften auftreten und allein in gesellschaftlicher Selbstregelung nicht angemessen erfüllt werden können.⁶⁵

Aus der Gleichstellungsperspektive ist auffällig, dass Gleichstellungsaspekte bei der Binnenmodernisierung seit Ende der 1990er Jahre thematisiert werden, während von Gleichstellungsaspekten bei Privatisierung kaum die Rede ist.

2.3 Gleichstellungsaspekte bei Staats- und Verwaltungsreformen

Bei der Binnenmodernisierung wird seit Ende der 1990er Jahre bis heute die Gleichstellungsrelevanz dieses Modernisierungsbereiches thematisiert. Schon früh wurde darauf hingewiesen, dass die Binnenmodernisierung nicht geschlechtsneutral verläuft, sondern dass aufgrund der Modernisierungsziele und Beschäftigungsstruktur im öffentlichen Dienst wahrscheinlich Männer zu den Modernisierungsgewinnern und Frauen zu den Modernisierungsverliererinnen gehören werden.⁶⁶ Aufgrund des öffentlichen Arbeitsrechtsregimes, einschließlich der öffentlichen Gleichstellungsgesetze, ist der öffentliche Dienst für Frauen ein attraktiver Arbeitgeber.⁶⁷ Aufgrund der guten Arbeitsbedingungen arbeiten sehr viele Frauen im öffentlichen Dienst⁶⁸ und sind dort verhältnismäßig gut in mittleren Führungspositionen vertreten.⁶⁹ Gerade diese Aufstiegspositionen für Frauen sind aber in Gefahr, aufgrund des angestrebten Abbaus von Hierarchien abgebaut zu werden. Die Modernisierungsziele, die hauptsächlich mehr Effektivität und Effizienz erreichen

wollen, könnten Anforderungen an Beschäftigte stellen, wie z.B. hohe Flexibilität, die Frauen wegen der immer noch verstärkten Familienarbeit nicht bzw. nur mit sehr viel mehr Organisationsaufwand erfüllen können. Diese und andere Wirkungen wurden vielfach beschrieben und genutzt, um anzumahnen, den internen Umbau der Verwaltungsroutinen und der Organisationskultur für eine gleichstellungsorientierte Umgestaltung der Verwaltung zu nutzen.⁷⁰

Seit Ende der 1990er Jahre wurde zudem „Gender Mainstreaming“ beim Bund und auch in allen Bundesländern verankert und implementiert. Es handelt sich dabei um eine gleichstellungspolitische Strategie, deren Wurzeln in der internationalen Frauenbewegung liegen und die von der Europäischen Union übernommen worden ist.⁷¹ Diese Strategie zielt darauf ab, vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse sichtbar zu machen und für alle Handlungsebenen der Verwaltung gleichstellungsorientierte Alternativen zu entwickeln und zu verankern, die letztendlich zu diskriminierungsfreien und gleichstellungsorientierten „Verwaltungsprodukten“ führen sollen. Beide Prozesse, die Verwaltungsmodernisierung und die Implementierung von Gender Mainstreaming beabsichtigen insofern eine Veränderung der Verwaltungsstrukturen. Diese gemeinsame Zielrichtung wurde früh thematisiert und konnte so genutzt werden, um beide Prozesse miteinander zu verbinden.⁷² Gender Mainstreaming ist daher beim Bund und ebenso in einigen Bundesländern in die Umsetzung der Verwaltungsmodernisierung integriert worden.⁷³ Dies hat dazu geführt, dass Gleichstellungsaspekte der einzelnen Modernisierungsbereiche sichtbar wurden und es intensive Bemühungen gab, diese in Modernisierungsprojekte zu integrieren, wie z.B. in das Handlungsfeld Personal⁷⁴, u.a. beim Thema der diskriminierungsfreien Leistungsbewertung⁷⁵ oder bei der Beachtung von Gleichstellungsaspekten im Zuge der Aufstellung von Haushaltsgesetzen (Gender Budgeting).⁷⁶

In diesem Artikel geht es nicht darum, den tatsächlichen Verlauf oder die Ergebnisse der bisherigen Bemühungen der Integration von Gleichstellungsaspekten bei der Binnenmodernisierung darzustellen, sondern darum, den Kontrast zum Modernisierungsbereich Staatsentlastung aufzuzeigen, zu dem Privatisierung gehört. Denn im Gegensatz zur Binnenmodernisierung werden bei der Beschäftigung mit den Fragen zur externen Staatsentlastung bzw. Privatisierung Gleichstellungseffekte in der entsprechenden Literatur kaum angesprochen, geschweige denn ausführlich diskutiert oder bearbeitet. Auch die Verbindung der Verwaltungsmodernisierung mit Gender Mainstreaming hat nicht dazu geführt, dass Gleichstel-

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online 
-----------------	---	----------------	----------------	---

lungsfolgen von Privatisierung eine Rolle spielen. Die weiteren Ausführungen dieser Arbeit basieren auf folgender These: Nicht nur die Binnenmodernisierung kann zu unterschiedlicher Betroffenheit bei weiblichen und männlichen Beschäftigten führen und damit Gleichstellungsrelevanz aufweisen, sondern aufgrund der unterschiedlichen gleichstellungsrechtlichen Lage im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft ergeben sich auch für Privatisierungen rechtliche Gleichstellungs- und damit Gestaltungsanforderungen.

2.4 Privatisierungsarten

Für die weitere rechtliche Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Privatisierungsfolgen für Beschäftigte ist Begriff der Privatisierung näher zu konkretisieren. Denn Beschäftigte bzw. ihre Arbeitsverhältnisse sind unterschiedlich davon betroffen, je nachdem ob es sich bei der sie betreffenden Privatisierung um die Umwandlung eines städtischen Krankenhauses in eine GmbH in öffentlichem Besitz handelt oder um die Auslagerung ganzer Aufgabenbereiche an ein privates Wirtschaftsunternehmen. Zur weiteren Konkretisierung des Privatisierungsbegriffs sind daher die von der Verwaltungswissenschaft entwickelten Privatisierungsarten zu nutzen.

2.4.1 Organisationsprivatisierung

Bei der Organisationsprivatisierung entledigt sich der Verwaltungsträger nicht einer bestimmten Aufgabe. Er bedient sich vielmehr zur Erfüllung der Aufgabe der Organisationsformen des Privatrechts, meist durch Gründung einer Eigengesellschaft⁷⁷ in Form einer Kapitalgesellschaft (GmbH oder AG).⁷⁸ So wird z.B. aus einem städtischen Verkehrsbetrieb eine private Verkehrsgesellschaft, deren Gesellschaftsanteile zu 100 Prozent der Stadt gehören. Wenn Privatisierung in graduellen Stufen – von viel zu wenig bis gar kein Staat – gedacht wird, dann ist bei dieser Privatisierungsart noch am meisten Staat vorhanden. Denn es verändert sich nur die Rechtsform der Organisation.⁷⁹ Aus diesem Grund gilt die Organisationsprivatisierung in der Literatur zum Teil als eine „unechte“ oder „Scheinprivatisierung“. Denn es gehe weder um die Übertragung einer Aufgabe auf einen Privaten noch um ein Zusammenwirken zwischen Staat und Privaten.⁸⁰ Während die einen durch diese Einschätzung solche Vorgänge aus der Privatisierungsdiskussion heraushalten wollen,⁸¹ so wollen andere damit darauf aufmerksam machen, dass das Hauptmotiv für formelle Privatisierung die Umgehung von unliebsamen öffentlich-rechtlichen Bindungen sei.⁸² Unabhängig von den Motiven, gibt es

auch bei der Organisationsprivatisierung die für alle Privatisierungen typische Bewegung: Weg vom Öffentlichen hin zum Privaten, auch wenn es nur die Organisationsform betrifft. Für die Einordnung der Rechtsformänderung als Privatisierung spricht zudem der damit verbundene Wechsel der Rechtsbindung und des Prüfungsmaßstabs. Durch den Rückgriff auf die Organisations- und Handlungsformen des Privatrechts kann sich die öffentliche Hand insbesondere vom öffentlichen Dienst- und Haushaltsrecht lösen. Die Änderung der Organisationsform führt zu spezifischen Rechtsfolgen, die *Gregor Kirchhof* prägnant folgendermaßen zusammenfasst:

„Der Staat gibt die Gesetzmäßigkeit einer Verwaltungsbehörde auf, an die Stelle des Dienstrechts, der klaren Hierarchie der Verwaltung, des Wiesungsrechts, der strengen Haushaltsbindung treten die Regeln der privaten Organisationsform, insbesondere das Arbeitsrecht und Gestaltungsräume im Bereich der Haushaltsführung. Die Tätigkeit wird nicht mehr durch die Fach- und Rechtsaufsicht, den Bundesrechnungshof überwacht, sondern durch gesellschaftsrechtliche Formen der Aufsicht, im Falle der Aktiengesellschaft durch den Aufsichtsrat und die Gesellschafter.“⁸³

Durch die Freistellung von einfachen Gesetzen des öffentlichen Rechts erhofft sich der Staat, seine Aufgaben billiger, flexibler, effizienter, schneller, dienstleistungs- und wettbewerbsorientierter erledigen zu können. Die Staatsentlastung liegt hier in der Befreiung von dem strengen Haushalts- und Dienstrecht. Die Organisationsprivatisierung befreit aber nicht von den verfassungsrechtlichen Bindungen z.B. Art. 1 Abs. 3 und Art. 20 Abs. 3 GG. Die private Eigengesellschaft bleibt unmittelbar grundrechtsgebunden.⁸⁴ Es wird daher auch vom öffentlich-rechtlich überlagerten und gebundenen Privatrecht gesprochen.⁸⁵

Die besondere Relevanz der Organisationsprivatisierung macht Folgendes aus: Die Organisationsprivatisierung ist oft der erste Schritt auf dem Weg zur Aufgabenprivatisierung, die dadurch erheblich beschleunigt werden kann.⁸⁶ Der direkte Verkauf eines öffentlichen Eigen- oder Regiebetriebs⁸⁷ an einen Investor ist nicht möglich. Wenn geplant ist, „echte Private“ als Investoren an einer Gesellschaft zu beteiligen oder diese ganz zu verkaufen, muss zunächst die entsprechende öffentliche Einrichtung wie z.B. ein städtisches Krankenhaus in eine private Rechtsform umgewandelt werden, z.B. in eine GmbH oder eine AG. Die öffentliche Hand kann dann in einem nächsten Schritt als alleinige Eigentümerin private Investoren an dieser Gesellschaft beteiligen oder die Gesellschaft insgesamt verkaufen.⁸⁸ Das Land Hessen hat z.B. in einem ersten Schritt das

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	--

Klinikum Justus-Liebig-Universität in Gießen und das Klinikum Philipps-Universität in Marburg zu einer rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts zusammengelegt, es im Anschluss in eine GmbH umgewandelt (UGM-GmbH) und letztendlich 95 Prozent der Geschäftsanteile dieser GmbH verkauft.⁸⁹

Die Organisationsprivatisierung kommt auf allen Ebenen vor: beim Bund, bei den Ländern und den Kommunen,⁹⁰ wobei in den letzten Jahren gerade kommunale Träger diesen Weg nutzen, um ihre Aufgabenerledigung im Bereich der Daseinsvorsorge zu privatisieren, wie z.B. bei der oben geschilderten Privatisierung von städtischen Krankenhäusern. Das bekannteste Beispiel auf Bundesebene ist die Umwandlung der Deutschen Bundesbahn in die heutige Deutsche Bahn AG sowie deren anschließende Aufteilung in selbständige Tochterunternehmen, die verschiedene Geschäftsbereiche abdecken: DB Netz AG, DB Reise und Touristik AG, DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB Cargo AG, DB Station & Service AG.⁹¹

2.4.2 Aufgabenprivatisierung

Bei der Aufgabenprivatisierung handelt es sich um den eindeutigsten und umfassendsten Fall von Privatisierung. Gebräuchlich sind deshalb auch Bezeichnungen wie materielle oder echte Privatisierung. Das Charakteristikum der Aufgabenprivatisierung ist der vollständige Rückzug eines Verwaltungsträgers von einer öffentlichen Aufgabe, indem er sie einer „echten“ juristischen Person des Privatrechts überlässt.⁹² Diese juristische Person des Privatrechts hat demnach die umfassende Entscheidungsfreiheit, ob und wie die bisher staatlich wahrgenommene Aufgabe in Zukunft erfüllt wird oder auch nicht. Darin liegt die vollständige Freigabe an die Mechanismen des Marktes.⁹³ Es bewirkt so eine Staatsentlastung in Form der Aufgabenreduzierung.⁹⁴

In vielen Fällen geht der Aufgabenprivatisierung nicht nur eine Organisationsprivatisierung voraus, sondern sie ist mit einer Vermögensprivatisierung⁹⁵ verbunden. Das bedeutet, es wird nicht nur die Aufgabe, sondern auch das Eigentum an dem zur privatisierten Aufgabe gehörenden Staatsunternehmen auf den Privaten übertragen. Allerdings kann der Staat einen Aufgabenbereich auch einstellen, ohne Eigentum zu übertragen, genauso wie er Beteiligungen an Industriekonzernen veräußern kann, ohne damit eine Aufgabenübertragung zu verbinden.⁹⁶ In der Praxis spielte die Aufgabenprivatisierung lange Zeit keine besonders große Rolle. Sie scheint aber auf Landes- und kommunaler Ebene in den letzten Jahren verstärkt vorzukommen.⁹⁷ Dies mag eine Folge davon sein, dass die ersten Schritte in Form

der Organisationsprivatisierung durchgeführt sind und nun die nächsten Schritte der vollständigen Auslagerung von Aufgaben angegangen werden.

2.4.3 Funktionale Privatisierung

Zwischen den beiden Polen der Aufgaben- und Organisationsprivatisierung gibt es einen Bereich, der terminologisch zum Teil sehr unterschiedlich gefüllt wird. Einigkeit besteht aber darüber, dass es bei diesem Zwischenbereich um die verschiedenen Formen der arbeitsteiligen Zusammenarbeit zwischen Staat und Privaten geht. Während die Typologie von *Gunnar F. Schuppert* in diesem Zwischenbereich zwischen funktionaler Privatisierung, Verfahrens- und Finanzierungsprivatisierung unterscheidet,⁹⁸ neigen zum Teil neuere Darstellungen wieder zu einem „Dreiklang“ der Privatisierungsarten: Auf der einen Seite die Aufgabenprivatisierung, auf der anderen Seite die Organisationsprivatisierung und in der Mitte die funktionale Privatisierung, wobei diese Privatisierungsart dann zum Teil sehr ausdifferenziert wird.⁹⁹

Unabhängig davon, wie der Zwischenbereich zwischen formeller und materieller Privatisierung bezeichnet und gefüllt wird, ist für ihn Folgendes charakterisierend: Bei dieser Form geht nicht die Aufgabe selbst, sondern nur *ein Teil* der staatlichen Aufgabenerledigung und Verantwortung auf Private über; daher auch Teilprivatisierung genannt. Das bedeutet, Private werden an der Erfüllung der öffentlichen Aufgabe beteiligt, während die grundsätzliche Verantwortung für die Aufgabenerledigung beim Staat verbleibt.¹⁰⁰ Diese Formen der Kooperation mit Privaten ermöglicht es, wichtige Ressourcen zu erschließen, wie etwa technisches Wissen, aber auch finanzielle Mittel von Privaten.¹⁰¹ Zur Illustration seien hier nur zwei Fälle genannt: Durch das Konzessionsmodell wird privates Kapital zur Finanzierung öffentlicher Vorhaben, z.B. für den Bau und die Unterhaltung einer öffentlichen Straße genutzt.¹⁰² Beim Betreibermodell geht es darum, dass Private auf der Grundlage eines Betriebsführungsvertrages eine öffentliche Einrichtung wie z.B. eine Abwasseranlage gegen Entgelt vom öffentlichen Auftraggeber leiten, wobei keine vertraglichen Beziehungen zwischen dem Privaten und den Endverbrauchenden entstehen.¹⁰³ Schon diese beiden Beispiele zeigen, dass die Beiträge von Privaten bei der funktionalen Privatisierung sehr unterschiedlich ausfallen können.¹⁰⁴ Insgesamt gesehen verspricht sich der Staat in diesem Fall eine Entlastung durch Einbindung von Privaten bei der Aufgabenerfüllung und der damit zusammenhängenden Verantwortung.

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

2.4.4 Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse: Reduzierung der Anwendungsbereiche der Gleichstellungsgesetze

Die Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden sich nach der jeweiligen Privatisierungsart. In der Literatur findet sich zum Teil die Einschätzung, dass die Aufgabenprivatisierung für die Beschäftigten die massivsten Auswirkungen zur Folge habe. Bei dieser Privatisierungsart bestehe keinerlei Anbindung an den öffentlichen Dienst mehr und da der neue Arbeitgeber eigenständig in einer marktwirtschaftlichen Wettbewerbssituation konkurrieren müsse, könne dies letztendlich auch zur Zahlungsunfähigkeit und zum Verlust des Arbeitsplatzes führen. Bei einer Organisationsprivatisierung hingegen verblieben die privatrechtlich organisierten Gesellschaften in öffentlicher Hand und die Nachteile eines solchen Arbeitgeberwechsels könne z.B. durch den Abschluss eines Personalüberleitungsvertrages abgedeckt werden.¹⁰⁵

Diese Einschätzung übersieht, dass einer Aufgabenprivatisierung in der Regel eine Organisationsprivatisierung vorgeschaltet ist. Aufgrund des mit der Organisationsprivatisierung verbundenen Wechsels des Rechtsregimes vom öffentlichen Recht ins Privatrecht gelten für die Beschäftigten, auch wenn die öffentliche Hand alleinige Eigentümerin der neuen Gesellschaft ist, weder das öffentliche Dienst- noch das Besoldungsrecht.¹⁰⁶ Dieser Effekt tritt schon mit der Umwandlung der öffentlichen Einrichtung in eine privatrechtliche Gesellschaft ein und nicht erst durch eine anschließende Aufgabenprivatisierung.¹⁰⁷ Bei einer anschließenden Aufgabenprivatisierung vollziehen sich der Arbeitgeberwechsel und der Übergang der Arbeitsverhältnisse ausschließlich im Rechtskreis des Privatrechts. Die Besonderheit der Organisationsprivatisierung gegenüber den anderen Privatisierungsarten liegt für die Beschäftigten damit hauptsächlich in dem Wechsel der Rechtsordnung vom öffentlichen Recht zum Privatrecht, obwohl die Einrichtung weiterhin in öffentlicher Hand verbleibt.

Bei dieser rechts- und verwaltungswissenschaftlichen Debatte spielen mögliche geschlechtsspezifische Folgen der einzelnen Privatisierungsarten für die Beschäftigten keine Rolle. Der Wechsel der Rechtsbindung von einfachem öffentlichem Recht hin zum Privatrecht in Folge einer Organisationsprivatisierung hat aber aus gleichstellungspolitischer Sicht eine besondere – bisher kaum thematisierte – Bedeutung: Dieser Wechsel führt dazu, dass die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder in der privatisierten Einrichtung nicht mehr anwendbar sind.¹⁰⁸ Dagmar Schiek hat schon frühzeitig

auf diese Folge von Organisationsprivatisierung hingewiesen¹⁰⁹ und spricht in diesem Zusammenhang von der „*Flucht aus der Gleichstellung*“.¹¹⁰ Denn die Gleichstellungsgesetze gelten nur für den öffentlichen Dienst und für die dort Beschäftigten, nicht aber für die Beschäftigten von privatisierten Einrichtungen. Dies lässt sich schon aus den meisten Titeln der Frauenförder- oder Gleichstellungsgesetze folgern, die von der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst bzw. in der öffentlichen Verwaltung sprechen. Juristisch genauer ergibt sich diese Schlussfolgerung aus den sachlichen Geltungsbereichen der Gleichstellungsgesetze:¹¹¹ Bei nahezu allen Gleichstellungsgesetzen sind vom sachlichen Geltungsbereich die unmittelbaren sowie mittelbaren Bundes- bzw. Landesverwaltungen¹¹² umfasst sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und die Gerichte. Jenseits dessen unterscheiden sich die Gleichstellungsgesetze in der Reichweite des Geltungsbereiches: Zum Teil unterfallen auch die Hochschulen und Schulen der Länder¹¹³ sowie die Rundfunkanstalten¹¹⁴ dem jeweiligen Gleichstellungsgesetz. Manche Gesetze formulieren explizite Ausnahmen vom sachlichen Anwendungsbereich, wie z.B. für Selbstverwaltungskörperschaften für freie Berufe¹¹⁵ oder die Hochschulen¹¹⁶. Bei den Gleichstellungsgesetzen der Länder ist es unstrittig, dass sie als Recht des öffentlichen Dienstes nicht für privatisierte Einrichtungen und deren Beschäftigte weiter gelten. Für die Anwendbarkeit von Gleichstellungsgesetzen gilt ähnlich wie beim Personalvertretungsrecht ein rein formales Verständnis: Gleichstellungsgesetze und Personalvertretungsgesetze gelten nur für Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst und finden auf Arbeitsverhältnisse in privatisierten Einrichtungen keine Anwendung.¹¹⁷ Bei Eigengesellschaften der öffentlichen Hand handelt es sich nicht mehr um einen öffentlichen Arbeitgeber, denn eine juristische Person des Privatrechts kann rein nach formalen Kriterien keine öffentlichen Arbeitsverhältnisse begründen, unabhängig davon, dass die Eigengesellschaft zu 100 Prozent in öffentlicher Hand ist.¹¹⁸

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig) enthält hingegen eine missverständliche Formulierung, die zu unterschiedlichen Auffassungen über den Geltungsbereich des BGleig geführt hat. Es heißt dort in § 3 Abs. 1 Satz 1:

„Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig ihrer Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes.“

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online 
-----------------	---	----------------	----------------	---

Torsten von Roetteken interpretiert den Passus „unabhängig von ihrer Rechtsform“ in der Weise, dass das BGleIG auch für in Privatrechtsform geführte Einrichtungen unmittelbar Anwendung findet. Jedoch seien privatrechtliche Einrichtungen nur dann tatsächlich in den Geltungsbereich des BGleIG einbezogen, wenn es sich um die Erfüllung eines öffentlichen Auftrages bzw. einer öffentlichen, insbesondere gesetzlich vorgeschriebenen Aufgabe handle.¹¹⁹ Für die Frage, ob das BGleIG weiterhin unmittelbar anwendbar ist oder nicht, kommt es demnach auf den Inhalt der Tätigkeit an und nicht auf die Rechtsform der Einrichtung. Für *Roetteken* ist das BGleIG dann nicht unmittelbar anwendbar, wenn die privatisierte Einrichtung mit anderen Marktteilnehmern ohne Einschränkung auf dem Markt konkurriert; dann handle es sich nicht mehr um die Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe. Aus diesem Grund gelte das BGleIG zwar für die DB Netz AG, die nach Art. 87e Abs. 3, Satz 1, 2 GG allein für den Bau, die Unterhaltung und den Betrieb von Schienenwegen in Deutschland verantwortlich ist, während die anderen Aktiengesellschaften, die im Zuge der Bahnprivatisierung entstanden sind, wie die DB Reise & Touristik AG oder die DB Cargo AG aufgrund ihrer Marktkonkurrenz mit anderen Unternehmen nicht unmittelbar unter den Anwendungsbereich des BGleIG fallen.¹²⁰ Nach dieser Interpretation löst sich das BGleIG vom Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG).

Schiek hingegen vertritt die Ansicht, dass mit dem Passus „unabhängig ihrer Rechtsform“ nur privatrechtlich verfasste Stiftungen, Anstalten und Körperschaften gemeint seien, wie z.B. die Volkswagenstiftung.¹²¹ Ihre Einschätzung stützt sich auf zwei Argumente: Zum einen fänden sich in der Loseblattsammlung „die nichtministerielle Bundesverwaltung“ nur die mittelbare Bundesverwaltung in traditionellem Sinne und eben nicht privatisierte Unternehmen. Auf die Loseblattsammlung „die nichtministerielle Bundesverwaltung“ war in der Gesetzesbegründung als Fundstelle hingewiesen worden, weil dort alle Institutionen einschließlich der privatrechtlich organisierten verzeichnet sind, die als Bundesverwaltung gelten.¹²² Zudem hätte ansonsten der Absatz 2 des § 3 keinen Anwendungsbereich, spricht dieser Absatz doch davon, dass bei der Umwandlung eines Unternehmens aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts auf die entsprechende Anwendung hingewirkt werden soll.¹²³

Auch wenn es wünschenswert wäre, wenn das BGleIG bei einem Rechtsformwechsel unmittelbar gelten würde, ist der Ansicht von *Schiek* zuzustimmen. Der Gesetzes-

begründung des BGleIG ist nicht zu entnehmen, dass es mit dieser Regelung unterschiedliche Geltungsbereiche des BPersVG und des BGleIG installieren wollte. Entscheidend ist aber, dass das von *Roetteken* angebotene Unterscheidungskriterium, nämlich die Erfüllung der öffentlichen Aufgabe, im Einzelfall schwierig zu bestimmen ist. Die Frage nach öffentlichen und nicht öffentlichen Aufgaben verweist auf die Staatsaufgabendebatte, die schon seit Jahrzehnten mit wenig Erfolg geführt wird.¹²⁴ Zu Recht weist *Andreas Voßkuhle* darauf hin, dass es bis heute – trotz jahrzehntelanger Versuche – nicht gelungen ist, zuverlässige Kriterien für die Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Aufgaben aufzustellen.¹²⁵ Vielmehr ist zu beobachten, dass immer mehr Aufgaben, die früher unstreitig zu den Kernaufgaben des Staates gezählt wurden, inzwischen auch als privatisierungsfähig gelten, wie z.B. der Bau und Betrieb von Justizvollzugsanstalten.¹²⁶ Aus diesem Grund birgt das Qualifizieren einer Aufgabe als öffentlich bzw. nicht öffentlich eine zu große Unsicherheit in sich, als dass daran die Geltung eines Gesetzes geknüpft werden sollte. Hinzu kommt, dass *Schiek* zu Recht darauf hinweist, dass nach rechtssystematischen Grundsätzen § 3 Absatz 2 nur Sinn macht, wenn sich § 3 Abs. 1 nicht auf den Wechsel eines öffentlichen Unternehmens in ein privatrechtliches Unternehmen bezieht. Diese Regelung ist daher so zu interpretieren, dass § 3 Abs. 1 BGleIG nur auf private Stiftungen, Anstalten und Körperschaften anzuwenden ist. Insofern bleibt es auch für das BGleIG bei der Aussage, dass privatisierte Einrichtungen und deren Beschäftigte als Folge von Privatisierung nicht dem Geltungsbereich der öffentlichen Gleichstellungsgesetze unterfallen.

Da der Effekt der Reduzierung der Geltungsbereiche der Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder schon mit der Organisationsprivatisierung eintritt, konzentriert sich der vorliegende Artikel im Weiteren auf die Untersuchung der gleichstellungsrechtlichen Aspekte der Organisationsprivatisierung.

3 Vorgaben für Organisationsprivatisierung nach dem Bundesgleichstellungsgesetz und den Gleichstellungsgesetzen der Länder

Der Bund und die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Thüringen haben Regelungen zur Absicherung von Gleichstellung bei Privatisierungs-

verfahren in ihren jeweiligen Gleichstellungsgesetzen fixiert.¹²⁷ Das Land Berlin war eines der ersten Bundesländer, das sich mit der Frage von Gleichstellungsaspekten bei Privatisierung beschäftigt hat. Bevor bei der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin (LGG Berlin) im Jahre 2002 Vorgaben für Privatisierungsvorgänge in das Gesetz aufgenommen wurden, wies die für Gleichstellung zuständige Senatsverwaltung im Rahmen der Ressortabstimmung bei der Privatisierung von Krankenhäusern in Berlin im Jahre 2000 auf mögliche Gleichstellungsaspekte hin und erreichte die Integration des § 2 Nr. 14 in das entsprechende Privatisierungsgesetz, das Krankenhaus-Unternehmensgesetz vom 30. November 2000:¹²⁸

„Maßnahmen zur Frauenförderung orientieren sich am Landesgleichstellungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung und an den vom Senat dazu festgelegten Grundsätzen. Die Gesellschaft wird dem Betriebsrat eine entsprechende Vereinbarung anbieten. Bis zur Neuwahl amtieren die bisherigen Frauenvertreterinnen der Krankenhausbetriebe weiter.“

Da die Regelung nur ein freiwilliges Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates vorsah und daher die Einhaltung dieser Verpflichtung vom Betriebsrat nicht vor dem Arbeitsgericht einklagbar war,¹²⁹ dauerte es fünf Jahre bis die im Privatisierungsgesetz vorgesehene Betriebsvereinbarung zu Gleichstellungsfragen von der Geschäftsführung der privatisierten Krankenhäuser dem Betriebsrat angeboten und tatsächlich verankert wurde.¹³⁰

Daher war der Handlungsbedarf schon bei der Novellierung im Jahre 2002 in Berlin absehbar, was die für Gleichstellung zuständige Senatsverwaltung zu der Überzeugung brachte, dass die Absicherung der Gleichstellung der Geschlechter nicht in jedem einzelnen Privatisierungsgesetz und anschließend im Personalüberleitungsvertrag zu formulieren und durchzusetzen ist, sondern es einer allgemeinen Regelung im LGG Berlin bedürfte. Die daraufhin formulierten Vorschriften zu Privatisierung im LGG Berlin sind mit der Novellierung vom 6. September 2002 ins Gesetz integriert worden.¹³¹

Die oben zur Konkretisierung der verschiedenen Privatisierungsarten verwendeten Begriffe, wie Organisationsprivatisierung oder Aufgabenprivatisierung, finden sich in den Gleichstellungsgesetzen nicht wieder. De facto verwendet bis auf das Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG) keines der Gleichstellungsgesetze den Terminus „Privatisierung“,¹³² vielmehr bezeichnen die Gesetze die konkreten Vorgänge, die sich hinter dem Begriff Privatisierung verbergen. Aus diesem Grund ist in den entsprechenden Normen z.B. von der Umwandlung eines öffentlichen Unternehmens¹³³ oder einer öffentlichen Einrichtung¹³⁴ die Rede sowie vom Erwerben und Halten,¹³⁵ Gehören¹³⁶ oder Veräußern¹³⁷ von Gesellschaftsanteilen.

Tabelle 1 "Privatisierungsinhalt und Regelungsakteur der Gleichstellungsgesetze"

Privatisierungsinhalt	Regelungsakteur
Gründen/Errichten einer Gesellschaft	Berlin, NRW, Thüringen
Halten/Gehören von Gesellschaftsanteilen	Bayern, Berlin, NRW, Rheinland-Pfalz, Saarland, Thüringen
Erwerben von Gesellschaftsanteilen	Berlin, Saarland, Thüringen
Veräußern und Weiterveräußern von Gesellschaftsanteilen	Berlin
Umwandeln in eine Gesellschaft	Baden-Württemberg, Berlin, Bund, Thüringen
Ausgliedern einer Aufgabe oder eines Betriebes	Thüringen

Die meisten Länder haben nur einzelne dieser Vorgänge geregelt; das LGG Berlin enthält die detaillierteste Regelung. Ein Blick auf die vorherige Tabelle zeigt, dass die meisten Länder den Fall des Haltens von Anteilen an einer Gesellschaft bzw. das Gehören einer Gesellschaft

geregelt haben sowie das Umwandeln in eine Gesellschaft.¹³⁸

Obwohl die Gleichstellungsgesetze die Begriffe der Privatisierungsarten nicht benutzen, ist es für den Kontext der vorliegenden Arbeit sinnvoll, die konkreten

Vorgänge, den oben beschriebenen Privatisierungsarten zuzuordnen und die einzelnen Regelungsinhalte auf diese Weise darzustellen. Die folgenden Ausführungen werden zeigen, dass am häufigsten Vorgänge der Organisationsprivatisierung geregelt worden sind. Der

Grund liegt darin, dass damit für die Beschäftigten die spürbarste Veränderung einhergeht: Das Arbeitsverhältnis bei einer öffentlichen Einrichtung geht auf eine juristische Person des Privatrechts über.

Tabelle 2 "Privatisierungsarten und Privatisierungsvorgänge"

Privatisierungsart	Privatisierungsvorgang
Aufgabenprivatisierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausgliederung einer Aufgabe oder eines Betriebes¹³⁹ ▪ Veräußern von Einrichtungen¹⁴⁰ (Vermögensprivatisierung als Teil einer Aufgabenprivatisierung)
Organisationsprivatisierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gründen/Errichten einer Gesellschaft ▪ Gehören einer Gesellschaft bzw. das Halten von Gesellschaftsanteilen ▪ Erwerben von Gesellschaftsanteilen ▪ Umwandeln in eine Gesellschaft

- *Umwandeln in eine Gesellschaft:* Hier werden eine oder mehrere öffentliche Einrichtungen in eine Gesellschaft des privaten Rechts umgewandelt. Auch in diesem Fall wird die öffentliche Hand Alleingesellschafter.

In den folgenden Abschnitten werden die einzelnen Vorgänge der Organisationsprivatisierung und die entsprechenden Regelungsinhalte der gleichstellungsrechtlichen Vorgaben zur Organisationsprivatisierung zunächst systematisiert und anschließend für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung von Organisationsprivatisierung konkretisiert. Diese Verpflichtung richtet sich an die Vertreterinnen und Vertreter der Einrichtung, die den Privatisierungsvorgang durchführen, und nicht an die Gleichstellungsbeauftragten der privatisierenden Einrichtung oder an die privatisierte Einrichtung. Letztere kann nur durch Bestimmungen in der Rechtsgrundlage der Organisationsprivatisierung zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten verpflichtet werden.¹⁴²

Die Tabelle zeigt, dass es keine Regelungen gibt, die sich auf das arbeitsteilige Zusammenwirken von Staat und Privaten, also auf funktionale Privatisierung bezieht. Denn bei dieser Privatisierungsart fehlt es an einem Wechsel der Rechtsordnung, der zu einer regulierungsbedürftigen Veränderung des Gleichstellungsrechtsregimes führt.

Vorgaben zu Organisationsprivatisierung finden sich in den Gleichstellungsgesetzen in vielfacher Weise; den Begriff Organisationsprivatisierung benutzt keines der Gleichstellungsgesetze. Das ThürGleichG spricht zwar von „Privatisierung“; aus dem Kontext der Regelung ergibt sich, dass damit speziell die Organisationsprivatisierung gemeint ist.¹⁴¹ Die anderen Gleichstellungsgesetze verwenden hingegen Formulierungen, die sich auf die konkreten Vorgänge der Organisationsprivatisierung beziehen:

- *Gründen und Erwerben einer Gesellschaft:* In diesem Fall wird zuerst eine neue Gesellschaft gegründet oder eine bestehende Gesellschaft erworben, auf die dann im Anschluss die zuvor zusammengefassten Einrichtungen übertragen werden, wobei die öffentliche Hand Alleingesellschafter wird.

3.1 Regelungsinhalt beim Gründen bzw. Errichten einer Gesellschaft

Zu diesen Vorgängen der Organisationsprivatisierung haben Berlin und NRW Vorschriften erlassen:

- *Landesgleichstellungsgesetz Berlin:* Nach den Vorschriften des LGG Berlin ist seit der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes vom 18.11.2010 beim Errichten einer Gesellschaft, „in den Umwandlungs- oder Errichtungsrechtsakten und in den jeweiligen Rechtsgrundlagen festzulegen und sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch zukünftig Anwendung finden“ (§ 1b Abs. 1). Gegenüber der vorherigen Fassung des LGG, die als Soll-Vorschrift ausgestaltet war, handelt es sich jetzt um eine Muss-Vorschrift, die mit der Formulierung „ist sicherzustellen“ einen zwingenden Handlungsauftrag vorgibt.¹⁴³ Nach dieser Formulierung sind alle Regelungen, die für eine Eigengesellschaft oder eine Beteiligungsgesellschaft mit Mehrheitsbeteiligung Sinn machen, in der entsprechenden Rechtsgrundlage zu übernehmen, also die Inhalte der §§ 3-12, 16-20 LGG Berlin. Danach hat u.a. auch

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

eine privatisierte Einrichtung aktiv auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Berufsleben hinzuwirken, insbesondere die Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsposition sowie Frauenförderpläne zu erlassen und eine Frauenvertreterin zu wählen. Obwohl eine privatisierte Einrichtung keine öffentlichen Aufträge vergibt, lässt sich der Regelungsgehalt des § 13 LGG Berlin auf die Aufträge der privatisierten Einrichtung sinngemäß übertragen. Die Regelungen zur staatlichen Leistungsgewährung (§ 14 LGG Berlin) sowie das Gleichstellungsgebot zur Verwirklichung in den Bezirken (§ 21 LGG Berlin) lässt sich in der Sache nicht als Maßnahme in den Gesellschaftsvertrag übernehmen.

Trotz der Verschärfung des Handlungsauftrages finden sich keine Regelungen für den Fall der Nichteinhaltung dieses Handlungsauftrages.

- *Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen*: Das LGG NRW gibt in § 2 Abs. 3 folgendes vor: „Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.“ Hierbei handelt es sich um eine Soll-Vorschrift, die besagt, dass nicht nur Kernelemente oder die Ziele des Gleichstellungsgesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden sollen, sondern alle Maßnahmen des Gesetzes. Damit scheiden nur die Normen aus, die aufgrund der privaten Rechtsform keinen Sinn machen, also beim LGG NRW nur die Regelung zu leistungsorientierten Mittelvergabe an Hochschulen und anderen medizinischen Einrichtungen (§ 5). Da es sich hier um eine Soll-Vorschrift handelt, darf von dieser Vorgabe nur im zu begründenden Ausnahmefall abgewichen werden. Auch im LGG NRW existieren keine Vorgaben für den Fall der Nichteinhaltung der Soll-Vorschriften.

3.2 Regelungsinhalt beim Erwerben einer Gesellschaft

Zu diesem Fall der Organisationsprivatisierung haben die Bundesländer Berlin und Saarland entsprechende Regelungen geschaffen: Wenn das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen an einer Gesellschaft erwirbt, dann „stellt es sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes (...) angewendet werden. Das gilt insbesondere für die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorständen und Geschäftsführungspositionen sowie für die Wahl von Frauenvertreterinnen“ (vgl. § 1a Abs. 1). Bei der speziellen Erwähnung des Frauenförderplans handelt es sich nur um ein Regelbeispiel und keine Beschränkung allein auf dieses Gleichstellungsinstrument.

Auch das Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes (LGG Saar) hat den Erwerb von Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts geregelt. Die öffentliche Hand hat demnach „darauf hinzuwirken, daß die Grundzüge dieses Gesetzes auch von juristischen Personen des privaten Rechts, an denen eine öffentliche Beteiligung besteht, beachtet werden“ (§ 1 Abs. 2). Als Grundzüge sind folgende Kernelemente des Gleichstellungsgesetzes zu verstehen, auf deren Beachtung hinzuwirken ist: Benachteiligungsverbote (§ 4), Aufstellen eines Frauenförderplans (§ 7), diskriminierungsfreies und faires Bewerbungs- und Beförderungsverfahren (§§ 10-13, 15), Verankerung einer Frauenbeauftragten (§§ 21-23).

3.3 Regelungsinhalt beim Umwandeln in eine Gesellschaft

Bezüglich des Umwandeln in eine Gesellschaft finden sich in den Gleichstellungsgesetzen von Baden-Württemberg, Berlin und dem Bund explizite Vorschriften:

- *Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg* (ChancenG BaWü): Es gibt vor, dass bei der Umwandlung von öffentlichen Einrichtungen in eine private Rechtsform auf die Verwirklichung der *Ziele des Gesetzes* hinzuwirken ist. Es handelt sich hierbei um eine Muss-Vorschrift. Als Gesetzesziel wird in § 1 Satz 1 zunächst die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern genannt. Ferner werden in Satz 2 die berufliche Förderung von Frauen, insbesondere die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen und die deutliche Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen als Ziele formuliert sowie die Beseitigung bestehender Nachteile. In Satz 3 wird als weiteres Ziel die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf etabliert. Im Vergleich zu dem Bezug auf die Grundsätze bzw. Grundzüge eines Gleichstellungsgesetzes stellt der Bezug zu den Zielen des Gesetzes eine geringere Regelungsdichte zur Absicherung von Gleichstellung dar. Denn trotz der Konkretisierung der Ziele in den Sätzen 2 und 3 bleiben diese Vorgaben hinter den konkreten Mitteln wie

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	--

Frauenförderplan, leistungsabhängige Quote und Verankerung einer Frauenvertreterin zurück. Aufgrund der Zielformulierung des § 1 ist im Fall einer Umwandlung in Baden-Württemberg auf folgende Punkte hinzuwirken: berufliche Förderung von Frauen, Verbesserung der Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen, Beseitigung von bestehenden Nachteilen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

- *Landesgleichstellungsgesetz Berlin*: § 1b Abs. 1 gibt vor, dass bei der Umwandlung von Einrichtungen des Landes Berlin in juristische Personen des Privatrechts in dem Umwandlungsrechtsakt und in den jeweiligen Rechtsgrundlagen festzulegen und sicherzustellen ist, dass die Regelungen dieses Gesetzes weiterhin angewendet werden.
- *Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig)*: Der Bund gibt vor, dass bei der Umwandlung in eine Unternehmensform des privaten Rechts auf die entsprechende Anwendung der Vorschrift dieses Gesetzes hingewirkt werden soll (§ 3 Abs. 2). Das bedeutet, dass die private Einrichtung in ähnlicher Weise wie eine öffentliche Einrichtung an die gesamten Inhalte des BGleig gebunden ist und nicht nur an Einzelteile.¹⁴⁴ Jedoch ist in gewissem Maße den Besonderheiten einer Einrichtung in Privatrechtsform Rechnung zu tragen, z.B. durch den Wegfall öffentlich-rechtlicher Organisationsbestimmungen und dem Wegfall des Dienstrechtes. Jedoch ist dabei „die Gleichwertigkeit der Abweichung vom BGleig“ anzustreben.¹⁴⁵ Dabei sind die Bestimmungen über die weitere Anwendung des gesamten Inhalte des BGleig in der jeweiligen Rechtsgrundlage der Umwandlung festzuhalten, wie z.B. beim Formwechsel im Umwandlungsbeschluss i.S.d. §§ 193f. Umwandlungsgesetz (UmwG).¹⁴⁶ Regelungsinhalt beim Gehören einer Gesellschaft bzw. Halten von Gesellschaftsanteilen.

Das ThürGleichG (§ 2 Abs. 2) spricht von „Privatisierung“, meint damit aber konkret nur die Organisationsprivatisierung, wobei es die Art und Weise des Rechtsformwandels nicht weiter konkretisiert. Es unterscheidet nicht danach, ob durch Gründen und Erwerben einer Gesellschaft oder durch Umwandlung ein privater Rechtsträger entsteht. Daher sind alle diese Vorgänge von der Regelung umfasst. Das Gesetz gibt

vor, dass sichergestellt werden soll, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleistet bleibt (§ 2 Abs. 2). Laut Gesetzesbegründung ist damit die Weitergeltung des Gleichstellungsgesetzes gemeint.

Während die bisher dargestellten Vorschriften auf den Zeitpunkt *vor* der Organisationsprivatisierung abstellen, beziehen sich einige Länder auf den Zustand *nach* dem durchgeführten Rechtsformwechsel. Dies ist u.a. der Tatsache geschuldet, dass diese Regelungen erst in die Gleichstellungsgesetze eingefügt worden sind, nachdem schon einige Organisationsprivatisierungen durchgeführt worden waren, so dass Regelungen, die z.B. auf den Moment der Umwandlung einer Gesellschaft abstellen, für die vergangenen Fälle nicht anwendbar gewesen wären. Das hätte dazu geführt, dass es zweierlei privatrechtlich organisierte Einrichtungen in öffentlicher Hand gegeben hätte: Einrichtungen mit Gleichstellungsverpflichtungen und solche ohne. Aus diesem Grund ergänzen die Regelungen zum Halten von Anteilen einer Gesellschaft bzw. das Gehören einer Gesellschaft die bisher vorgestellten Regelungen. Bisher finden sich in fünf Gleichstellungsgesetzen entsprechende Vorgaben: Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGlg), LGG Berlin, LGG NRW, Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG Rh-Pf) und LGG Saar. Bei einer Durchsicht dieser Regelungen lassen sich die Inhalte der fünf Landesvorschriften folgendermaßen systematisieren:

- *Hinwirkungspflicht auf die Ziele*: Die einen Bundesländer haben sich dafür entschieden, eine Hinwirkungspflicht auf die Ziele des jeweiligen Gleichstellungsgesetzes zu normieren, für den Fall, dass die öffentliche Hand eine Eigengesellschaft besitzt oder an einer Beteiligungsgesellschaft Anteile hält (Bayern, NRW und Rheinland-Pfalz).¹⁴⁷ In all diesen Gleichstellungsgesetzen findet sich das übergreifende Ziel der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Das LGG NRW und das LGG Rheinland-Pfalz wollen dies insbesondere über Frauenförderung und den Abbau von bestehenden Nachteilen erreichen.¹⁴⁸ Aus diesem Grund enthalten die Zielformulierungen beider Gesetze auch ein Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts, welches die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung umfasst.¹⁴⁹ Das BayGlg betont einen Nachteilsbereich, indem es sich zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen verpflichtet.¹⁵⁰ Ein weiteres Ziel ist im

BayGIG und im LGG NRW die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.¹⁵¹ Beide Länder weisen ferner den Dienstkräften mit Leitungsfunktion für die Erreichung des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter eine besondere Bedeutung zu.¹⁵² Bayern verpflichtet sich zusätzlich noch auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.¹⁵³

- *Hinwirkungspflicht auf die Grundzüge:* Nach der Novellierung des LGG Berlins findet sich nur noch im LGG Saar bezüglich des Haltens von Mehrheitsanteilen an privatisierten Gesellschaften eine normierte Hinwirkungspflicht auf die Grundsätze des entsprechenden Landesgleichstellungsgesetzes. Das Land Berlin hat aus seiner „Hinwirkungspflicht“ eine „Sicherstellungspflicht“ gemacht, weil die Hinwirkungspflicht zu oft als fakultativer Handlungsauftrag verstanden worden ist und so nicht dazu beigetragen hat, die Gleichstellung der Geschlechter bei Organisationsprivatisierung abzusichern.¹⁵⁴

Beim LGG Saar bezieht sich die Hinwirkungspflicht nicht nur auf die Ziele, sondern auf die Grundzüge des Gesetzes.¹⁵⁵ Das ist ein markanter Unterschied: Die Regelungsdichte ist bei der Verpflichtung auf die Ziele geringer als bei der Verpflichtung auf die Grundzüge. Ziele sind in der Regel relativ abstrakt formuliert, während die Grundzüge die Kernelemente und somit auch die konkreten Mittel zur Zielerreichung beschreiben. Daher ist die Verpflichtung auf die Grundzüge weitergehend als die Verpflichtung auf die Ziele. Die Grundzüge des LGG Saar sind oben unter dem Punkt „Erwerben einer Gesellschaft“ schon ausführlich beschrieben worden, so dass darauf verwiesen werden kann.

- *Sicherstellungspflicht:* Mit der Novellierung des LGG Berlins vom 18.11.2010 ist das Land Berlin nun verpflichtet, die Anwendung der Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes sicherzustellen, soweit es unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts hält, vgl. § 1a Abs. 1 Satz 1. Wie oben schon erwähnt, hat damit das Land Berlin einen zwingenden Handlungs-

auftrag normiert, der die vorherige Hinwirkungspflicht ablöst, die nicht den gewünschten Effekt gebracht hatte, vgl. § 1 Abs. 2 LGG Berlin a.F. Zudem ist mit der Novellierung auch die Formulierung „Grundsätze dieses Gesetzes“ durch die Formulierung „die Regelungen dieses Gesetzes“ ersetzt worden. Damit wird klargestellt, dass sich die Pflicht nicht nur auf Kernelemente bezieht, sondern auf alle Regelungen des Gesetzes.

Keines der Frauenförder- oder Gleichstellungsgesetze sieht eine Sanktion für den Fall vor, dass die Vorgaben nicht eingehalten werden, unabhängig davon, ob es sich bei der entsprechenden Vorschrift, um eine Soll-Vorschrift¹⁵⁶ oder um eine Muss-Vorschrift¹⁵⁷ handelt. Es gibt bisher kaum Gesetzesbewertungen in Form von empirischen Untersuchungen darüber, welche Länder in welcher Weise und mit welcher Wirkung die Vorgaben zur Absicherung von Gleichstellung bei Privatisierung in den Gleichstellungsgesetzen beachten. Allein das Land Nordrhein-Westfalen hat in den beiden letzten Gleichstellungsberichten Stellung zu Privatisierungsvorhaben und der Erfüllung seiner gleichstellungsrechtlichen Vorgaben genommen bzw. in seine Abfragebögen die Fragen nach Privatisierung integriert. Im ersten Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des LGG NRW wird festgestellt, dass im Berichtszeitraum nur bei fünf von neun Privatisierungen die einschlägige Regelung des LGG NRW (§ 2 Abs. 3 Satz. 1) angewendet worden sei, und dass somit die Befürchtungen, es käme im Rahmen von Privatisierung zum Abbau von Gleichstellungsrecht, nicht von der Hand zu weisen sei. Die Dienststellen und die aufsichtführenden Dienststellen werden aufgefordert, für die Einhaltung dieser Norm künftig verstärkt Sorge zu tragen.¹⁵⁸ Der zweite Gleichstellungsbericht enthält im Anhang die Fragebögen. Danach werden sowohl die Dienststellenleitung als auch die Gleichstellungsbeauftragte gefragt, ob Privatisierungen in ihrem Dienststellenbereich durchgeführt worden sind und ob dabei die Anwendung des LGG NRW im Gesellschaftsvertrag verankert wurde.¹⁵⁹ Da laut Bericht im Berichtszeitraum keine Privatisierungen durchgeführt worden sind, ist dem Bericht nicht zu entnehmen, ob sich die Einhaltung des § 2 Abs. 3 Satz. 1 verbessert hat oder nicht.

Tabelle 3 "Übersicht über alle Vorgänge und Regelungsinhalte der Organisationsprivatisierung"

ORGANISATIONSPRIVATISIERUNG	
Vorgang	Regelungsinhalt
Gründen/Errichten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pflicht, die zukünftige Anwendung der Regelungen des Gleichstellungsgesetzes festzulegen und sicherzustellen (Berlin) ▪ Pflicht, die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes im Gesellschaftsvertrag zu vereinbaren (NRW) ▪ Pflicht zur Sicherstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Thüringen)
Erwerben	<p>Hinwirkungspflicht auf</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die Grundzüge (Saarland) <p>Pflicht zur Sicherstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ der Anwendung der Regelungen des Gleichstellungsgesetzes (Berlin) ▪ der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Thüringen)
Umwandeln	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinwirkungspflicht bzgl. der Ziele (BaWü) bzw. bzgl. der entsprechenden Anwendung der Vorschriften (Bund) ▪ Pflicht, die zukünftige Anwendung der Regelungen des Gleichstellungsgesetzes festzulegen und sicherzustellen (Berlin) ▪ Pflicht zur Sicherstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Thüringen)
Gehören/Halten	<p>Hinwirkungspflicht bezüglich der</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ziele des Gesetzes (Bayern, NRW, Rheinland-Pfalz) ▪ Grundzüge (Saarland) des Gesetzes <p>Pflicht zur Sicherstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ der Anwendung der Regelungen des Gleichstellungsgesetzes (Berlin) ▪ der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Thüringen)

Sieben von insgesamt 16 Bundesländern und der Bund haben gleichstellungsrechtliche Vorgaben für verschiedene Privatisierungsvorgänge normiert. Die meisten Gleichstellungsgesetze sprechen einen Handlungsauftrag an die Vertretung der privatisierenden Einrichtung aus, auf die Anwendung des Gesetzes oder zumindest der Grundzüge bzw. Ziele des Gesetzes hinzuwirken oder diese sicherzustellen. Die Regelungen geben darüber hinaus keine Anweisungen, z.B. durch Regelbeispiele, wie die Hinwirkungs- bzw. Sicherstellungspflicht konkret erfüllt werden kann. In den einschlägigen Kommentaren zu den Gleichstellungsgesetzen finden sich ebenfalls nur wenig weiterführende Hinweise¹⁶⁰ oder der Gesetzestext wird nahezu nur wiederholt.¹⁶¹

4 Rechtliche Handlungsoptionen zur Absicherung von Gleichstellung der Geschlechter bei Organisationsprivatisierung

Der folgende Abschnitt zeigt gesellschaftsrechtlich zulässige Wege auf, wie beim Übergang einer öffentlichen zu einer privatrechtlich organisierten Einrichtung die Absicherung der Gleichstellungsförderung und damit der in den Gleichstellungsgesetzen postulierten Hinwirkungs- bzw. Sicherstellungsverpflichtung nachgekommen werden kann. Bei der Organisationsprivatisierung kommt die Umwandlung in verschiedene private Rechtsformen in Betracht. Zumeist entscheiden

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

sich die maßgeblichen Akteure entweder für eine GmbH oder eine Aktiengesellschaft. Daher beschränken sich die folgenden Ausführungen auch auf diese beiden Gesellschaftsformen.

4.1 Weitergeltungsvereinbarung

Es kann im Einklang mit bestehendem Gesellschaftsrecht im Gesellschaftsvertrag oder dem Privatisierungsgesetz die weitere Anwendung der Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes in der privatisierten Einrichtung vereinbart werden. Zwar sehen sowohl das GmbH-Gesetz als auch das Aktiengesetz einen gesetzlichen Mindestinhalt vor. Bei der GmbH zum Beispiel muss zwingend der Betrag des Stammkapitals, den jeder Gründer bzw. jede Gründerin auf das Stammkapital zu leisten hat, die Firma sowie der Sitz der Gesellschaft und der Gegenstand des Unternehmens (vgl. § 3 Abs. 1 GmbH-Gesetz) im Gesellschaftsvertrag benannt sein.¹⁶² Neben diesen zwingenden Inhalten kann ein Gesellschaftsvertrag gemäß § 3 Abs. 2 GmbH-Gesetz z.B. auf eine bestimmte Zeit beschränkt sein oder den Gesellschafterinnen bzw. Gesellschaftern eine über die Einlageerbringung hinausgehende weitere Leistungsverpflichtung auferlegen. Dabei handelt es sich aber nur um vom Gesetz genannte Beispiele, die nicht abschließend zu verstehen sind. Nach einhelliger Meinung können die Gründer bzw. Gründerinnen einer Gesellschaft in den üblichen Grenzen der Vertragsfreiheit weitere Bestimmungen im Gesellschaftsvertrag vorsehen,¹⁶³ so auch eine Weitergeltungsvereinbarung bezüglich der Anwendung der Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes. Je nach Vorgabe des geltenden Gleichstellungsgesetzes bezieht sich die Weitergeltungsvereinbarung auf den gesamten Vorschriftenbestand oder nur auf die Grundsätze bzw. Ziele des jeweiligen Gleichstellungsgesetzes (vgl. z.B. § 1a Abs. 1 LGG Berlin mit § 3 Abs.3 Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg).

Dies wirkt auf den ersten Blick wie eine umfassende und einfache Regelung zur Absicherung von Gleichstellung bei Organisationsprivatisierung, jedoch enthält damit der Gesellschaftsvertrag keinerlei konkrete Vorgaben wie dies in der Praxis umzusetzen ist. Dies birgt die Gefahr, dass zur Absicherung von Gleichstellung in der privatisierten Einrichtung nichts weiter unternommen wird, zumal es keinen Akteur bzw. keine Akteurin gibt, die die Umsetzung dieses Passus im Gesellschaftsvertrag als originäre Aufgabe versteht und einfordern kann. Der Betriebsrat ist zwar zur Förderung der Gleichstellung verpflichtet (vgl. § 80 Abs. 1, Nr. 2a Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG]), jedoch zeigt die

bisherige Praxis, dass bei dem breiten Aufgabenfeld der Betriebsräte die Förderung von Gleichstellung eher einen marginalen Raum einnimmt.¹⁶⁴

4.2 Integration von Gleichstellung in den Ziel- und Aufgabenkatalog der Gesellschaft und der Gesellschaftsorgane

Wie zuvor ausgeführt, ist es sowohl bei der GmbH als auch bei der Aktiengesellschaft gesellschaftsrechtlich zulässig, neben gesetzlichen Mindestinhalten weitere Bestimmungen in den Gesellschaftsvertrag aufzunehmen. Aus diesem Grund ist es rechtlich zulässig, die Förderung von Gleichstellung der Geschlechter als Gesellschaftsziel zu verankern. Beim GmbH-G wird zwischen dem Unternehmensgegenstand und dem Unternehmenszweck bzw. Unternehmensziel unterschieden. Der Gegenstand bildet nach herrschender Meinung das Mittel zur Erreichung der Ziele der Gesellschaft:¹⁶⁵

„Bei der Festlegung der Art und des Ziels ihrer Betätigung sind die Gesellschafter weitgehend frei. Im Regelfall wird der Zweck der Tätigkeit in der Erzielung von Gewinnen liegen, während der Gegenstand in dem Betrieb eines wirtschaftlichen Unternehmens besteht. Der Begriff des Unternehmens impliziert jedoch keine Beschränkung auf wirtschaftliche Aktivitäten, sondern ist allgemeiner als Tätigkeit der Gesellschaft zu begreifen, die auch gemeinnütziger oder ideeller Natur sein kann.“¹⁶⁶

Dies bedeutet für den vorliegenden Kontext, dass es gesellschaftsrechtlich zulässig ist, Gleichstellung als Ziel zu verankern bzw. in bestehende Ziele zu integrieren. Gleichstellung muss dabei selbstverständlich nicht das einzige Ziel sein, sondern kann neben dem Ziel der Gewinnerzielung verankert werden.

Bei einer Aktiengesellschaft kann der Gegenstand des Unternehmens in der Förderung kultureller, karitativer oder gesellschaftlicher Zwecke bestehen, wobei eine Aktiengesellschaft auch mehrere Unternehmensgegenstände haben kann.¹⁶⁷ Daher ist es gesellschaftsrechtlich zulässig, in den Gesellschaftsvertrag einer Aktiengesellschaft die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Unternehmensgegenstand zu verankern. Da das Aktiengesetz Unternehmensgegenstände nicht abschließend bestimmt, verstößt die Verankerung von Gleichstellung als Unternehmensgegenstand auch nicht gegen § 23 Abs. 5 Satz 2 Aktiengesetz (AktG). Dieser Paragraph sieht vor, dass ergänzende Satzungsbestimmungen nur zulässig sind, wenn das AktG keine abschließende Regelung enthält.

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	--

Es ist ferner gesellschaftsrechtlich zulässig, nicht nur die Gleichstellung der Geschlechter als Unternehmensziel im Gesellschaftsvertrag zu regeln, sondern auch konkrete Gleichstellungsziele zu vereinbaren, wie den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen mit genauen Prozent- und Zeitangaben.

Bei beiden Gesellschaftsformen ist es zudem möglich, die Förderung der Gleichstellung in die Aufgabenkataloge der Gesellschaftsorgane zu integrieren.¹⁶⁸ Die Aufgabenkataloge der einzelnen Gesellschaftsorgane können erweitert werden, indem z.B. der Geschäftsführung einer GmbH die Aufgaben zugewiesen werden, konkrete Gleichstellungsmaßnahmen auszuarbeiten oder dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Förderung von Gleichstellung anzubieten, die den Vorschriften des jeweiligen Gleichstellungsgesetzes entspricht.¹⁶⁹ Wenn man dieses Beteiligungsrecht als echtes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ausformuliert, dann kann der Betriebsrat die Einhaltung dieser Verpflichtung vor dem Arbeitsgericht einklagen. Bei einem freiwilligen Mitbestimmungsrecht besteht diese Möglichkeit hingegen nicht.¹⁷⁰

Zudem kann der Aufgabenkatalog der Kontrollorgane z.B. der GmbH (Gesellschafterversammlung und Aufsichtsrat) erweitert werden. Ihre Aufgabe ist es dann zu prüfen, ob die Geschäftsführung die Gleichstellung aktiv fördert und z.B. die im Gesellschaftsvertrag vereinbarte Betriebsvereinbarung dem Betriebsrat tatsächlich angeboten hat. Sollte dies nicht der Fall sein, können zumindest die Kontrollorgane einer GmbH entsprechende Weisungen erteilen, da die Geschäftsführung einer GmbH weisungsgebunden ist.¹⁷¹ Bei einer Aktiengesellschaft ist es zwar ebenfalls möglich, die Aufgabenkataloge der Organe zu erweitern, jedoch kann die Hauptversammlung auf einen Vorstand einer Aktiengesellschaft nicht durch Weisungen einwirken. Der Vorstand ist gegenüber der Hauptversammlung weisungsfrei und leitet die Aktiengesellschaft in eigener Verantwortung.¹⁷² Insofern bestehen bei der Rechtsform der Aktiengesellschaft kaum direkte Möglichkeiten, auf den Vorstand einzuwirken,¹⁷³ zumal auch die Mitglieder des Aufsichtsrates weisungsfrei sind. Die Körperschaft, die Vertreterinnen und Vertreter in den Aufsichtsrat entsendet, hat keine rechtliche Möglichkeit, direkte Anweisungen zu erteilen. Dies ergibt sich aus dem Bundesaktiengesetz, so dass Versuche, über Landesgesetze und Kommunalverfassungen Einfluss auf die entsendeten Aufsichtsratsmitglieder zu sichern, zumindest rechtlich nicht zum Tragen kommen.¹⁷⁴ Es gelten jedoch bei der Besetzung von Aufsichtsräten und Vorstandsposten einer Eigengesellschaft der öffentlichen Hand beim

Bund das Bundesgremienbesetzungsgesetz¹⁷⁵ sowie für die Länder die entsprechenden gremienrechtlichen Regelungen der Gleichstellungsgesetze der Länder. Das bedeutet, dass bei den Besetzungsverfahren auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien wie dem Aufsichtsrat und Vorstand zu achten ist. Zudem sind dabei auf Bundesebene und in Niedersachsen die Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen: vgl. § 19 Abs. 2 BGleiG; § 20 Abs. 2 Nr. 8; § 16 Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 LGG Niedersachsen.

Eine weitere Möglichkeit, die von der öffentlichen Hand entsandten Aufsichtsräte und Vorstandsmitglieder auf Gleichstellungsaspekte in privatisierten Einrichtungen aufmerksam zu machen, besteht darin, die Verpflichtung zur Förderung von Gleichstellung in die Merkblätter für die Entsendung dieser Vertreterinnen und Vertreter aufzunehmen.¹⁷⁶

Wenn die privatisierende Körperschaft ihren unmittelbaren Einfluss auf die Entscheidungen innerhalb der privatisierten Einrichtung sicherstellen will – und das gilt nicht nur für Gleichstellungsfragen –, dann ist die GmbH im Vergleich zur Aktiengesellschaft die passendere Rechtsform. Denn hier ist es möglich, sowohl dem Geschäftsführer als auch beim Bestehen eines Aufsichtsrates¹⁷⁷ die Aufsichtsratsmitglieder anzuweisen, um die Interessen z.B. einer Gemeinde durchzusetzen. Das Weisungsrecht besteht sowohl in Sachfragen als auch bei Personalentscheidungen¹⁷⁸ und kann so auch zur Durchsetzung von Gleichstellungsinteressen genutzt werden. In diesem Sinne prägt die Entscheidung über die Form der Gesellschaft, als GmbH oder als Aktiengesellschaft, erheblich die späteren Möglichkeiten zur Durchsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in einer privatisierten Einrichtung.¹⁷⁹

4.3 Abschluss von Kollektivnormen: Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen

Jenseits der rechtlichen Möglichkeiten, Gleichstellungsförderung im Gesellschaftsvertrag bzw. im Privatisierungsgesetz zu integrieren, kann der öffentliche Arbeitgeber und Privatisierungsakteur seiner Verpflichtung zum Sicherstellen bzw. zur Hinwirkung der Anwendung des Gleichstellungsgesetzes bzw. seiner Grundzüge oder Ziele nachkommen, indem er im Rahmen des Privatisierungsverfahrens Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen zur Absicherung von Gleichstellung abschließt bzw. auf den Abschluss ernsthaft hinwirkt. Das ist aber nur eine Handlungsoption für die Fälle, in denen nicht die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes im Gesellschaftsvertrag oder der Privatisierungsgrundlage selbst verankert

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	--

werden muss, wie z.B. bei der Regelung des Landes Baden-Württemberg zur Umwandlung in eine Gesellschaft oder des Landes Thüringen.¹⁸⁰

4.3.1 Tarifverträge

Tarifverträge gelten grundsätzlich unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseitig Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen, vgl. § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG). Tarifverträge wirken von Außen auf die Beschäftigungsverhältnisse ein, ohne zugleich Inhalt des Arbeitsvertrages zu werden. Ob Tarifverträge diese Wirkung auch nach der Privatisierung haben, hängt davon ab, ob sie kollektivrechtlich fortgelten oder nicht. Eine solche automatische kollektivrechtliche Fortgeltung wird angenommen, wenn sowohl die Beschäftigten als auch der Arbeitgeber trotz der Privatisierung weiterhin im Sinne des § 3 Abs.1 TVG tarifgebunden sind. Dies erfordert zweierlei: Erstens müssen die Beschäftigten auch nach der Privatisierung weiterhin Mitglieder der tarifabschließenden Gewerkschaft sein und der privatrechtliche Arbeitgeber, wie z.B. die neu gegründete GmbH, muss demselben Arbeitgeberverband angehören wie der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber vor der Privatisierung. Zweitens muss der privatisierte Bereich weiterhin unter denselben fachlichen und räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.¹⁸¹ Die Mitgliedschaft privater Unternehmen in den Arbeitgeberverbänden, in denen öffentlich-rechtliche Arbeitgeber organisiert sind, ist zumeist nur dann zulässig, wenn eine unmittelbare oder mittelbare Beteiligung der öffentlichen Hand an dem privaten Unternehmen besteht.¹⁸² Diese Voraussetzung ist im Rahmen von Aufgabenprivatisierungen und zum Teil auch bei funktionalen Privatisierungen nicht erfüllt. Bei der Privatisierungsart der Organisationsprivatisierung jedoch stellt diese Anforderung kein Hindernis für die Tarifbindung des privatrechtlichen Arbeitgebers dar. Denn bei einer Organisationsprivatisierung geht es nicht um eine Aufgabenübertragung an „echte“ Private. Stattdessen behält die öffentliche Hand zum Beispiel 100 Prozent der Gesellschaftsanteile der neuen GmbH und verfügt damit über die nach den Satzungen der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberverbände notwendige unmittelbare Beteiligung. Insofern ist bei Organisationsprivatisierungen in der Regel eine automatische kollektivrechtliche Weitergeltung bestehender Tarifverträge gegeben.¹⁸³

Wenn der privatrechtliche Arbeitgeber trotz der Möglichkeit dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberverband nicht beitrifft, also nicht mehr tarifgebunden ist, dann kommt § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB zum Tragen und

wandelt die Normen der vor der Privatisierung bestehenden Tarifverträge in individualrechtliche Regelungen des Arbeitsvertrages um.¹⁸⁴ In der Regel unterliegen die nunmehr individualrechtlichen Regelungen einem einjährigen Bestandsschutz, es sei denn, sie werden durch andere tarifrechtliche Regelungen abgelöst, vgl. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB.¹⁸⁵ Dies kann dann geschehen, wenn beispielsweise bei einer Organisationsprivatisierung durch Ausgliederung die tarifrechtlichen Regelungen des aufnehmenden Unternehmens gelten, auch wenn diese schlechter sind für die Beschäftigten als die tarifrechtlichen Regelungen des ausgegründeten Unternehmens.

Die kollektivrechtliche Fortgeltung von Tarifverträgen bedeutet, dass auch die Regelungen in Tarifverträgen zur Förderung von Gleichstellung sowie eigene Gleichstellungstarifverträge automatisch nach einer Organisationsprivatisierung weiter gelten. Insofern können Privatisierungsakteure ihrer Verpflichtung nach dem jeweiligen Gleichstellungsgesetz zur Sicherstellung bzw. zum Hinwirken auf die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes dadurch rechtlich wirksam nachkommen, indem sie im Vorfeld von Organisationsprivatisierungen Tarifverträge zur Förderung von Gleichstellung der Geschlechter im privatisierten Betrieb abschließen bzw. Regelungen zur Gleichstellungsförderung in einen allgemeinen Tarifvertrag, der aus Anlass der Organisationsprivatisierung abgeschlossen wird, integrieren. Für die Inhalte solcher Tarifverträge können die Kernelemente des jeweiligen Gleichstellungsgesetzes genutzt werden, wie die Verankerung einer Gleichstellungsbeauftragten, das Aufstellen eines Gleichstellungsplans, Berichtspflicht sowie Bevorzugungsregeln zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der privatisierten Einrichtung.¹⁸⁶ Als Beispiel ist hier der Rahmentarifvertrag zur sozialen Absicherung im Fall von Privatisierung zwischen dem Land und der Stadtgemeinde Bremen und der Gewerkschaft für Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr vom 25. Januar 1999 zu nennen, der in § 6 den Privatisierungsakteur zur Frauenförderung verpflichtet.¹⁸⁷ Als Vorbild können hier zudem die Tarifverträge gelten, die die großen ehemaligen Staatsmonopolisten wie die Post, Telekom und die Deutsche Bahn im Zusammenhang mit ihren Organisationsprivatisierungen geschlossen haben, die zum Teil analoge Regelungen aus dem BGleIG in Firmentarifverträge übernommen haben, wie z.B. die Berufung einer Gleichstellungsbeauftragten oder das Aufstellen eines Gleichstellungsplans.¹⁸⁸ Im Anhang des Rechtshandbuchs von *Thomas Blanke* und *Sebastian Fedder* findet sich zudem ein Muster für einen Tarifvertrag, der einen Paragraph zur „Frauenförderung“

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online 
-----------------	---	----------------	----------------	---

enthält, vgl. § 9.¹⁸⁹ Dies kann zumindest als Vorlage für einen Mindestinhalt genutzt werden.

Allerdings scheinen die Gewerkschaften ihre Gestaltungs- und Verhandlungsmöglichkeiten für Gleichstellung im Allgemeinen nicht auszunutzen.¹⁹⁰ Eine Untersuchung von *Christina Klenner* hat ergeben, dass Tarifregelungen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter noch relativ selten sind.¹⁹¹ *Reinhard Bispinck* spricht daher von einem „*beunruhigenden tarifpolitischen Stillstand*“ gesprochen.¹⁹²

Die Gleichstellungsregelungen eines solchen kollektivrechtlich fortgeltenden Tarifvertrages entfalten nur gegenüber den Beschäftigten seine Wirkung, die schon vor der Organisationsprivatisierung in der öffentlichen Einrichtung beschäftigt waren und nur für die Angestellten und Arbeitnehmenden des öffentlichen Dienstes. Auf Regelungen, die Bestandsschutz gewährleisten, können sich Neubeschäftigte naturgemäß nicht berufen. Auf lange Sicht gesehen führt daher eine Absicherung von Gleichstellung allein über Tarifverträge zu einer gleichstellungsrechtlichen Diskrepanz zwischen der Stammebelegschaft und den Neubeschäftigten, obwohl die Einrichtung weiterhin zu 100 Prozent der öffentlichen Hand gehört. Da für Angelegenheiten von Beamtinnen und Beamten sowie für außertarifliche Angestellte keine Tarifverträge abgeschlossen werden können,¹⁹³ gilt die kollektivrechtliche Fortgeltung nicht für diese Gruppen.

4.3.2 Dienstvereinbarungen

Als nächstes stellt sich die Frage, ob auch Dienstvereinbarungen für den Privatisierungsakteur geeignet sind, um seine Verpflichtung zur Absicherung der Gleichstellung der Geschlechter bei Organisationsprivatisierung zu erfüllen. Ähnlich wie beim Tarifvertrag kommt es darauf an, ob die vor der Organisationsprivatisierung geschlossenen Dienstvereinbarungen noch nach der Privatisierung kollektivrechtlich weiter gelten. Diese Frage stellt sich insbesondere deswegen, weil sich mit der Organisationsprivatisierung ein Wechsel vom Personalvertretungsrecht zum Betriebsverfassungsrecht vollzieht¹⁹⁴ und das nun geltende Betriebsverfassungsrecht die Dienstvereinbarung nicht kennt, sondern stattdessen die Betriebsvereinbarung. Ein großer Teil des Schrifttums lehnt die kollektivrechtliche Fortgeltung von Dienstvereinbarungen nach Privatisierung ab. Diese Auffassung sieht eine Parallele zum Personalratsamt. In vergleichbarer Weise wie dieses Amt erleide auch die Dienstvereinbarung den „*rechtlichen Tod*“.¹⁹⁵ Zu Recht weist *Thomas Blanke* jedoch darauf hin, dass der Dienstvereinbarung im öffentlichen Dienst die gleiche Funktion zukomme wie der Betriebs-

vereinbarung im privatwirtschaftlichen Bereich.¹⁹⁶ Sowohl die Betriebsvereinbarung als auch die Dienstvereinbarung sind die Mittel, um die Beteiligung der jeweiligen Interessenvertretung bei der Gestaltung bestimmter betrieblicher Angelegenheiten zu regeln sowie unabdingbare einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten festzulegen.¹⁹⁷

Insofern sind die beiden Vereinbarungsarten in ihrer Zielrichtung und Intention vergleichbar. Aufgrund dieser Vergleichbarkeit gilt nach der hier vertretenen Auffassung eine Dienstvereinbarung automatisch kollektivrechtlich als Betriebsvereinbarung in dem organisationsprivatisierten Betrieb fort.¹⁹⁸ Dies gilt aber nur für den Fall, dass der privatrechtliche Betrieb in seiner Identität im Wesentlichen fortbesteht.¹⁹⁹ Dies ist nicht der Fall, wenn im Rahmen einer Ausgliederung nach dem UmwG der Betrieb durch die Aufnahme in einen bestehenden Betrieb seine rechtliche Selbständigkeit verliert. In einem solchen Fall gelten die Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes gemäß § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG für die übergegangenen Beschäftigungsverhältnisse.²⁰⁰ Wenn nach einer Privatisierung die betriebliche Einheit nicht weiter fortbesteht, kommt die Auffangnorm des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB zur Anwendung.²⁰¹ Diese Norm führt dazu, dass die Dienstvereinbarung in Individualrecht umgewandelt wird, damit Bestandteil des Arbeitsvertrages wird und für die Zeit von einem Jahr nicht zum Nachteil des Beschäftigten geändert werden darf.²⁰²

Bei den verschiedenen Privatisierungsformen der Organisationsprivatisierung wird in der Regel die betriebliche Einheit erhalten bleiben, da es hier anders als bei der Aufgabenprivatisierung oder der funktionalen Privatisierung nicht um die vollständige oder zumindest teilweise Übertragung von Aufgaben geht, sondern die Aufgabe auch weiterhin mit derselben Betriebseinheit, nur mit einem privatrechtlichen Rechtsträger in öffentlicher Hand, fortgeführt werden soll. Der Anwendungsbereich des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ist damit im Fall der Organisationsprivatisierung kaum vorhanden. Anders sieht das aus, wenn – wie mit einem großen Teil des Schrifttums – die automatische Weitergeltung der Dienstvereinbarung als Betriebsvereinbarung im privatisierten Betrieb abgelehnt wird.

Wenn für die Privatisierung ein Privatisierungsgesetz gestaltet wird, finden sich dort oft auch spezialgesetzliche Regelungen, in denen teils befristet, teils unbefristet die Weitergeltung von Dienstvereinbarungen als Betriebsvereinbarungen festgelegt worden ist,²⁰³ wie z.B. § 25 Abs. 3 Postpersonalrechtsgesetz vom 14.9.1994.²⁰⁴ Wenn die Fortgeltung einer Gleichstellungsdienstvereinbarung explizit im Privatisierungs-

gesetz verankert wird, erspart man sich Streitigkeiten darüber, ob und wie diese Dienstvereinbarung fort gilt. Ferner werden oft im Zusammenhang mit Privatisierungen Personalüberleitungsverträge abgeschlossen. Auch in Personalüberleitungsverträgen kann vereinbart werden, dass Dienstvereinbarungen als Betriebsvereinbarungen weiter gelten. Wenn dort die Fortgeltung der Dienstvereinbarung zur Absicherung von Gleichstellung bei Organisationsprivatisierung vereinbart wird, trägt dies zur effektiven Absicherung von Gleichstellung bei Privatisierung bei.

Die konkreten Regelungsinhalte sind an den Inhalten des jeweiligen Gleichstellungsgesetzes auszurichten.²⁰⁵ Wie bei Tarifverträgen gelten Dienstvereinbarungen nur für die Stammebelegschaft und nicht für Neubeschäftigte sowie nicht für Beamtinnen und Beamte.²⁰⁶

Dienstvereinbarungen sind jedoch auf Bundesebene nur zulässig, soweit sie das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) vorsieht, vgl. § 73 Abs. 1.²⁰⁷ Da nach § 76 Abs. 2, Nr. 10 BPersVG Dienstvereinbarungen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern möglich sind,²⁰⁸ können auch im Rahmen von Privatisierungen Dienstvereinbarungen zur Gleichstellung bei Privatisierungen des Bundes vereinbart werden. Jedoch ist eine Dienstvereinbarung wegen des Tarifvorranges nur dann möglich, wenn zu dem Regelungsbereich keine tarifliche Regelung besteht.²⁰⁹ Die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Saarland, Sachsen und Thüringen haben sich dieser Regelungstechnik in Form einer Positivliste angeschlossen. In den anderen Bundesländern sind Dienstvereinbarungen erlaubt, wenn nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen entgegenstehen.²¹⁰

Tabelle 4 "Handlungsoptionen zur Absicherung von Gleichstellung in Privatisierungsgrundlagen"

Handlungsoption	Vereinbarungsinhalt
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weitergeltungsvereinbarung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vereinbarung, dass die Vorschriften des entsprechenden Gleichstellungsgesetzes weiterhin anzuwenden sind
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integration von Gleichstellung in den Ziel- und Aufgabenkatalog der Gesellschaft und der Gesellschaftsorgane 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verankerung von Gleichstellung als Unternehmensziel bzw. Integration von Gleichstellung in die Unternehmensziele ▪ Erweiterung der Aufgabenkataloge der Gesellschaftsorgane
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abschluss von Kollektivnormen (Tarifverträge und Dienstvereinbarungen) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Je nach Vorgabe des geltenden Gleichstellungsgesetzes sind die gesamten Regelungsinhalte oder nur die Grundzüge bzw. die Ziele des Gleichstellungsgesetzes zu übernehmen.

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online 
-----------------	---	----------------	----------------	---

Die hier vorgestellten Varianten zur Absicherung von Gleichstellung bei Organisationsprivatisierung stehen in keinem Spezialitätsverhältnis, sondern sind je nach Einzelfall und Durchsetzbarkeit miteinander zu kombinieren.

Bisher lässt sich wenig über die tatsächliche Umsetzung aussagen. Es bedarf zur Weiterentwicklung dieser Materie daher dringend der Gesetzesevaluationen, die Aufschluss darüber geben, ob und inwiefern es ein Anwendungsdefizit bezüglich des bestehenden Rechts gibt, wie es also um die Wirksamkeit dieser Rechtsvorschriften bestellt ist.

5 Fazit

In diesem Artikel geht es nicht um die Frage, ob Privatisierung an sich gut oder schlecht ist, ob die behaupteten Vorteile eintreten oder sich vielmehr die befürchteten Gefahren verwirklichen. Denn die Entscheidung für oder gegen Privatisierung ist zumeist eine politische Entscheidung und weniger eine Rechtsfrage. Jedoch ist bei der konkreten Ausgestaltung der Privatisierung und spezielle der hier vertieft untersuchten Organisationsprivatisierung geltendes Recht und damit auch bestehendes Gleichstellungsrecht zu berücksichtigen. Der Artikel zeigt daher, dass auch bei Privatisierungen Gleichstellungsaspekte zu beachten sind und die Vertretungen der öffentlichen Hand bei Privatisierungsvorgängen und insbesondere bei Organisationsprivatisierungen an gleichstellungsrechtliche Vorgaben aus den Gleichstellungsgesetzen der Länder und des Bundes gebunden sind. Der Artikel liefert darüber hinaus einen systematischen Überblick über die bestehenden Vorgaben und erläutert verschiedene rechtliche Handlungsoptionen zur Erfüllung dieser Vorgaben. Denn diese sind in den Gleichstellungsgesetzen oft nur sehr abstrakt formuliert und postulieren zumeist eine wenig konkrete Hinwirkungs- oder Sicherstellungspflicht bezüglich der Grundzüge oder Ziele des jeweiligen Gleichstellungsgesetzes. Die hier vorgestellten Handlungsmöglichkeiten, wie der Abschluss von Tarifverträgen oder Dienstvereinbarungen zeigen, wie im Rahmen von Privatisierungsverfahren Gleichstellungsverpflichtungen der öffentlichen Hand über die Privatisierung hinweg abgesichert werden können.

Bisher gibt es noch keine wissenschaftliche Untersuchung dazu, ob und in welcher Weise die gleichstellungsrechtlichen Vorgaben tatsächlich bei Privatisierungen angewendet werden. Bisher ist unklar, ob die handelnden Akteure die einschlägigen Rechtsnormen überhaupt kennen. Zweifelhaft scheint auch in vielen

Fällen der politische Wille Gleichstellungsfragen im Rahmen von Privatisierung ernsthaft absichern zu wollen. Wo dieser Wille fehlt, bleibt der Hinweis auf rechtliche Möglichkeiten bzw. Pflichten oft folgenlos. Das ist nicht zuletzt deshalb möglich, weil Gleichstellungsrecht kaum Sanktionen kennt.

Das Problem des gleichstellungsrechtlichen Rückschritts durch Privatisierung besteht in dieser Form, weil sich das Gleichstellungsrecht für den öffentlichen Dienst – trotz des für beide Bereiche geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – bezüglich des Schutzniveaus und der Regelungsdichte im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Bereich unterscheidet. Die einfachste Form, dieser Gefahr des Rückschritts zu begegnen, wäre die Angleichung beider Gleichstellungsrechte. Dies ist eine alte Forderung der Frauenbewegung, die immer wieder unter dem Schlagwort „Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft“ erhoben wird. Mit der Umsetzung dieser Forderung ließen sich viele gleichstellungsrechtliche Probleme lösen, so auch das Problem eines drohenden Gleichstellungsdefizits durch Privatisierung.

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

6 Literaturverzeichnis

- Adam, Rudolf/Stober, Rolf (Hg.) (2009)*, Privatisierung im Sicherheitssektor, Köln.
- Altvater, Lothar/Hamer, Wolfgang/Kröll, Michael (Hg.): Bundespersonalvertretungsgesetz. BPersVG mit Wahlordnung und ergänzenden Vorschriften sowie vergleichenden Anmerkungen zu den Landespersonalvertretungsgesetzen. 7. Aufl., Frankfurt am Main.
- Atzmüller, Roland/Hermann, Christoph (2004)*, Veränderung öffentlicher Beschäftigung im Prozess der Liberalisierung und Privatisierung, in: ÖZS 2004, S. 30–48.
- Augenreich, Inga (2006)*, Arbeitsrechtliche Folgen der Privatisierung öffentlicher Unternehmen, Bremen.
- Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hg.) (2007)*, Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog, Wiesbaden.
- Baden, Eberhard (2009)*, Tarifverträge im Personalvertragsrecht, in: PR 2009, S. 348–352.
- Baden, Eberhard (2010)*, Personalvertretungsrecht, Unternehmensformen und Privatisierung. Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigtenvertretung, in: Blanke, Thomas/Fedder, Sebastian (Hg.): Privatisierung. Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigtenvertretung. 2. Aufl., Baden-Baden, S. 375–474.
- Baer, Susanne (2005)*, Gender Mainstreaming – ein wichtiger und effizienter Beitrag zur Verwaltungsmodernisierung, in: Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz NRW (Hg.): Nachhaltig und gerecht – Gender Mainstreaming in Bundes- und Landesministerien, Düsseldorf, S. 7–16.
- Baer, Susanne/Englert, Dietrich (Hg.) (2006)*, Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung. Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst, Bielefeld.
- Bandemer, Stefan/Blanke, Bernhard/Hilbert, Josef/Schmid, Josef (1997)*, Staatsaufgaben – Von der "schleichenden Privatisierung" zum "aktivierenden Staat", in: Behrens, Fritz (Hg.): Den Staat neu denken. Modernisierung des öffentlichen Sektors. Sonderband 2. Aufl., Berlin, S. 41–60.
- Bandemer, Stefan v./Hilbert, Josef (2005)*, Vom expandierenden zum aktivierenden Staat, in: Blanke, Bernhard/Bandemer, Stefan v./Nullmeier, Frank/Wewer,
- Göttrik (Hg.): Handbuch zur Verwaltungsreform. 3. Aufl., Wiesbaden, S. 26–35.
- Bauer, Hartmut (1995)*, Privatisierung von Verwaltungsaufgaben, in: VVDStRL 1995, S. 243–286.
- Bayer, Walter/Doralt, Peter/Heider, Karsten/Pentz, Andreas (Hg.) (2008)*, Münchener Kommentar. Aktiengesetz. 3. Aufl., München.
- Behrens, Fritz (Hg.) (1997)*, Den Staat neu denken. Reformperspektiven für die Landesverwaltungen. Modernisierung des öffentlichen Sektors Sonderband. 3. 2. Aufl., Berlin.
- Benz, Angelika (1995)*, Privatisierung und Deregulierung – Abbau von Staatsaufgaben, in: DV 1995, S. 337ff.
- Benz, Angelika (2001)*, Universaldienstleistungen unter den Bedingungen von Privatisierung und Liberalisierung – die Beispiele Bahn und Telekommunikation, in: König, Klaus/Füchtner, Natascha (Hg.): Einheit und Vielfalt – Verwaltung im Wandel, Speyer, S. 131–167.
- Berghahn, Sabine/Schultz, Ulrike (Hg.) (Juli 2011)*, Rechts-handbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hamburg.
- Bergmann, Nadja/Gubitzer, Luise/Klatzer, Elisabeth/Klawatsch-Treitl, Eva/Neumayr, Michaela (Hg.) (2004)*, Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung, Wien.
- Biernat, Stanislaw/Hendler, Reinhard/Schoch, Friedrich (Hg.) (1994)*, Grundfragen des Verwaltungsrechts und der Privatisierung. Referate und Diskussionsbeiträge des achten deutsch-polnischen Verwaltungskolloquiums vom 7. – 11. September 1992 in Krakau, Stuttgart.
- Bispinck, Reinhard (Hg.) (2005)*, Schwerpunkt: Tarifregelungen zu Frauen, Familie und Beruf. WSI-Tarifhandbuch. 2005, Frankfurt am Main.
- Blanke, Bernhard/Bandemer, Stefan v./Nullmeier, Frank/Wewer, Göttrik (Hg.) (2001)*, Handbuch zur Verwaltungsreform. 2. Aufl., Wiesbaden.
- Blanke, Bernhard/Bandemer, Stefan v./Nullmeier, Frank/Wewer, Göttrik (Hg.) (2005)*, Handbuch zur Verwaltungsreform. 3. Aufl., Wiesbaden.
- Blanke, Bernhard/Nullmeier, Frank/Reichard, Christoph/Wewer, Göttrik (Hg.) (2011)*, Handbuch zur Verwaltungsreform. 4. Aufl., Wiesbaden.
- Blanke, Thomas (2010)*, Personalrechtliche Aspekte. Überleitung der Arbeiter und Angestellten in privatrechtl-

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	--

- che Unternehmen, in: Blanke, Thomas/Fedder, Sebastian (Hg.): Privatisierung. Überleitung der Arbeiter und Angestellten in privatrechtliche Unternehmen. 2. Aufl., Baden-Baden, S. 521–574.
- Blanke, Thomas/Allmar, Gebhardt/Heuermann, Marina* (1998), Leitfaden Privatisierungsrecht. Praxis der Personalüberleitungs- und Personalgestellungsverträge für Arbeiter und Angestellte, Baden-Baden.
- Blanke, Thomas/Fedder, Sebastian (Hg.)* (2010), Privatisierung. Ein Rechtshandbuch für die Verwaltungspraxis, Personal- wie Betriebsräte und deren Berater. 2. Aufl., Baden-Baden.
- Blanke, Thomas/Sterzel, Dieter* (1999), Privatisierungsrecht für Beamte, Baden-Baden.
- BMF* (1985), Gesamtkonzept für die Privatisierungs- und Beteiligungspolitik des Bundes, in: ZöGU 1985, S. 203–.
- BMFSFJ* (16.12.2010), Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz. Bundestagsdrucksache 17/4307.
- Bogumil, Jörg* (2000), Binnenmodernisierung des Staates am Beispiel Deutschlands - Entwicklungsstand und Implementierungsstrategien, in: Naschold, Frieder/Bogumil, Jörg (Hg.): Modernisierung des Staates. 2. Aufl., Opladen, S. 135–232.
- Bogumil, Jörg et al* (1997), Moderne Zeiten im Rathaus? Reform der Kommunalverwaltungen auf dem Prüfstand der Praxis.
- Bogumil, Jörg/Ebinger, Falk* (2011), Verwaltungsstrukturformen in den Bundesländern, in: Blanke, Bernhard/Nullmeier, Frank/Reichard, Christoph/Wewer, Götztrik (Hg.): Handbuch zur Verwaltungsreform. 4. Aufl., Wiesbaden, S. 45–52.
- Bogumil, Jörg/Grohs, Stephan/Kuhlmann, Sabine/Ohm, Anna K* (2008), Zehn Jahre Neues Steuerungsmodell. Eine Bilanz kommunaler Verwaltungsmodernisierung. 2. Aufl., Berlin.
- Bogumil, Jörg/Holtkamp, Lars/Kißler, Leo/Kuhlmann, Sabine/Reichard, Christoph/Schneider, Karsten/Wollmann, Hellmut* (2007), Perspektiven kommunaler Verwaltungsmodernisierung. Praxiskonsequenzen aus dem Neuen Steuerungsmodell, Berlin.
- Bothfeld, Silke* (2005), Arbeitsmarkt, in: Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hg.): WSI-FrauenDatenReport 2005, Berlin, S. 109–186.
- Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara* (Hg.) (2002), Gender Mainstreaming. Eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis, Frankfurt am Main.
- Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Christine Klenner/Leiber, Simone/Thiel Anke/Ziegler Astrid* (2005), WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, Berlin.
- Brandt, Torsten/Schulten, Thorsten* (December 2007), Liberalisation and privatisation of public services and the impact on labour relations. A comparative view from six countries in the postal, hospital, local public transport and electricity sectors, Düsseldorf.
- Brandt, Torsten/Schulten, Thorsten* (2008), Auswirkungen von Privatisierung und Liberalisierung auf die Tarifpolitik in Deutschland. Ein vergleichender Überblick, in: Brandt, Torsten/Schulten, Thorsten/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hg.): Europa im Ausverkauf. Ein vergleichender Überblick, Hamburg, S. 68–91.
- Brandt, Torsten/Schulten, Thorsten/Drews, Karin* (2007), Liberalisierung des deutschen Postsektors - Auswirkungen auf Beschäftigte und Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen 2007, S. 266–273.
- Brandt, Torsten/Schulten, Thorsten/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg* (Hg.) (2008), Europa im Ausverkauf. Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und ihre Folgen für die Tarifpolitik, Hamburg.
- Brenski, Carsten* (2005), Aktivitäten auf dem Gebiet der Staats- und Verwaltungsmodernisierung in den Ländern und beim Bund 2003 - 2004; http://www.foevspeyer.de/publikationen/download.asp?ID=233&REIHE_Spe.
- Brunner-Salten, Rolf/Hinterhuber, Hans H.* (2003), Handbuch Public Change Management: Effizientes Veränderungsmanagement für öffentliche Verwaltungen. Ein Millennium-Buch, Frankfurt a. M., New York.
- Bücker-Gärtner, Christine* (2001), Frauengleichstellung im Modernisierungsprozess der öffentlichen Verwaltung. Theoretische und empirische Untersuchung eines zentralen Problems der Verwaltungsreform, Berlin.
- Bundesministerium der Finanzen* (Mai 2010), Beteiligungsbericht 2009.
- Bundesministerium des Innern* (November 2006), Programm "Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen", Berlin.

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

- Bundesministerium des Innern* (September 2010), Regierungsprogramm "Vernetzte und transparente Verwaltung".
- Bundesregierung* (1999a), Moderner Staat- Moderne Verwaltung. Zwischenbilanz - Chancen und Veränderungen, Kabinettsbeschluss vom 22. November 1999.
- Bundesregierung* (1999b), Moderner Staat - Moderne Verwaltung. Das Programm der Bundesregierung. Kabinettsbeschluss, 1. Dezember 1999.
- Burgi, Martin* (2008), Privatisierung öffentlicher Aufgaben. Gestaltungsmöglichkeiten, Grenzen, Regelungsbedarf. Verhandlungen des Siebenundsechzigsten Deutschen Juristentages, München.
- Burgi, Martin* (2010), Bestand und Aufbau der unmittelbaren Staatsverwaltung, in: Erichsen, Hans-Uwe/Ehlers, Dirk (Hg.): Allgemeines Verwaltungsrecht. 14. Aufl., Berlin, S. 300–328.
- Bürsch, Michael/Müller, Brigitte* (2000), Verwaltungsreformen in den deutschen Bundesländern, Bonn.
- Damkowski, Wulf/Rösener, Anke* (2003), Auf dem Weg zum Aktivierenden Staat. Vom Leitbild zum umsetzungsreifen Konzept, Berlin.
- Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas/Wedde, Peter* (Hg.) (2010), Betriebsverfassungsgesetz. Betriebsverfassungsgesetz ; mit Wahlordnung und EBR-Gesetz. 12. Aufl., Frankfurt a. M.
- DBB Tarifunion* (Februar 2005), Privatisierung im Öffentlichen Dienst, Neuwied.
- DBH-Fachverband für Soziale Arbeit, Strafrecht und Kriminalpolitik* (Hg.) (2008), Privatisierung und Hoheitlichkeit in Bewährungshilfe und Strafvollzug, Köln.
- Di Fabio, Udo* (1999), Privatisierung und Staatsvorbehalt, in: JZ 1999, S. 585–592.
- Dickhaus, Barbara/Dietz, Kristina* (2005), Öffentliche Dienstleistungen unter Privatisierungsdruck. Folgen von Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in Europa, Berlin.
- DiLuzio, Gaia* (2002), Verwaltungsreform und Reorganisation der Geschlechterbeziehungen, Frankfurt a. M.
- Dreier, Horst* (Hg.) (2004), Grundgesetz-Kommentar. Bd. 1. 2. Aufl., Tübingen.
- Dreier, Horst* (Hg.) (2006), Grundgesetz Kommentar. Bd. 2. 2. Aufl., Tübingen.
- Ellwein, Thomas/Hesse, Joachim Jens* (1994), Der überforderte Staat.
- Engartner, Tim* (Hg.) (2008), Die Privatisierung der Deutschen Bahn. Über die Implementierung marktorientierter Verkehrspolitik, Wiesbaden.
- Erichsen, Hans-Uwe/Ehlers, Dirk* (Hg.) (2010), Allgemeines Verwaltungsrecht. 14. Aufl., Berlin.
- Evers, Adalbert* (2000), Aktivierender Staat - Eine Agenda und ihr möglichen Bedeutungen, in: Mezger, Erika/West, Klaus W. (Hg.): Aktivierender Sozialstaat und politisches Handeln. 2., erw. A., Marburg.
- Ewald, Isabelle* (2005), Privatisierung staatlicher Aufgaben, Brühl/Rheinland.
- Fleischer, Holger/Goette, Wulf* (Hg.) (2010), Münchner Kommentar. GmbH-Gesetz. Bd. 1, München.
- Fondazione Eni Enrico Mattei/KPMG Advisory S.p.A.* (2012), The PB Report - Financial Crises and Declining Privatization. A Publication of the Privatization Barometer; <http://www.privatizationbarometer.net/newsletter.php>; 9.10.2012.
- Frey, Michael* (2007), Wandel betrieblicher Gleichstellungspolitik durch Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit - Riskante Chancen für Frauen, in: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft, Wiesbaden, S. 165–183.
- Frey, Regina* (2003), Das bisschen Haushalt? Gender Budgeting als geschlechtspolitische Strategie, in: Wrede, Brigitte (Hg.): Geld und Geschlecht, Tabus und Paradoxien, Ideologien, Opladen, S. 87–102.
- Frey, Regina* (2004), Entwicklungslinien: Zur Entstehung von Gender Mainstreaming in internationalen Zusammenhängen, in: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming, Bonn, S. 24–39.
- Frost, Ina Anne/Linnainmaa, Leena* (2007), Corporate Governance: Frauen im Aufsichtsrat - Können wir von unserem skandinavischen Nachbarn lernen, in: AG 2007, S. 601–610.
- Fuhrmann, Nora* (2005), Geschlechterpolitik im Prozess der europäischen Integration, Wiesbaden.
- Geppert, Jochen/Lewalter, Sandra* (2011), Praxisbeispiel Bundesverwaltung: Eine Zwischenbilanz der Implementierung von Gender Mainstreaming, in: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.): Chan-

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	--

cengleichheit durch Personalpolitik. 6. Aufl., Wiesbaden, S. 133–138.

Der Gewährleistungsstaat. Schriften zur Governance-Forschung, Baden-Baden, S. 89–108.

Gern, Alfons (2003), Deutsches Kommunalrecht. 3. Aufl., Baden-Baden.

Hoffmann-Riem, Wolfgang/Schmidt-Aßmann, Eberhard/Voßkuhle, Andreas (Hg.) (2012), Grundlagen des Verwaltungsrechts. Methoden, Maßstäbe, Aufgaben, Organisation. 1. 2. Aufl., München.

Gersdorf, Hubert (2008), Privatisierung öffentlicher Aufgaben - Gestaltungsmöglichkeiten, Grenzen, Regelungsbedarf, in: JZ 2008, S. 831–840.

Ilbertz, Wilhelm/Widmaier, Ulrich (Hg.) (2012), Bundespersonalvertretungsgesetz. Mit Wahlordnung unter Einbeziehung der Landespersonalvertretungsgesetze. Kommentar. 12. Aufl., Stuttgart.

Gerstberger, Wolfgang (Mai 2009), Zwei Jahrzehnte Privatisierung in deutschen Kommunen - Herausforderungen und Argumente für den Erhalt der Stadtwerke, Bonn.

Ipsen, Jörn (Hg.) (1996), Verwaltungsreform - Herausforderung für Staat und Kommunen. 6. Bad Iburger Gespräche ; Symposium des Instituts für Kommunalrecht der Universität Osnabrück am 22. November 1995. 1. Aufl., Baden-Baden.

Göttsche, Anna Lena (Juli 2011), Das Berliner Landesgleichstellungsgesetz. 3.4., in: Berghahn, Sabine/Schultz, Ulrike (Hg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. 3.4., Hamburg.

Ipsen, Jörn (1998), Die Grundfragen der kommunalen Verwaltungsreform, in: DVBl 1998, S. 801–808.

Gramm, Christof (2001), Privatisierung und notwendige Staatsaufgaben, Berlin.

Isensee, Josef (1995), Diskussionsbeitrag zu Privatisierung von Verwaltungsaufgaben, in: VVDStRL 1995, S. 300–307.

Grande, Edgar/Eberlein, Burkhard (1997), Modernisierung des Staates - Zur Einführung, in: Grande, Edgar/Prätorius, Rainer (Hg.): Modernisierung des Staates?, Baden-Baden, S. 9–19.

Janetschek, Michael (2007), Privatisierung und ÖPP als Ausweg? Kommunalfinanzen unter Druck - Handlungsoptionen für die Kommunen.

Grande, Edgar/Prätorius, Rainer (Hg.) (1997), Modernisierung des Staates?, Baden-Baden.

Jess, Astrid/Riggers, Marita (2001), Verwaltungsreform und Gender Mainstreaming, in: Blanke, Bernhard/Bandemer, Stefan v./Nullmeier, Frank/Wewer, Götrik (Hg.): Handbuch zur Verwaltungsreform. 2. Aufl., Wiesbaden, S. 187–195.

Groeger, Axel (Hg.) (2010), Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, Köln.

Kämmerer, Jörn Axel (1996), Verfassungsstaat auf Diät?, in: JZ 1996, S. 1042–1050.

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (2010), Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin.

Killian, Werner/Richter, Peter/Trapp, Jan Hendrik (Hg.) (2006), Ausgliederung und Privatisierung in Kommunen. Empirische Befunde zur Struktur kommunaler Aufgabenwahrnehmung, Berlin.

Hartmann, Nina (2008), Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten bei Privatisierungen. Unter Berücksichtigung des TVöD, Baden-Baden.

Kirchhof, Gregor (2007), Rechtsfolgen der Privatisierung, in: AöR 2007, S. 215–256.

Hauffe, Ulrike (2003), Gender Mainstreaming im Verwaltungshandeln. Ein neues Steuerungsmodell zur tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, Berlin.

Kißler, Leo (1999), Gleichstellung im kommunalen Modernisierungsprozess. Einleitung, in: Kißler, Leo/Wiechmann, Elke (Hg.): Gleichstellungspolitik und kommunale Verwaltungsreform. Einleitung. 1. Aufl., Baden-Baden, S. 11–30.

Henneke, Hans-Günter (Hg.) (2007), Öffentlicher Auftrag bei sich wandelnden Marktbedingungen. Professorengespräch 2007 des Deutschen Landkreistages am 21./22. März 2007 in Mainz, Stuttgart.

Hoffmann-Riem, Wolfgang (1997), Tendenzen in der Verwaltungsrechtsentwicklung, in: DÖV 1997, S. 433–442.

Kißler, Leo/Bogumil, Jörg/Greifenstein, Ralph (2000), Moderne Zeiten im Rathaus? Reform der Kommunalverwaltungen auf dem Prüfstand der Praxis. 2. Aufl., Berlin.

Hoffmann-Riem, Wolfgang (2005), Das Recht des Gewährleistungsstaates, in: Schuppert, Gunnar Folke (Hg.):

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	--

- Kißler, Leo/Wiechmann, Elke (Hg.) (1999)*, Gleichstellungspolitik und kommunale Verwaltungsreform. 1. Aufl., Baden-Baden.
- Klenner, Christina (2004)*, Gender - Ein Fremdwort für Betriebsräte?, in: WSI-Mitteilungen 2004, S. 277-286.
- Klenner, Christina (2005)*, Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen, in: Bispinck, Reinhard (Hg.): Schwerpunkt: Tarifregelungen zu Frauen, Familie und Beruf. WSI-Tarifhandbuch, Frankfurt am Main, S. 41-65.
- Knothe, Bettina (2007)*, Elements of care in water management - Gender Dimensions for sustainable water use Global Change: Enough water for all? Scientific facts, S. 322-324.
- Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2009)*, Vereinbarungen zur Chancengleichheit. Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung. IAB-Kurzbericht.
- Kölling, Marlene (2003)*, Chancen und Risiken von Frauen bei der Modernisierung, in: innovative Verwaltung 2003, S. 23-25.
- König, Klaus (1995)*, "Neue" Verwaltung oder Verwaltungsmodernisierung: Verwaltungspolitik in den 90er Jahren, in: DÖV 1995, S. 349-358.
- König, Klaus (Hg.) (2002)*, Verwaltete Regierung. Studien zur Regierungslehre, Köln.
- König, Klaus/Beck, Joachim (1997)*, Modernisierung von Staat und Verwaltung. Zum Neuen Öffentlichen Management. Arbeit, Recht, Gesellschaft, Baden-Baden.
- König, Klaus/Füchtner, Natascha (1999)*, "Schlanker Staat" - Verwaltungsmodernisierung im Bund. Zwischenbericht, Praxisbeiträge, Kommentare. 2. Aufl., Speyer.
- König, Klaus/Füchtner, Natascha (2000)*, "Schlanker Staat" -- eine Agenda der Verwaltungsmodernisierung im Bund, Baden-Baden.
- König, Klaus/Füchtner, Natascha (Hg.) (2001)*, Einheit und Vielfalt - Verwaltung im Wandel, Speyer.
- Konzendorf, Götz/Bräunlein, Tobias (2003)*, Verwaltungsmodernisierung in den Ländern: Überblick und Einblicke. Speyerer Forschungsbericht. 4. Aufl., Speyer.
- Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2011)*, Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung, in: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. 6. Aufl., Wiesbaden, S. 85-104.
- Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.) (2011)*, Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 6. Aufl., Wiesbaden.
- Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.) (2011)*, Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. 6. Aufl., Wiesbaden.
- Krieg, Oliver (2006)*, Privatisierung und Personalvertretung, Frankfurt am Main.
- Krölls, Albert (1995)*, Rechtliche Grenzen der Privatisierungspolitik, in: GewArch 1995, S. 129-144.
- Lackner, Hendrik (2004)*, Gewährleistungsverwaltung und Verkehrsverwaltung, Köln.
- Lämmerzahl, Torsten (2007)*, Die Beteiligung Privater an der Erledigung öffentlicher Aufgaben. Eine Untersuchung ihrer verfassungs- und verwaltungsrechtlichen Möglichkeiten und Grenzen, Berlin.
- Landesregierung Nordrhein-Westfalen (1. April 2005)*, Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. 1. Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens, Düsseldorf.
- Landesregierung Nordrhein-Westfalen (August 2008)*, Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Zweiter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.
- Leisner, Walter (2007)*, "Privatisierung" des Öffentlichen Rechts. Von der "Hoheitsgewalt" zum gleichordnenden Privatrecht, Berlin.
- Lewalter, Sandra (2007)*, Gleichstellungsdefizit durch Privatisierung?, in: GiP 2007, S. 8-12.
- Lewalter, Sandra/Geppert, Jochen/Baer, Susanne (2009)*, Leitprinzip Gleichstellung? - 10 Jahre Gender Mainstreaming in der deutschen Bundesverwaltung, in: Gender 2009, S. 125-141.
- Lippert, Inge (2005)*, Öffentliche Dienstleistungen unter EU-Einfluss. Liberalisierung, Privatisierung, Restrukturierung, Regulierung, Berlin.

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

- Löser-Priester, Ingeborg* (2003), Privatisierung öffentlicher Krankenhäuser und Partizipation der Beschäftigten. Eine Fallstudie zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes, Frankfurt a. M.
- Lux, Alexandra/Hayn, Doris* (2008), Trinkwasser und seine geschlechtsspezifischen Wahrnehmung. Eine qualitative Untersuchung zu Wasser und Privatisierung; www.isoe.de/ftp/publikationen/msoe27.pdf; 11.01.2013.
- Mascarenhas/Reginald C.* (1993), Building an Entersprise Culture in the Public Sector: Reform of the Public sector in Australia, Britain and New Zealand, in: Public Administration Review 1993, S. 319–328.
- Maschke, Manuela* (2010), Instrumente und Akteure betrieblicher Gleichstellungsförderung, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb, Berlin, S. 485–550.
- Maschke, Manuela/Zurholt, Gerburg* (2006), Chancengleich und familienfreundlich. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt am Main.
- Maunz, Theodor/Dürig, Günter* (Hg.) (laufend), Grundgesetz Kommentar, München.
- Maurer, Hartmut* (2009), Allgemeines Verwaltungsrecht. 17. Aufl., München.
- Mayen, Thomas* (2001), Privatisierung öffentlicher Aufgaben: Rechtliche Grenzen und rechtliche Möglichkeiten, in: DÖV 2001, S. 110–118.
- Mayntz, Renate* (1997), Verwaltungsreform und gesellschaftlicher Wandel, in: Grande, Edgar/Prätorius, Rainer (Hg.): Modernisierung des Staates?, Baden-Baden, S. 65–74.
- Meuser, Michael/Neusüß, Claudia* (Hg.) (2004), Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente, Bonn.
- Mezger, Erika/West, Klaus W.* (Hg.) (2000), Aktivierender Sozialstaat und politisches Handeln. 2., erw. Aufl., Marburg.
- Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz NRW* (Hg.) (2005), Nachhaltig und gerecht – Gender Mainstreaming in Bundes- und Landesministerien. Dokumentation der Tagung am 22./23. Februar 2005, Düsseldorf.
- Müller-Glöge, Rudi*, § 613a, in: Säcker, Franz-Jürgen/Rixecker, Roland (Hg.): Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Bd. 4. 6. Aufl., München.
- Müller-Nies, Ann* (Juli 2011), Das baden-württembergische Chancengleichheitsgesetz, in: Berghahn, Sabine/Schultz, Ulrike (Hg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hamburg.
- Nagel, Bernhard* (2010), Wahl der Rechtsform und Konzentrierung, in: Blanke, Thomas/Fedder, Sebastian (Hg.): Privatisierung. 2. Aufl., Baden-Baden, S. 474–520.
- Naschold, Frieder* (2000a), Modernisierung des öffentlichen Sektors im internationalen Vergleich, in: Naschold, Frieder/Bogumil, Jörg (Hg.): Modernisierung des Staates. 2. Aufl., Opladen, S. 27–77.
- Naschold, Frieder* (2000b), Zur Binnenmodernisierung des Staates am Beispiel Deutschlands - Hintergründe, Leitbild und Maßnahmen, in: Naschold, Frieder/Bogumil, Jörg (Hg.): Modernisierung des Staates. 2. Aufl., Opladen, S. 79–133.
- Naschold, Frieder/Bogumil, Jörg* (Hg.) (2000), Modernisierung des Staates. New public management in deutscher und internationaler Perspektive. 2. Aufl., Opladen.
- Niedersächsische Staatskanzlei, Beauftragter für Staatsmodernisierung* (o.J.), Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen bei Projekten und sonstigen Reformmaßnahmen der Staatsmodernisierung. Gemini; Gender Mainstreaming in Niedersachsen.
- Ohlde, Kerstin/Olthoff, Marion* (2011), Verwaltungsmodernisierung und Gender Mainstreaming, in: Blanke, Bernhard/Nullmeier, Frank/Reichard, Christoph/Wewer, Göttrik (Hg.): Handbuch zur Verwaltungsreform. 4. Aufl., Wiesbaden, S. 371–384.
- Oppen, Maria/Simon, Dagmar* (2004), Verharrender Wandel. Institutionen und Geschlechterverhältnisse, Berlin.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (OECD)* (1995), Governance in transition. Public management reforms in OECD countries, Paris France, Washington D.C.
- Pentz, Andreas*, § 23, in: Bayer, Walter/Doralt, Peter/Heider, Karsten/Pentz, Andreas (Hg.): Münchener Kommentar. Aktiengesetz. 3. Aufl., München.
- Proeller, Isabella/Schedler, Kuno* (2011), Verwaltung im Gewährleistungsstaat, in: Blanke, Bernhard/Nullmeier, Frank/Reichard, Christoph/Wewer, Göttrik

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

- (Hg.): Handbuch zur Verwaltungsreform. 4. Aufl., Wiesbaden, S. 37–44.
- Püttner, Günter* (1994), Privatisierung, in: LKV 1994, S. 193–196.
- Reichard, Christoph* (1996), Umdenken im Rathaus. Neue Steuerungsmodelle in der deutschen Kommunalverwaltung. 5. Aufl., Berlin.
- Reichard, Christoph/Röber, Manfred* (2011), Verselbständigung, Auslagerung und Privatisierung, in: Blanke, Bernhard/Nullmeier, Frank/Reichard, Christoph/Wewer, Göttrik (Hg.): Handbuch zur Verwaltungsreform. 4. Aufl., Wiesbaden, S. 168–176.
- Reichard, Christoph/Schuppan, Tino* (2000), Wie ernst ist es der Bundesregierung mit dem Thema „Aktivierender Staat“?, in: Mezger, Erika/West, Klaus W. (Hg.): Aktivierender Sozialstaat und politisches Handeln. 2., erw., Marburg.
- Reichard, Christoph/Wollmann, Hellmut* (1996), Kommunalverwaltung im Modernisierungsschub?
- Richardi, Reinhard, § 2*, in: Richardi, Reinhard/Dörner, Hans-Jürgen/Weber, Christoph (Hg.): Personalvertretungsrecht. Bundespersonalvertretungsgesetz mit Erläuterungen zu den Personalvertretungsgesetzen der Länder ; Kommentar. 3. Aufl., München.
- Richardi, Reinhard/Dörner, Hans-Jürgen/Weber, Christoph* (Hg.) (2008), Personalvertretungsrecht. Bundespersonalvertretungsgesetz mit Erläuterungen zu den Personalvertretungsgesetzen der Länder ; Kommentar. 3. Aufl., München.
- Röber, Manfred* (2009), Privatisierung adé? Rekommunalisierung öffentlicher Dienstleistungen im Lichte des Public Managements, in: VM 2009, S. 227–240.
- Röber, Manfred* (2011), Aufgabenplanung und Aufgabenkritik, in: Blanke, Bernhard/Nullmeier, Frank/Reichard, Christoph/Wewer, Göttrik (Hg.): Handbuch zur Verwaltungsreform. 4. Aufl., Wiesbaden, S. 108–117.
- Roetteken, Torsten von* (2001), Anforderungen des Gemeinschaftsrechts an Gesetzgebung und Rechtsprechung, in: NZA 2001, S. 414–424.
- Roetteken, Torsten von, § 3*, in: Roetteken, Torsten von (Hg.): Bundesgleichstellungsgesetz, BGlG. Kommentar mit Entscheidungssammlung, Heidelberg.
- Roetteken, Torsten von* (Hg.) (2002), Bundesgleichstellungsgesetz, BGlG. Kommentar mit Entscheidungssammlung, Heidelberg.
- Säcker, Franz-Jürgen/Rixecker, Roland* (Hg.) (2012), Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Bd. 4. 6. Aufl., München.
- Schaub, Günter* (1998), Arbeitsrechtliche Fragen der Privatisierung, in: PersV 1998, S. 100–110.
- Scheele, Ulrich* (2010), Privatisierung öffentlicher Unternehmen: Theorie und Praxis, in: Blanke, Thomas/Fedder, Sebastian (Hg.): Privatisierung. 2. Aufl., Baden-Baden, S. 71–136.
- Schiek, Dagmar/Buhr, Kornelia/Dieball, Heike/Fritsche, Ulrike/Klein-Schonfeld, Sabine/Malzahn, Maria/Wankel, Sibylle* (Hg.) (1996), Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. Kommentar für die Praxis zum Frauenfördergesetz für den Bundesdienst und zu den Frauenfördergesetzen, Gleichstellungsgesetzen und Gleichberechtigungsgesetzen der Länder ; mit dem Beschäftigtenschutzgesetz. 1. Aufl., Köln.
- Schiek, Dagmar/Dieball, Heike/Horstkötter, Inge/Seidel, Lore/Vieten, Ulrike M./Wankel, Sybille* (Hg.) (2002), Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. Kommentar für die Praxis zum Bundesgleichstellungsgesetz und den Gleichstellungsgesetzen, Gleichberechtigungsgesetzen und Frauenfördergesetzen der Länder. 2. Aufl., Frankfurt am Main.
- Schimeta, Julia* (2012), Einsam an der Spitze: Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor.
- Schipp, Johannes* (1994), Arbeitsrechtliche Probleme bei der Privatisierung öffentlicher Einrichtungen, in: NZA 1994, S. 865–871.
- Schmidt, Reiner* (1994), Die Privatisierung öffentlicher Aufgaben als Problem des Staats- und Verwaltungsrechts, in: Biernat, Stanislaw/Hendler, Reinhard/Schoch, Friedrich (Hg.): Grundfragen des Verwaltungsrechts und der Privatisierung, Stuttgart, S. 210–235.
- Schmidt, Reiner* (2003), Die Liberalisierung der Daseinsvorsorge, in: Der Staat 2003, S. 225–247.
- Schoch, Friedrich* (1994), Privatisierung von Verwaltungsaufgaben, in: DVBl 1994, S. 962–977.
- Schratzstaller, Margit* (2002), Gender Budgets - ein Überblick aus deutscher Perspektive, in: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming, Frankfurt am Main, S. 133–155.
- Schröder, Gerhard* (1997), Der aktivierende Staat aus der Sicht der Politik: Perspektiven für die Zukunftsfähig-

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

- keit von Wirtschaft und Politik, in: Behrens, Fritz (Hg.): Den Staat neu denken. Modernisierung des öffentlichen Sektors Sonderband. 2. Aufl., Berlin, S. 277ff.
- Schuppert, Gunnar F. (2007)*, Der "Öffentliche Auftrag" zwischen Konkretisierungsbedürftigkeit und Konkretisierungsfähigkeit, in: Henneke, Hans-Günter (Hg.): Öffentlicher Auftrag bei sich wandelnden Marktbedingungen, Stuttgart, S. 46–75.
- Schuppert, Gunnar Folke (Hg.) (1999)*, Jenseits von Privatisierung und "schlanke" Staat. Verantwortungsteilung als Schlüsselbegriff eines sich verändernden Verhältnisses von öffentlichem und privatem Sektor, Baden-Baden.
- Schuppert, Gunnar Folke (2000)*, Verwaltungswissenschaft. Verwaltung, Verwaltungsrecht, Verwaltungslehre, Baden-Baden.
- Schuppert, Gunnar Folke (Hg.) (2005)*, Der Gewährleistungsstaat. Ein Leitbild auf dem Prüfstand. Schriften zur Governance-Forschung. 2, Baden-Baden.
- Schweikert, Birgit (2002)*, Alles Gender - oder? Die Implementierung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene, in: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming. Die Implementierung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene, Frankfurt am Main, S. 83–105.
- Schwintowski, Hans-Peter (1995)*, Gesellschaftsrechtliche Bindungen für entsandte Aufsichtsratsmitglieder in öffentlichen Unternehmen, in: NJW 1995, S. 1316–1321.
- Semler, Johannes/Volhard, Rüdiger (2002)*, Arbeitshandbuch für Unternehmensübernahme - Vorbereitung, Durchführung, Folgen. Bd. 1, München.
- Steiner, Udo (Hg.) (2006)*, Besonderes Verwaltungsrecht. Ein Lehrbuch. JurathekStudium. 8. Aufl., Heidelberg.
- Sterzel, Dieter (2010)*, Rechtsrahmen für Privatisierung, Voraussetzungen und Grenzen. Verfassungsrechtliche und kommunalrechtliche Rahmenbedingungen für die Privatisierung öffentlicher Aufgaben, in: Blanke, Thomas/Fedder, Sebastian (Hg.): Privatisierung. Verfassungsrechtliche und kommunalrechtliche Rahmenbedingungen für die Privatisierung öffentlicher Aufgaben. 2. Aufl., Baden-Baden, S. 190–280.
- Stiegler, Barbara (1996)*, Ist die Verwaltungsreform geschlechtsneutral? FES-Analyse.
- Stiegler, Barbara (2002)*, Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, in: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, Frankfurt am Main, S. 19–40.
- Stober, Rolf (2008)*, Privatisierung öffentlicher Aufgaben - Phantomdiskussion oder Gestaltungsoption in einer verantwortungsgeteilten, offenen Wirtschafts-, Sozial- und Sicherheitsverfassung?, in: NJW 2008, S. 2301–2308.
- Trapp, Jan Hendrik/Bolay, Sebastian (2003)*, Privatisierung in Kommunen - eine Auswertung kommunaler Beteiligungsberichte. Materialien / Deutsches Institut für Urbanistik, Berlin.
- Trümner, Ralf, §130*, in: Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (Hg.): Betriebsverfassungsgesetz. Betriebsverfassungsgesetz; mit Wahlordnung und EBR-Gesetz. 12. Aufl., Frankfurt a. M.
- UNDP - United Nations Development Programme (2003)*, Mainstreaming Gender in Water Management. A Practical Journey to Sustainability. A Resource Guide; <http://www.wsscc.org/resources/resource-publications/mainstreaming-gender-water-management-practical-journey>.
- van Hoeven der, Rolf/Hoppe, Hella (2006)*, Beschäftigungseffekte der Privatisierung, in: Weizsäcker, Ernst Ulrich v./Young, Oran R./Finger, Matthias (Hg.): Grenzen der Privatisierung, Stuttgart, S. 225–230.
- Vinz, Dagmar (Januar 2005)*, Genderaspekte bei der Privatisierung von öffentlichen Dienstleistungen am Beispiel der Energie- und Wasserversorgung. Zusammenstellung des Diskussionsstandes und Vorschläge für eine gendersensible Beurteilung und Politikbetrachtung; http://www.pdfdownload.org/pdf2html/view_online.php?url=http%3A%2F%2Fwww.genanet.de%2Ffileadmin%2Fdownloads%2Fstudien%2Fgenas_2_Liberalisierung_Privatisierung.pdf; 08.07.2010.
- Vobruba, Georg (1997)*, Legitimationsprobleme des Sozialismus, in: ZSR 1997, S. 29–51.
- Vogelgesang, Klaus (2005)*, Beteiligungsrechtliche Probleme bei der Privatisierung, in: PersV 2005, S. 4–16.
- Voßkuhle, Andreas (1999)*, Gesetzgeberische Regelungsstrategien der Verantwortungsteilung zwischen öffentlichem und privatem Sektor, in: Schuppert,

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

Gunnar Folke (Hg.): Jenseits von Privatisierung und "schlankem" Staat, Baden-Baden, S. 47–90.

7. Endnoten

Weber, Christoph, § 73, in: Richardi, Reinhard/Dörner, Hans-Jürgen/Weber, Christoph (Hg.): Personalvertretungsrecht. Bundespersonalvertretungsgesetz mit Erläuterungen zu den Personalvertretungsgesetzen der Länder; Kommentar. 3 Aufl., München.

Weber, Christoph (2010), Grundlagen des Arbeitsrechts im öffentlichen Dienst, in: Groeger, Axel (Hg.): Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, Köln, S. 1–46.

Weinmann, Georg (2003), Soll die Wasserwirtschaft in Deutschland privatisiert werden? Positionen und Argumente, in: Gesellschaft - Wirtschaft - Politik 2003, S. 361–370.

Weiß, Wolfgang (2002), Privatisierung und Staatsaufgaben. Privatisierungsentscheidungen im Lichte einer grundrechtlichen Staatsaufgabenlehre unter dem Grundgesetz, Tübingen.

Weizsäcker, Ernst Ulrich v./Young, Oran R./Finger, Matthias (Hg.) (2006), Grenzen der Privatisierung. Wann ist des Guten zu viel? Bericht an den Club of Rome, Stuttgart.

Weizsäcker, Ernst Ulrich v./Young, Oran R./Finger, Matthias/Beisheim, Marianne (2006), Was lernen wir aus Privatisierung?, in: Weizsäcker, Ernst Ulrich v./Young, Oran R./Finger, Matthias (Hg.): Grenzen der Privatisierung, Stuttgart, S. 328–337.

Wiechmann, Elke (März 2002), Verwaltungsmodernisierung und Gleichstellungspolitik in den Kommunen. Best-practice-Beispiele aus Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.

Wiechmann, Elke (2006), Gleichstellungspolitik als Machtspiel. Eine mikropolitische Analyse der Gleichstellungspolitik in kommunalen Reorganisationprozessen, Freiburg im Breisgau.

Wrede, Brigitte (Hg.) (2003), Geld und Geschlecht, Tabus und Paradoxien, Ideologien, Opladen.

Young, Brigitte/Hoppe, Hella (July 2003), The Doha Development Round. Gender and Social Reproduction.

Zobel, Susanne (2007), Beamtenrechtliche Folgeprobleme einer Privatisierung von Staatsunternehmen, Aachen.

Zollner, Anne (2006), Die Rechte der Frau im Privatisierungsprozess, in: Weizsäcker, Ernst Ulrich v./Young, Oran R./Finger, Matthias (Hg.): Grenzen der Privatisierung, Stuttgart, S. 231–240.

¹ Dieser Slogan hat in der Debatte um die Krise der Finanzmärkte eine erneute Aktualität erfahren; siehe Artikel in: DIE ZEIT, vom 30.07.2009 unter <http://www.zeit.de/2009/32/HRE>; Artikel Spiegel online vom 15.7.2008 zur US-Kreditkrise unter <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,565867,00.html>. (zuletzt aufgerufen am 15.6.2013)

² Vgl. insbesondere Blanke/Fedder 2010; Brandt et al. 2008 m.w.N.

³ Statt vieler m.w.N. Brandt/Schulten 2008; Brandt/Schulten December 2007; Brandt/Schulten/Drews, WSI-Mitteilungen 2007; Atzmüller/Hermann, ÖZS 2004.

⁴ Lewalter, GiP 2007; van Hove/Hoppe 2006, S. 227; Dickhaus/Dietz 2005, S. 22; Weinmann, Gesellschaft – Wirtschaft – Politik 2003, S. 370; Young/Hoppe July 2003; Schiek et al.-Schiek 2002, Rn. 71; Blanke/Allmar/Heuermann 1998, S. 112f.; für die osteuropäischen Länder Bulgarien, Polen, Russland und die Ukraine siehe Zollner 2006.

⁵ Siehe Lux/Hayn 2008; Knothe 2007; Vinz Januar 2005; UNDP - United Nations Development Programme 2003.

⁶ Siehe Schiek et al.-Schiek 2002, 55.

⁷ Schiek et al.-Schiek 1996, Rn.55.

⁸ Zum Beispiel im § 7 Abs. 1, S.2 Bundeshaushaltsordnung, in einigen Landeshaushaltsordnungen wie z.B. § 7 Abs. 1 Satz 2 LHO Baden-Württemberg, § 7 Abs. 2 Satz 2 LHO Berlin, § 7 Abs. 1 Satz 2 LHO Hamburg, § 7 Abs. 1 Satz 2 LHO Mecklenburg-Vorpommern, § 7 Abs. 2 Thüringer LHO. Bei den anderen Ländern wird nicht der Begriff Privatisierung verwendet, sondern im Rahmen der Wirtschaftlichkeitsprüfung vorgeben, dass die Einbindung von und die Übertragung auf Private zu prüfen ist. Siehe dazu § 7 Abs. 1 Satz 2 Bayerische Haushaltsordnung - BayHO, § 7 Abs. 2 Satz 2 LHO Brandenburg, § 7 Abs. 2 Satz 2 LHO Hessen, § 7 Abs. 2 Satz 2 Sächsische Haushaltsordnung - SäHO vom 10. April 2004, § 7 Abs. 2 Satz 2 LHO Schleswig-Holstein. Vgl. zudem § 2 Abs. 2 des Thüringischen Landesgleichstellungsgesetzes sowie einige Landespersonalvertretungsgesetze wie z.B. § 80 Abs. 3 Nr. 6 Personalvertretungsgesetz Baden-Württemberg.

⁹ Das SPersVG enthält zwar eine Legaldefinition, die ist aber ausschließlich in diesem Bundesland und dort auch nur für das Personalvertretungsrecht anzuwenden; siehe Krieg 2006, S. 22. Vgl. § 84 Nr. 7 SPersVG: „Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen bei: (...) Nr. 7 Übertragung von Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Angehörigen wahrgenommen werden, auf Dauer an Privatpersonen oder wirtschaftliche Unternehmen (Privatisierung).“

¹⁰ Weizsäcker et al. 2006, S. 16.

¹¹ Voßkuhle 2012, S. 46.

¹² Gramm 2001, S. 27.

¹³ Schuppert 2007, S. 48f..

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

¹⁴ *Stober*, NJW 2008, S. 2302; *Bauer*, VVDStRL 1995, S. 250.

¹⁵ *Kirchhof*, AöR 2007, S. 220; *Benz* 2001, S. 131.

¹⁶ *Lackner* 2004, S. 105.

¹⁷ *Leisner* 2007, S. 132.

¹⁸ So aber *Di Fabio*, JZ 1999.

¹⁹ *Schmidt*, Der Staat 2003, S. 228.

²⁰ *Schmidt* 1994, S. 216.

²¹ *Lackner* 2004, S. 106.

²² *Benz* 2001, S. 131.

²³ Siehe zur Begriffsentwicklung *Voßkuhle* 2012, S. Rn. 57.

²⁴ *Lippert* 2005, S. 7; *Schmidt*, Der Staat 2003, S. 228.

²⁵ Vgl. dazu *Gersdorf*, JZ 2008, S. 831. Privatisierung führt in der Regel zu Privatisierungsfolgenrecht.

²⁶ *König/Füchtner* 2000, S. 14; *Schröder* 1997, S. 277ff.; *Ipsen* 1996, S. 9; *Benz*, DV 1995, S. 337; *König*, DÖV 1995, S. 353.

²⁷ *König/Füchtner* 2000, S. 14f.; *Hoffmann-Riem*, DÖV 1997, S. 433f.; *Grande/Eberlein* 1997, S. 9; *König*, DÖV 1995, S. 353ff..

²⁸ *Brunner-Salten/Hinterhuber* 2003, S. 34ff.; *König/Füchtner* 2000, S. 13ff.; *König/Füchtner* 1999, S. 14; *König*, DÖV 1995, S. 350; *König/Beck* 1997; *Mascarenhas/Reginald C.*, Public Administration Review 1993.

²⁹ *König/Füchtner* 1999, S. 169.

³⁰ Siehe *König/Füchtner* 2000, S. 14; *König*, DÖV 1995, S. 351ff.; *Organisation for Economic Co-operation and Development. (OECD)* 1995.

³¹ Siehe *Naschold* 2000b, S. 93ff.; zu Widersprüchen in den einzelnen Konzepten siehe *König* 2002, S. 16ff.; *König/Füchtner* 2000, S. 15ff..

³² *König/Füchtner* 2000, S. 17.

³³ Vgl. *Grande/Eberlein* 1997, S. 10; *Mayntz* 1997, S. 68; *Vobruba*, ZSR 1997; *König*, DÖV 1995, S. 355.

³⁴ Vgl. Regierungserklärung von Bundeskanzler Dr. Helmut Kohl vor dem Deutschen Bundestag, in: Verhandlungen des Deutschen Bundestages, Plenarprotokoll 10/4 der Sitzung vom 4. Mai 1983, S. 2; vgl. auch *BMF*, ZögU 1985, S. 203ff..

³⁵ *König/Füchtner* 2000, S. 37.

³⁶ *König/Füchtner* 2000, S. 38.

³⁷ Damaliger Finanzminister Waigel in der FAZ vom 28. 4. 1992.

³⁸ *Bundesregierung* 1999b, S. 1

³⁹ Siehe *Bundesregierung* 1999b.

⁴⁰ *Bandemer/Hilbert* 2005, S. 27.

⁴¹ *Evers* 2000, S. 13ff.; *Reichard/Schuppan* 2000, S. 81ff.; *Bundesregierung* 1999b, S. 2.

⁴² *Bundesregierung* 1999b, S. 2; *Bandemer et al.* 1997, S. 42; *Schröder* 1997, S. 288ff..

⁴³ Ausführliche Information zu dem Konzept des aktivierenden Staates: *Bandemer/Hilbert* 2005; *Damkowski/Rösener* 2003; *Mezger/West* 2000.

⁴⁴ Vgl. *Bundesministerium des Innern* September 2010; *Bundesministerium des Innern* November 2006.

⁴⁵ Zur Entwicklung und Stand der Wissenschaft zum Gewährleistungsstaat siehe *Schuppert* 2005 m.w.N.

⁴⁶ *Reichard/Röber* 2011, S. 168f.; *Proeller/Schedler* 2011; *Gerstlberger* Mai 2009.

⁴⁷ *Bundesministerium des Innern* November 2006

⁴⁸ *Bundesministerium des Innern* September 2010

⁴⁹ *Bundesministerium des Innern* September 2010, S. 5; Koalitionsvereinbarung der Christlich-Liberalen Koalition „Wachstum. Bildung. Zusammenhalt.“ vom 26. Oktober 2009: 20.

⁵⁰ *Röber* 2011, S. 113ff..

⁵¹ *Röber* 2011, S. 114.

⁵² *Bundesministerium der Finanzen* Mai 2010

⁵³ Die Berliner Senatsverwaltung für Inneres und Sport liefert auf ihren Internetseiten eine Überblicksseite, die Links zu allen Bundesländern und den entsprechenden aktuellen Seiten zur Verwaltungsmodernisierung liefert; siehe dazu <http://www.berlin.de/verwaltungsmodernisierung/bundundlander.html>; zuletzt aufgerufen am 9.2.2011.

⁵⁴ Ausführlicher dazu siehe *Bogumil/Ebinger* 2011; *Brenski* 2005; *Konzendorf/Bräunlein* 2003; *Bürsch/Müller* 2000; *Bogumil* 2000, S. 154ff.

⁵⁵ *Bogumil/Ebinger* 2011, S. 48.

⁵⁶ Siehe dazu *Kißler/Bogumil/Greifenstein* 2000; *Bogumil* 2000, S. 161; *Bogumil* 1997; *Reichard* 1996; *Reichard/Wollmann* 1996.

⁵⁷ Das NSM ist entstanden in Anlehnung an die Erfahrungen der Stadt Tilburg im Rahmen von niederländischen Reformvorhaben.

⁵⁸ Eine Auswahl aus der reichhaltigen Literatur: *Bogumil et al.* 2008; *Bogumil et al.* 2007; *Kißler/Bogumil/Greifenstein* 2000; *Ipsen*, DVBl 1998.

⁵⁹ Vgl. dazu *König/Füchtner* 1999, S. 17ff..

⁶⁰ *Gramm* 2001, S. 94ff..

⁶¹ *Ellwein/Hesse* 1994.

⁶² Siehe die Darstellung des Rückgangs von Privatisierung im Jahre 2011 bei *Fondazione Eni Enrico Mattei/KPMG Advisory S.p.A.* 2012.

⁶³ *Scheele* 2010, S. Rn 52ff.; *Stober*, NJW 2008, S. 2301.

⁶⁴ Siehe dazu *Scheele* 2010, S. Rn. 59ff.; *Röber*, VM 2009. Eine Übersicht zur Re-Kommunalisierung von Wasserprivatisierungen findet sich z.B. bei <http://www.remunicipalisation.org/>; zuletzt aufgerufen am 13.12.2012. Nach einer Studie plant zwar jede dritte Großstadt weiterhin Privatisierungen, aber auch jede zehnte Stadt

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

in Deutschland beabsichtigt Privatisierungen rückgängig zu machen; siehe *Janetschek* 2007, S. 18f..

⁶⁵ *Hoffmann-Riem* 2005, S. 91.

⁶⁶ So *Kißler* 1999, S. 13.

⁶⁷ Schiek weist daraufhin, dass in der Vergangenheit die Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Dienst eher vom Ausschluss von Frauen geprägt war, wie zum Beispiel die Zölibatsklauseln der Weimarer Zeit zeigen, aufgrund derer Beamtenverhältnisse von Frauen mit der Eheschließung endeten oder auflösbar wurden; siehe dazu Schiek et al. - *Schiek* 2002, 45.

⁶⁸ *Bothfeld* 2005, S. 162ff..

⁶⁹ Für den öffentlichen Dienst der Bundesebene siehe *BMFSFJ* 16.12.2010, S. 20ff.. Eine aktuelle Studie zeigt aber auch, dass die Anteile der Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst stark vom Ressort und Politikfeld abhängen; siehe dazu *Schimeta* 2012.

⁷⁰ *Wiechmann* 2006; *Oppen/Simon* 2004; *Kölling*, innovative Verwaltung 2003; *DiLuzio* 2002; *Bücker-Gärtner* 2001; *Kißler/Wiechmann* 1999; *Stiegler* 1996.

⁷¹ Siehe zur Entstehung und Entwicklung *Frey* 2004; *Fuhrmann* 2005; *Stiegler* 2002; *Schweikert* 2002; *Lewalter/Geppert/Baer*, Gender 2009; *Krell/Mückenberger/Tondorf* 2011.

⁷² *Ohlde/Olthoff* 2011; *Baer* 2005; *Hauffe* 2003; *Jess/Riggers* 2001.

⁷³ Vgl. *Bundesregierung* 1999a, S. 11/16. Im aktuellen Regierungsprogramm zur Verwaltungsmodernisierung finden sich – wie auch schon im Vorprogramm – keine Bezüge zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming mehr; siehe dazu *Bundesministerium des Innern* September 2010; *Bundesministerium des Innern* November 2006. Für die Verschränkung von Gender Mainstreaming und Verwaltungsmodernisierung vgl. exemplarisch folgende Länder: *Berlin*: siehe unter <http://www.berlin.de/verwaltungsmodernisierung/weitere-modernisierungsfelder/personalmanagement/gender-mainstreaming/>; *Brandenburg*: siehe unter <http://www.masf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.187015.de>; *Saarland*: Siehe o.J., S. 111ff; *Schleswig-Holstein*: Bericht der Landesregierung, Verwaltungsmodernisierung und Entbürokratisierung, Drucksache 16/720, vom 18.4.2006. Das Land Niedersachsen hat einen Leitfaden zur Bewertung von geschlechtsspezifischen Auswirkungen bei Reformmaßnahmen der Staatsmodernisierung herausgegeben; siehe *Niedersächsische Staatskanzlei* o.J.. Auch einige Kommunen haben Verwaltungsmodernisierung mit Gender Mainstreaming zur Verbesserung ihrer Gleichstellungspolitik genutzt; siehe dazu als Beispiel *Wiechmann* März 2002.

⁷⁴ *Geppert/Lewalter* 2011; *Krell et al.* 2011 m.w.N.

⁷⁵ *Baer/Englert* 2006.

⁷⁶ Zu Gender Budgeting siehe *Bergmann et al.* 2004; *Frey* 2003; *Schratzenstaller* 2002.

⁷⁷ Eine Eigengesellschaft liegt vor, wenn die Gesellschaftsanteile zu 100% der öffentlichen Hand gehören. Im Kontrast dazu wird von einer Beteiligungsgesellschaft gesprochen, wenn nur bestimmte Anteile der Gesellschaft der öffentlichen Hand gehören. Die Organisationsprivatisierung konzentriert sich auf die Eigengesellschaft, vgl. *Dreier -Schulze-Fielitz* 2006, Art. 20a, Rn.109; aA *Kirchhof*, AöR 2007, S. 225.

⁷⁸ *Lämmerzahl* 2007, S. 101ff.; *Dreier -Schulze-Fielitz* 2006, Art. 20a, Rn. 109; *Lackner* 2004, S. 108; *Weiß* 2002, S. 30; *Gramm* 2001, S. 110; *Schuppert* 2000, S. 370; *Schoch*, DVBL 1994, S. 962. Zu sonstigen Rechtsformen, die bei einer Organisationsprivatisierung in Frage kommen, siehe *Nagel* 2010, S. Rn. 327ff..

⁷⁹ Daher wird diese Privatisierungsart auch als formelle Privatisierung bezeichnet; siehe dazu *Dreier -Schulze-Fielitz* 2006, Art. 20a, Rn. 108; *Lackner* 2004, S. 108f; *Schuppert* 2000, S. 370; *Schoch*, DVBL 1994, S. 962.

⁸⁰ *Janetschek* 2007, S. 12; *Püttner*, LKV 1994, S. 195; *Di Fabio*, JZ 1999, S. 588; Josef Isensee spricht von „Etikettenschwindel“; siehe *Isensee*, VVDStRL 1995, S. 303.

⁸¹ Siehe hierzu etwa *Stober*, NJW 2008, S. 2307.

⁸² *Gramm* 2001, S. 110; *Kämmerer*, JZ 1996, S. 1044; *Schoch*, DVBL 1994, S. 973.

⁸³ *Kirchhof*, AöR 2007, S. 241f.

⁸⁴ *Kirchhof*, AöR 2007, S. 243; *Maunz/Dürig-Herdegen* Februar 2005, Art. 1 Abs. 3, Rn. 95; *Dreier -Dreier* 2004, Art. 1 III, Rn. 68.

⁸⁵ Dies wird auch als Verwaltungsprivatrecht bezeichnet; siehe dazu *Maurer* 2009, S. 51. Die Grundrechtsbindung privatisierter Unternehmen hat das BVerfG in einem aktuellen Urteil auch für die von der öffentlichen Hand beherrschten gemischtwirtschaftlichen Unternehmen in Privatrechtsform, sog. Beteiligungsgesellschaften ausgesprochen; siehe dazu BVerfG Urteil vom 22.2.2011, 1 BvR 699/06, online unter http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rs20110222_1bvr069906.html; zuletzt aufgerufen am 24.6.2013.

⁸⁶ *Baden* 2010, S. Rn. 4; *Lackner* 2004, S. 110.

⁸⁷ Öffentlich-rechtliche Unternehmen der Kommunen sind oft als Eigenbetrieb oder als Regiebetrieb organisiert. Bei einem Eigenbetrieb handelt es sich um eine nicht-rechtsfähige Einrichtung, die den Vorteil hat, organisatorisch und finanzwirtschaftlich aus der Gemeindeverwaltung ausgegliedert zu sein. Die Einzelheiten regeln Eigenbetriebsgesetze oder -verordnungen. Regiebetriebe wurden traditionell gegründet, um den Eigenbedarf von Gemeinden zu decken. Im Gegensatz zum Eigenbetrieb ist der Regiebetrieb organisatorisch und haushaltsrechtlich voll in die Gemeindeverwaltung eingegliedert. Siehe dazu *Steiner* 2006, S. 115f.; *Gern* 2003, S. 476ff.; *Semler/Volhard* 2002, S. Rn. 42-56.

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

⁸⁸ Ewald 2005, S. 19; Schaub, PersV 1998, S. 100.

⁸⁹ Vgl. dazu das Gesetz über die Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg vom 16. Juni 2005, GVBl. Hessen Teil 1, S. 432 sowie die Sachverhaltsdarstellung im Beschluss des BVerfG vom 25. Januar 2011, 1 BvR 1741/09, online abzurufen unter http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rs20110125_1bvr174109.html?Suchbegriff=1+BvR+1741%2F09; zuletzt aufgerufen am 17.6.2013.

⁹⁰ Gerstlberger Mai 2009; Killian et al. 2006; Schuppert 2000, S. 370; für Kommunen siehe Trapp/Bolay 2003. Die Studie von Ernst & Young zu Privatisierung bei den Kommunen wird hier nicht aufgeführt, weil sie sich explizit nicht auf Organisationsprivatisierung bezieht; vgl. Janetschek 2007, S. 12.

⁹¹ Vgl. die ausführliche Beschreibung der Organisationsprivatisierung der ehemaligen Deutschen Bahn bei Engartner 2008; Zobel 2007, S. 10ff..

⁹² Burgi 2008, S. D32; Kirchhof, AöR 2007, S. 247; Dreier-Schulze-Fielitz 2006, Art. 20a, § 12, Rn. 112; Gramm 2001, S. 107f.; Schuppert 2000, S. 371; Schoch, DVBl 1994, S. 962.

⁹³ Insbesondere die materielle Privatisierung hat die verfassungsrechtliche Staatsaufgabendebatte wieder aufkommen lassen. Es geht darum, ob es privatisierungsfeste Staatsaufgaben gibt, die zumindest nicht materiell privatisiert werden dürfen oder ob jegliche Staatsaufgabe privatisierungsfähig ist. Siehe dazu Kirchhof, AöR 2007, S. 248ff.; Baer 2012; Gramm 2001. Trotz jahrzehntelanger Versuche fehlt es bis heute an zuverlässigen Kriterien für die Unterscheidung zwischen staatlichen und privaten Aufgaben, wobei damit noch nichts über den Modus der Wahrnehmung der staatlichen Aufgabe ausgesagt ist. Vgl. dazu auch die Einschätzung bei Naschold 2000a, S. 66f.. Daher ist die Beschäftigung mit dem Aufgabenbegriff nur wenig hilfreich, zudem immer mehr auch Aufgaben, die früher zur Kernkompetenz des Staates gehört haben, von Privaten übernommen werden, wie z.B. der Bereich Strafvollzug; siehe dazu Scheele 2010, S. Rn. 168ff.; DBH-Fachverband für Soziale Arbeit 2008; zum Aufgabenbereich öffentliche Sicherheit und Gefahrenabwehr siehe Adam/Stober 2009.

⁹⁴ Zu Recht wird darauf hingewiesen, dass bei der Berechnung der Staatsentlastung die Regulierungstätigkeiten des Staates berücksichtigt werden müssen und dann in vielen Fällen kaum mehr Entlastungseffekte zu verzeichnen sind; vgl. dazu Gersdorf, JZ 2008, S. 831. Zu Einzelheiten der Regulierung bei Privatisierung siehe Scheele 2010, S. Rn. 67-106.

⁹⁵ Unter Vermögensprivatisierung wird die privatrechtliche Übertragung von Vermögensgegenständen der öffentlichen Hand, wie z.B. Liegenschaften oder Kapitalanteile an Unternehmen, auf Private verstanden; siehe dazu Schuppert 2000, S. 370f..

⁹⁶ Schuppert 2000, S. 371 anders Lackner 2004, S. 111, der Vermögensprivatisierung als Unterfall von Aufgabenprivatisierung behandelt.

⁹⁷ Vgl. Janetschek 2007, S. 11ff., wobei auch 10% der Gemeinden Re-Kommunalisierungen planen, siehe Janetschek 2007, S. 18.

⁹⁸ Wobei neben der Aufgaben- und Organisationsprivatisierung noch die Vermögensprivatisierung als eigene Privatisierungsart steht, die auch kein Zusammenwirken mit Privaten beinhaltet. Vgl. Schuppert 2000, S. 370f. In der Literatur finden sich bis zu neun verschiedene Privatisierungsarten, so bei Krölls, GewArch 1995, S. 130ff..

⁹⁹ Burgi 2010, S. Rn. 11ff.; Gersdorf, JZ 2008, S. 831; Stober, NJW 2008, S. 2302; Ewald 2005, S. 16ff.; Lackner 2004, S. 107ff..

¹⁰⁰ Lackner 2004, S. 111; Ewald 2005, S. 19ff..

¹⁰¹ Schoch, DVBl 1994, S. 962ff..

¹⁰² Sterzel 2010, S. Rn. 150.

¹⁰³ Sterzel 2010, S. Rn. 149.

¹⁰⁴ Auch die Begriffe wie „Outsourcing“ und „Contracting out“ sind Vorgänge, die in diesen Bereich fallen. Unter „Outsourcing“ wird in der Regel die Auslagerung einer Ressource an ein externes Unternehmen verstanden. Mit „Contracting out“ werden Vorgänge beschrieben, bei denen sich die Verwaltung durch Abschlüsse von Verträgen mit Privaten von diesen die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben vorbereiten oder durchführen lässt. Siehe dazu Lämmerzahl 2007, S. 108f. Da es hier auch um ein Zusammenwirken von Staat und Privat geht, kommt diesen Begriffen kein eigenständiger Bedeutungsgehalt zu. Vielmehr sind diese Vorgänge als funktionale bzw. Teilprivatisierung einzuordnen.

¹⁰⁵ DBB Tarifunion Februar 2005, S. 18f.; Vogelgesang, PersV 2005, S. 4.

¹⁰⁶ Zur Fortgeltung von kollektiven Normen, wie z.B. Tarifverträge siehe unten Abschnitt 4.3

¹⁰⁷ So schon Blanke/Sterzel 1999, S. 112f.; siehe auch Hartmann 2008, S. 31.

¹⁰⁸ Vgl. {Schiek et al.-Schiek 2002, Rn. 71ff.; Löser-Priester 2003; für die Privatisierung der Deutschen Bahn siehe Frey 2007, S. 167f..

¹⁰⁹ Schiek et al.-Schiek 1996, Rn. 202.

¹¹⁰ Schiek et al.-Schiek 2002, Rn. 203.

¹¹¹ § 3 BGlG; § 3 ChancenG BaWü; Art. 1 BayGlG; § 1 LGG Berlin; § 2 LGG Brandenburg; § 2 LGG Bremen; § 2 Gleichstellungsgesetz Hamburg; § 2 HGlG; § 1 GlG M-V; § 2 NGG; § 2 LGG NRW; § 2 LGG Rh-Pf; § 2 LGG Saar; § 1 SächsFFG; § 2 FrFG; § 2 GStG SH; § 1 ThürGleichG.

¹¹² Eine Ausnahme stellt das ChancenG BaWü dar. Das Gesetz gilt nur für die unmittelbare Landesverwaltung; siehe dazu zum vorherigen Landesgleichstellungsgesetz für Baden-Württemberg Schiek et al.-Schiek 2002, Rn. 436f..

¹¹³ § 3 Abs. 1 Nr. 3 ChancenG BaWü; § 2 Abs. 1 Satz 1 HGlG; § 1 Nr. 6, 7 GlG M-V; § 2 Nr. 3, 4 NGG; § 2 Abs. 1 Satz 1 LGG NRW; § 2 Abs. 1 Satz 1 LGG Rh-Pf.

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

¹¹⁴ § 3 Abs. 1 Nr. 5 ChancenG BaWü; § 2 Abs. 1 Satz 2 LGG Brandenburg; § 2 Abs. 1 Satz 2 HLG; § 2 Abs. 1 Satz 1 LGG NRW.

¹¹⁵ § 2 Abs 1 Nr. 3 NGG; § 2 Abs. 2 Satz 1 LGG Rh-Pf.

¹¹⁶ § 2 Abs. 3 LGG Brandenburg.

¹¹⁷ Schiek et al.-*Schiek* 2002, Rn. 70; BVerwGE vom 13.6.2001, PersR 2001, 418 (419) m.w.N.

¹¹⁸ Siehe *Weber* 2010, S. 13.

¹¹⁹ Roetteken -*Roetteken* 2002, § 3, Rn. 12f.; ihm folgend Urteil des OVG Münster vom 30.4.2010, 1 A 3242/ 07 sowie Urteil des VG Gelsenkirchen vom 19.10.2007, DÖD 2008, 89 (90), in dem die Anwendung des BGleiG im Fall einer Organisationsprivatisierung bejaht und für den Fall einer materiellen Privatisierung verneint wird. Dabei ist zu beachten, dass die Definition der Organisationsprivatisierung nicht derjenigen dieser Arbeit entspricht, sich nicht an der Organisationsform orientiert, sondern daran, ob eine öffentliche Aufgabe oder eine „darüber hinausgehende soziale und wirtschaftliche Tätigkeit“ erledigt wird.

¹²⁰ Roetteken -*Roetteken* 2002, § 3, Rn. 14f..

¹²¹ Schiek et al.-*Schiek* 2002, Rn. 852.

¹²² Vgl. Bundestagsdrucksache 14/5679, S. 19.

¹²³ Schiek et al.-*Schiek* 2002, Rn. 852.

¹²⁴ Siehe dazu *Kirchhof*, AöR 2007, S. 248ff.; *Baer* 2012; *Gramm* 2001 sowie die Ausführungen dazu in Endnote 97.

¹²⁵ *Voßkuhle* 1999, S. 57f..

¹²⁶ *Scheele* 2010, S. Rn. 168ff..

¹²⁷ § 3 Abs. 2 BGleiG; § 3 Abs. 3 ChancenG BaWü; Art. 1 Abs. 1, Satz 2 BayGLG; § 1a,b LGG Berlin; § 2 Abs. 3 LGG NRW; § 2 Abs. 3 LGG Rh-Pf; § 2 Abs. 2 LGG Saar; § 2 Abs. 2 ThürGleichG.

¹²⁸ Gesetz zur Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für die Errichtung eines Unternehmens der städtischen Krankenhäuser, GVBL. 2001, S. 503.

¹²⁹ Vgl. zu dieser Problematik *Däubler et al.-Berg* 2010, § 88, Rn. 5, 14f..

¹³⁰ „Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung bei Vivantes“ zwischen der Geschäftsführung der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH und dem Betriebsrat der Vivantes Netzwerk Gesundheit GmbH, Juli 2005; siehe unter <http://www.pdfdownload.org/pdf2html/pdf2html.php?url=http%3A%2F%2Fwww.verdi.de%2Fgesundheit-soziales%2Fthemen%2Ffrauen%2Fliteratur%2Fdata%2FVivantes-Berlin.pdf&images=yes>; zuletzt aufgerufen am 12.5.2013.

¹³¹ GVBL., S. 280. Inzwischen ist das LGG Berlin erneut novelliert und die Regelungen zu Privatisierungen geändert worden. Siehe GVBL. 2010, S. 502-508, 27.11.2010.

¹³² § 2 Abs. 2 ThürGleichG

¹³³ § 3 Abs. 2 BGleiG

¹³⁴ § 3 Abs. 3 ChancenG BaWü

¹³⁵ § 1a Abs. 1 LGG Berlin

¹³⁶ Art. 1 Abs. 2 Satz 2 BayGLG; § 1a Abs. 1 LGG Berlin; § 2 Abs. 3 Satz 2 LGG NRW

¹³⁷ § 1b Abs. 2 LGG Berlin

¹³⁸ Schiek et al.-*Schiek* 2002, Rn. 3246.

¹³⁹ § 2 ThürGleichG.

¹⁴⁰ § 1b Abs. 2 LGG Berlin.

¹⁴¹ Schiek et al.-*Schiek* 2002, Rn. 3246.

¹⁴² Siehe für das BGleiG Roetteken -*Roetteken* 2002, § 3, Rn. 27.

¹⁴³ Vgl. Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 16/3267, S. 22, auch wenn sich diese Gesetzesbegründung streng genommen auf den Entwurf vom 4.6.2010 bezieht und in der beschlossenen Fassung vom 18.11.2010 die Nummerierung und Einzelheiten der Formulierungen noch geändert wurden.

¹⁴⁴ Roetteken -*Roetteken* 2002, § 3, Rn. 32.

¹⁴⁵ Roetteken -*Roetteken* 2002, § 3, Rn. 33.

¹⁴⁶ Siehe Roetteken -*Roetteken* 2002, § 3, Rn. 34.

¹⁴⁷ Art. 1, Abs. 1 Satz 2 BayGLG; § 2 Abs. 3 Satz 2 LGG NRW; § 2 Abs. 3 LGG Rh-Pf.

¹⁴⁸ § 1, Abs. 1 Satz 1 LGG NRW; § 1 Abs. 1 LGG Rh-Pf.

¹⁴⁹ § 1 Abs. 2 LGG NRW; § 1 Abs. 2 LGG Rh-Pf.

¹⁵⁰ Art. 2 Abs. 2, 1. Regelbeispiel BayGLG.

¹⁵¹ Art. 2 Abs. 2, 3. Regelbeispiel BayGLG; § 1 Abs. 1 Satz 2 LGG NRW.

¹⁵² Art. 2 Abs. 3 BayGLG; § 1 Abs. 3 LGG NRW.

¹⁵³ Art. 2 Abs. 2 BayGLG.

¹⁵⁴ Vgl. Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 16/3267, S. 22.

¹⁵⁵ § 2 Abs. 2, 1. Alternative LGG Saar.

¹⁵⁶ Bund, Berlin beim Errichten und Umwandeln einer Gesellschaft, NRW bei der Gründung eines privaten Unternehmens.

¹⁵⁷ Baden-Württemberg, Bayern, Berlin beim Halten und Veräußern einer Gesellschaft und NRW beim Gehören einer Gesellschaft.

¹⁵⁸ *Landesregierung Nordrhein-Westfalen* 1. April 2005.

¹⁵⁹ *Landesregierung Nordrhein-Westfalen* August 2008, S. 141, 161.

¹⁶⁰ Schiek et al.-*Schiek* 2002, Rn. 2452/2599/2715/3246f. Ausführliche Hinweise finden sich bei *von Roetteken*, der aber unter § 3 Abs. 2 BGleiG – anders als in diesem Artikel – die Aufgabeprivatisierung fasst; vgl. Roetteken -*Roetteken* 2002, § 3, Rn. 26ff..

¹⁶¹ Vgl. *Müller-Nies* Juli 2011, S. 4; *Göttsche* Juli 2011; Schiek et al.-*Schiek* 2002, Rn. 1197.

¹⁶² Bei der Aktiengesellschaft ergibt sich der Mindestinhalt aus dem § 24 Abs. 3 Nr. 1-3 AktG, also die Bestimmung der Firma, den Sitz der Gesellschaft und den Gegenstand des Unternehmens.

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

¹⁶³ Siehe dazu Fleischer/Goette-Wicke 2010, § 3, Rn. 102ff. m.w.N.

¹⁶⁴ Maschke 2010, S. 510ff.; Klenner, WSI-Mitteilungen 2004, S. 278ff..

¹⁶⁵ Fleischer/Goette-Wicke 2010, § 3, Rn. 9 m.w.N.

¹⁶⁶ Fleischer/Goette-Wicke 2010, § 3, Rn. 9.

¹⁶⁷ Bayer et al.-Pentz 2008, § 23, Rn. 69 m.w.N.

¹⁶⁸ Ähnlich schon Schiek et al.-Schiek 2002, Rn. 853.

¹⁶⁹ Für das BGlG siehe Schiek et al.-Schiek 2002, Rn. 853.

¹⁷⁰ Siehe Däubler et al.-Berg 2010, § 88, Rn. 5, 14f..

¹⁷¹ Vgl. §§ 35 ff. GmbH-Gesetz; Nagel 2010, S. Rn. 315.

¹⁷² Siehe dazu Nagel 2010, S. Rn. 303.

¹⁷³ Vgl. den Vierten Teil des Aktiengesetzes zur Verfassung der Aktiengesellschaft, §§ 76-149.

¹⁷⁴ Siehe dazu Nagel 2010, S. Rn. 426ff.; Mayen, DÖV 2001, S. 113ff.; Schwintowski, NJW 1995.

¹⁷⁵ Siehe dazu Maschke 2010, S. 519; Frost/Linnainmaa, AG 2007, S. 602.

¹⁷⁶ Siehe zum Beispiel die Berufungsrichtlinien für den Bund vom Bundesfinanzministerium unter http://www.pdfdownload.org/pdf2html/pdf2html.php?url=http%3A%2F%2Fwww.bundesfinanzministerium.de%2Fnn_53524%2FDE%2FBMF_Startseite%2FService%2FDownloads%2FABt_VIII%2FBerufungsrichtlinien%2CtemplateId%3Draw%2Cproperty%3DpublicationFile.pdf&images=yes; zuletzt aufgerufen am 5.4.2013. Vgl. ferner die Hinweise für die Verwaltung von Bundesbeteiligungen, Beschluss der Bundesregierung vom 24. September 2001, GMBL 2001, Nr. 47; sowie das „Merkblatt für Aufsichtsratsmitglieder in den Unternehmen des Landes Berlin“ vom für Privatisierung zuständigen Finanzressort.

¹⁷⁷ Bei der GmbH ist der Aufsichtsrat fakultativ, außer wenn die GmbH mehr als 500 Beschäftigte aufweist; siehe dazu Nagel 2010, S. Rn. 315.

¹⁷⁸ Nagel 2010, S. Rn. 428.

¹⁷⁹ Lewalter, GiP 2007, S. 9ff..

¹⁸⁰ § 3 Abs. 3 ChancenG BaWü; § 2 Abs. 2 ThürGleichG.

¹⁸¹ Blanke 2010, S. Rn. 84; Hartmann 2008, S. 225f.; Augenreich 2006, S. 133f. mit Satzungsbeispielen.

¹⁸² Hartmann 2008, S. 226; Augenreich 2006, S. 134.

¹⁸³ Vgl. Hartmann 2008, S. 230; Vogelgesang, PersV 2005, S. 5.

¹⁸⁴ Blanke 2010, S. Rn. 87ff.; Hartmann 2008, S. 231; Augenreich 2006, S. 135.

¹⁸⁵ Augenreich 2006, S. 135. Der Bestandsschutz besteht ferner auch dann nicht mehr, wenn die bisherigen Kollektivnormen schon vor dem Ablauf der Jahresfrist keine Geltung mehr beanspruchen oder wenn zwischen dem privatrechtlichen Arbeitgeber und dem Beschäftigten ein neuer Tarifvertrag vereinbart wird, vgl. § 613a Abs. 1 Satz 4 BGB.

¹⁸⁶ Siehe auch Vorschläge für die Umsetzung des § 3 Abs. 2 BGlG bei Roetteken -Roetteken 2002, § 3, Rn. 35.

¹⁸⁷ Siehe unter

http://www.pdfdownload.org/pdf2html/view_online.php?url=http%3A%2F%2Fwww.gpr.bremen.de%2Fsixcms%2Fmedia.php%2F13%2FRahmentarifvertrag%2520Soziale%2520Absicherung-25.pdf; zuletzt aufgerufen am 12.2.2013.

¹⁸⁸ Klenner 2005, S. 62.

¹⁸⁹ Vgl. Blanke/Fedder 2010, S. 739 Anhang 3.

¹⁹⁰ Maschke 2010, S. 495ff..

¹⁹¹ Klenner 2005, S. 41. Es wurden von ihr 115 Tarifverträge analysiert, wobei sich davon nur in 13 Flächen- und 11 Firmentarifverträgen explizit Gleichstellungsregelungen gefunden haben; vgl. Klenner 2005, S. 43. Laut des IAB Kurzberichts zu Gleichstellung hatten in der Privatwirtschaft nur 6% der Betriebe tarifliche Regelungen zu Gleichstellungsfragen; siehe dazu Kohaut/Möller 2009, S. 3.

¹⁹² Reinhard Bispinck, Pressemitteilung vom 17.5.2005, zum Tarifhandbuch von 2005 der HBS, siehe http://www.boeckler.de/7026_1527.htm; zuletzt geprüft am 10.1.2013.

¹⁹³ Altvater/Hamer/Kröll-Altwater 2011, § 75, Rn. 115.

¹⁹⁴ Vor der Organisationsprivatisierung gilt ausschließlich das Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder; das BetrVG findet keine Anwendung, vgl. § 130 sowie § 1 BPersVG. Das bedeutet vor einer Organisationsprivatisierung können keine Betriebsvereinbarungen, sondern nur Dienstvereinbarungen geschlossen werden, vgl. § 73 BPersVG.

¹⁹⁵ Säcker/Rixecker-Müller-Glöge 2012, § 613a, Rn. 152; Däubler et al.-Trümner 2010, § 130, Rn. 1ff.; Schipp, NZA 1994, S. 870; grundlegend für diese Ansicht BAG, NJW 1982, S. 1894.

¹⁹⁶ Blanke 2010, S. Rn. 73; im Ergebnis auch Augenreich 2006, S. 100f, die ihre Auffassung zudem europarechtlich in Anwendung der Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/23 EG stützt. Siehe dazu Augenreich 2006, S. 98f.

¹⁹⁷ Augenreich 2006, S. 92.

¹⁹⁸ Blanke 2010, S. Rn. 83; Augenreich 2006, S. 100f.; Roetteken, NZA 2001, S. 421.

¹⁹⁹ Blanke 2010, S. Rn. 74; Vogelgesang, PersV 2005, S. 10.

²⁰⁰ Blanke 2010, S. Rn. 75.

²⁰¹ Ein großer Teil des Schrifttums wendet die Vorschrift analog an, weil in der Norm das Wort „Betriebsvereinbarung“ und nicht auch der Begriff „Dienstvereinbarung“ verwendet wird; siehe Schipp, NZA 1994, S. 870. Augenreich spricht sich aus europarechtlichen Gründen für eine direkte Anwendung aus. Denn die dem § 613a BGB zugrunde liegende europäische Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG beziehe alle kollektivrechtlichen Regelungen ein, nicht nur Betriebsvereinbarungen, sondern auch Dienstvereinbarungen. Dem Art. 3 der Richtlinie ist keine Begrenzung auf den privatrechtlichen Bereich zu entnehmen, so dass auch die kollektivrechtlichen

Sandra Lewalter	Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung	ISSN 2192-5267	September 2013	gender...politik...online	
-----------------	---	----------------	----------------	---------------------------	---

Normen des öffentlich-rechtlichen Bereichs wie Dienstvereinbarungen von der Richtlinie umfasst sind.

²⁰² *Blanke* 2010, S. Rn.70.

²⁰³ Siehe die Auflistung bei *Altvater/Hamer/Kröll-Altvater* 2011, § 73, Rn. 20.

²⁰⁴ BGB I, S. 2325, 2353.

²⁰⁵ *Maschke/Zurholt* 2006, S. 103–106 liefert ein hilfreiches Gestaltungsraster.

²⁰⁶ *Altvater/Hamer/Kröll-Altvater* 2011, § 75, Rn. 115; *Richardi/Dörner/Weber-Richardi* 2008, § 2, Rn. 51.

²⁰⁷ *Altvater/Hamer/Kröll-Altvater* 2011, § 73, Rn. 3; *Richardi/Dörner/Weber-Weber* 2008, § 73, Rn. 2; *Ilbertz/Widmaier-Ilbertz* 2012, § 73, Rn. 1.

²⁰⁸ *Altvater/Hamer/Kröll-Altvater/Baden* 2011, § 76, Rn. 139; *Ilbertz/Widmaier-Ilbertz* 2012, § 76, Rn. 56.

²⁰⁹ *Altvater/Hamer/Kröll-Altvater* 2011, § 73, Rn. 4; *Richardi/Dörner/Weber-Weber* 2008, § 73, Rn. 3.

²¹⁰ Ausführlicher dazu siehe *Baden*, PR 2009, S. 351.

8. Fragen zum Text

8.1. Welcher Zusammenhang besteht zwischen Privatisierung und Staats- und Verwaltungsreformen der letzten Jahrzehnte? In welcher Weise und bei welchen Handlungsfeldern wurde die Staats- und Verwaltungsreform zur Thematisierung von Geschlechteraspekten genutzt?

8.2. Welche Privatisierungsarten gibt es und in welcher Weise wirken sich diese auf die Beschäftigungsverhältnisse aus? Welche Privatisierungsart führt zur Reduzierung der Anwendungsbereiche der Gleichstellungsgesetze und warum?

8.3. Welche Bundesländer haben rechtliche Vorgaben zur Absicherung der Gleichstellung der Geschlechter bei Privatisierungsverfahren? Welches Bundesland hat als erstes auf die Gefahr des gleichstellungsrechtlichen Rückschritts durch Privatisierung reagiert und was war der Hintergrund für die gesetzlichen Vorgaben?

8.4. Welche konkreten Privatisierungsvorgänge regeln das Bundes- und die Landesgleichstellungsgesetze? Wer ist für die Umsetzung dieser Vorgaben verantwortlich? Welche Unterschiede gibt es beim Regelungsinhalt der einzelnen Vorgaben?

8.5. In welcher Weise lässt sich die Gleichstellung der Geschlechter bei Organisationsprivatisierung

absichern? Was sind die Vor- und Nachteile der verschiedenen Handlungsoptionen?

9. Links zum Thema

<http://www.pique.at/>

<http://www.privatizationbarometer.net/>

http://www.jusmeum.de/urteil/ovg_nrw/a938e1c7ffc69891020c945e9cee108eaef93622d7d4abdb2f4e10ccace80b62

10. Hinweise zur Autorin

Sandra Lewalter ist Juristin und seit Mai 2011 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin beschäftigt. Zuvor hat sie von 2004 bis 2009 am GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin die Bundesverwaltung zum Politikfeld Gleichstellung, zu gleichstellungspolitischen Strategien und zur Umsetzung von Gender Mainstreaming beraten. Sie ist Gründungs- und Vorstandsmitglied des Vereins „Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien“ (GPS) e.V. (www.gleichstellungsinsitut.de). In ihrer Dissertation beschäftigt sich Sandra Lewalter mit rechtlichen Gleichstellungsaspekten bei Privatisierung.