

# Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Vom 24. April 2015

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

## Inhaltsübersicht

Artikel 1	Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG)
Artikel 2	Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)
Artikel 3	Änderung des Aktiengesetzes
Artikel 4	Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz
Artikel 5	Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
Artikel 6	Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
Artikel 7	Änderung des Mitbestimmungsgesetzes
Artikel 8	Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes
Artikel 9	Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
Artikel 10	Änderung des Handelsgesetzbuchs
Artikel 11	Weitere Änderung des Handelsgesetzbuchs
Artikel 12	Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch
Artikel 13	Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch
Artikel 14	Änderung des SE-Ausführungsgesetzes
Artikel 15	Änderung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
Artikel 16	Änderung des GmbHG-Einführungsgesetzes
Artikel 17	Änderung des Genossenschaftsgesetzes
Artikel 18	Änderung des SCE-Ausführungsgesetzes
Artikel 19	Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes
Artikel 20	Änderung der Handelsregistergebührenverordnung
Artikel 21	Änderung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes
Artikel 22	Änderung des Umwandlungsgesetzes
Artikel 23	Berichtswesen, Evaluation
Artikel 24	Inkrafttreten, Außerkrafttreten

## Artikel 1

### Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG)

#### § 1

#### Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann.

#### § 2

#### Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Gremien nach § 3 Nummer 1 und 2, für die der Bund Mitglieder bestimmen kann. Es gilt nicht für die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung, nicht für die Gerichtsbarkeit und nicht für Gremienmitglieder, die in Ausübung gesetzlich verbürgter Unabhängigkeit bestimmt werden.

#### § 3

#### Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Aufsichtsgremien: Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe ungeachtet ihrer Bezeichnung und Rechtsgrundlage, auch wenn deren Mitglieder durch Wahl bestimmt werden;
2. wesentliche Gremien: Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch die Bundesregierung zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist, oder Gremien, die als wesentlich bestimmt worden sind;
3. Bund:
  - a) die Bundesregierung als Gesamtheit,
  - b) das Bundeskanzleramt,
  - c) die Bundesministerien sowie die oder der Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien einschließlich der Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs,
  - d) die weiteren Beauftragten der Bundesregierung und die Bundesbeauftragten sowie
  - e) die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts ohne Recht auf Selbstverwaltung;
4. durch den Bund zu bestimmende Mitglieder: Mitglieder, die der Bund in ein Aufsichts- oder wesentliches Gremium unmittelbar und rechtsverbindlich wählen, berufen, entsenden oder für ein solches Gremium vorschlagen kann; ein Mitglied ist nicht durch den Bund bestimmt, wenn ein Dritter gegenüber dem Bund ein Vorschlagsrecht für die Mitgliedschaft hat und von diesem Recht Gebrauch macht.

#### § 4

#### Vorgaben für Aufsichtsgremien

(1) In einem Aufsichtsgremium müssen ab dem 1. Januar 2016 mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Stehen dem Bund insgesamt

höchstens zwei Gremiensitze zu, sind die Sätze 1 bis 3 nicht anzuwenden. Bestimmen mehrere Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 Mitglieder eines Gremiums, ist die Gesamtzahl der zu bestimmenden Mitglieder maßgeblich. Bei den Berechnungen ist zur nächsten vollen Personenzahl aufzurunden.

(2) Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2018 die in Absatz 1 genannten Anteile auf 50 Prozent zu erhöhen. Steht dem Bund insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.

(3) Bei einer Unterschreitung der Vorgaben nach den Absätzen 1 und 2 ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unverzüglich zu unterrichten; die Unterschreitung ist zu begründen.

## § 5

### Vorgaben für wesentliche Gremien

(1) Die Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 haben ein Gremium als wesentlich zu bestimmen, wenn es besondere tatsächliche, wissenschaftliche oder zukunftsrelevante Bedeutung hat.

(2) Bei wesentlichen Gremien haben die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird. Dieses Ziel kann stufenweise entsprechend den Vorgaben in § 4 Absatz 1 und 2 erreicht werden.

(3) § 4 Absatz 1 Satz 3 bis 6 und Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

## § 6

### Statistik, Verordnungsermächtigung

(1) Die Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 veröffentlichen auf ihrer Internetseite eine Aufstellung über ihre Aufsichts- und wesentlichen Gremien sowie über die Anzahl der in diesen jeweils durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder. Die Veröffentlichung erfolgt erstmals bis zum 30. Juni 2015. Die Aufstellung nach Satz 1 ist regelmäßig zu aktualisieren.

(2) Die Institutionen des Bundes erfassen jährlich zum 31. Dezember unter Beachtung des Datenschutzes die Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern. Grundlage ist die Aufstellung nach Absatz 1 einschließlich der im Vergleich zum Vorjahr neu aufgenommenen und entfernten Gremien. Die Daten werden jeweils bis zum 31. März des Folgejahres auf den Internetseiten der Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 veröffentlicht und zeitgleich dem Statistischen Bundesamt gemeldet. Veröffentlichung und Meldung erfolgen erstmals bis zum 31. März 2017.

(3) Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach Absatz 2 Satz 3 gemeldeten Daten. Die Statistik ist Bestandteil der Gleichstellungsstatistik nach § 38 Absatz 3 Nummer 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes.

(4) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die einzelnen Vorgaben für die Mitteilung der statistischen Daten nach Absatz 2 Satz 3.

## § 7

### Bericht

(1) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre eine Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen durch den Bund vor.

(2) Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung sind die nach § 6 Absatz 2 Satz 3 gemeldeten Daten. Die obersten Bundesbehörden haben die für die Erstellung des Berichts erforderlichen Angaben zu machen.

## Artikel 2

### Gesetz

### für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleGG)

#### Inhaltsübersicht

##### Abschnitt 1

##### Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziele des Gesetzes
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Allgemeine Pflichten

##### Abschnitt 2

##### Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

- § 5 Grundsatz; Anwendungshinweis
- § 6 Arbeitsplatzausschreibung
- § 7 Bewerbungsgespräche
- § 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen
- § 9 Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern
- § 10 Fortbildung, Dienstreisen

##### Abschnitt 3

##### Gleichstellungsplan

- § 11 Zweck
- § 12 Erstellung
- § 13 Inhalt
- § 14 Bekanntmachung, Veröffentlichung

##### Abschnitt 4

##### Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer

- § 15 Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen
- § 16 Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben
- § 17 Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg
- § 18 Verbot von Benachteiligungen

##### Abschnitt 5

##### Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau

- § 19 Wahl, Verordnungsermächtigung
- § 20 Bestellung
- § 21 Anfechtung der Wahl
- § 22 Vorzeitiges Ausscheiden
- § 23 Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung
- § 24 Rechtsstellung
- § 25 Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

- § 26 Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau
- § 27 Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 28 Schutzrechte
- § 29 Ausstattung
- § 30 Zusammenarbeit und Information
- § 31 Verschwiegenheitspflicht
- § 32 Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung
- § 33 Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren
- § 34 Gerichtliches Verfahren
- § 35 Fragerecht
- § 36 Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten

#### Abschnitt 6

#### Sonderregelungen, Statistik, Bericht und Übergangsbestimmungen

- § 37 Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst
- § 38 Statistik, Verordnungsermächtigung
- § 39 Bericht
- § 40 Übergangsbestimmungen

### Abschnitt 1

## Allgemeine Bestimmungen

### § 1

#### Ziele des Gesetzes

- (1) Ziel des Gesetzes ist es,
1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
  2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
  3. die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Nach Maßgabe dieses Gesetzes wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sind durch deren gezielte Förderung zu beheben.

(3) Bei der Erreichung der Ziele sind die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen. Im Übrigen gilt § 2 Satz 2 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen.

### § 2

#### Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen nach § 3 Nummer 5. Unternehmen nach § 3 Nummer 9 sollen auf die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes hinwirken.

### § 3

#### Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Arbeitsplätze: Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen sowie Dienstposten, die mit Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes besetzbar sind und für de-

ren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt werden, unabhängig davon, ob die Beschäftigung aus für Stellen und Planstellen bereitgestellten oder sonstigen Haushaltsmitteln finanziert wird;

2. Bereiche: Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter;

3. beruflicher Aufstieg: Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze;

4. Beschäftigte: Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender, Richterinnen und Richter sowie Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter;

5. Dienststellen:

- a) Bundesgerichte,
- b) Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte sowie
- c) Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes;

maßgebend ist § 6 Absatz 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes;

6. Familienaufgaben: die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ein;

7. Pflegeaufgaben: die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz ein;

8. Qualifikation: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung;

9. Unternehmen:

- a) Einrichtungen und Institutionen der mittelbaren Bundesverwaltung mit Ausnahme der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie
- b) Unternehmen, die aus bundeseigener Verwaltung künftig in ein Unternehmen des privaten Rechts umgewandelt werden, mit Ausnahme von Tochterunternehmen;

10. unterrepräsentiert: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich nach Nummer 2 unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten sind Frauen oder Männer unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich

die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht.

#### § 4

##### Allgemeine Pflichten

(1) Die Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die Leitung der Dienststelle sowie die Personalverwaltung haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Dienststellen sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

(2) Gewähren Dienststellen Zuwendungen nach § 23 der Bundeshaushaltsordnung als institutionelle Förderungen, so sollen sie durch Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder vertragliche Vereinbarung sicherstellen, dass die institutionellen Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Aus der Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder der vertraglichen Vereinbarung muss hervorgehen, welche Vorschriften anzuwenden sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für den Fall, dass Stellen außerhalb der Bundesverwaltung mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.

(3) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

## Abschnitt 2

### Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

#### § 5

##### Grundsatz; Anwendungshinweis

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts sind nur dann nicht anzuwenden, wenn die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung und die der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

#### § 6

##### Arbeitsplatzausschreibung

(1) Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Satz 4 gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.

(2) Wenn in einem Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, soll ein freier Arbeitsplatz ausge-

schrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen oder der Bewerber zu erhöhen. Der Arbeitsplatz soll öffentlich ausgeschrieben werden, wenn dieses Ziel weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Ausnahmen nach § 8 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes festlegen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs enthalten.

#### § 7

##### Bewerbungsgespräche

(1) Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. § 82 Satz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt. Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer auf Grund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(2) In Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.

(3) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

#### § 8

##### Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) Sind Frauen in einem bestimmten Bereich nach § 3 Nummer 2 unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Abordnung, Versetzung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, wenn diesen ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegen. Sind Männer strukturell benachteiligt und in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend.

(2) Absatz 1 gilt insbesondere für

1. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von Auszubildenden sowie von Richterinnen und Richtern, es sei denn, für die Berufung von Richtern,



rinnen und Richtern ist eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben;

2. den beruflichen Aufstieg, es sei denn, die Entscheidung über diesen Aufstieg erfolgt durch eine Wahl oder unter Mitwirkung eines Wahlausschusses.

Satz 1 schließt auch Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene ein.

(3) Die Ausnahmeregelung in Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung nach § 5 Absatz 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes vom 11. Juli 1985 (BGBl. I S. 1445), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 82 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.

### § 9

#### Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern

(1) Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers wird anhand der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt, insbesondere aus der hierfür erforderlichen Ausbildung, dem Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs sowie aus den beruflichen Erfahrungen. Das Dienstalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Spezifische, durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

(2) Folgende Umstände dürfen nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein:

1. durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte
  - a) Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
  - b) geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre,
  - c) Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
  - d) zeitliche Belastungen,
2. die Einkommenssituation des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten,
3. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen,
4. organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen.

### § 10

#### Fortbildung, Dienstreisen

(1) Die Dienststelle hat die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

Satz 2 gilt auch für Männer, wenn diese unterrepräsentiert sind.

(2) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen ermöglichen. Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. Darüber hinaus kann die Dienststelle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Ausbildungen anbieten. Für die Dauer der Teilnahme an

1. Maßnahmen nach Satz 1 kann im Bedarfsfall die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeboten werden,
2. Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 3 können auf Antrag zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen erstattet werden.

(3) Die Dienststelle soll in ausreichendem Maße Fortbildungen anbieten, die den beruflichen Aufstieg und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Die Beschäftigten der Personalverwaltung und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungen besuchen.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist zu Beginn und während ihrer Amtszeit Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des Rechts des öffentlichen Dienstes sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts, zu geben.

## Abschnitt 3

### Gleichstellungsplan

#### § 11

##### Zweck

Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie der Dienststellenleitung.

#### § 12

##### Erstellung

(1) Jede Dienststelle hat einen Gleichstellungsplan für jeweils vier Jahre zu erstellen, der nach zwei Jahren den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden kann. Die Rechte der Personalvertretung und die der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

(2) Der Gleichstellungsplan ist bis zum 31. Dezember zu erstellen und tritt am 1. Januar des Folgejahres in Kraft. Für Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich sowie im Falle umfassender organisatorischer Änderungen in der Dienststelle können abweichend von Satz 1 im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten andere Stichtage festgelegt werden.

### § 13

#### Inhalt

(1) Der Gleichstellungsplan muss eine Bestandsaufnahme vornehmen, indem er die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zum 30. Juni des Jahres seiner Erstellung beschreibt und die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 für die vergangenen vier Jahre auswertet. Zur Bestandsaufnahme gehört auch eine Darstellung, die zeigt, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg darstellt im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben. Sind die Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, so sind im aktuellen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen.

(2) Der Gleichstellungsplan legt fest, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer

1. die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 möglichst abgebaut werden soll,
2. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen.

Dazu sind konkrete Zielvorgaben insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene zu benennen, soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Nummer 1 handelt. Soweit Zielvorgaben zur Besetzung von Arbeitsplätzen zu entwickeln sind, über deren Besetzung die Dienststelle nicht entscheidet, sind die Vorgaben in Absprache mit der für die Arbeitsplatzbesetzung zuständigen Stelle zu entwickeln.

(3) Der Gleichstellungsplan hat für jede Zielvorgabe konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zur Erreichung der jeweiligen Zielvorgabe zu benennen. Er enthält insbesondere auch Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

(4) Sofern personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen oder Planstellen gesperrt werden oder wegfallen, ist im Gleichstellungsplan vorzusehen, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den betreffenden Bereichen nach § 3 Nummer 2 zumindest nicht sinkt.

(5) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

### § 14

#### Bekanntmachung, Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan ist innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer im Intranet der

Dienststellen zu veröffentlichen und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben. Die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erhalten ihn in Textform.

### Abschnitt 4

#### Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer

### § 15

#### Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen

Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Zu den sonstigen Rahmenbedingungen im Sinne von Satz 1 können Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen gehören.

### § 16

#### Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben

(1) Die Dienststellen haben Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; dies gilt auch bei Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze oder familien- oder pflegefreundliche Arbeits- und Präsenzzeitmodelle anzubieten. Die Ablehnung von Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

(2) Die Dienststellen müssen Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, frühzeitig in Textform hinweisen auf:

1. die Folgen einer Bewilligung, insbesondere in beamteten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht, sowie
2. die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerungsoption und deren Folgen.

(3) Die Dienststellen haben darauf zu achten, dass

1. Beschäftigte, deren Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben positiv entschieden wurde, eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und
2. sich aus der ermäßigten Arbeitszeit keine dienstlichen Mehrbelastungen für andere Beschäftigte der Dienststelle ergeben.

(4) Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Teilzeitbeschäftigung sowie sonstige gesetz-

liche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung oder zur Beurlaubung bleiben von den Absätzen 1 bis 3 unberührt.

## § 17

### **Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg**

(1) Bei Vorliegen der gleichen Qualifikation müssen im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden:

1. Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, sowie
2. beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen.

(2) Die Dienststellen haben den auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Als Maßnahmen hierfür kommen insbesondere in Betracht:

1. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
2. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, soweit die Art der Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließt,
3. die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsangebote,
4. das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung sowie
5. das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen.

(3) Die Teilnahme an einer Fortbildung während der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach dem Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

(4) Die Dienststelle hat rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Personalgespräche mit den betroffenen Beschäftigten zu führen, in denen deren weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist.

## § 18

### **Verbot von Benachteiligungen**

(1) Folgende Umstände dürfen die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken:

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. Telearbeit, mobiles Arbeiten sowie die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten,
3. eine bestehende Schwangerschaft,
4. schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote,

5. Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

Dies schließt nicht aus, dass Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 anders behandelt werden als Zeiten nach Satz 1 Nummer 4 und 5.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigung ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Dies gilt für Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben mit Ausnahme der Elternzeit entsprechend.

(3) Schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben sind bei der Anrechnung von Wartezeiten für eine Beförderung nach § 22 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes zu berücksichtigen.

## **Abschnitt 5**

### **Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau**

## § 19

### **Wahl, Verordnungsermächtigung**

(1) In jeder Dienststelle mit in der Regel mindestens 100 Beschäftigten werden eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt. Satz 1 gilt auch für oberste Bundesbehörden mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin findet in getrennten Wahlgängen nach Maßgabe der allgemeinen Wahlrechtsgrundsätze statt. Wiederwahlen sind zulässig. Wahlberechtigt und wählbar sind die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle.

(2) Die weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte sind bei der nächsthöheren Dienststelle wahlberechtigt.

(3) Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich können abweichend von Absatz 1 Satz 1 weniger Gleichstellungsbeauftragte wählen lassen, sofern sichergestellt ist, dass die Beschäftigten des gesamten Geschäftsbereichs angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

(4) In Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen werden bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt. Dies gilt auch für Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich, die von der Ausnahmeregelung nach Absatz 3 Gebrauch machen.

(5) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates das Verfahren der Wahl nach den Absätzen 1 bis 4.

## § 20

### **Bestellung**

(1) Die Dienststellen bestellen die gewählten Beschäftigten für jeweils vier Jahre zur Gleichstellungsbeauftragten oder zur Stellvertreterin. Die Bestellung setzt voraus, dass die gewählten Beschäftigten weder der Personal- noch der Schwerbehindertenvertretung angehören.

(2) Findet sich für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine

Kandidatin gewählt, bestellt die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(3) Finden sich für die Wahl der Stellvertreterinnen nicht genügend Kandidatinnen oder sind nach der Wahl nicht genügend Kandidatinnen gewählt, bestellt die Dienststellenleitung die Stellvertreterinnen auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(4) Für kleine Dienststellen nach § 19 Absatz 2 sowie für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau zu bestellen. Die Bestellung der Vertrauensfrauen bedarf der Zustimmung der zu bestellenden weiblichen Beschäftigten. Die Vertrauensfrau muss Beschäftigte der jeweiligen Dienststelle, Nebenstelle der Dienststelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sein.

#### § 21

##### **Anfechtung der Wahl**

(1) Die Wahl kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl verstoßen worden und der Verstoß nicht berichtigt worden ist. Eine Anfechtung der Wahl scheidet aus, wenn das Wahlergebnis durch einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(2) Anfechtungsberechtigt sind eine Gruppe von mindestens drei Wahlberechtigten und die Dienststellenleitung.

(3) Die Anfechtung muss vor dem Verwaltungsgericht innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen.

#### § 22

##### **Vorzeitiges Ausscheiden**

(1) Scheidet die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus ihrem Amt aus oder ist sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, hat die Dienststelle für die restliche Amtszeit unverzüglich eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. § 19 findet keine Anwendung, wenn die Dauer der restlichen Amtszeit zwei Jahre oder weniger beträgt.

(2) Scheidet eine Stellvertreterin oder eine Vertrauensfrau vorzeitig aus ihrem Amt aus oder ist sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, hat die Dienststelle auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten für die restliche Amtszeit eine neue Stellvertreterin oder eine neue Vertrauensfrau zu bestellen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Scheiden sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch all ihre Stellvertreterinnen vorzeitig aus ihrem Amt aus oder sind sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, finden Neuwahlen nach § 19 statt.

(4) Eine Verhinderung ist nicht nur vorübergehend, wenn das Amt auf Grund krankheitsbedingter Arbeits- oder Dienstunfähigkeit für mehr als sechs Monate unterbrochen nicht ausgeübt werden konnte.

#### § 23

##### **Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung**

(1) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens ein Jahr nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Neuwahlen nach § 19 müssen rechtzeitig vor Ablauf eines Jahres nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

(2) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens ein Jahr nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

#### § 24

##### **Rechtsstellung**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch eine Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Sie darf nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein. Ihre Befugnis zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen für die ihr zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 29 Absatz 2) bleibt von Satz 2 unberührt.

(3) Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach den Absätzen 1 und 2 sowie nach den §§ 28 bis 35 gelten auch für die Stellvertreterinnen, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

#### § 25

##### **Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen. Dies umfasst auch den Schutz von Frauen, die behindert oder von einer Behinderung bedroht sind, sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählen insbesondere:

1. die Dienststelle dabei zu unterstützen, die Ziele dieses Gesetzes zu erreichen und die Erfüllung der allgemeinen Pflichten nach § 4 zu fördern,



2. bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen,
3. einzelne Beschäftigte bei Bedarf zu beraten und zu unterstützen, insbesondere in den Bereichen der beruflichen Entwicklung und Förderung sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie in Bezug auf den Schutz vor Benachteiligungen, und
4. die Fortbildungsangebote nach § 10 Absatz 5 wahrzunehmen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und jährliche Versammlungen der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie unterrichtet die Dienststellenleitung im Vorfeld über die Einberufung einer Versammlung nach Satz 1. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Personalversammlungen teilnehmen und hat dort ein Rederecht.

(4) Im Falle des § 19 Absatz 2 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle die ihr nach den Absätzen 1 und 2 zugewiesenen Aufgaben auch für nachgeordnete Dienststellen wahr. Absatz 3 gilt entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte eines obersten Gerichts hat das Recht, an den Sitzungen des Präsidialrates und dessen Ausschüssen teilzunehmen.

(7) Die Aufgabenwahrnehmung als Gleichstellungsbeauftragte hat Vorrang vor der Wahrnehmung anderer Aufgaben.

## § 26

### **Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau**

(1) Die Stellvertreterin wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann die Gleichstellungsbeauftragte der Stellvertreterin mit deren Einverständnis einen Teil der Aufgaben nach § 25 zur eigenständigen Erledigung übertragen. Im Falle des § 19 Absatz 4 erfolgt die Aufgabenaufteilung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen in gegenseitigem Einvernehmen. Eine Änderung oder Aufhebung der Delegationsentscheidung nach den Sätzen 1 und 2 kann die Gleichstellungsbeauftragte jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertreterin oder der Stellvertreterinnen vornehmen. § 24 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Stellvertreterin hat die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgegebenen Leitlinien der Gleichstellungsarbeit zu beachten. Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die Vertrauensfrau ist Ansprechpartnerin für die Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle, Nebenstelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sowie für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte. Ihr obliegt die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten. Sind sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterinnen verhindert, kann die Vertrauensfrau im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren oder Sitzungen von Auswahlkommissionen teilnehmen; die Ausübung des Mitwirkungsrechts nach § 32 bleibt in diesem Fall weiterhin der Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten. Macht die Dienststelle von der Möglichkeit in § 19 Absatz 3 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit deren Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle, Nebenstelle oder des Dienststellenteils übertragen.

## § 27

### **Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Dienststelle beteiligt die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig, insbesondere bei

1. personellen Angelegenheiten; dies betrifft die Vorbereitung und Entscheidung über
  - a) die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
  - b) die Einstellung sowie die Abordnung, Versetzung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Monate,
  - c) die Fortbildung und den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten,
  - d) die Abmahnung, die Einleitung und den Abschluss eines Disziplinarverfahrens einschließlich der vorläufigen Dienstenthebung,
  - e) Kündigung sowie Aufhebungsvertrag, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand und vergleichbare Entscheidungen,
2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen,
4. Verfahren zur Besetzung von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, sofern keine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle eingerichtet ist, sowie
5. der Erstellung des Gleichstellungsplans.

(2) Eine frühzeitige Beteiligung nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

(3) Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch voraus; das Verfahren nach § 32 Absatz 3 muss abgeschlossen sein. Erfolgt entgegen Satz 1 eine parallele Beteiligung von Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe zu informieren.

## § 28

**Schutzrechte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Insbesondere übt sie ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus und nimmt am beruflichen Aufstieg so teil, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich ist. In Dienststellen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten beträgt die Entlastung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäftigten wird die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. Übt die Gleichstellungsbeauftragte eine Teilzeitbeschäftigung aus, ist der Entlastungsumfang der Stellvertreterin oder der Stellvertreterinnen entsprechend zu erhöhen; dies gilt unabhängig von den Vorgaben zur Entlastung der Stellvertreterin in Absatz 5. Ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 19 Absatz 2 für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist für die Höhe der Entlastung die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgebend.

(3) Die Dienststellen haben die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen. Diese Pflicht gilt ungeachtet des Entlastungsumfangs der Gleichstellungsbeauftragten. Die fiktive Nachzeichnung dient als Grundlage für Personalauswahlentscheidungen. Der Anspruch auf fiktive Nachzeichnung der dienstlichen Beurteilung nach § 33 Absatz 3 der Bundeslaufbahnverordnung bleibt unberührt. Die Dienststellen haben der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu erteilen.

(4) Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.

(5) Wird die Stellvertreterin nach § 26 Absatz 1 im Vertretungsfall tätig, ist sie anstelle der Gleichstellungsbeauftragten mit Beginn der Vertretungstätigkeit in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten. Im Falle des § 26 Absatz 2 Satz 1 wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. Im Falle des § 26 Absatz 2 Satz 2 beträgt die Entlastung der Stellvertreterinnen jeweils bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft; die Höhe der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bleibt hiervon unberührt.

(6) Vertrauensfrauen werden von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Informationsmittlerin erforderlich ist. Die Entlastung beträgt mindestens ein Zehntel und bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft.

## § 29

**Ausstattung**

(1) Der Gleichstellungsbeauftragten ist mit Beginn und bis zum Ende ihrer Amtszeit die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

(2) Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel weniger als 1 000 kann der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden. In einer Dienststelle mit in der Regel mindestens 1 000 Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen.

(3) Die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt sich auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten. § 26 Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds. Die Höhe des Verfügungsfonds der vollständig von anderweitigen Aufgaben entlasteten Gleichstellungsbeauftragten entspricht der Höhe der Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten. Die teilweise von anderweitigen Aufgaben entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Verfügungsfonds, der dem Anteil ihrer Entlastung entspricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder vom 18. Juli 1974 (BGBl. I S. 1499), die durch Artikel 7 des Gesetzes vom 3. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3306) geändert worden ist, gilt entsprechend.

## § 30

**Zusammenarbeit und Information**

(1) Die Dienststellenleitung und die Gleichstellungsbeauftragte arbeiten zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der in § 1 genannten Ziele eng zusammen.

(2) Die Dienststellenleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte, indem sie die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere unverzüglich und umfassend informiert. Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen, insbesondere Bewerbungsunterlagen, vergleichende Übersichten und Auswahlvermerke, sind ihr frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Die Dienststellenleitung soll der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten geben und den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit anderen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten zu nehmen, soweit die Kenntnis des Akteninhalts zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

## § 31

**Verschwiegenheitspflicht**

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Vertrauensfrauen sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

## § 32

**Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht und die Pflicht, unmittelbar bei der Dienststellenleitung vorzutragen. Sie hat in allen Angelegenheiten, die nach § 25 Absatz 1 und § 27 Absatz 1 ihrer Mitwirkung unterliegen, ein Initiativrecht. Die Dienststelle hat über einen Initiativantrag innerhalb angemessener Zeit, spätestens nach einem Monat, zu entscheiden. In Ausnahmefällen ist die endgültige Entscheidung nach drei Monaten vorzunehmen. Die Entscheidung ist der Gleichstellungsbeauftragten in Textform mitzuteilen.

(2) Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Das Votum ist innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung in Textform abzugeben; von dieser Frist kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden. Nur in besonders dringenden Fällen darf die Frist zur Abgabe des Votums ausnahmsweise auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Hat die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen oder im Falle des Satzes 3 innerhalb von drei Arbeitstagen kein Votum abgegeben, so gilt die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung als gebilligt.

(3) Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, hat sie der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe für die Nichtbefolgung mitzuteilen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte dies bei der Abgabe des Votums verlangt hat. Die Mitteilung durch die Dienststelle hat in Textform innerhalb von 15 Arbeitstagen ab Zugang des Votums zu erfolgen.

(4) Soweit in Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe der §§ 25, 27 und 30 sowie nach den Absätzen 1 und 2 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das in Textform verfasste Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren entscheidungsrelevanten Unterlagen der nächsthöheren Dienststelle und von dieser der bei ihr bestellten Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen. Bei personellen Angelegenheiten gelten die Sätze 1 bis 3 für den Fall, dass personalbearbeitende Dienststelle und Beschäftigungsdienststelle nicht identisch sind, entsprechend. Satz 1 gilt auch, wenn Vorgänge, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1 betreffen, mit Wirkung für eine andere Dienststelle bearbeitet werden, die nicht nachgeordnete Dienststelle nach § 25 Absatz 4 ist.

## § 33

**Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Einspruchsrecht gegenüber der Dienststellenleitung, wenn sie geltend macht, die Dienststelle habe

1. entgegen § 12 Absatz 1 einen Gleichstellungsplan nicht erstellt oder die Frist nach § 12 Absatz 2 erheblich verletzt,
2. einen Gleichstellungsplan erstellt, der nicht den Vorgaben des § 13 entspricht,
3. entgegen § 27 Absatz 1 Nummer 5 die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt,
4. entgegen § 14 den Gleichstellungsplan nicht bekannt gegeben,
5. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
6. gegen weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen.

(2) Der Einspruch ist innerhalb einer Woche ab Zugang der Begründung nach § 32 Absatz 3 schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 und Absatz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend. Im Falle der sofortigen Vollziehung unterrichtet die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich.

(3) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb eines Monats nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält sie den Einspruch für begründet, sind die betreffenden Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(4) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung unverzüglich vor. Bei selbständigen bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen ohne mehrstufigen Verwaltungsaufbau wird der Einspruch entsprechend deren Vorstand oder Geschäftsführung vorgelegt. Die Entscheidung der nächsthöheren Dienststellenleitung, des Vorstandes oder der Geschäftsführung erfolgt entsprechend Absatz 3.

(5) Die Entscheidung über den Einspruch ist schriftlich zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln.

## § 34

**Gerichtliches Verfahren**

(1) Bleibt der Einspruch nach § 33 erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen. Zuvor hat die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle einen nochmaligen außergerichtlichen Einigungsversuch zu unternehmen. Das Gericht ist innerhalb eines Monats anzurufen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle



1. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
2. einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben der §§ 12 bis 14 entspricht.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 3 ist die Anrufung des Gerichts auch zulässig, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach den Absätzen 1 oder 2 entstehen.

#### § 35

##### **Fragerecht**

(1) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, können sich die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen unmittelbar an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wenden. Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten übermittelt werden.

(2) Anfragen nach Absatz 1 sollen innerhalb eines Monats beantwortet werden. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend leitet seine Antwort der jeweils zuständigen obersten Bundesbehörde nachrichtlich zu.

#### § 36

##### **Interministerieller**

##### **Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden bilden zusammen den Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden. Der Arbeitskreis informiert die Gleichstellungsbeauftragten aus den Geschäftsbereichen regelmäßig über seine Tätigkeit. Die Möglichkeit, im Geltungsbereich dieses Gesetzes weitere Arbeitskreise zur Koordinierung der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten einzurichten, bleibt von den Sätzen 1 und 2 unberührt.

#### **Abschnitt 6**

#### **Sonderregelungen, Statistik, Bericht und Übergangsbestimmungen**

#### § 37

##### **Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst**

Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. der Bundesnachrichtendienst gilt als einheitliche Dienststelle, in der keine Vertrauensfrauen bestellt werden,
2. § 6 Absatz 2 Satz 2 ist nicht anzuwenden,
3. § 14 Satz 1 gilt nicht; die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes sind berechtigt, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen,

4. beim Bundesnachrichtendienst beschäftigte Soldatinnen sind gemäß § 19 Absatz 1 aktiv wahlberechtigt,
5. beim Bundesnachrichtendienst tätige Soldatinnen und Soldaten gelten hinsichtlich der Zuständigkeit der dort bestellten Gleichstellungsbeauftragten als Beschäftigte des Bundesnachrichtendienstes, soweit dessen Leitung oder das Bundeskanzleramt für die Entscheidung in personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten dieses Personalkreises zuständig ist,
6. beim Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 25 Absatz 5 sind die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten,
7. ein Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes, das diese gemäß den §§ 25, 27 und 32 abgegeben hat, ist dem Bundeskanzleramt vorzulegen, soweit im Bundeskanzleramt Entscheidungen für den Bundesnachrichtendienst getroffen werden und die Gleichstellungsbeauftragte des Bundeskanzleramtes insoweit nicht zu beteiligen ist,
8. § 32 Absatz 4 und § 38 Absatz 1 Satz 4 sind nicht anzuwenden,
9. die Gleichstellungsbeauftragte bedarf des Einvernehmens der Dienststelle, soweit im Falle des § 35 eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlussache eingestuft ist,
10. bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, ruhen die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten; Beginn und Ende des Ruhens werden jeweils von der Leitung des Bundesnachrichtendienstes im Einvernehmen mit der Chefin oder dem Chef des Bundeskanzleramtes festgestellt.

#### § 38

##### **Statistik, Verordnungsermächtigung**

(1) Jede Dienststelle erfasst alle zwei Jahre die Zahl aller in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer sowie die Zahl der Frauen und Männer nach folgenden weiteren Kriterien:

1. einzelne Bereiche nach § 3 Nummer 2,
2. Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
3. Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
4. Bewerbung, Einstellung sowie beruflicher Aufstieg,
5. beruflicher Aufstieg von Beschäftigten, die eine Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Anspruch genommen haben, und von solchen Beschäftigten, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben,
6. die Anzahl von Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung.

Die Daten nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 und 6 sind zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen, die Daten nach Satz 1 Nummer 4 und 5 für den Zeitraum vom 1. Juli des vorletzten Jahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres. Die Daten der nachgeordneten Bundesbehörden sowie



die des mittelbaren Bundesdienstes sind bis zum 30. September der obersten Bundesbehörde oder der obersten Aufsichtsbehörde zu melden. Die obersten Bundesbehörden melden dem Statistischen Bundesamt bis zum 31. Dezember ihre eigenen Daten, die zusammengefassten Daten des jeweiligen Geschäftsbereichs sowie die zusammengefassten Daten der ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden mittelbaren Bundesverwaltung.

(2) Jede oberste Bundesbehörde erfasst jährlich die Zahl aller in der obersten Bundesbehörde beschäftigten Frauen und Männer sowie die Zahl der Frauen und Männer nach folgenden weiteren Kriterien:

1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
2. einzelne Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der politischen Leitungsämter,
3. Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben,
4. Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
5. beruflicher Aufstieg.

Die Daten nach Satz 1 Nummer 1 bis 4 sind zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen, die Daten nach Satz 1 Nummer 5 für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres. Die Meldung an das Statistische Bundesamt hat bis zum 30. September zu erfolgen.

(3) Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

1. alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach Absatz 1 erhobenen Daten der Dienststellen (Gleichstellungstatistik) und leitet diese den obersten Bundesbehörden zu,
2. jährlich einen Index aus den nach Absatz 2 erhobenen Daten der obersten Bundesbehörden (Gleichstellungsindex) und veröffentlicht diesen jeweils bis zum 31. Dezember.

(4) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Daten. Die Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. Mai 2013 (BGBl. I S. 1312) geändert worden ist, ist zu berücksichtigen. Die Rechtsverordnung nach Satz 1 beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen auf das Notwendige. In der Rechtsverordnung können auch Bestimmungen zu Inhalt, Ausarbeitung und zur jährlichen Aktualisierung der Anlagen zur Rechtsverordnung getroffen werden.

### § 39

#### Bericht

(1) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen und Männer in den Dienststellen nach § 3 Nummer 5 (Bericht zum Bundesgleichstellungsgesetz) vor. Grundlage des Berichts sind die nach § 38 Absatz 1 und 2 erhobenen Daten. Die obersten Bundesbehörden haben die dazu erforderlichen Angaben zu machen.

(2) Der Bericht legt dar, inwieweit die Ziele dieses Gesetzes erreicht sind und das Gesetz angewendet worden ist. Er weist vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen aus. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

(3) An der Erstellung des Berichts ist der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden zu beteiligen.

### § 40

#### Übergangsbestimmungen

(1) Der Gleichstellungsplan nach Abschnitt 3 ist erstmals zum 31. Dezember 2015 zu erstellen. Dies gilt nicht, wenn die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans am 1. Mai 2015 noch mehr als zwei Jahre beträgt.

(2) Die für die Gleichstellungstatistik erstmalig zu erhebenden Daten nach § 38 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und 6 haben den Stichtag 30. Juni 2015, die Daten nach § 38 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 und 5 beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Juli 2013 bis zum 30. Juni 2015. Die für den Gleichstellungsindex erstmalig zu erhebenden Daten nach § 38 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 bis 4 haben den Stichtag 30. Juni 2015, die Daten nach § 38 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Juli 2014 bis zum 30. Juni 2015.

(3) Vor dem 1. Mai 2015 bestellte Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen bleiben auch danach als Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen im Amt. In Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen finden unverzüglich Neuwahlen für die nicht besetzten Ämter der Stellvertreterinnen gemäß § 19 Absatz 4 statt.

### Artikel 3

#### Änderung des Aktiengesetzes

Das Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 53 des Gesetzes vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 76 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Der Vorstand von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.“

2. In § 84 Absatz 4 werden die Wörter „vom 21. Mai 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 347)“ durch die Wörter „in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-2, veröffentlichten bereinigten Fassung“ ersetzt.
3. In § 95 Satz 5 werden die Wörter „Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vom 4. Mai 1976 (Bundesgesetzbl. I S. 1153)“ durch die Wörter „Mit-

bestimmungsgesetzes vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153)“ und die Wörter „vom 7. August 1956 (Bundesgesetzbl. I S. 707)“ durch die Wörter „in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung“ ersetzt.

4. § 96 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden nach den Wörtern „Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung“ die Wörter „vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3332)“ eingefügt.

b) Nach Absatz 1 werden die folgenden Absätze 2 und 3 eingefügt:

„(2) Bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. Der Mindestanteil ist vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen. Widerspricht die Seite der Anteilseigner- oder Arbeitnehmervertreter auf Grund eines mit Mehrheit gefassten Beschlusses vor der Wahl der Gesamterfüllung gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden, so ist der Mindestanteil für diese Wahl von der Seite der Anteilseigner und der Seite der Arbeitnehmer getrennt zu erfüllen. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden. Verringert sich bei Gesamterfüllung der höhere Frauenanteil einer Seite nachträglich und widerspricht sie nun der Gesamterfüllung, so wird dadurch die Besetzung auf der anderen Seite nicht unwirksam. Eine Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung und eine Entsendung in den Aufsichtsrat unter Verstoß gegen das Mindestanteilsgebot ist nichtig. Ist eine Wahl aus anderen Gründen für nichtig erklärt, so verstoßen zwischenzeitlich erfolgte Wahlen insoweit nicht gegen das Mindestanteilsgebot. Auf die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer sind die in Satz 1 genannten Gesetze zur Mitbestimmung anzuwenden.

(3) Bei börsennotierten Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen sind und bei denen nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht, müssen in dem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein. Absatz 2 Satz 2, 4, 6 und 7 gilt entsprechend.“

c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 4.

5. § 104 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 eingefügt:

„(5) Die Ergänzung durch das Gericht ist bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergän-

zungsgesetz gilt, nach Maßgabe des § 96 Absatz 2 Satz 1 bis 5 vorzunehmen.“

b) Die bisherigen Absätze 5 und 6 werden die Absätze 6 und 7.

6. § 111 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 eingefügt:

„(5) Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. Soweit für den Aufsichtsrat bereits eine Quote nach § 96 Absatz 2 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen.“

b) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 6.

7. Nach § 124 Absatz 2 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Die Bekanntmachung muss bei einer Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, ferner enthalten:

1. Angabe, ob der Gesamterfüllung nach § 96 Absatz 2 Satz 3 widersprochen wurde, und

2. Angabe, wie viele der Sitze im Aufsichtsrat mindestens jeweils von Frauen und Männern besetzt sein müssen, um das Mindestanteilsgebot nach § 96 Absatz 2 Satz 1 zu erfüllen.“

8. Dem § 127 wird folgender Satz angefügt:

„Der Vorstand hat den Vorschlag eines Aktionärs zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, mit folgenden Inhalten zu versehen:

1. Hinweis auf die Anforderungen des § 96 Absatz 2, 2. Angabe, ob der Gesamterfüllung nach § 96 Absatz 2 Satz 3 widersprochen wurde und

3. Angabe, wie viele der Sitze im Aufsichtsrat mindestens jeweils von Frauen und Männern besetzt sein müssen, um das Mindestanteilsgebot nach § 96 Absatz 2 Satz 1 zu erfüllen.“

9. § 250 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 1 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.

b) In Nummer 4 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.

c) Folgende Nummer 5 wird angefügt:

„5. die Wahl gegen § 96 Absatz 2 verstößt.“

#### Artikel 4

#### Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz

Das Einführungsgesetz zum Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1185), das zuletzt durch

Artikel 4 des Gesetzes vom 20. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2751) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 25 wird wie folgt gefasst:

„§ 25

Übergangsvorschrift zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

(1) Die Festlegungen nach § 76 Absatz 4 Satz 1 und 3 sowie nach § 111 Absatz 5 Satz 1 und 3 des Aktiengesetzes haben erstmals bis spätestens 30. September 2015 zu erfolgen. Die nach § 76 Absatz 4 Satz 3 und die nach § 111 Absatz 5 Satz 3 des Aktiengesetzes erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern.

(2) Der Mindestanteil von jeweils 30 Prozent an Frauen und Männern im Aufsichtsrat nach § 96 Absatz 2 des Aktiengesetzes ist bei erforderlich werdenden Neuwahlen und Entsendungen ab dem 1. Januar 2016 zur Besetzung einzelner oder mehrerer Aufsichtsratssitze zu beachten. Reicht die Anzahl der neu zu besetzenden Aufsichtsratssitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind die Sitze mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, um dessen Anteil sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem regulären Ende wahrgenommen werden.

(3) Für die Fälle des § 96 Absatz 3 des Aktiengesetzes gilt Absatz 2 entsprechend.“

2. In § 27 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.

### Artikel 5

#### Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 220 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 werden nach dem Wort „gewählt“ die Wörter „oder entsandt“ eingefügt.

2. Nach § 5 wird folgender § 5a eingefügt:

„§ 5a

Unter den in § 4 Absatz 1 Buchstabe b bezeichneten Mitgliedern des Aufsichtsrates eines in § 1 genannten, börsennotierten Unternehmens müssen im Fall des § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.“

3. § 6 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 5 wird folgender Absatz 6 eingefügt:

„(6) Bei börsennotierten Unternehmen kann im Fall des § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes

ein Vorschlag an das Wahlorgan nur erfolgen, wenn die Vorgaben des § 5a durch eine Wahl nach den Absätzen 1 und 5 erfüllt worden sind.“

b) Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 7.

4. Die §§ 14 und 14a werden aufgehoben.

5. § 15 wird § 14.

### Artikel 6

#### Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie

Das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 34 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (BGBl. I S. 2586) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Absatz 5 werden die Wörter „§ 7 vorschlagsberechtigten Spitzenorganisationen der“ durch die Wörter „§ 10d Absatz 2 Satz 1 im Konzern vertretenen“ ersetzt.

2. In § 5 Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „10h“ durch die Angabe „10i“ ersetzt.

3. Nach § 5 wird folgender § 5a eingefügt:

„§ 5a

Unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer eines in § 1 genannten, börsennotierten Unternehmens müssen im Fall des § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.“

4. § 7 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „10f und 10h“ durch die Angabe „10g und 10i“ ersetzt.

b) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§§ 10g und 10h“ durch die Angabe „§§ 10h und 10i“ ersetzt.

5. Dem § 10e wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Im Fall des § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes ist das Nachrücken eines Ersatzmitgliedes ausgeschlossen, wenn dadurch der Anteil von Frauen und Männern unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer nicht mehr den Vorgaben des § 5a entspricht; § 10f Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.“

6. Nach § 10e wird folgender § 10f eingefügt:

„§ 10f

(1) Ergibt im Fall des § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes die Auszählung der Stimmen und ihre Verteilung auf die Bewerber, dass die Vorgaben des § 5a nicht erreicht worden sind, ist zu gewährleisten, dass unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer von Konzernunternehmen sind, in einem Aufsichtsrat mit 15 Mitgliedern mindestens eine Frau und mindestens ein Mann und in einem Aufsichtsrat mit 21 Mitgliedern mindestens



zwei Frauen und mindestens zwei Männer sowie unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Gewerkschaften jeweils eine Frau und ein Mann vertreten sind.

(2) Um diese Verteilung der Geschlechter nach Absatz 1 zu erreichen, ist die Wahl derjenigen Bewerber um einen Aufsichtsratssitz der Arbeitnehmer unwirksam, deren Geschlecht in dem jeweiligen Wahlgang nach der Verteilung der Stimmen auf die Bewerber mehrheitlich vertreten ist und die

1. bei einer Mehrheitswahl in dem jeweiligen Wahlgang nach der Reihenfolge der auf die Bewerber entfallenden Stimmenzahlen die niedrigsten Stimmenzahlen erhalten haben oder
  2. bei einer Verhältniswahl in dem jeweiligen Wahlgang nach der Reihenfolge der auf die Bewerber entfallenden Höchstzahlen die niedrigsten Höchstzahlen erhalten haben.
- Die durch unwirksame Wahl nach Satz 1 nicht besetzten Aufsichtsratssitze werden im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des Aktiengesetzes oder der Nachwahl besetzt.“
7. Der bisherige § 10f wird § 10g.
  8. Der bisherige § 10g wird § 10h und in Satz 3 wird die Angabe „10f“ durch die Angabe „10g“ ersetzt.
  9. Der bisherige § 10h wird § 10i.
  10. Der bisherige § 10i wird § 10k und in Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „10g“ durch die Angabe „10h“ ersetzt.
  11. Die bisherigen §§ 10k bis 10n werden die §§ 10l bis 10o.
  12. § 17 wird wie folgt geändert:
    - a) In Nummer 4 werden nach dem Wort „Gewerkschaftsvertreter“ die Wörter „sowie das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter“ eingefügt.
    - b) In Nummer 8 wird die Angabe „§ 10h Abs. 1“ durch die Angabe „§ 10i Absatz 1“ ersetzt.
  13. § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22

(1) Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen sind, ist das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der Fassung des Artikels 34 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (BGBl. I S. 2586) anzuwenden.

(2) Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2015 nicht abgeschlossen sind, ist im Fall des § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der durch Artikel 6 des Gesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) geänderten Fassung anzuwenden.

(3) Eine Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer gilt als abgeschlossen, wenn die Be-

kanntmachung der Mitglieder des Aufsichtsrates nach § 10g Satz 1 durch das zur gesetzlichen Vertretung des herrschenden Unternehmens befugte Organ erfolgt ist.“

## Artikel 7 Änderung des Mitbestimmungsgesetzes

Das Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 113 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.
2. § 7 wird wie folgt geändert:
  - a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:
 

„(3) Unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer eines in § 1 Absatz 1 genannten, börsennotierten Unternehmens müssen im Fall des § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.“
  - b) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden die Absätze 4 und 5.
3. In § 16 Absatz 2 Satz 2 wird das Wort „Satz“ durch das Wort „Absatz“ ersetzt.
4. Dem § 17 wird folgender Absatz 3 angefügt:
 

„(3) Im Fall des § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes ist das Nachrücken eines Ersatzmitgliedes ausgeschlossen, wenn dadurch der Anteil von Frauen und Männern unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer nicht mehr den Vorgaben des § 7 Absatz 3 entspricht; § 18a Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.“
5. Nach § 18 wird folgender Fünfter Unterabschnitt eingefügt:

„Fünfter Unterabschnitt  
Nichterreichen des  
Geschlechteranteils durch die Wahl

§ 18a

(1) Ergibt im Fall des § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes die Auszählung der Stimmen und ihre Verteilung auf die Bewerber, dass die Vorgaben des § 7 Absatz 3 nicht erreicht worden sind, ist folgendes Geschlechterverhältnis für die Aufsichtsratssitze der Arbeitnehmer herzustellen:

1. in Aufsichtsräten nach § 7 Absatz 2 Nummer 1 und 2 müssen unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 jeweils mindestens eine Frau und mindestens ein Mann und unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Gewerkschaften jeweils eine Frau und ein Mann vertreten sein;
2. in einem Aufsichtsrat nach § 7 Absatz 2 Nummer 3 müssen unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männer und unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Gewerkschaften eine Frau und ein Mann vertreten sein.



(2) Um die Verteilung der Geschlechter nach Absatz 1 zu erreichen, ist die Wahl derjenigen Bewerber um einen Aufsichtsratssitz der Arbeitnehmer unwirksam, deren Geschlecht in dem jeweiligen Wahlgang nach der Verteilung der Stimmen auf die Bewerber mehrheitlich vertreten ist und die

1. bei einer Mehrheitswahl in dem jeweiligen Wahlgang nach der Reihenfolge der auf die Bewerber entfallenden Stimmenzahlen die niedrigsten Stimmenzahlen erhalten haben oder
2. bei einer Verhältniswahl in dem jeweiligen Wahlgang nach der Reihenfolge der auf die Bewerber entfallenden Höchstzahlen die niedrigsten Höchstzahlen erhalten haben.

Die durch unwirksame Wahl nach Satz 1 nicht besetzten Aufsichtsratssitze werden im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 des Aktiengesetzes oder der Nachwahl besetzt.“

6. Der bisherige Fünfte Unterabschnitt wird der Sechste Unterabschnitt.
7. In § 39 Nummer 4 werden nach dem Wort „Gewerkschaftsvertreter“ die Wörter „sowie das Verfahren zur Berücksichtigung der Geschlechter“ eingefügt.
8. § 40 wird wie folgt gefasst:

„§ 40

#### Übergangsregelung

(1) Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen sind, ist das Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153) in der Fassung des Artikels 2 Absatz 113 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) anzuwenden.

(2) Auf Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2015 nicht abgeschlossen sind, ist im Fall des § 96 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes das Mitbestimmungsgesetz in der durch Artikel 7 des Gesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) geänderten Fassung anzuwenden.

(3) Eine Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer gilt als abgeschlossen, wenn die Bekanntmachung der Mitglieder des Aufsichtsrates nach § 19 Satz 1 durch das zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens befugte Organ erfolgt ist.“

### Artikel 8

#### Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes

Das Drittelbeteiligungsgesetz vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 114 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 Nummer 5 Satz 2 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.
2. § 15 wird aufgehoben.

### Artikel 9

#### Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

§ 379 Absatz 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 14 Absatz 1 des Gesetzes vom 15. April 2015 (BGBl. I S. 583) geändert worden ist, wird aufgehoben.

### Artikel 10

#### Änderung des Handelsgesetzbuchs

Das Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 1 des Gesetzes vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 289a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 3 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.

bb) Folgende Nummer 4 wird angefügt:

„4. bei börsennotierten Aktiengesellschaften die Festlegungen nach § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes und die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.“

b) Die folgenden Absätze 3 und 4 werden angefügt:

„(3) Auf börsennotierte Kommanditgesellschaften auf Aktien sind die Absätze 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

(4) Andere Unternehmen, deren Vertretungsorgan und Aufsichtsrat nach § 36 oder § 52 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung oder nach § 76 Absatz 4 des Aktiengesetzes, auch in Verbindung mit § 34 Satz 2 und § 35 Absatz 3 Satz 1 des Versicherungsaufsichtsgesetzes, oder nach § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes, auch in Verbindung mit § 35 Absatz 3 Satz 1 des Versicherungsaufsichtsgesetzes, verpflichtet sind, Zielgrößen für den Frauenanteil und Fristen für deren Erreichung festzulegen, haben in ihrem Lagebericht als gesonderten Abschnitt eine Erklärung zur Unternehmensführung mit den Festlegungen und Angaben nach Absatz 2 Nummer 4 aufzunehmen; Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Gesellschaften, die nicht zur Offenlegung eines Lageberichts verpflichtet sind, haben eine Erklärung mit den Festlegungen und Angaben nach Absatz 2 Nummer 4 zu erstellen und gemäß Absatz 1 Satz 2 zu veröffentlichen. Sie können diese Pflicht auch durch Offenlegung eines unter Berücksichtigung von Satz 1 erstellten Lageberichts erfüllen.“

2. § 336 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Auf den Jahresabschluss und den Lagebericht sind, soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist, die folgenden Vorschriften entsprechend anzuwenden:

1. § 264 Absatz 1 Satz 4 erster Halbsatz und Absatz 2,
2. die §§ 265 bis 289, mit Ausnahme von § 277 Absatz 3 Satz 1, § 285 Nummer 6 und 17,
3. § 289a Absatz 4 nach Maßgabe des § 9 Absatz 3 und 4 des Genossenschaftsgesetzes.“

### Artikel 11

#### Weitere Änderung des Handelsgesetzbuchs

§ 289a Absatz 2 des Handelsgesetzbuchs, das zuletzt durch Artikel 10 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 4 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.
2. Folgende Nummer 5 wird angefügt:
  - „5. die Angabe, ob die Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern jeweils Mindestanteile im Bezugszeitraum eingehalten hat, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen, sofern es sich um folgende Gesellschaften handelt:
    - a) börsennotierte Aktiengesellschaften, die auf Grund von § 96 Absatz 2 und 3 des Aktiengesetzes Mindestanteile einzuhalten haben oder
    - b) börsennotierte Europäische Gesellschaften (SE), die auf Grund von § 17 Absatz 2 oder § 24 Absatz 3 des SE-Ausführungsgesetzes Mindestanteile einzuhalten haben.“

### Artikel 12

#### Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch

Dem Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4101-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 15. Juli 2014 (BGBl. I S. 934) geändert worden ist, wird folgender Fünfunddreißigster Abschnitt angefügt:

„Fünfunddreißigster Abschnitt  
Übergangsvorschrift zum  
Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe  
von Frauen und Männern an Führungspositionen  
in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

#### Artikel 73

§ 289a Absatz 2 Nummer 4, auch in Verbindung mit Absatz 3, und § 289a Absatz 4, auch in Verbindung mit § 336 Absatz 2 Satz 1, des Handelsgesetzbuchs sind erstmals anzuwenden auf Lageberichte, die sich auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 30. September 2015 liegenden Abschlussstichtag beziehen.“

### Artikel 13

#### Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch

Dem Artikel 73 des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 12 dieses Ge-

setzes geändert worden ist, wird folgender Satz angefügt:

„§ 289a Absatz 2 Nummer 5, auch in Verbindung mit Absatz 3, des Handelsgesetzbuchs ist erstmals anzuwenden auf Lageberichte, die sich auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 31. Dezember 2015 liegenden Abschlussstichtag beziehen.“

### Artikel 14

#### Änderung des SE-Ausführungsgesetzes

Das SE-Ausführungsgesetz vom 22. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3675), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 30. Juli 2009 (BGBl. I S. 2479) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 17 wird wie folgt geändert:
  - a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:
    - „(2) Besteht bei einer börsennotierten SE das Aufsichtsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern, müssen in dem Aufsichtsorgan Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein. Der Mindestanteil von jeweils 30 Prozent an Frauen und Männern im Aufsichtsorgan ist bei erforderlich werdenden Neubesetzungen einzelner oder mehrerer Sitze im Aufsichtsorgan zu beachten. Reicht die Zahl der neu zu besetzenden Sitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind die Sitze mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, um dessen Anteil sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem regulären Ende wahrgenommen werden.“
  - b) Die bisherigen Absätze 2 bis 4 werden die Absätze 3 bis 5.

2. Dem § 24 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Besteht bei einer börsennotierten SE der Verwaltungsrat aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern, müssen in dem Verwaltungsrat Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein. Der Mindestanteil von jeweils 30 Prozent an Frauen und Männern im Verwaltungsrat ist bei erforderlich werdenden Neubesetzungen einzelner oder mehrerer Sitze im Verwaltungsrat zu beachten. Reicht die Zahl der neu zu besetzenden Sitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind die Sitze mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, um dessen Anteil sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem regulären Ende wahrgenommen werden.“

### Artikel 15

#### Änderung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung

Das Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4123-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 27 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (BGBl. I S. 2586) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 36 wie folgt gefasst:

„§ 36 Zielgrößen und Fristen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern“.

2. § 36 wird wie folgt gefasst:

„§ 36

Zielgrößen und Fristen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern

Die Geschäftsführer einer Gesellschaft, die der Mitbestimmung unterliegt, legen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.“

3. § 52 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Ist nach dem Drittelbeteiligungsgesetz ein Aufsichtsrat zu bestellen, so legt die Gesellschafterversammlung für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführern Zielgrößen fest, es sei denn, sie hat dem Aufsichtsrat diese Aufgabe übertragen. Ist nach dem Mitbestimmungsgesetz, dem Montan-Mitbestimmungsgesetz oder dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz ein Aufsichtsrat zu bestellen, so legt der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführern Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.“

- b) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden die Absätze 3 und 4.

## Artikel 16

### Änderung des GmbHG-Einführungsgesetzes

Dem GmbHG-Einführungsgesetz vom 23. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2026, 2031), das durch Artikel 9 des Gesetzes vom 25. Mai 2009 (BGBl. I S. 1102) geändert worden ist, wird folgender § 5 angefügt:

„§ 5

Übergangsvorschrift zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Die Festlegungen nach § 36 Satz 1 und 3 sowie § 52 Absatz 2 Satz 1 und 3 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung haben erstmals bis spätestens 30. September 2015 zu erfolgen. Die nach § 36 Satz 3 und § 52 Absatz 2 Satz 3 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern.“

## Artikel 17

### Änderung des Genossenschaftsgesetzes

Das Genossenschaftsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2230), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 10. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2085) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Der Inhaltsangabe wird folgende Angabe angefügt:

„§ 168 Übergangsvorschrift zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“.

2. Dem § 9 werden die folgenden Absätze 3 und 4 angefügt:

„(3) Der Vorstand einer Genossenschaft, die der Mitbestimmung unterliegt, legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.

(4) Ist bei einer Genossenschaft, die der Mitbestimmung unterliegt, ein Aufsichtsrat bestellt, legt dieser für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.“

3. Folgender § 168 wird angefügt:

„§ 168

Übergangsvorschrift zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Die Festlegungen nach § 9 Absatz 3 Satz 1 und 3 sowie Absatz 4 Satz 1 und 3 haben erstmals bis spätestens 30. September 2015 zu erfolgen. Die nach § 9 Absatz 3 Satz 3 und Absatz 4 Satz 3 erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern.“

## Artikel 18

### Änderung des SCE-Ausführungsgesetzes

Das SCE-Ausführungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1911), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 30. Juli 2009 (BGBl. I S. 2479) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 15 Absatz 2 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.
2. In § 19 Absatz 2 wird in dem Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.

### **Artikel 19** **Änderung des** **Versicherungsaufsichtsgesetzes**

Das Versicherungsaufsichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Dezember 1992 (BGBl. 1993 I S. 2), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 10. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2085) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 123 wie folgt gefasst:
  - „§ 123 Übergangsvorschrift zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“.
2. In § 34 Satz 2 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1 und 3“ durch die Wörter „§ 76 Absatz 1, 3 und 4“ ersetzt.
3. In § 35 Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „§ 96 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 96 Absatz 4“ ersetzt.
4. § 123 wird wie folgt gefasst:

„§ 123

Übergangsvorschrift zu dem  
Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe  
von Frauen und Männern an Führungspositionen  
in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Die Festlegungen, die entweder entsprechend § 34 Satz 2 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 76 Absatz 4 Satz 1 und 3 des Aktiengesetzes oder entsprechend § 35 Absatz 3 Satz 1 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 111 Absatz 5 Satz 1 und 3 des Aktiengesetzes zu treffen sind, haben erstmals bis spätestens 30. September 2015 zu erfolgen. Die Frist, die entweder entsprechend § 34 Satz 2 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 76 Absatz 4 Satz 3 des Aktiengesetzes oder entsprechend § 35 Absatz 3 Satz 1 dieses Gesetzes in Verbindung mit § 111 Absatz 5 Satz 3 des Aktiengesetzes erstmals festzulegen ist, darf jeweils nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern.“

### **Artikel 20** **Änderung der** **Handelsregistergebührenverordnung**

In Nummer 5003 der Anlage (Gebührenverzeichnis) zur Handelsregistergebührenverordnung vom 30. September 2004 (BGBl. I S. 2562), die zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (BGBl. I S. 2586) geändert worden ist, wird im Gebührentatbestand die Angabe „Abs. 2“ durch die Angabe „Abs. 3“ ersetzt.

### **Artikel 21** **Änderung des Soldatinnen-** **und Soldatengleichstellungsgesetzes**

In § 24 Satz 2 des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I

S. 3822), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. September 2013 (BGBl. I S. 3559) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 25“ durch die Angabe „§ 39“ ersetzt.

### **Artikel 22** **Änderung des** **Umwandlungsgesetzes**

In § 76 Absatz 2 Satz 3 des Umwandlungsgesetzes vom 28. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3210; 1995 I S. 428), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 32 des Gesetzes vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434) geändert worden ist, wird die Angabe „Satz 2“ durch die Angabe „Satz 3“ ersetzt.

### **Artikel 23** **Berichtswesen, Evaluation**

(1) Die Bundesregierung informiert jährlich über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Grundlage der Berichterstattung sind die Daten nach § 6 Absatz 2 Satz 3 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, § 38 Absatz 2 und 3 Nummer 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes, § 289a Absatz 2 Nummer 4 und 5, Absatz 3 und 4 und § 336 Absatz 2 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs.

(2) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 24 Absatz 2 Satz 1 einen Bericht über den Frauen- und Männeranteil an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes vor. Grundlage des Berichtes für die Situation in der Privatwirtschaft sind die Daten nach § 289a Absatz 2 Nummer 4 und 5, Absatz 3 und 4 und § 336 Absatz 2 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs. Der Bericht führt für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Berichtspflichten nach § 7 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes und § 39 des Bundesgleichstellungsgesetzes zusammen.

(3) Die Bundesregierung evaluiert drei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 24 Absatz 2 Satz 1 dessen Wirksamkeit einschließlich des Erfüllungsaufwands.

### **Artikel 24** **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Artikel 5 Nummer 2 und 3 sowie die Artikel 11, 13 und 14 treten am 1. Januar 2016 in Kraft.

(2) Im Übrigen tritt dieses Gesetz am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig treten das Bundesgremienbesetzungsgesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 1413) und das Bundesgleichstellungsgesetz vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 54 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, außer Kraft.



Die verfassungsmäßigen Rechte des Bundesrates sind gewahrt.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt. Es ist im Bundesgesetzblatt zu verkünden.

Berlin, den 24. April 2015

Der Bundespräsident  
Joachim Gauck

Die Bundeskanzlerin  
Dr. Angela Merkel

Die Bundesministerin  
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Manuela Schwesig

Der Bundesminister  
der Justiz und für Verbraucherschutz  
Heiko Maas

Die Bundesministerin  
für Arbeit und Soziales  
Andrea Nahles