

17. Wahlperiode

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

Zwölfter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG

Der Senat von Berlin
ArbIntFrau – I A 6
Fernruf: 9028 (928) - 2120

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme –

des Senats von Berlin

über Zwölfter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Zwölfter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG

Diese Vorlage hat keine Auswirkungen auf die Kosten von Privathaushalten und/oder Wirtschaftsunternehmen, die Gesamtkosten, die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg sowie auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung.

Berlin, den 12. Januar 2016

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Dilek Kolat
Senatorin für Arbeit,
Integration und Frauen

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Oranienstraße 106 10969 Berlin

Telefon: 030/9028-2120

IA 6¹

Zwölfter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG – Berichtszeitraum: 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2014 –

¹ E-Mail: gabriele.cueppers@senaif.berlin.de

**Zwölfter Bericht
über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes
gemäß § 19 LGG**

- Berichtszeitraum: 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2014 -

Vorbemerkung	5
I. Struktur und Entwicklung des Personals im Berliner Landesdienst	6
1. Entwicklung der Frauenbeschäftigung im unmittelbaren Landesdienst	6
2. Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Einrichtungen des Landes	8
2.1 Oberste Landesbehörden	8
2.2 Nachgeordnete Behörden	11
▪ Gerichte	11
▪ Polizei	12
▪ Schulen	13
▪ Finanzämter	14
▪ Landesämter und Landesbetriebe	14
▪ Landesbetriebe und Stiftungen öffentlichen Rechts im Kulturbereich	15
2.3 Hochschulen	17
▪ Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	17
▪ Verwaltungs- und technisches Personal	18
▪ Professorinnen und Professoren	18
2.4 Bezirksverwaltungen	21
2.5 Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts	22
▪ Frauen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen	23
2.6 Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes	24
II. Gremien	25
1. Gremien im unmittelbaren Geschäftsbereich der obersten Landesbehörden.....	25
2. Organe und Aufsichtsgremien in den Anstalten, Körperschaften und Stiftungen	25
3. Aufsichtsgremien in den Unternehmen mit Landesbeteiligung	26
4. Entsendungen in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes	26
5. Gremien an Hochschulen	27
III. Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung	28
1. Öffentliche Auftragsvergabe (§ 13 LGG)	28
2. Staatliche Leistungsgewährung (§ 14 LGG)	28
IV. Dokumentation der Rechtsprechung im Berichtszeitraum	30
V. Das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis	39
1. Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG).....	39
2. Praxisbeispiele aus zwei Beteiligungsunternehmen	42
▪ Maßnahmen zur Verwirklichung gleicher Chancen für Frauen und Männer bei der Messe Berlin GmbH	42
▪ Frauenförderung bei der degewo AG	44

Anlagen

1. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch das Neunte Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502)
2. Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau) in der Fassung vom 10. Mai 2011 (GVBl. S. 184)
3. Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) in der Fassung vom 23. August 1999 (GVBl. S. 498), zuletzt geändert durch die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 362, 467)
4. Verordnung über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV) in der Fassung vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 367)
5. Verordnung über die Berücksichtigung der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (Leistungsgewährungsverordnung – LGV) vom 15. November 2011 (GVBl. S. 710)

Anhang²

I. Dokumentation der Einzelberichte zum Personal

- Oberste Landesbehörden
- Nachgeordnete Behörden
- Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts

II. Dokumentation der Einzelberichte zu den Gremien aus den Geschäftsbereichen:

- Regierender Bürgermeister – Senatskanzlei – Kulturelle Angelegenheiten
- Inneres und Sport
- Justiz und Verbraucherschutz
- Bildung, Jugend und Wissenschaft
- Gesundheit und Soziales
- Wirtschaft, Technologie und Forschung
- Stadtentwicklung und Umwelt
- Finanzen
- Arbeit, Integration und Frauen

² Der Anhang ist nicht Teil der Drucksache des Abgeordnetenhauses; er kann bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen angefordert werden: gabriele.cueppers@senaif.berlin.de.

Vorbemerkung

Im Turnus von zwei Jahren berichtet der Berliner Senat über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Der Bericht konzentriert sich insbesondere auf Struktur und Entwicklung der Frauenbeschäftigung im öffentlichen Dienst sowie den Frauenanteil in den Landesgremien. Berichtszeitraum ist der 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2014; Entwicklungen seit dem 1. Juli 2014 sind demnach in diesem Bericht noch nicht berücksichtigt.

Das LGG (Anlage 1) hat sich als solide Grundlage für erfolgreiche Gleichstellungspolitik in Berlin erwiesen. Auch der vorliegende zwölfte Bericht dokumentiert wieder deutliche Fortschritte in der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Verwaltung und Unternehmen des Landes:

2014 hatte die Frauenquote im höheren Dienst der obersten Landesbehörden die 50 %-Marke überschritten; unterrepräsentiert sind Frauen hier, bei weiterhin steigendem Anteil, nur noch ab der obersten Besoldungs- bzw. Entgeltstufe A 16/E 15 Ü. Ebenfalls weiter erhöht hat sich die Frauenquote für die Referats- und Abteilungsleitungspositionen.

Auch in anderen Geschäftsbereichen des Landes, in den Bezirksverwaltungen, Landesämtern und den großen Anstalten öffentlichen Rechts, haben Frauen in steigendem Maße an Positionen des höheren Dienstes sowie an Leitungspositionen partizipiert. Allerdings konnten Einrichtungen mit traditionell hohem Männeranteil oder mit Aufgabenschwerpunkten im Bereich Wirtschaft oder Technik mitunter kaum bzw. nur geringe Erfolge aufweisen.

Ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau des Frauenanteils für Vorstände und Geschäftsführungen der landeseigenen Unternehmen und der Beteiligungsunternehmen war der Anteil der Frauen in diesen Positionen 2014 auf rund ein Drittel gestiegen. Ein weiterer Erfolg bei der Umsetzung des LGG erweist sich im hohen Grad der Partizipation von Frauen in wichtigen Gremien des Landes.

Durch die Novellierung des LGG im Jahr 2010 ist dessen Wirkung auf den Bereich der Privatwirtschaft ausgeweitet worden. Bei Vergabe öffentlicher Aufträge (§ 13 LGG) und bei Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (§ 14 LGG) sind Auftragnehmer bzw. Leistungsempfänger unter bestimmten Voraussetzungen zur Frauenförderung bzw. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet. Die Umsetzung der entsprechenden Bestimmungen (Anlagen 3 und 5) ist im Bericht dokumentiert.

Die Behörden und rechtlich selbständigen Einrichtungen des Landes sind auch verpflichtet, Angaben über bisherige und geplante Maßnahmen der Frauenförderung und der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu übermitteln. Dies wird in den Einzelberichten der Einrichtungen dargelegt, die auf der Website der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen eingestellt sind.

Im Bericht dokumentiert ist zudem die im Zusammenhang mit den Gleichstellungsgesetzen der Länder und des Bundes im Berichtszeitraum erfolgte Rechtsprechung.

Im Berichtszeitraum wurden Ausführungsvorschriften für das Berliner Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG) erarbeitet, die im Mai 2015 in Kraft traten. Sie dienen einer landesweit einheitlichen Umsetzung des Gesetzes und sollen sowohl den Dienststellen als auch den Frauenvertreterinnen Hilfestellung für die Praxis geben. Die AVLGG enthalten ebenfalls Regelungen zur Gremienbesetzung sowie Empfehlungen für die Umsetzung des Gleichstellungsgebots in den Berliner Bezirken.

I. Struktur und Entwicklung des Personals im Berliner Landesdienst

1. Entwicklung der Frauenbeschäftigung im unmittelbaren Landesdienst

Die folgende Analyse über Struktur und Entwicklung der Beschäftigung basiert auf Zahlen der Berliner Personalstrukturstatistik, die bei der Senatsverwaltung für Finanzen geführt wird. Die Statistik erfasst das Personal der Haupt- und Bezirksverwaltung einschließlich der Gerichte, jedoch ohne die Verwaltung des Abgeordnetenhauses, den Rechnungshof und den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit. In diesen Angaben nicht enthalten ist darüber hinaus das Personal der rechtlich selbständigen Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des Landes, für die die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes ebenfalls gelten.

Zum Stichtag 30.6.2014 wies die Berliner Personalstrukturstatistik für die Haupt- und Bezirksverwaltung des Landes insgesamt 111 648 Beschäftigte aus; der Frauenanteil blieb mit rund 60 % weiter auf dem Niveau der letzten Jahre.

Jahr	Beschäftigte insgesamt*			
	Ins- gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
2004	140 621	55 291	85 330	60,7
2008	119 464	49 195	70 269	58,8
2012	112 314	45 539	66 775	59,5
2014	111 648	45 225	66 423	59,5
*ohne AGH, RH, BlnBDI, Landesbetriebe (§ 26 LHO)				

Im Folgenden sind die Entgelt- und Besoldungsstufen wie in den bisherigen Berichten zu Laufbahngruppen zusammengefasst, um den Vergleich mit den Vorjahren zu erleichtern. In allen drei Laufbahngruppen sind Frauen insgesamt gut repräsentiert mit Anteilen von jeweils etwa 60 %. Das zeigt sich auch bei einem Vergleich der Statusgruppen, allerdings liegt der Anteil der Frauen unter den Tarifbeschäftigten mit insgesamt 69 % deutlich über dem der Gruppe der Beamtinnen und Beamten von 52 %.

Laufbahngruppen	Beschäftigte insgesamt			Beamtinnen / Beamte			Arbeitnehmer /-innen		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	20 219	12 142	60,1	11 139	6 215	55,8	9 080	5 927	65,3
Gehobener Dienst	53 252	32 293	60,6	37 042	20 301	54,8	16 210	11 992	74,0
Einf./mittl. Dienst	38 110	21 947	57,6	15 090	6 481	42,9	23 020	15 466	67,2
Insgesamt*	111 648	66 423	59,5	63 271	32 997	52,2	48 377	33 426	69,1
* einschließlich 67 Beschäftigte, die keiner Laufbahngruppe im IPV zugeordnet werden konnten									

Etwa ein Fünftel des Personals arbeitet in Teilzeit. Am höchsten ist die Teilzeitquote im höheren Dienst; sie liegt für Frauen bei 35 % und für Männer bei 13 %.

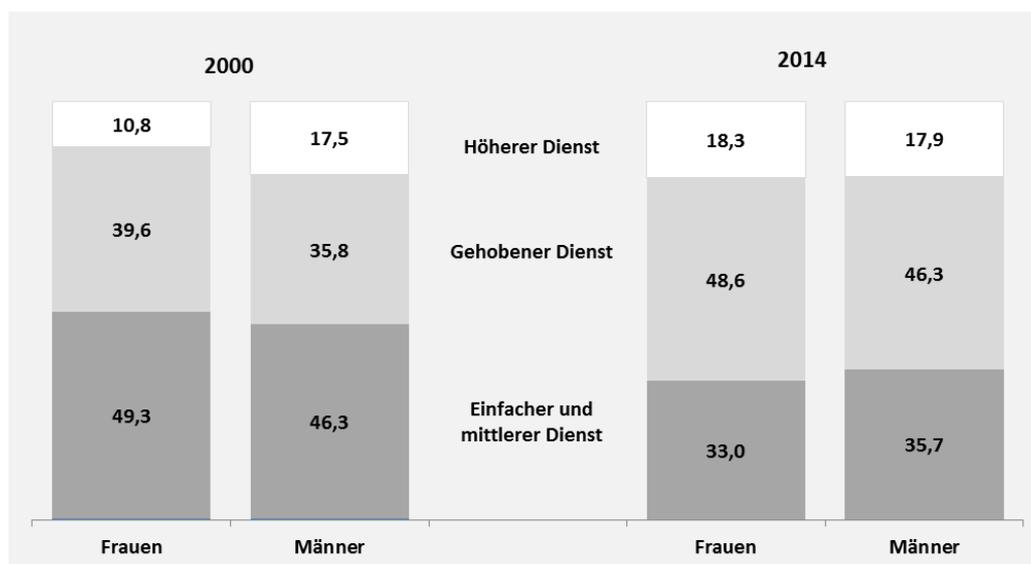
Laufbahngruppen	Teilzeitbeschäftigte				Teilzeitquoten		
	Ins- gesamt	Männer	Frauen		Ins- gesamt	Männer	Frauen
			absolut	in %			
Höherer Dienst	5 364	1 076	4 288	79,9	26,5	13,3	35,3
Gehobener Dienst	10 034	1 232	8 802	87,7	18,8	5,9	27,3
Einf./mittl. Dienst	6 809	620	6 189	90,9	17,9	3,8	28,2
Insgesamt	22 207	2 928	19 279	86,8	19,9	6,5	29,1

Im Eingangssamt des höheren Dienstes waren 66 % der Beschäftigten Frauen und auf den beiden darüber liegenden Stufen wurde die 50 %-Marke erstmals überschritten. Unterrepräsentiert sind Frauen jetzt noch ab der Vergütung nach A 16/E 15 Ü und in der B-Besoldung mit leicht erhöhten Quoten von 36 % bzw. 31 %.

Höherer Dienst	Ins- gesamt	Frauen	Frauenanteil in %			
Einstufung			2014	2012	2008	2004
B2; R3 und höher*	277	85	30,7	28,0	27,6	.
A16; R2; C3; E15Ü; AT	902	323	35,8	33,4	27,4	24,0
A15; R1; E15	3 636	1 927	53,0	50,7	45,7	39,5
A14; E14	2 699	1 385	51,3	49,0	45,5	42,3
A13, E13, E13Ü	12 674	8 412	66,4	66,0	60,7	55,1
Insgesamt	20 188	12 132	60,1	58,4	52,3	47,9

* ohne Senatoren/-innen und Staatssekretäre/-innen

Der kontinuierliche Anstieg der Frauenquoten im höheren Dienst hat dazu geführt, dass heute ein gleich großer Anteil der weiblichen wie der männlichen Beschäftigten im höheren Dienst eingruppiert ist (je 18 %); im Jahr 2000 war erst 11 % des weiblichen Personals dieser Laufbahngruppe zuzuordnen.



2. Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Einrichtungen des Landes

Die folgende Betrachtung der Personalstruktur und -entwicklung in den einzelnen Beschäftigungsbereichen beruht auf Erhebungen bei den jeweiligen Einrichtungen des Landes (Anlage 4). Sie schließt im Unterschied zur Landesstatistik auch die Beschäftigten der Verwaltung des Abgeordnetenhauses, des Rechnungshofes, des Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit sowie die der Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts ein.

2.1 Oberste Landesbehörden

Die obersten Landesbehörden beschäftigten Ende Juni 2014 insgesamt rund 6 300 Personen; auf Frauen entfiel ein Anteil von 62 %. Knapp ein Drittel des Personals war im höheren Dienst eingruppiert; 2014 hatte die Frauenquote hier erstmals die 50 %-Marke überschritten.

Oberste Landesbehörden	Beschäftigte insgesamt				Teilzeitquoten		
	Ins- gesamt	Män- ner	Frauen		Ins- gesamt	Män- ner	Frauen
			absolut	in %			
Höherer Dienst	1 893	926	967	51,1	17,1	8,5	25,3
Gehobener Dienst	2 942	1 051	1 891	64,3	20,3	6,5	27,9
Einfacher /mittlerer Dienst	1 470	444	1 026	69,8	16,5	1,8	22,8
Insgesamt	6 305	2 421	3 884	61,6	18,4	6,4	25,9

Unterrepräsentiert sind Frauen nur noch in der obersten Besoldungs- bzw. Entgeltstufe A 16/E 15 Ü sowie in der B-Besoldung; die Quoten erhöhten sich auch hierfür weiter auf 37 % bzw. 31 %.

Oberste Landesbehörden							
Höherer Dienst	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %			
				2014	2012	2008	2004
B 2 und höher*	126	87	39	31,0	25,8	19,6	21,2
A 16; AT; E 15 Ü	202	128	74	36,6	33,0	29,1	22,0
A 15; E 15	463	217	246	53,1	48,3	40,4	32,3
A 14; E 14	809	390	419	51,8	51,7	47,5	37,5
A 13; E 13, E 13 Ü	293	104	189	64,5	56,9	61,8	48,7
Insgesamt	1 893	926	967	51,1	47,7	44,1	35,4
* einschließlich außertarifliche Vergütung entsprechend B-Besoldung							

Für nahezu alle obersten Landesbehörden lag die Frauenquote bei etwa 50 % bzw. darüber. Die Senatsverwaltungen für Inneres und Sport und für Justiz und Verbraucherschutz blieben mit 39 % bzw. 42 % deutlich unter diesem Ergebnis; sie sind auch die einzigen Ressorts, in denen sich bei einer größeren Zahl von Stellenbesetzungen im Berichtszeitraum (12 bzw. 8) jeweils in nur einem Fall für eine Frau entschieden wurde.

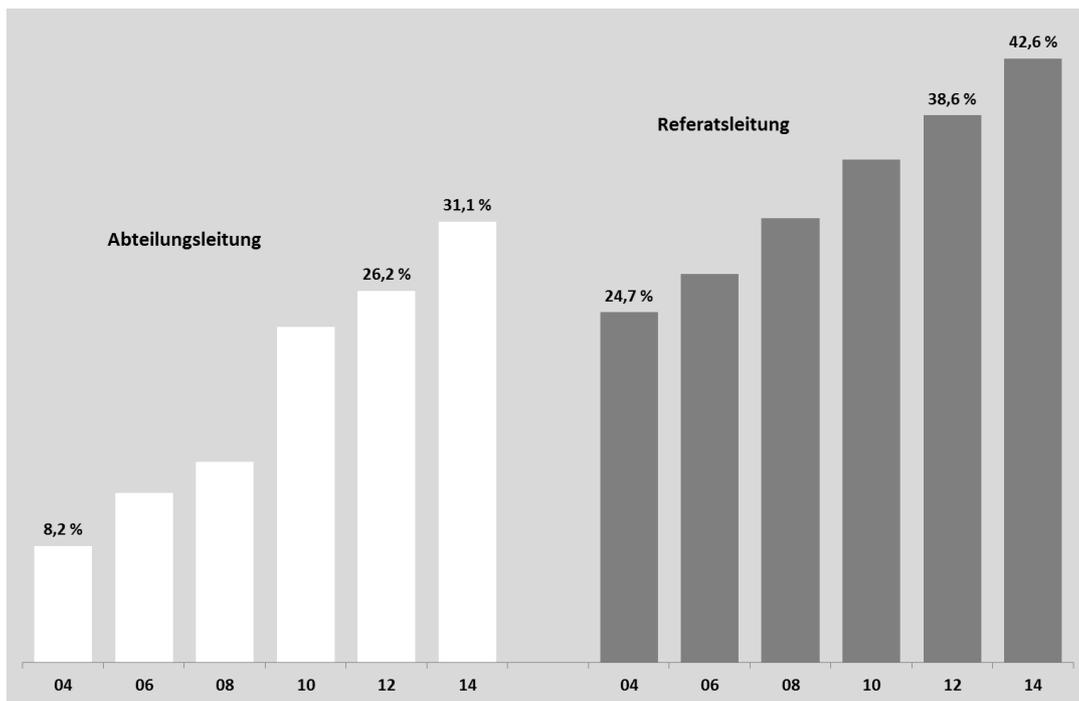
Oberste Landesbehörden / Höherer Dienst	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Anteile in %	
				2014	2012
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	34	18	16	47,1	40,0
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei*	102	51	51	50,0	40,7
Inneres und Sport	115	70	45	39,1	40,2
Justiz und Verbraucherschutz	81	47	34	42,0	39,1
Bildung, Jugend und Wissenschaft	420	165	255	60,7	58,7
Gesundheit und Soziales	123	44	79	64,2	63,2
Wirtschaft, Technologie und Forschung	114	55	59	51,8	45,1
Stadtentwicklung und Umwelt	594	317	277	46,6	43,6
Finanzen	152	81	71	46,7	40,7
Arbeit, Integration und Frauen	84	39	45	53,6	52,4
Rechnungshof	49	26	23	46,9	39,6
Beauftragter f. Datenschutz und Informationsfreiheit	21	10	11	52,4	47,6
Landesbeauftragter für die Stasi-Unterlagen	4	3	1	25,0	25,0
Insgesamt	1 893	926	967	51,1	47,7
* einschließlich Kulturelle Angelegenheiten					

Auch Referatsleitungspositionen waren in den meisten Ressorts ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt. Für die Senatsverwaltungen für Justiz und Verbraucherschutz, für Inneres und Sport, für Wirtschaft, Technologie und Forschung sowie für Finanzen ergaben sich jedoch nur Quoten zwischen 21 % und 30 %.

Zum geringen Frauenanteil im Bereich der Abteilungsleitungen von insgesamt nur 31 % trägt vor allem die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt bei, mit nur einer Frau von insgesamt zwölf Positionen; hinzu kommen die Ressorts Bildung, Jugend und Wissenschaft sowie Finanzen mit ebenfalls nur einer Frau bei sechs bzw. fünf Positionen und auch Inneres und Sport, das in dieser Funktion keine Frau auswies.

Oberste Landesbehörden / Höherer Dienst	Referatsleitung				Abteilungsleitung			
	Ins- gesamt	Män- ner	Frauen		Ins- gesamt	Män- ner	Frauen	
			abs.	in %			abs.	in %
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	12	7	5	41,7	3	2	1	33,3
Regierender Bürgermeister / Senatskanzlei - Kulturelle Angelegenheiten	20	11	9	45,0	5	3	2	40,0
Inneres und Sport	15	11	4	26,7	4	4	0	0,0
Justiz und Verbraucherschutz	14	11	3	21,4	5	3	2	40,0
Bildung, Jugend und Wissenschaft	44	18	26	59,1	6	5	1	16,7
Gesundheit und Soziales	11	6	5	45,5	2	1	1	50,0
Wirtschaft, Technologie und Forschung	18	13	5	27,8	4	1	3	75,0
Stadtentwicklung und Umwelt	57	32	25	43,9	12	11	1	8,3
Finanzen	23	16	7	30,4	5	4	1	20,0
Arbeit, Integration und Frauen	15	6	9	60,0	3	1	2	66,7
Rechnungshof	15	9	6	40,0	7	4	3	42,9
BA Datenschutz und Informationsfreiheit	-				5	3	2	40,0
Landesbeauftragter für die Stasi-Unterlagen	-				-			
Insgesamt	244	140	104	42,6	61	42	19	31,1

Die nachstehende Grafik verdeutlicht den kontinuierlichen und insgesamt kräftigen Anstieg des Frauenanteils im Bereich der Referatsleitungen in den vergangenen zehn Jahren von 25 % auf 43 %. Bei den Abteilungsleitungen kam die Frauenquote zunächst nur langsam voran, die positive Tendenz der letzten Jahre wird jedoch durch das Ergebnis für 2014 bestätigt (31 %).



2.2 Nachgeordnete Behörden

▪ Gerichte

Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind zu rund 70 % im Eingangsamts des höheren Dienstes eingruppiert; gut die Hälfte davon sind Frauen. Das gilt auch für die hohen Ämter (R 4 und höher); hier sind von 14 Positionen sechs mit Frauen besetzt. In den Besoldungsgruppen R 2 und R 3 ist dagegen nur gut ein Drittel der Beschäftigten weiblichen Geschlechts.

Richter/-innen* bzw. Staats- und Amtsanwälte/-innen						
Einstufung	Insgesamt	Frauen	Frauenanteile in %			
			2014	2012	2008	2004
R 4 und höher	14	6	42,9	50,0	·	·
R 3	59	21	35,6	29,5	25,5	20,3
R 2 Z; R 2	349	122	35,0	36,6	32,3	31,6
R 1 Z; R 1	1 103	623	56,5	55,6	52,5	51,3
R 1 (ProbeRi)	107	59	55,1	·	·	·
Insgesamt	1 632	831	50,9	50,2	46,8	45,5

* ohne Arbeitsgericht; · nicht vorhanden bzw. nicht gesondert ausgewiesen

Den Berliner Gerichten standen 2014 drei Präsidentinnen und drei Präsidenten vor³. Im richterlichen Dienst bleibt es beim geringen Frauenanteil unter der großen Zahl der Vorsitzenden Richterinnen und Richter (R 2 / R 3) von 34 % bzw. 25 %.

Die vier Spitzenämter der Staatsanwaltschaft – Generalstaatsanwalt, leitender Oberstaatsanwalt sowie deren Vertreter – werden von Männern wahrgenommen (R 3 bis R 6). Unter den 21 Oberstaatsanwältinnen und -anwälten der Generalstaatsanwaltschaft (R 2) sind nur vier Frauen und für 50 Positionen der Abteilungsleitung (R 3 / R 2) entfällt auf Frauen ein Anteil von 32 %.

Bereich / Leitungsfunktion	Insgesamt	Frauen		Bereich / Leitungsfunktion	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %			absolut	in %
Gerichtsverwaltung				Staatsanwaltschaften			-
Präsident/-in R 4, R 3	10	6	60,0	GStA; R 6	1	0	-
Vizepräsident/in; R 4 - R 2 Z	16	8	50,0	Ltd. OStA; R 5	1	0	-
				Vertr. GStA/Ltd. OStA; R 3	2	0	-
				Oberstaatsanw. R 2 (GStA)	21	4	19,0
Richterlicher Dienst			-				
Vorsitzende Richter/in; R 3	40	10	25,0	Haupt-AbtL StA; R 3	7	3	42,9
Vorsitzende Richter/in; R 2	146	49	33,6	AbtL GStA; R 3	6	3	50,0
				AbtL StA; R 2	37	10	27,0
nachrichtlich:					50	16	32,0
Gerichtspräsident/-in							
R 8	2	1	50,0	Amtsanwaltschaften			
R 6	2	0	-	Leitung; R 3	1	1	100,0
R 5	2	2	100,0	Vertr.der Leitung; R 2	1	0	-

³ einschließlich der Präsidentin des Arbeitsgerichts

▪ **Polizei**

Für den personalstarken Beschäftigungsbereich der Berliner Polizei mit über 21 300 Beschäftigten ergibt sich ein Frauenanteil von insgesamt nur 28 %.

Besonders niedrig ist die Quote im Bereich der Schutzpolizei mit insgesamt 21 % und im höheren Dienst sowie in Leitungspositionen ist sie nur noch halb so hoch. In der Fachrichtung Kriminalpolizei mit insgesamt 37 % Frauen liegt der Anteil im höheren Dienst und im Leitungsbereich jeweils bei etwa 20 %.

Vergleichsweise gut repräsentiert sind Frauen im nichttechnischen Verwaltungsdienst (41 %) und dort auch im höheren Dienst und auf der Leitungsebene dieser Laufbahngruppe.

Hauptberufsfachrichtungen	Insgesamt				Höherer Dienst				Leitungspositionen (h. D.)			
	ins- gesamt	Frauen 2014		2012	ins- ges.	Frauen 2014		2012	ins- ges.	Frauen 2014		2012
		abs.	in %	in %		abs.	in %	in %		abs.	in %	in %
Schutzpolizei	13 364	2 829	21,2	20,6	174	22	12,6	10,1	165	19	11,5	9,3
Kriminalpolizei	3 062	1 124	36,7	35,2	90	18	20,0	18,0	85	16	18,8	16,9
Nichttechn. Vw./Sonstiges	4 901	2 000	40,8	-	121	49	40,5	-	40	17	42,5	-
Insgesamt	21 327	5 953	27,9	28,2	385	89	23,1	20,2	290	52	17,9	14,9

Leitungspositionen	insge-	Frauen	
	samt	absolut	in %
Polizeipräsident/-in	1	0	
Vizepräsident/ -in	1	1	
Leitung höherer Dienst	288	51	17,7
Amts-/Direktionsleitung	10	0	0,0
Abteilungsleitung	37	4	10,8
Referatsleitung	132	21	15,9
Sonstige Leitung	109	26	23,9
Leitung gehobener Dienst	1 657	331	20,0

Unter den Anwärtinnen und Anwärtern im Bereich der Schutz- und Kriminalpolizei waren in den Laufbahnen des mittleren und gehobenen Polizeidienstes anteilig etwa genauso viele Frauen wie für die Beschäftigten insgesamt.

Anwärter/-innen im mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienst			
Berufsfachrichtung	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Schutzpolizei mittlerer Dienst	822	138	16,8
Schutzpolizei gehobener Dienst	582	137	23,4
Kriminalpolizei gehobener Dienst	211	74	35,1
Insgesamt	1 615	349	21,6

▪ **Schulen**

Etwa drei Viertel der Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen Berlins sind Frauen. Rund 12 % der Lehrkräfte erfüllten zugleich Führungsaufgaben: für Schulleitungen lag der Frauenanteil bei 54 % und für deren Stellvertretungen bei 63 %. Die Funktionen „Koordination“ und „Fachleitung“ waren ebenfalls überwiegend mit Frauen besetzt.

Lehrkräfte / Funktionen*	Ins- gesamt	Frauen	Frauenanteile in %				
			2014	2012	2010	2008	2006
Schulleitung	674	366	54,3	52,7	50,9	46,9	45,1
Vertretung	632	398	63,0	61,3	60,8	60,5	59,2
Koordination	423	220	52,0	49,2	39,0	47,9	44,7
Fachleitung	1 014	547	53,9	48,8	46,1	44,5	40,1
Fachbereichsleitung	854	454	53,2	50,3	47,6	45,0	42,4
Leitung insgesamt	3 597	1 985	55,2	52,3	50,0	48,2	45,7
Übrige Lehrkräfte	25 606	19 269	75,3	75,2	74,6	74,1	73,2
Lehrkräfte gesamt	29 203	21 254	72,8	72,2	71,4	70,5	69,6

* Mehrfachnennung möglich

In allen Schularten, mit Ausnahme der Sonderschulen und dem zweiten Bildungsweg, hatte sich die Quote für Schulleiterinnen gegenüber 2012 weiter erhöht. Während Grundschulen und vor allem Sonderschulen ganz überwiegend von Frauen geleitet werden (64 % bzw. 72 %), liegen die Anteile für Gymnasien sowie für die Integrierte Sekundarstufe erst bei 40 % bzw. 42 % und für Berufsschulen nur bei 32 %.

Lehrkräfte mit Leitungsfunktion	Insgesamt			darunter Schulleitung						
	ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen	Frauenanteile in %				
		absolut	in %			2014	2012	2010	2008	2006
Grundschule	648	452	69,8	331	211	63,7	62,8	59,2	59,1	58,1
Integr. Sekundarstufe	823	459	55,8	125	52	41,6	40,9	-	-	-
Gymnasium	1 049	540	51,5	95	38	40,0	37,8	35,7	33,3	33,0
Sonderschule	138	100	72,5	64	46	71,9	74,3	68,8	67,5	61,7
Berufliche /zentral verwaltete Schule	868	393	45,3	47	15	31,9	17,0	20,8	22,7	17,9
Zweiter Bildungsweg	71	41	57,7	12	4	33,3	36,4	25,0	20,0	30,0

Neben den Lehrkräften beschäftigten die Berliner Schulen 4 281 Erzieherinnen und Erzieher sowie 1 562 Personen mit weiteren pädagogischen und sozialen Aufgaben; dabei handelte es sich nahezu ausschließlich um Frauen (89 %).

Weiteres pädagogisches Personal an Schulen	ins- gesamt	Frauen		Teilzeit- quote
		absolut	2014	
Erzieher/in	4 281	3 854	90,0	14,1
Erzieher/in mit Koordinationsaufgaben	287	262	91,3	4,5
Betreuer/in	375	311	82,9	9,9
Pädagogische Unterrichtshilfe/ Päd. Mitarbeit	426	379	89,0	9,4
Sozialarbeiter/in	92	59	64,1	15,2
Facherzieher/in für Integration	369	338	91,6	16,0
Berufspraktikant/in/, Fremdsprachenassistent/in	11	9	81,8	0,0
Internatsleiter/in	2	2	100,0	0,0
Insgesamt	5 843	5 214	89,2	13,1

▪ Finanzämter

Von den rund 6 400 Beschäftigten in den Berliner Finanzämtern waren 68 % Frauen. Im höheren Dienst überwog nur im Eingangsamt die Zahl der Frauen (64 %); darüber, vor allem auf den beiden oberen Stufen der Laufbahngruppe, waren sie unterrepräsentiert (27 % bzw. 29 %).

Finanzämter	Insgesamt	Frauen	Frauenanteile in %					
			2014	2012	2010	2008	2006	2004
Höherer Dienst	207	90	43,5	36,5	38,4	33,7	35,6	30,6
A 16; AT; E 15 Ü	24	7	29,2	18,2	21,7	16,7	22,7	12,5
A 15; E 15	48	13	27,1	27,7	25,0	25,0	23,6	22,2
A 14; E 14	74	31	41,9	41,0	40,3	32,9	30,6	23,3
A 13; E 13 Ü, E 13	61	39	63,9	.	56,0	56,1	57,6	57,1
darunter								
Leitungsfunktion	23	7	30,4					

Die Finanzämter wiesen weitere 650 Personen in der Rubrik Anwartschaften und Aufstieg sowie 387 Beamtinnen und Beamte zur Anstellung auf. Vom gehobenen Dienst bei Anwartschaften und Aufstieg abgesehen, sind Frauen hierbei deutlich in der Mehrzahl.

Laufbahngruppen	Anwartschaft/Aufstieg			Beamter/-in z. A.		
	Insgesamt	Frauen		Insgesamt	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %
Höherer Dienst	-			24	16	66,7
Gehobener Dienst	370	166	44,9	201	131	65,2
Einf./mittlerer Dienst	280	164	58,6	162	108	66,7
Insgesamt	650	330	50,8	387	255	65,9

▪ Landesämter und Landesbetriebe

In den Berliner Landesämtern sind Frauen sowohl im höheren Dienst als auch auf der Leitungsebene insgesamt gut vertreten, nur im Amt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit waren unter zehn Leitungskräften lediglich zwei Frauen.

Landesämter	Höherer Dienst			Leitungspositionen			
	Insges.	Frauen		Insgesamt	Frauen absolut	in %	
		absolut	in %			2014	2012
Bürger- und Ordnungsangelegenheiten	27	10	37,0	19	8	42,1	50,0
Gesundheit und Soziales	109	66	60,6	33	14	42,4	44,4
Landesverwaltungsamt	11	5	45,5	8	3	37,5	40,0
Arbeits-, Gesundheitsschutz, technische Sicherheit	18	7	38,9	10	2	20,0	0,0
Mess- und Eichwesen	2	0	0,0	2	0	-	0,0
Insgesamt	167	88	52,7	72	27	37,5	35,5

Das Krankenhaus des Maßregelvollzugs ist einer der größeren Landesbetriebe (außerhalb des Kulturbereichs); etwa die Hälfte des Personals sind Frauen, auch im höheren Dienst und im Leitungsbereich. In den Berliner Forsten sind ganz überwiegend Männer beschäftigt.⁴

Landesbetriebe	Insgesamt			Höherer Dienst			Leitungspositionen		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Krankenhaus des Maßregelvollzugs	562	268	47,7	78	42	53,8	51	26	51,0
Berliner Forsten	258	55	21,3	12	3	25,0	12	3	25,0
Münze	67	26	38,8	3	1	33,3	3	1	33,3

▪ Landesbetriebe und Stiftungen öffentlichen Rechts im Kulturbereich

In Bibliotheken und Archiven sowie in den Gedenkstätten des Landes sind weit über die Hälfte der Beschäftigten Frauen – auch im höheren Vergütungsbereich. Die vergleichsweise niedrige Frauenquote im höheren Dienst der Museen geht insbesondere zurück auf die große Zahl der in dieser Laufbahngruppe im Naturkundemuseum Beschäftigten (111), für die sich ein Frauenanteil von 41 % ergibt.

Bibliotheken, Museen, Gedenkstätten	Insgesamt			Höherer Dienst			Leitungspositionen		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %
Bibliotheken und Archive	383	273	71,3	38	24	63,2	22	16	72,7
Museen	645	321	49,8	162	73	45,1	48	23	47,9
Gedenkstätten	85	53	62,4	27	18	66,7	6	3	50,0

Bei den Einrichtungen handelt es sich in neun Fällen um Stiftungen öffentlichen Rechts, zu denen auch Angaben zum Vorstand bzw. zur Direktion vorlagen: von insgesamt 15 Positionen waren vier mit Frauen besetzt (27 %). In einer Einrichtung wurden drei Positionen neu vergeben, davon zwei an Frauen.

Von den vier staatlichen Bühnen (Deutsches Theater, Maxim-Gorki-Theater, Volksbühne und Theater an der Parkaue) wird nur das Maxim-Gorki-Theater von einer Frau geleitet. Auch liegt die künstlerisch-technische Leitung fast ausschließlich in der Hand von Männern (18 von 21). Demgegenüber scheint sich das Fach Dramaturgie bzw. Dramaturgie-/Regie-Assistenz geradezu als eine Domäne der Frauen zu erweisen (60 %).

Künstlerisches / künstlerisch-techn. Personal und Leitung	Staatliche Bühnen		
	Ins- ges.	Frauen	
		abs.	in %
Künstlerisches Personal	218	130	59,6
Künstl.-techn. / techn. Personal	440	106	24,1
Künstlerische Leitung	43	22	51,2
Intendant/-in	5	1	20,0
Dramaturg/-in	23	16	69,6
Regie-/Dramaturgieassistenten	20	10	50,0
Künstlerisch-technische Leitung	21	3	14,3
Musikbühnen			
Künstl. Direktor/-in; Operndirektor/-in	2	0	-
(Chef-) Dramaturg/-in	2	0	-
Dramaturg/-in, Regieassistenten	22	12	54,5

⁴ Das Personal einiger Landesbetriebe ist in den Angaben der jeweils vorgesetzten Behörden enthalten.

Für Orchester in den Häusern der Stiftung Oper ergab sich insgesamt ein Frauenanteil von 35 %, im Konzerthausorchester lag er bei 44 % und unter den 126 Berliner Philharmonikern waren nur 19 Frauen (15 %).

Die Orchester in Trägerschaft des Landes werden ausschließlich von Männern geleitet. Im Bereich Management/Direktion sowie in der künstlerisch-technischen Leitung ist jeweils nur eine Frau; unter den 17 Konzertmeisterinnen und –meistern hat sich ihre Zahl von zwei auf vier erhöht und erstmals gibt es neben drei (Chef-)Dirigenten auch zwei Dirigentinnen.

Künstlerisches Personal und Leitung	Orchester		
	Ins- gesamt	Frauen absolut	%
Orchestermusiker/-in	562	179	31,9
Solomusiker/-in	77	14	18,2
Intendanz	6	0	-
(Chef-)dirigent/-in, künstlerische Leitung	5	2	40,0
Orchestermanager/-in, -direktor/-in	8	1	12,5
Konzertmeister/-in	17	4	23,5
Künstlerisch-technische Leitung	9	1	11,1

2.3 Hochschulen⁵

▪ Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Die staatlichen Hochschulen des Landes Berlin beschäftigten 2013 rund 2 800 Professorinnen und Professoren; der Frauenanteil erhöhte sich leicht auf 30,2 %. Für den kleinen Kreis der Dozentinnen und Dozenten bzw. Assistentinnen und Assistenten blieb es mit 40 % bei dem Niveau der Vorjahre. Lehrkräfte für besondere Aufgaben waren ganz überwiegend Frauen (63 %) und gut repräsentiert waren sie auch unter den rund 11 000 wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (43 %).

Das nebenberufliche Personal wies mit die höchste Frauenquote für die große Zahl der Lehrbeauftragten (38 %) aus. Unter den Privatdozentinnen und -dozenten bzw. außerplanmäßigen Professorinnen und Professoren sowie in der vergleichsweise kleinen Gruppe der Honorarprofessorinnen und -professoren sind nach wie vor nur wenige Frauen (24 % bzw. 13 %). Die rund 8 000 wissenschaftlichen Hilfskräfte waren etwa zur Hälfte Frauen.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal*	Insgesamt	Frauen	Frauenanteile in %			
			2013	2011	2009	2005
Hauptberufliches Personal						
Professor/Professorin	2 798	844	30,2	29,3	26,8	18,6
Dozent/-in; Assistent/-in	124	50	40,3	43,5	40,2	35,3
Lehrkraft für besondere Aufgaben	438	275	62,8	62,3	62,6	61,4
Wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter/-in	10 980	4 756	43,3	43,3	41,6	39,9
Nebenberufliches Personal						
Lehrbeauftragte/r	5 046	1 928	38,2	36,8	35,8	35,5
Honorarprofessor/-in	315	42	13,3	12,8	12,1	10,7
Privatdozent/-in; außerplanmäßige Professor/-in	983	236	24,0	24,2	23,1	27,4
Wissenschaftliche Hilfskraft**	8 020	3 810	47,5	46,5	46,6	46,5

* einschließlich Charité; ** einschließlich studentische Hilfskräfte und Tutoren/-innen

Zwei der elf Berliner Hochschulen in Trägerschaft des Landes werden von einer Frau geleitet und unter den 24 Stellvertretungen waren neun Frauen (38 %). Mit der wissenschaftlichen Leitung von Fakultäten (64) waren 18 Frauen betraut (28 %).

	Insgesamt	Frauen	
		absolut	%
Hochschulleitung	42	14	33,3
Präsident/Präsidentin; Rektor/Rektorin	10	3	30,0
Vizepräsident/-in; Prorektor/-in	24	9	37,5
Kanzler/Kanzlerin	8	2	25,0
Dekan/Dekanin; wiss./künstl. Abteilungsleitung	64	18	28,1

Quelle: Leistungsberichte der Hochschulen 2013 in Trägerschaft des Landes Berlin 2013

⁵ Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin; Quelle: Daten der Hochschulstatistik 2013

▪ **Verwaltungs- und technisches Personal**

Im nichtwissenschaftlichen Bereich der Berliner Hochschulen (Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst u. a.) sind ganz überwiegend Frauen beschäftigt (74 %). Die Laufbahngruppe des höheren Dienstes war insgesamt paritätisch mit Frauen und Männern besetzt; oberhalb der Vergütung A 15 / E 15 war jedoch nur etwa ein Drittel des Personals weiblich.

Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal 30.06.2014	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Insgesamt	16 281	11 978	73,6
Höherer Dienst*	1 028	517	50,3
AT; B 8 - B 2; W 3	58	19	32,8
A 16; E 15 Ü	72	23	31,9
A 15; E 15	101	43	42,6
A 14; E 14	361	187	51,8
A 13; E 13 Ü, E 13	415	241	58,1
Leitungsfunktionen			
Abteilungsleitung	55	27	49,1
Abteilungsleitung Zentraleinrichtung	59	24	40,7
Referatsleitung	128	72	56,3

* einschließlich 21 Personen außerhalb Tarif/Besoldung, darunter 4 Frauen

▪ **Professorinnen und Professoren**

Seit 2005 hat sich der Anteil der hauptberuflichen Professorinnen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin kontinuierlich von 18,6 % auf 30,2 % erhöht. Damit hat das Land Berlin seine Spitzenposition im bundesweiten „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ auch 2013 wieder verteidigt⁶; bundesweit ergab sich nur eine Quote von 21,3 %.

Professorinnen und Professoren			
Jahr	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
2005	2 345	436	18,6
2007	2 535	585	23,1
2009	2 663	713	26,8
2011	2 777	818	29,5
2013	2 798	844	30,2

Zu dem guten Ergebnis für Berlin trägt vor allem der vergleichsweise hohe Anteil der Professorinnen unter den nach W 2 Besoldeten (37 %) und unter den Juniorprofessorinnen und -professoren (57 %) bei. Von den nach W 3 bzw. C 2 sowie C 3 Vergüteten war nur etwa ein Viertel weiblich und unter den C 4-Professuren waren es nur 16 %.

⁶ Das „[Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten](#)“ wird seit 2005 vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) im Abstand von zwei Jahren veröffentlicht.

Professorinnen und Professoren*	Insgesamt	Frauen	Frauenanteile in %				
			2013	2011	2009	2007	2005
C4-Professor/-in	363	59	16,3	14,5	13,0	12,8	11,7
C3-Professor/-in	378	87	23,0	22,3	21,7	21,0	19,8
C2-Professor/-in	306	78	25,5	27,2	27,4	31,8	24,7
W3-Professor/-in	570	142	24,9	24,1	19,7	12,4	0,0
W2-Professor/-in	739	276	37,3	36,7	36,4	31,1	42,9
W1/AT-Juniorprofessor/-in	178	101	56,7	56,3	55,0	49,5	30,6
Gastprofessor/-in	264	101	38,3	43,4	38,7	•	•
Insgesamt	2 798	844	30,2	29,5	26,8	23,1	18,6
*an Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin							

Unter den neu- und erstberufenen Professorinnen und Professoren war der Frauenanteil deutlich höher als für diese Berufsgruppe insgesamt (40 % zu 30 %). Beispielsweise ergingen in der Besoldungsgruppe W 2 an Universitäten 49 % der Berufungen an Frauen, an Kunsthochschulen wurden mehr Frauen als Männer berufen (10 von 16) und für Fachhochschulen lag die Quote bei 32 %.

Ruferteilung 2013	Insgesamt			Universität			Kunsthochschule			Fachhochschule		
	Ins- ges.	Frauen		Ins- ges.	Frauen		Ins- ges.	Frauen		Ins- ges.	Frauen	
		abs.	%		abs.	%		abs.	%		abs.	%
W 3	90	31	34,4	73	25	34,2	16	6	37,5	1	0	-
W 2	132	57	43,2	59	29	49,2	16	10	62,5	57	18	31,6
W 1	38	15	39,5	37	14	37,8	1	1	100,0	-	-	-
Insgesamt	260	103	39,6	169	68	40,2	33	17	51,5	58	18	31,0
davon Erstberufung	152	63	41,4	79	34	43,0	27	15	55,6	46	14	30,4

Quelle: Berufungsstatistik SenBJW zur GWK-Länderumfrage (inkl. Medizin)

An den Universitäten hat sich der Anteil der Professorinnen gegenüber 2011 kaum erhöht; in der Charité – Universitätsmedizin stieg er um zwei Punkte auf 21 %. An der Technischen Universität und der Humboldt-Universität blieb es bei 20 % bzw. knapp 31 %. Die Freie Universität nimmt trotz eines leichten Rückgangs im Anteil der Professorinnen auf 37 % bundesweit weiterhin eine Spitzenposition ein.

Professorinnen und Professoren	Ins- gesamt	Frauen	Frauenanteile in %				
			2013	2011	2009	2007	2005
Universitäten							
Freie Universität	524	193	36,8	37,6	30,5	24,3	19,2
Technische Universität	350	70	20,0	20,0	19,9	18,8	9,2
Humboldt-Universität	476	145	30,5	30,0	24,8	21,7	17,6
Charité-Universitätsmedizin	263	55	20,9	19,1	16,5	12,6	12,6
Kunsthochschulen							
Universität der Künste	230	86	37,4	35,1	36,0	33,8	27,9
Kunsthochschule Weißensee	43	23	53,5	43,9	44,7	28,6	33,3
Hochschule für Musik	69	20	29,0	26,5	28,8	32,6	33,3
Hochschule für Schauspielkunst	28	15	53,6	42,9	50,0	36,0	36,0
Fachhochschulen							
Beuth-Hochschule für Technik	300	85	28,3	20,4	19,7	18,0	15,4
Hochschule für Technik und Wirtschaft	262	69	26,3	26,3	23,5	20,7	17,7
Hochschule für Wirtschaft und Recht	198	72	36,4	34,1	32,8	30,5	25,7
Alice Salomon Hochschule	55	38	69,1	66,7	35,2	65,4	51,4

An der Universität der Künste hatte sich die Quote für Professorinnen auf 37 % erhöht. In der Kunsthochschule Weißensee und der Hochschule für Schauspielkunst war erstmals über die Hälfte der Professuren weiblich besetzt. Die Hochschule für Musik blieb mit 29 % auf dem Niveau der Vorjahre.

Auch an den Fachhochschulen mit den Schwerpunkten Technik und Wirtschaft ist der Anteil der Professorinnen gestiegen. In der Beuth-Hochschule für Technik lag er mit 28 % deutlich über dem Ergebnis der Vorjahre und für die Hochschule für Wirtschaft und Recht erhöhte er sich um zwei Prozentpunkte auf 36 %. In der Hochschule für Technik und Wirtschaft blieb es beim Anteil von 26 %. An der Alice Salomon Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, die nur eine vergleichsweise geringe Zahl an Professuren hat (55), lehrten ganz überwiegend Frauen (69 %).

2.4 Bezirksverwaltungen

In den Bezirksverwaltungen waren zum Stichtag 30.06.2014 in allen Laufbahngruppen überwiegend Frauen beschäftigt. Für den höheren Dienst ergab sich insgesamt ein Anteil von 60 %. Die Teilzeitquote ist hier besonders hoch; sie liegt für Frauen bei 41 % und für Männer bei 11 %.

Bezirksverwaltungen	Beschäftigte insgesamt				Teilzeitquoten		
	Ins- gesamt	Män- ner	Frauen		Ins- gesamt	Män- ner	Frauen
			absolut	in %			
Höherer Dienst	1 079	429	650	60,2	26,9	11,4	40,9
Gehobener Dienst	11 023	3 199	7 824	71,0	23,1	9,3	29,3
Einfacher und mittlerer Dienst	10 084	3 738	6 346	62,9	19,4	6,6	23,2
Insgesamt	22 186	7 366	14 820	66,8	21,6	8,5	26,7

In nahezu allen Bezirksämtern überwog im höheren Dienst die Zahl der Frauen; dies galt auch für die einzelnen Stufen dieser Laufbahngruppe mit Ausnahme der obersten (A 16/E 15 Ü); die Quote stieg hier jedoch um fünf Prozentpunkte auf 39 %.

Für die Bezirke insgesamt wurden 143 Positionen der Amts- bzw. Serviceeinheiten ausgewiesen, darunter 58 Frauen (41 %). Unter diesem Durchschnitt blieben neben dem Bezirk Marzahn-Hellersdorf vor allem die West-Bezirke, insbesondere Charlottenburg-Wilmersdorf und Tempelhof-Schöneberg mit nur je drei Frauen bei zwölf Positionen und Neukölln mit zwei Frauen bei elf Positionen.

Auf die übrigen 271 Leitungspositionen entfiel insgesamt ein Frauenanteil von 52 %; hier blieben die Bezirke Reinickendorf und Tempelhof-Schöneberg deutlich unter diesem Ergebnis (25 % bzw. 30 %).

Bezirksverwaltungen	Leitungspositionen im höheren Dienst					
	Amt / SE	Frauen		Übrige	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %
Lichtenberg	13	8	61,5	26	18	69,2
Treptow-Köpenick	18	11	61,1	31	19	61,3
Friedrichshain-Kreuzberg	13	7	53,8	21	9	42,9
Pankow	11	5	45,5	24	10	41,7
Mitte	9	4	44,4	26	11	42,3
Spandau	10	4	40,0	22	16	72,7
Steglitz-Zehlendorf	12	4	33,3	19	10	52,6
Reinickendorf	12	4	33,3	12	3	25,0
Marzahn-Hellersdorf	10	3	30,0	21	14	66,7
Charlottenburg-Wilmersdorf	12	3	25,0	25	16	64,0
Tempelhof-Schöneberg	12	3	25,0	23	7	30,4
Neukölln	11	2	18,2	21	9	42,9
Insgesamt	143	58	40,6	271	142	52,4

Ergänzend sei erwähnt, dass nur vier der zwölf Bezirksämter von einer Frau geführt wurden und unter den 48 Stadträtinnen und Stadträten waren nur 17 Frauen (35 %).

2.5 Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts

Unter den Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des Landes sind acht Einrichtungen mit vergleichsweise geringer Zahl Beschäftigter im höheren Dienst. Dazu gehören Lette Verein, Pestalozzi-Fröbel-Haus, Verwaltungsakademie, Studentenwerk und die Stiftung Naturschutz. Hier sind Frauen sowohl im höheren Dienst als auch unter den Leitungskräften mit Anteilen von mindestens 50 % vertreten. In diesem Vergütungsbereich seit langem deutlich unterrepräsentiert sind sie im IT-Dienstleistungszentrum, diesmal mit Quoten von 29 % bzw. 22 %. Ebenfalls nur wenige Frauen waren unter den Beschäftigten im höheren Dienst der Deutschen Klassenlotterie (6 von 24) und der Berliner Bäderbetriebe (4 von 16).

Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst		Anteile in %			dar. Leitung		Anteile in %		
	Insges.	Frauen	2014	2012	2004	Insges.	Frauen	2014	2012	2004
IT-Dienstleistungszentrum	86	25	29,1	36,1	32,7	23	5	21,7	15,4	6,3
Deutsche Klassenlotterie	24	6	25,0	22,7	8,7	24	6	25,0	20,0	10,0
Berliner Bäderbetriebe	16	4	25,0	20,0	14,3	14	3	21,4	22,2	.

Unter den Anstalten im wirtschaftsnahen Bereich sind Frauen vor allem im höheren Dienst der Investitionsbank Berlin seit langem gut vertreten (45 %); im Leitungsbereich lag der Anteil bei 35 %. In den ehemaligen Landesbetrieben haben sich die Quoten vor allem im höheren Dienst der Stadtreinigungs- und Wasserbetriebe auf 40 % bzw. 34 % erhöht; für Leitungspositionen ergaben sich Anteile von 36 % bzw. 34 %. In den Verkehrsbetrieben war im höheren Dienst weiterhin ein Viertel des Personals weiblich und von den 99 Leitungskräften waren nur 19 Frauen.

Wirtschaftsnahe Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst		Anteile in %			Leitungspositionen		Anteile in %		
	Insges.	Frauen	2014	2012	2004	Insges.	Frauen	2014	2012	2004
Wasserbetriebe	305	111	36,4	33,0	14,3	125	43	34,4	36,8	18,2
Stadtreinigungsbetriebe	222	88	39,6	37,8	32,8	70	24	34,3	37,7	33,3
Verkehrsbetriebe	185	47	25,4	24,4	19,7	99	19	19,2	16,7	12,1
Investitionsbank Berlin	256	115	44,9	45,8	47,0	52	18	34,6	37,5	14,3

Die Forschungs- und Wissenschaftsinstitute unter Aufsicht des Landes verzeichneten Frauenquoten von bis zu 58 % im höheren Dienst und bis zu 37 % auf den Leitungsebenen. Deutlich darunter blieb nur das Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik: im höheren Dienst hatte sich die Quote um zwei Punkte auf 22 % erhöht; im Leitungsbereich blieb sie bei 15 %. Ebenfalls gering war die Zahl der Frauen in den Leitungspositionen des Max-Delbrück-Centrums (16 von 66) sowie im Landeslabor Berlin-Brandenburg (6 von 24).

Im Rundfunk Berlin-Brandenburg erhöhte sich der Frauenanteil für die 1 056 im höheren Dienst Beschäftigten leicht auf 40 %; von den 127 Leitungskräften waren gut ein Drittel Frauen.

Forschungs- und Wissenschaftsinstitute	Höherer Dienst		Anteile in %			dar. Leitung		Anteile in %		
	insges.	Frauen	2014	2012	2004	insges.	Frauen	2014	2012	2004
Akademie der Wissenschaften BB	194	86	44,3	45,0	42,2	38	14	36,8	31,4	24,2
Konrad-Zuse-Zentrum	129	28	21,7	19,7	10,3	27	4	14,8	15,4	.
Max-Delbrück-Centrum	556	279	50,2	49,0	54,3	66	16	24,2	24,6	28,6
Deutsches Institut für Bautechnik	168	90	53,6	52,1	42,7	33	12	36,4	37,5	28,6
Landeslabor Berlin-Brandenburg	124	72	58,1	.	.	24	6	25,0	20,0	.
Rundfunk Berlin-Brandenburg	1 056	417	39,5	38,9	.	127	45	35,4	38,1	.

▪ **Frauen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen**

Die erweiterten Bestimmungen des 2010 novellierten Landesgleichstellungsgesetzes zielen auch auf den Abbau der gravierenden Unterrepräsentanz von Frauen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen. Vorgaben über die Bekanntmachung der Neubesetzung dieser Positionen sowie beim Auswahlverfahren sollen die Transparenz der Besetzungsverfahren in Spitzenpositionen erhöhen (§§ 5 und 6 LGG) und die Zugangschancen für Frauen verbessern. Damit ist auch eine Dokumentationspflicht im Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes verbunden (§ 1 Absatz 1 Gleichstellungsberichtsverordnung (GleiBV)).

In diesem Zusammenhang sind Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts sowie Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes verpflichtet, Angaben zur Zahl der Personen in Vorstands- bzw. Geschäftsführungspositionen sowie zur Besetzung dieser Positionen im Berichtszeitraum zu übermitteln. Letztere sind um Angaben zu den Besetzungsverfahren zu ergänzen, insbesondere über die Berücksichtigung von Frauen bei den vorausgegangenen Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen und über die Beteiligung Dritter (Personalberatungsunternehmen) am Verfahren. Im Falle einer bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen ist die Stellenbesetzung öffentlich bekannt zu machen und die Art der Bekanntmachung zu dokumentieren.

Die Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts wiesen für Vorstände, Direktorinnen und Direktoren bzw. Präsidentinnen und Präsidenten insgesamt 52 Positionen aus, darunter waren 18 Frauen (35 %). Damit liegt der Frauenanteil zehn Prozentpunkte über dem Wert von 2012.

In sieben Einrichtungen sind diese Positionen neu besetzt worden. Dem sind öffentliche Bekanntmachungen vorangegangen und in fünf Fällen war ein Personalberatungsunternehmen beteiligt. Insgesamt wurden elf Positionen neu vergeben, in vier Fällen fiel die Entscheidung zugunsten einer Frau aus. Nicht immer lagen zum Besetzungsverfahren Angaben über die Zahl der Bewerbungen und der zum Vorstellungsgespräch Geladenen vor.

Vorstand, Direktion, Geschäftsführung	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Anteile in %	
			absolut	2014	2012
Anstalten, Stiftungen und Körperschaften ö. R.	54	35	19	35,2	30,0

Beispielhaft seien hier zwei Besetzungsverfahren angeführt: Auf die Position im Landeslabor Berlin-Brandenburg hatten sich vier Frauen und 17 Männer beworben und drei Frauen und vier Männer wurden zum Vorstellungsgespräch geladen. In der Stiftung Naturschutz waren es jeweils zwei Frauen und zwei Männer. Beide Male wurde zugunsten einer Frau entschieden.

2.6 Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes

Die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hatte auch Auswirkungen auf die privatrechtlichen Beteiligungsunternehmen des Landes. Das Land Berlin muss jetzt sicherstellen, dass die Grundsätze des LGG auch von juristischen Personen des Privatrechts bzw. Personengesellschaften, an denen das Land mehrheitlich beteiligt ist, beachtet werden (§ 1a Absatz 1 LGG). Das gilt insbesondere für die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen sowie für die Wahl von Frauenvertreterinnen.

Die Zahl der Personen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen ist dem „Beteiligungsbericht 2015“ der Senatsverwaltung für Finanzen entnommen. Demzufolge hat sich der Frauenanteil insgesamt kräftig erhöht und zwar von 5 % im Jahr 2008 auf 37 % in 2015. Die Zahl der Frauen ist in diesem Zeitraum von drei auf 22 gestiegen.

Vorstands- und Geschäftsführungspositionen in Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes				
Jahr	Ins- gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
2008	56	53	3	5,4
2010	60	56	4	6,7
2012	60	51	9	15,0
2014	58	42	16	27,6
2015	60	38	22	36,7

Von den 27 Beteiligungsunternehmen meldeten elf Neubesetzungen in ihrem Bereich. Insgesamt wurden 20 Positionen neu vergeben, davon acht an Frauen (40 %). Auch hier lagen teilweise keine Angaben zu Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen vor, da das Verfahren von der aufsichtführenden Senatsverwaltung durchgeführt wurde und die Unternehmen diese Angaben dort nicht angefordert hatten.

Vorstands- bzw. Geschäftsführungspositionen in Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes							
Stand 2015				Besetzung im Berichtszeitraum			
Ins- gesamt	Männer	Frauen		Ins- gesamt	Männer	Frauen	
		absolut	in %			absolut	in %
60	38	22	36,7	20	12	8	40,0

Sofern Angaben übermittelt wurden, zeigte sich, dass jeweils drei- bis viermal so viele Männer wie Frauen eine Bewerbung eingereicht hatten: beispielsweise bei der Stadt und Land Wohnbauten-GmbH 138 Männer und 42 Frauen und in der BBB-Infrastruktur-Verwaltungs-GmbH 82 Männer und 17 Frauen.

Die Beteiligungsunternehmen kamen weiter voran mit der Umsetzung ihrer Verpflichtung eine Frauenvertreterin zu wählen und einen Frauenförderplan aufzustellen. In über der Hälfte der Unternehmen ist inzwischen eine Frauenvertreterin gewählt worden und in einem Drittel der Einrichtungen wurde auch ein Frauenförderplan erarbeitet.

II. Gremien

Das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Einrichtungen in seinem Geltungsbereich (§ 1 LGG) zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremienpositionen, soweit keine anderen gesetzlichen Vorgaben gelten (§ 15 Absatz 1 LGG). Darf für das Gremium nur eine Person benannt werden, ist nach Ablauf der Amtsperiode eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person zu benennen (§ 15 Absatz 2 LGG).

Der Senat hat sich in der Vergangenheit aktiv für eine ausgewogene Besetzung der Gremien engagiert. Im Ergebnis sind Frauen heute in den Gremien des Landes insgesamt gut repräsentiert – auch in den obersten Entscheidungsgremien. Im Folgenden wird nach Beratungs- und Auswahlgremien sowie Aufsichts- und Entscheidungsgremien unterschieden.

1. Gremien im unmittelbaren Geschäftsbereich der obersten Landesbehörden

Es handelt sich bei diesen Gremien überwiegend um Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse, die die Landesregierung bzw. eine sonstige Stelle des Landes fachlich beraten.

Die obersten Landesbehörden meldeten aus ihrem unmittelbaren Geschäftsbereich insgesamt 69 Gremien mit zusammen 1 433 Mitgliedern; darunter waren 512 Vertreterinnen und Vertreter des Landes Berlin, für die sich ein Frauenanteil von 44 % ergab.

Für Gremienmitglieder insgesamt lag die Frauenquote bei 40 %. Auch diesmal wurde das Ergebnis von zwei Gremien besonders beeinflusst: dem Beirat „Neue Märkte erschließen“ in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung mit nur sechs Frauen unter 115 Mitgliedern sowie dem Gutachterausschuss für Grundstückswerte im Ressort Stadtentwicklung und Umwelt mit 42 Mitgliedern und nur vier Frauen.

Gremien im unmittelbaren Einflussbereich der obersten Landesbehörden	Zahl der Gremien	Mitglieder insgesamt			Mandate Land Berlin		
		Ins-gesamt	Frauen		ins-ges.	Frauen	
			abs.	in %		abs.	in %
Beiräte / Kommissionen / Ausschüsse*	69	1 433	572	39,9	512	224	43,8
* einschließlich Jurys							

2. Organe und Aufsichtsgremien in den Anstalten, Körperschaften und Stiftungen

Für die unter Aufsicht des Landes stehenden Anstalten, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts wurden 32 Aufsichts- bzw. Entscheidungsgremien ausgewiesen. Die dem Land Berlin zustehenden Mandate waren zu gleichen Teilen an Frauen und Männer vergeben.

Gremien in Anstalten, Körperschaften und Stiftungen ö. R.	Zahl der Gremien	Mandate Land Berlin			
		Ins-gesamt	Frauen	Anteil in %	
				2014	2012
Aufsichtsräte	5	35	17	48,6	43,3
Verwaltungsräte	5	14	7	50,0	40,0
Stiftungsräte	16	36	16	44,4	38,3
Kuratorien	6	6	5	83,3	62,5
zusammen	32	91	45	49,5	42,0

3. Aufsichtsgremien in den Unternehmen mit Landesbeteiligung

Die für Unternehmen mit Landesbeteiligung zuständige Senatsverwaltung für Finanzen dokumentiert in ihren jährlichen Beteiligungsberichten seit 2004 die Zahl der vom Land Berlin besetzten Aufsichtsratspositionen nach Geschlecht. Positionen, für deren Besetzung andere gesetzliche Vorgaben und somit nicht die Regelungen des § 15 LGG gelten, sind in den Angaben nicht berücksichtigt.

Der Frauenanteil unter den Aufsichtsratsmitgliedern hatte sich nahezu kontinuierlich von 15 % im Jahr 2004 auf zuletzt 45 % erhöht.

Aufsichtsgremien der Beteiligungsunternehmen				
Beteiligungsbericht	Mandate des Landes Berlin			
	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
2004	239	203	36	15,1
2008	219	139	80	36,5
2012	224	137	87	38,8
2013	230	132	98	42,6
2014	222	123	99	44,6

4. Entsendungen in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes

Die obersten Landesbehörden entsendeten auch Vertreterinnen und Vertreter in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes; darunter waren 156 Mitglieder in Beiräten und Sachverständigenkommissionen und 89 in Aufsichts- und Entscheidungsgremien; der Frauenanteil für diese beiden Gremiengruppen lag bei 50 % bzw. 46 %.

Entsendungen in Gremien außerhalb des Landesdienstes	Zahl der Gremien	Insgesamt	Frauen	
			absolut	in %
Aufsichts- und Entscheidungsgremien	78	89	41	46,1
Aufsichtsräte	16	22	9	40,9
Kuratorien	36	37	17	45,9
Verwaltungsräte	3	3	1	33,3
Stiftungsräte	23	27	14	51,9
Beiräte, Ausschüsse, Kommissionen	106	156	78	50,0

5. Gremien an Hochschulen

Die Berliner Hochschulen wiesen zusammen rund 1 900 Gremienmitglieder aus. Die Frauenquote erhöhte sich insgesamt von 40 % auf 45 %; sie ist für alle Gremienarten gestiegen. Noch nicht paritätisch mit Frauen und Männern besetzt waren die Gremien Konzil bzw. erweiterter Akademischer Senat sowie Fakultäts- und Fachbereichsräte (43 % bzw. 40 %).

Hochschulgremien*	Gremienmitglieder			
	Ins- gesamt	Frauen	Anteile in %	
			2013	2011
Kuratorium aktiv / Hochschulrat	84	45	53,6	50,6
Koncil / erweiterter Akademischer Senat	363	156	43,0	36,0
Akademischer Senat	209	100	47,8	37,3
Kommissionen des Akademischen Senats	506	248	49,0	48,8
Fakultäts- und Fachbereichsräte	732	294	40,2	36,1
Insgesamt	1 894	843	44,5	40,1
*ohne Charité - Universitätsmedizin Berlin				

In allen Hochschulen haben sich die Frauenanteile für Gremienmitglieder deutlich erhöht: An der Technischen Universität und der Beuth-Hochschule für Technik waren sie mit je 35 % am geringsten und auch die Humboldt-Universität blieb mit einem Frauenanteil von 40 % hinter den guten Ergebnissen der anderen Hochschulen zurück.

Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin	Gremienmitglieder			
	Ins- gesamt	Frauen	Anteile in %	
			2013	2011
Freie Universität	367	164	44,7	41,6
Technische Universität	203	70	34,5	24,1
Humboldt-Universität	319	129	40,4	37,1
Universität der Künste	175	92	52,6	48,4
Kunsthochschule Berlin-Weißensee	109	63	57,8	48,1
Hochschule für Musik "Hanns Eisler"	98	34	47,8	34,7
Hochschule für Schauspielkunst "Ernst Busch"	67	32	47,8	36,8
Beuth-Hochschule für Technik	192	68	35,4	32,8
Hochschule für Technik und Wirtschaft	125	55	44,0	34,1
Hochschule für Wirtschaft und Recht	150	71	47,3	42,5
Alice Salomon Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik	89	65	73,0	72,2
Insgesamt	1 894	843	44,5	40,1
Quelle: Leistungsberichte der Hochschulen 2013				

III. Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung

1. Öffentliche Auftragsvergabe (§ 13 LGG)

In Berlin ist die Vergabe öffentlicher Aufträge an Frauenfördermaßnahmen geknüpft (§ 13 LGG). Näheres regelt die Verordnung zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung - FFV) (Anlage 3). Die bei der Vergabe anfallenden Daten werden regelmäßig erhoben; das Verfahren ist in der Gleichstellungsberichtsverordnung (GleiBV) geregelt (Anlage 4).

Die Verpflichtung zur Frauenförderung ist zu beachten für Aufträge an Unternehmen mit regelmäßig mehr als zehn Beschäftigten und bei einem Auftragsvolumen von mindestens 25 000 Euro bzw. 200 000 Euro für Bauleistungen. Insgesamt registrierten Verwaltung und Unternehmen des Landes 8 671 derartige Auftragsvergaben. Der größte Teil fiel in den Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts (4 971) sowie den Senatsverwaltungen (2 141) an. Die Bezirke vergaben insgesamt 888 Aufträge mit Verpflichtung zur Frauenförderung und die Hochschulen 671.

Vergabestellen	Vergaben*	geprüfte Nachweise		nicht erbrachte
		absolut	in %	Nachweise
Senatsverwaltungen	2 141	327	15,3	19
Bezirke	888	73	8,2	0
Anstalten, Stiftungen ö. R.	4 971	397	8,0	4
Hochschulen	671	22	3,3	1
Insgesamt	8 671	819	9,4	24
* mit Verpflichtung zur Frauenförderung				

Jede Vergabestelle muss jährlich bei mindestens fünf Prozent dieser Auftragsvergaben einen Nachweis über die Umsetzung der Frauenförderung verlangen. Insgesamt wurden 819 (9 %) der Vergaben auf diese Weise geprüft. In einigen Fällen (24) ist dieser Nachweis nicht erbracht worden.

2. Staatliche Leistungsgewährung (§ 14 LGG)

Das Land Berlin nutzt auch die Vergabe freiwilliger finanzieller Leistungen aus Landesmitteln, um Anreize für die Gleichstellung von Beschäftigten außerhalb der Landesverwaltung zu setzen. Die Vorgaben für die staatliche Leistungsgewährung sind in § 14 LGG konkretisiert und deren Umsetzung in der Leistungsgewährungsverordnung (LGV) näher geregelt (Anlage 5). Die Verordnung richtet sich an alle Stellen, die freiwillige Leistungen aus Landesmitteln ab einem Betrag von 25 000 Euro vergeben oder empfangen (§ 1 LGV).

Zuwendungsempfangende, die mehr als zehn Personen beschäftigen, sind in ihrem Bereich zu Förderung von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet. Sie müssen die Umsetzung dieser Maßnahmen im Verwendungsnachweis erklären.

Die mit der Durchführung der Verordnung anfallenden Daten werden erhoben und in diesem Bericht dokumentiert. Insgesamt wurden 2 601 Fälle von Leistungsgewährung mit Verpflichtung zur Frauenförderung registriert, ganz überwiegend im Bereich der Senatsverwaltungen. Dazu lagen 963 Nachweise über Fördermaßnahmen vor. Die Diskrepanz von Gewährung und Nachweis ist in der Regel darauf zurückzuführen, dass ein größerer zeitlicher Abstand zwischen Leistungsgewährung und dem Nachweis der Frauenförderung im Verwendungsnachweis besteht.

Bewilligende Stellen	Leistungs- gewährung*	vorgelegte	geprüfte
		Nachweise	Zweifelsfälle
Senatsverwaltungen	2 454	879	7
Bezirksverwaltungen	147	84	0
Insgesamt	2 601	963	7
* mit Verpflichtung zur Frauenförderung			

Entstehen im Zusammenhang mit der Prüfung begründete Zweifel, kann die Zuwendungsstelle weitere konkrete Nachweise verlangen. In insgesamt sieben Fällen wurde aufgrund dessen der Nachweis der Frauenförderung überprüft.

Um die Verfahren bei der Umsetzung der Frauenförderverordnung und der Leistungsgewährungsverordnung zu erleichtern und zu vereinheitlichen, hat die Senatsverwaltung jeweils ein Faltblatt herausgegeben und Kataloge mit Hinweisen erstellt, die auf den [Internetseiten](#) der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen abrufbar sind.

IV. Dokumentation der Rechtsprechung im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum ergingen u. a. folgende, die Gleichstellungsgesetze der Länder und des Bundes sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)⁷ betreffende Entscheidungen:

VG Berlin VG 5 K 441.12, Urteil vom 03.05.2013

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Ungültigkeit der Wahl zur Gesamtfrauenvertreterin;

§ 16 Abs. 1, 4 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), § 50 I Nr. 2 Personalvertretungsgesetz des Landes Berlin (PersVG), §§ 18a Abs. 1 S. 1, Abs. 3, 16 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Berlin), § 5 Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau)

Bei der Wahl der Gesamtfrauenvertreterin wurde gegen § 5 Abs. 2 WOBFrau, eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren, verstoßen.

Gemäß § 5 Abs. 2 WOBFrau ist das Wahlausschreiben oder eine Abschrift vom Tage des Erlasses bis zum Abschluss der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Es handelt sich um eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren, da hierdurch sichergestellt werden soll, dass alle wahlvorschlagsberechtigten Dienstkräfte die in § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 WOBFrau genannte zweiwöchige Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen voll ausschöpfen können. Diese Vorgaben wurden bei der Wahl der Gesamtfrauenvertreterin nicht erfüllt. Das am 17. September 2012 erlassene Wahlausschreiben wurde nicht an allen an der Wahl teilnehmenden Dienststellen vom Tage des Erlasses an ausgehängt und damit nicht allen Wahlberechtigten bekannt gemacht.

VG Berlin VG 5 K 422.12, Urteil vom 07.06.2013

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Ungültigkeit der Wahl der Frauenvertreterin;

§§ 16, 16a Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Berlin), §§ 7, 8 Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau)

Die Ungültigkeit der Wahl ergibt sich schon daraus, dass gegen § 7 Abs. 1 S. 3 WOBFrau verstoßen wurde.

Bei § 7 Abs. 1 S. 3 WOBFrau handelt es sich um eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren. Wesentliche Vorschriften des Wahlrechts sind solche, die tragende Grundprinzipien des Wahlrechts enthalten. Hierzu zählen grundsätzlich die zwingenden Wahlvorschriften. Wie sich aus der Formulierung „müssen“ in § 7 Abs. 1 S. 3 WOBFrau ergibt, ist diese Wahlvorschrift zwingend. Sie dient der Wahrung des elementaren und auch in § 16 Abs. 1 Satz 3 LGG niedergelegten Grundsatzes, dass demokratische Wahlen geheim durchzuführen sind.

§ 7 Abs. 1 S. 2 WOBFrau bestimmt, dass für die Wahl der Frauenvertreterin Stimmzettel in anderer Farbe als für die Wahl der Stellvertreterin zu verwenden sind. Gemäß § 7 Abs. 1 S. 3 WOBFrau müssen im Übrigen die Stimmzettel für die jeweilige Wahl dieselbe Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Daraus folgt, dass die Stimmzettel für die hier ange-

⁷ Weitere Rechtsprechung zum AGG vgl. z.B. auch Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte zum Antidiskriminierungsrecht, Stand: 31.12.2013, abrufbar unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsprechungs%C3%BCbersicht/rechtsprechungsuebersicht_zum_antidiskriminierungsrecht.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt besucht am 04.01.2016).

griffene Wahl der Frauenvertreterin dieselbe Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung hätten haben müssen. Dies war nicht der Fall. Vielmehr fanden bei der Wahl der Frauenvertreterin drei in Größe, Farbe und Beschriftung unterschiedliche Stimmzettel Verwendung.

Die Verwendung unterschiedlicher Stimmzettel kann es ermöglichen, Stimmen Personen zuzuordnen, so dass die Wahl nicht mehr geheim durchgeführt werden konnte und diese somit nicht mehr demokratisch war.

VG Berlin VG 61 K 4.13, Beschluss vom 13.09.2013

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Möglichkeit der Teilnahme der Gesamtfrauenvertreterin an Gesamtpersonalratssitzungen;

§§ 36, 52, 91 I Nr. 3 Personalvertretungsgesetz des Landes Berlin (PersVG), §§ 18a, 20 Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Berlin), §§ 95 Abs. 4 S. 1, 97 Abs. 7 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Die Gesamtfrauenvertreterin hat kein Recht auf Teilnahme an allen Sitzungen des Gesamtpersonalrats. Das Teilnahmerecht müsste sich angesichts der Bestimmungen über die Nichtöffentlichkeit der Sitzungen und die Schweigepflicht der Mitglieder des Gesamtpersonalrates (§§ 11, 31 Abs. 1 in Verbindung mit § 52 PersVG) aus Recht und Gesetz ergeben. Eine ausdrückliche Regelung fehlt, weil der die Amtszeit und Geschäftsführung des Gesamtpersonalrates regelnde § 52 PersVG die §§ 35 und 36 PersVG in seiner Auflistung der entsprechend geltenden Bestimmungen ausspart. In § 35 PersVG wird die Teilnahme der Jugend- und Auszubildendenvertretung, in § 36 PersVG die Teilnahme der Frauenvertreterin und Schwerbehindertenvertretung an allen Sitzungen des (örtlichen) Personalrats zugelassen.

Die von der Antragstellerin vermisste ausdrückliche Regelung im Zusammenhang mit der Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats findet sich nicht anderweitig bei den Bestimmungen über die Frauenvertretungen, insbesondere nicht im Landesgleichstellungsgesetz. Das ist anders bei der Gesamt- Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Gesamtschwerbehindertenvertretung, denen im Kontext der sie betreffenden Bestimmungen ein Teilnahmerecht an den Sitzungen des Gesamtpersonalrats eingeräumt wird.

Eine analoge Anwendung entweder von § 36 PersVG oder §§ 65 Absatz 2, 68 Satz 2 PersVG oder §§ 95 Absatz 4 Satz 1, 97 Absatz 7 SGB IX scheidet aus. Es ist nicht erkennbar, dass der Berliner Gesetzgeber die Teilnahme der Gesamtfrauenvertreterin, die er zu regeln hätte, an den Sitzungen des Gesamtpersonalrats ermöglichen wollte und nur versehentlich nicht geregelt hat.

VG Berlin VG 5 K 60.12, Urteil vom 27.02.2014

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Verweigerung der Akteneinsicht bei gemischten Maßnahmen;

§ 17 Abs. 1, 2 Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Berlin)

Maßgebend für die Frage, ob die Frauenvertreterin an einer „gemischten“ Maßnahme zu beteiligen ist, ist das konkrete Vorhaben der Dienststelle. Verbindet sie eine jedenfalls beteiligungspflichtige Maßnahme (hier: die Höhergruppierung) in einer Beteiligungsvorlage mit anderen Maßnahmen, die - isoliert betrachtet - möglicherweise ohne Beteiligung der Frauenvertreterin vorgenommen werden könnten (hier: die geänderte Stellenbewertung sowie ggf. die Änderung der Geschäftsverteilung innerhalb des Teams), muss sie die Frauenvertreterin insgesamt beteiligen. Für den Umfang der Beteiligung ist § 17 Abs. 2 Satz 2 LGG maßgebend. Danach hat die Frauenvertreterin ein Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten, einschließlich des Rechts auf entsprechende Ak-

teneinsicht. Schon der Wortlaut („in Zusammenhang stehend“) spricht für ein weites Verständnis des Auskunfts- bzw. Akteneinsichtsrechts. Die Frauenvertreterin soll auf diesem Wege zur Durchsetzung ihrer Beteiligungsrechte offenbar auch im „Umfeld“ einer beteiligungspflichtigen Maßnahme mögliche gleichstellungsrechtlich relevante Diskriminierungen ermitteln bzw. ausschließen können.

Anmerkung: Der Antrag des Beklagten auf Zulassung der Revision wurde inzwischen vom OVG Berlin-Brandenburg abgelehnt. Dieser Beschluss betont erneut das Recht auf Beteiligung der Frauenvertreterin an „gemischten“ Maßnahmen, unabhängig davon, ob davon nur Frauen, nur Männer oder beide Personengruppen betroffen sind (OVG Berlin-Brandenburg, 4 N 31.14, Beschluss vom 16.06.2015)

VG Berlin VG 5 K 379.12, Urteil vom 27.02.2014

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Beteiligung der Frauenvertreterin bei Abmahnungen;
§ 17 Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Berlin)

Die schriftliche Abmahnung eines Beschäftigten, die eine Pflichtverletzung darlegt und auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Pflichten unter Aufzeigung etwaiger kündigungsrechtlicher Folgen hinweist, ist eine personelle Maßnahme, an der die Frauenvertreterin gemäß § 17 Abs. 1 LGG zu beteiligen ist.

Anmerkung: Die Abmahnung ist als personelle Maßnahme inzwischen in der Anlage 2 der Ausführungsvorschriften des LGG (AVLGG) zu § 17 Abs. 1 LGG aufgeführt. Die AVLGG sind am 22. Mai 2015 im Amtsblatt für Berlin erschienen und dienen der landesweiten einheitlichen Umsetzung des LGG.

VG Berlin VG 5 K 75.12, Urteil vom 27.02.2014

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Frauenvertreterin, Beanstandung, Beanstandungsverfahren;

§§ 17 Abs. 1, 18 Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Berlin)

Die Klage der Frauenvertreterin war zunächst mangels Rechtsschutzbedürfnis unzulässig, da bei Klageerhebung das Beanstandungsverfahren bei dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied noch nicht entschieden war. Nachdem das Beanstandungsverfahren mit dem Entscheidungsvorschlag beendet war und der Beklagte deutlich gemacht hatte, dass er an seiner abweichenden Auffassung festhalte, ist die zunächst unzulässige Klage zulässig geworden.

Das Gericht stellte klar, dass Maßnahmen, deren Rechtscharakter streitig ist, während des Beanstandungsverfahrens von der Dienststelle nicht umgesetzt werden dürfen, sofern es sich nicht um Maßnahmen handelt, an denen die Frauenvertreterin offensichtlich nicht zu beteiligen ist.

Anmerkung: Vgl. hierzu die AVLGG zu § 18 Abs. 3 LGG, wonach die Maßnahme umgehend umgesetzt werden kann, sofern die Dienststelle im Benehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung die Unbeachtlichkeit der Beanstandung feststellt.

VG Berlin VG 5 K 420.12, Urteil vom 08.05.2014 und 5 L 419.12, Beschluss vom 07.12.2012; VG Arnsberg 2 K 2669/11, Urteil vom 14.08.2013

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Aktives und passives Wahlrecht von männlichen Beschäftigten bei der Wahl der Frauenvertreterin;

§ 16a Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Berlin), Art. 3 Abs. 1, 3 S. 2, 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG), §§ 1, 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 15 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW)

Nach einem Urteil des VG Berlin (VG 5 K 420.12, Urteil vom 08.05.2014) sind Männer nach dem LGG des Landes Berlin bei der Wahl der Frauenvertreterin vom aktiven und passiven Wahlrecht ausgeschlossen. Dies verstößt nicht gegen höherrangiges Recht, weil das LGG darauf abzielt, (weiterhin bestehende) faktische Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen. Das Landesgleichstellungsgesetz - mit der Einrichtung einer Frauenvertreterin - dient der Frauenförderung (vgl. § 2 Abs. 2 Satz 2, § 3 Abs. 2 und 3, § 4 LGG Berlin). Nach Einschätzung des Gesetzgebers liegen aufgrund der gesellschaftlichen Ressourcenverteilung und der nach wie vor bestehenden Rollenbilder von Frau und Mann die Benachteiligungen, die es abzubauen gilt, auf Seiten der Frauen.

In einem Beschluss vom 07.12.2012 bezweifelte das VG Berlin 5 L 419.12 die Antragsbefugnis des Antragsstellers, einem Mann, der das aktive und passive Wahlrecht zur Wahl der Frauenvertreterin beansprucht.

In einem ähnlichen Fall zum LGG NRW urteilte das VG Arnsberg, dass das Landesgleichstellungsgesetz ausdrücklich bestimme, dass als Gleichstellungsbeauftragte eine Frau zu bestellen sei. Diese Bestimmung sei durch das AGG gedeckt. Danach sei eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts zulässig, wenn dies wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche berufliche Anforderung darstelle beziehungsweise dazu diene, bestehende Nachteile wegen des Geschlechts auszugleichen. Im Hinblick auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten gehe es hauptsächlich um die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere den derzeit (noch) bestehenden Abbau von Nachteilen für Frauen im privaten und öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis sowie um die Wahrnehmung von frauenspezifischen Aufgaben (unter anderem um die Erstellung von Frauenförderplänen, die Betreuung und Beratung von sexuell belästigten Arbeitnehmerinnen und die Zusammenarbeit mit Frauenhäusern). Der Landesgesetzgeber habe zum Zweck der Herstellung der Gleichberechtigung an tatsächliche Gegebenheiten und spezifische Eigenschaften, Erfahrungen und Kenntnisse angeknüpft, die mit Blick auf die frauenspezifische Ausrichtung der Position einer Gleichstellungsbeauftragten nur Frauen haben könnten. Dies sei sowohl mit dem Unionsrecht als auch mit dem Grundgesetz vereinbar.

BVerwG 6 A 7/11, Urteil vom 19.09.2012

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Verbot der sittenwidrigen Wahlbeeinflussung;

§ 16 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), § 24 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Das Verbot der sittenwidrigen Wahlbeeinflussung (§ 24 BPersVG) findet im Gleichstellungsrecht entsprechende Anwendung. Werbeaktivitäten von Wahlbewerberinnen sind auch während ihrer Dienstzeit zulässig. Allerdings darf dadurch der Dienstbetrieb nicht erheblich beeinträchtigt werden. Das für Äußerungen von Wahlbewerberinnen geltende Mäßigungsgebot findet grundsätzlich auf Äußerungen im privaten bzw. persönlichen Gespräch keine Anwendung.

OVG Münster 1 A 2835/10, Beschluss vom 19.12.2012

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Teilnahme am Bewerbungsgespräch durch einen Mitarbeiter der Gleichstellungsbeauftragten ist unzulässig;

§§ 16, 18, 20 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

Der Gleichstellungsbeauftragten nach § 18 Abs. 3 BGleiG zugeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nicht an deren Stelle an Bewerbungsgesprächen teilnehmen; sie unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte nur im administrativen Bereich. Eine Teilnahme durch den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten ist gesetzlich nicht vorgesehen und daher unzulässig.

OVG Münster 1 A 2043/11, Beschluss vom 21.12.2012

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei arbeitsrechtlicher Abmahnung;

§§ 20 Abs. 1, 19 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), § 3 Abs. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

In Verfahren arbeitsrechtlicher Abmahnung ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht hinzuzuziehen, wenn diese keinen Bezug zu den in § 19 Abs. 1 S. 1 BGleiG beschriebenen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten aufweisen. Allein aufgrund des Charakters eines Abmahnungsverfahrens ist dieser Bezug nicht anzunehmen.

Anmerkung: Hier ist zu beachten, dass im LGG Berlin eine andere Wertung getroffen wurde (s.o. VG Berlin VG 5 K 379.12, Urteil vom 27.02.2014). Die Abmahnung muss keinen Bezug zu gleichstellungsrechtlichen Fragen haben. Die Frauenvertreterin ist bei jeder Abmahnung zu beteiligen (siehe Anlage 2 der AVLGG zu § 17 Abs. 1 LGG).

OVG Münster 1 A 394/11 sowie 1 A 2044/11, Beschlüsse vom 21.12.2012

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in den Entscheidungsprozess;

§ 20 Abs. 1 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG);

In beiden Beschlüssen hatte das Gericht über die Fragen zu entscheiden, ab wann ein Entscheidungsprozess vorliegt und ab wann die Gleichstellungsbeauftragte in diesen Entscheidungsprozess einzubeziehen ist.

In dem Beschluss 1 A 394/11 führte das Gericht aus, dass nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts der Anwendungsbereich des § 20 Abs. 1 S. 3 BGleiG grundsätzlich weit zu verstehen sei. Die Teilnahmerechte der Gleichstellungsbeauftragten sind danach nicht auf eine nachvollziehende Kontrolle nach dem Entstehen einer Maßnahmenabsicht bei der Dienststellenleitung begrenzt. Sie bestehen vielmehr schon in dem durch vorläufige Überlegungen gekennzeichneten Vorbereitungsstadium solcher Entscheidungen. Der Beginn der Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an einem Entscheidungsprozess ist dabei nicht beliebig weit nach vorn zu verschieben. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist in solchen Phasen ausgeschlossen, die noch im Vorfeld eines derartigen Entscheidungsprozesses verharren oder lediglich die Entscheidung über Fachaufgaben der Behörde betreffen. Zu diesem Vorfeld gehört regelmäßig die Phase der Sachverhaltsermittlung.

In dem anderen zu entscheidenden Fall kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass ein Entscheidungsprozess im Sinne des § 20 Abs. 1 S. 3 BGleiG aber nicht schon dann vorliegt, wenn es die Dienststellenleitung ablehnt, eine von dritter Stelle an sie herangetragene Personalmaßnahme in Erwägung zu ziehen, da in diesem Fall kein Willensbildungsprozess bei der Dienststelle stattfindet.

BVerwG 2 C 62/11, Urteil vom 28.02.2013, VG Düsseldorf, 31 K 3347/13.O, Urteil vom 12.02.2014

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Keine Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erhebung der Disziplinaranzeige;

§§ 2, 18-20 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG), § 17 Landgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW)

Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 28.02.2013 setzt die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erhebung der Disziplinaranzeige voraus, dass die gegen den Beamten erhobenen Vorwürfe einen Bezug zu ihren gesetzlichen Aufgaben aufweisen. Nur eine Verletzung des Mitwirkungsrechts der Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 1 S. 2 BGleG, nicht aber ihres Rechts auf frühzeitige Beteiligung kann einen wesentlichen Mangel des Disziplinarverfahrens i. S. von § 55 Bundesdisziplinargesetz begründen.

Das Verwaltungsgericht Düsseldorf schließt sich im Kern der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts an. Es führt aus, dass die Gleichstellungsbeauftragte nur bei personellen Maßnahmen zu beteiligen ist, die einen Bezug zur Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Das wird für den vorliegenden Fall, bei dem es um Bestechlichkeit eines Beamten geht, abgelehnt.

Anmerkung: Das LGG Berlin sieht vor, dass die Frauenvertreterin bei allen personellen, organisatorischen oder sozialen Maßnahmen zu beteiligen ist. Ein Bezug zu gleichstellungsrechtlichen Fragen muss nicht bestehen. Die Anlage 2 zu § 17 Abs. 1 LGG der AVLGG benennt ausdrücklich die Einleitung des Disziplinarverfahrens als beteiligungspflichtige Maßnahme.

VG Köln 15 K 5790/11, Urteil vom 22.08.2013

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Nicht rechtzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in einem Stellenbesetzungsverfahren;

§§ 19, 20, 22 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG)

Gemäß § 19 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 BGleG ist die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere auch bei Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Anstellung und beruflichen Aufstieg frühzeitig zu beteiligen. § 20 Abs. 1 S. 1, 2 BGleG sehen darüber hinaus vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten ist, ihr die dafür erforderlichen Unterlagen frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen sind. Ihr soll nach § 20 Abs. 1 Satz 3 Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Das Verwaltungsgericht kam deswegen zu der Entscheidung, dass die Gleichstellungsbeauftragte durch die nicht rechtzeitige Beteiligung an einer geänderten Stellenausschreibung in ihren organschaftlichen Rechten aus § 20 BGleG verletzt worden ist.

VG Hamburg 9 K 671/11, Urteil vom 30.10.2013

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf eine Sachbearbeiterin mit voller Stelle;

§§ 16, 18, 22 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG)

Der Gleichstellungsbeauftragten ist grundsätzlich eine qualifizierte Sachbearbeiterin bzw. ein qualifizierter Sachbearbeiter im Umfang einer halben Stelle je angefangene 500 Beschäftigte über 1000 Beschäftigte zuzuordnen. Bei der konkreten Bemessung sind die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereichs bzw. nachgeordneten Bereichs, die Zuständigkeit für mehrere Dienststellen, Außenstellen oder Dienstorte sowie aufgabenbezogene besondere Probleme zu berücksichtigen. Bei Vorliegen von Besonderheiten in diesen Bereichen kann von der generellen Bemessungsrichtlinie nach oben oder unten abgewichen werden. Im vorliegenden Fall wird bei 1608 Beschäftigten ein Anspruch auf eine Sachbearbeiterin bzw. einen Sachbearbeiter mit dem Umfang einer halben Stelle bejaht, u. a. wegen bestehender nicht genutzter Entlastungsmöglichkeiten.

Anmerkung: Nach § 16 Abs. 3 LGG ist die Frauenvertreterin im erforderlichen Umfang mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen Mitteln auszustatten. Die AVLGG zu § 16 Abs. 3 LGG führen hierzu aus, dass es wegen des umfangreichen Aufgabenspektrums der Frauenvertreterin in Dienststellen mit großem Personalkörper angezeigt ist, der Frauenvertreterin eine Verwaltungskraft zuzuordnen. Zudem sollten hiernach neben der Anzahl der Beschäftigten die Größe des Geschäftsbereiches, die Beschäftigtenstruktur und Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Notwendigkeit von Zeitfenstern bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des Bürobetriebs sowie eine etwaige Zuständigkeit für mehrere Dienststellen bei der Bedarfsprüfung berücksichtigt werden.

VG Berlin VG 5 K 50.12; 141.12; 412.12, Urteile vom 08.05.2014

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Zeitpunkt der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in den Entscheidungsprozess;

§§ 19, 20 Abs. 1 S. 3 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG)

Das Verwaltungsgericht Berlin gab allen drei Klagen statt. Die Dienststelle hat in allen drei Fällen die gesetzlichen Vorgaben des BGleIG, die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten, missachtet.

Das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf aktive Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten (§ 20 Abs. 1 S. 3 BGleIG) ist nur gewahrt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststellenleitung rechtzeitig über die wesentlichen Weichenstellungen im Vorfeld einer Entscheidung informiert wird. Das Recht auf aktive Teilnahme am Entscheidungsprozess besteht auch dann, wenn eine Entscheidung von der Dienststellenleitung allein vorbereitet und getroffen wird. Die Möglichkeit, nachträglich ein Votum zu einer Entscheidung abzugeben, ersetzt nicht das Recht auf aktive Teilnahme am Entscheidungsprozess.

Das Gesetz erstreckt diese Rechte auch auf die Besetzung von Spitzenpositionen wie die politischer Beamtinnen und Beamter. Die Gleichstellungsbeauftragte ist somit auch bei der Ernennung von Staatssekretärinnen und Staatssekretären und anderen politischen Beamtinnen und Beamten zu beteiligen. Eine analoge Anwendung von § 77 Abs. 1 S. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), in dem die Mitbestimmung des Personalrats in solchen Fällen ausgeschlossen ist, kommt nicht in Betracht.

VG Potsdam, 2 K 1545/10, Urteil vom 12.09.2013; OVG Münster, 6 A 2296/11, Beschluss vom 17.07.2013;

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Nicht-Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, formelle Rechtswidrigkeit der Maßnahme; Rechtsfolge der Nicht-Beteiligung;

§§ 22 Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg (LGG Bbg), § 46 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfg), §§ 17-19 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW)

Das Verwaltungsgericht Potsdam urteilte, dass es sich bei einer Umsetzung um eine beteiligungspflichtige Maßnahme der Gleichstellungsbeauftragten handelt. Die Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten führt dazu, dass die Umsetzung rechtswidrig war und rückgängig gemacht werden musste. Dass die Nichtbeteiligung als Verfahrensfehler die Rechtswidrigkeit der Maßnahme zur Folge hat, ist in entsprechender Anwendung des § 46 VwVfG zu entscheiden. Danach ist eine formell rechtswidrige Maßnahme dann aufzuheben, wenn nicht von vornherein ausgeschlossen werden kann, dass bei einer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten eine andere Entscheidung getroffen worden wäre. Das bedeutet, dass der Mangel der Beteiligung beachtlich sein muss.

Das Oberverwaltungsgericht Münster ist ebenso der Auffassung, dass Rechtsfolge der Nicht-Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend der Vorgaben aus § 46 VwVfG zu beurteilen sind. Das Gericht betont, dass die Aussage einer Dienststelle, sie hätte ohnehin die gleiche Entscheidung getroffen, weil die Erwägungen der Gleichstellungsbeauftragten ihre Entscheidung unter keinen Umständen beeinflusst hätten, nicht zur Einschätzung führen kann, dass dann der Mangel der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten unbeachtlich ist. Das würde bedeuten, die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten zu entwerten und auszuhebeln. In dem Fall des Oberverwaltungsgerichts Münster bedeutete dies, dass die Berufung eines Lehrers erfolgreich war und die Dienststelle dessen Antrag auf Übernahme in das Beamtenverhältnis erneut bescheiden musste.

OVG Münster, 6 B 894/13, Beschluss vom 09.10.2013

Stichwort(e)/ Rechtsnorm(en): Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Beurteilungen, unmittelbare Kommunikation;

§§ 17-19 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW)

Wenn eine dienstliche Beurteilung vom Dienstherrn aufgrund einer gerichtlichen Beanstandung im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes aufgehoben wird und der betroffene Beamte erneut dienstlich zu beurteilen ist, hat die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten unmittelbar mit der Endbeurteilerin zu erfolgen, wenn die maßgebliche Beurteilungsrichtlinie eine Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an der Beurteiler-Besprechung vorsieht. Für die Beteiligung ist es in einem solchen Fall nicht ausreichend, dass ein Gespräch mit einer dritten, zwischengeschalteten Person stattfindet. Bei einem unmittelbaren Gespräch können weitere Gesichtspunkte oder andere Erwägungen zu Tage treten oder anders gewichtet werden, was letztendlich zu einem anderen Beurteilungsergebnis führen kann. Das gilt umso mehr, da es hier nicht lediglich um die Behebung eines rein formalen Fehlers geht, sondern eine eigenständige Neubewertung des zusammengefassten Beurteilungszeitraums vorzunehmen war.

VG Bremen, 1 K 920/12, Urteil vom 02.04.2014

Stichwort(e)/ Rechtsnorm(en): Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Vorstellungsgesprächen, ausschließlich männliche Bewerber;

§§ 13, 14a Landesgleichstellungsgesetz Bremen (LGG Bremen)

Die Frauenbeauftragte hat ein umfassendes Beteiligungsrecht an allen personellen Maßnahmen, was auch die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen umfasst. Dies gilt auch dann, wenn nur männliche Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen sind. Das LGG Bremen sieht keine Einschränkung des Beteiligungsrechts der Frauenbeauftragten hinsichtlich be-

stimmter Personen oder Personengruppen vor. Der Dienststelle steht auch kein Ermessen in dieser Frage zu.

LAG Niedersachsen, 6 Sa 391/13, Urteil vom 06.12.2013

Stichwort(e)/ Rechtsnorm(en): § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Frage eines langjährigen Beschäftigten nach der Echtheit der Oberweite einer Auszubildenden und die anschließende Berührung der Brust dieser Auszubildenden stellen sexuelle Belästigungen i. S. v. § 3 Abs. 4 AGG dar und berechtigen den Arbeitgeber ohne vorherige Abmahnung zur fristlosen Kündigung.

V. Das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis

1. Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG)

Die AVLGG sind nach einem umfassenden Abstimmungsprozess am 22. Mai 2015 im Amtsblatt für Berlin erschienen. In die Entwicklung der AVLGG sind zahlreiche Akteurinnen und Akteure aus Politik, Verwaltung, Hochschulen, Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie Interessenvertretungen und Interessenverbände durch Anhörungen, Gespräche und Stellungnahmen einbezogen worden. Im Rahmen des Abstimmungsverlaufs wurden sämtliche Anregungen und Stellungnahmen umfassend geprüft. Dabei war es notwendig, vielseitige Bedenken auszuräumen und vertretbare Kompromisse auszuhandeln.

Die Ausführungsvorschriften dienen der landesweiten einheitlichen Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Die AVLGG sollen sowohl den Dienststellen als auch den Frauenvertreterinnen eine praxisorientierte Hilfestellung für den Arbeitsalltag mit dem LGG liefern. Mit den AVLGG sollen insbesondere ein einheitlicher Ablauf von Besetzungsverfahren und eine einheitliche Gestaltung der Beteiligungsrechte der Frauenvertreterinnen ermöglicht sowie deren Ausstattung geregelt werden. Darüber hinaus finden sich in den AVLGG Regelungen zur Besetzung von Gremien und Empfehlungen für die Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Berliner Bezirken.

Stellenbesetzungsverfahren (§§ 5 – 8 LGG)

Die bisherige Umsetzungspraxis des LGG wirft die Frage auf, was unter einer ausschreibungspflichtigen Stelle oder Funktion im Sinne des § 5 LGG zu verstehen ist. § 5 LGG besagt, dass alle Stellen und Funktionen intern auszuschreiben sind. Ab der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen, sind Stellen und Funktionen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, öffentlich auszuschreiben. Der Verpflichtung zur Ausschreibung kommt große Bedeutung zu, weil mit dieser Transparenzvorgabe der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen weiter entgegengewirkt werden soll.

Die AVLGG liefern daher Hinweise, was unter „Stelle“ und „Funktion“ zu verstehen ist. Zunächst gilt die Ausschreibungsverpflichtung nur für freie und besetzbare Stellen. Aufgrund von Einsparungsmaßnahmen sind oft keine freien Stellen vorhanden, sondern lediglich neue Funktionen. Funktionen sind dann auszuschreiben, wenn deren Übertragung künftig zu einer Neu- oder Höherbewertung der Stelle führen könnte. Dazu gehört insbesondere die Übertragung von Führungsfunktionen bzw. –aufgaben. Als Beispiel dafür nennen die AVLGG die stellvertretende Referatsleitung, sofern diese Position mit einer Höherbesoldung bzw. Höhervergütung verbunden ist.

Wenn es sich bei der Funktionsübertragung lediglich um eine Stellenanreicherung handelt und keine (zusätzliche) Stelle im personalwirtschaftlichen Sinn vorhanden ist, muss in diesem Falle die Ausschreibung nur in dem betreffenden Bereich unter den in Betracht kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgenommen werden (interne Ausschreibung bzw. Interessenbekundungsverfahren).

Die AVLGG stellen zudem klar, dass es sich bei Mitgliedschaften und Mandaten in Aufsichtsräten nicht um Funktionen im Sinne des § 5 LGG handelt, sondern um Besetzungen von Gremien, für die die Vorgaben der geschlechterparitätischen Besetzung nach § 15 LGG gelten. Auch ehrenamtliche Tätigkeiten fallen nicht unter den Begriff der Funktion.

Gremienbesetzung (§ 15 LGG)

Die AVLGG listen zu § 15 LGG Beispiele für Gremien auf: Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen, soweit eine Einrichtung nach § 1 LGG für deren Mitglieder Berufungs- oder Entsendungsrechte hat. Die Anlage 1 der AVLGG ermöglicht durch die alphabetische Auflistung aller Einrichtungen, die unter § 1 LGG fallen, eine schnelle Prüfung, wer unter den Geltungsbereich des LGG und damit auch unter die Gremienregelung fällt.

Gremien im Sinne des § 15 LGG kennzeichnet, dass sie zur Beratung und/oder Beschlussfassung über einen speziellen Themenkomplex dauerhaft eingerichtet werden und über einen festen Mitgliederstamm verfügen. Vorstände und Geschäftsleitungspositionen sind in der Regel keine Gremien; anders kann es sein, wenn es um ehrenamtliche Tätigkeiten geht. Für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen gelten die Vorgaben der §§ 5, 6, 8 und § 17 Abs. 4 LGG wie z.B. die Ausschreibungsverpflichtung und die vorrangige Einstellung der weiblichen Bewerberin mit gleichwertiger Qualifikation und bei Unterrepräsentanz von Frauen. Die AVLGG stellen auch klar, dass Runden der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre sowie verwaltungsinterne Steuerungs- oder Abstimmungsrunden, soweit spezielle Fachkenntnisse nötig sind, keine Gremien im Sinne des § 15 LGG darstellen.

Die AVLGG legen fest, dass Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen sind. Davon darf nur abgewichen werden, wenn besondere gesetzliche Regelungen dies bestimmen. Dazu zählen nicht Senatsbeschlüsse oder die schlichte Verwaltungspraxis. Ferner stellen die AVLGG klar, dass der Rotationsgrundsatz sich nicht auf die persönliche Amtszeit eines Mitglieds bezieht, sondern auf die Amtsperiode. Das bedeutet, dass in dem Fall, dass eine Frau vor Ablauf der Amtsperiode aus dem Amt ausscheidet, nicht ein Mann benannt werden muss, sondern ihr auch eine Frau bis zum Ablauf der Amtsperiode folgen kann.

Beteiligungsrechte der Frauenvertreterin (§ 17 LGG)

Die AVLGG enthalten zur Klärung der Frage, wann die Frauenvertreterin zu beteiligen ist, erstmals einen Katalog der beteiligungspflichtigen Maßnahmen (siehe Anlage 2 zu § 17 Abs. 1 LGG). Zunächst sind bei der Frage der Beteiligungsrechte der Frauenvertreterin immer die Regelbeispiele des § 17 Abs. 2 LGG zu prüfen. Ausdrücklich genannt sind in § 17 Abs. 2 LGG sechs Beteiligungsfälle, wie z.B. die Stellenausschreibung. Der Wortlaut des Gesetzes macht durch das Wort „insbesondere“ deutlich, dass es sich hierbei nicht um eine abschließende Aufzählung handelt. Wenn es um eine Maßnahme geht, die nicht unter die Regelbeispiele des § 17 Abs. 2 LGG fällt, ist zu prüfen, ob die Maßnahme unter § 17 Abs. 1 LGG fällt. Zur Erleichterung der Prüfung, ob es sich um eine beteiligungspflichtige Maßnahme nach § 17 Abs. 1 LGG handelt, ist dann die Anlage 2 der AVLGG heranzuziehen.

Dieser Katalog wird von Zeit zu Zeit überprüft und wenn notwendig aktualisiert. Damit der Katalog seine Wirkung entfalten kann – das heißt, Sicherheit bezüglich der beteiligungspflichtigen Maßnahmen zu geben – ist er bis zu seiner Überprüfung als abschließend anzusehen.

Wenn eine Frauenvertreterin eine Maßnahme nach § 17 Abs. 1 LGG für beteiligungspflichtig hält, aber von ihrer Dienststelle nicht beteiligt wird, weil sich diese Maßnahme nicht im Katalog befindet, steht der Frauenvertreterin wie bisher der Weg der Beanstandung nach § 18 LGG offen und gegebenenfalls auch der Weg zu Gericht (§ 20 LGG). Spätestens vor Gericht kann geklärt werden, ob die in Frage stehende Maßnahme beteiligungspflichtig ist oder nicht. Gerichte sind in ihrer Auslegung von Gesetzen nicht an Ausführungsvorschriften gebunden. Ausführungsvorschriften haben den Sinn und Zweck eine einheitliche Rechtsanwendung si-

cherzustellen, indem sie zu den gesetzlichen Regelungen Erläuterungen und Hinweise geben. Ausführungsvorschriften können jedoch nicht das Gesetz, welches sie erläutern, einschränken. Im Übrigen steht es jeder Dienststelle frei, Frauenvertreterinnen auch an nicht ausdrücklich aufgeführten Maßnahmen zu beteiligen, sofern sonstige Rechte – beispielsweise Dritter – nicht tangiert werden.

Bezirkliche Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte (§ 21 LGG)

Die AVLGG enthalten auch Empfehlungen für die Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken gemäß § 21 LGG. Die AVLGG erläutern, dass die bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich die Aufgabe haben, den verfassungsrechtlichen Auftrag zur Gleichstellung und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in den Bezirken durchzusetzen. Weitere Aufgaben sind ihnen nicht zu übertragen. Die AVLGG empfehlen aufgrund der vielfältigen, komplexen und interdisziplinären Aufgaben der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, dass diese eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung absolviert haben sollten, was bei der Eingruppierung zu berücksichtigen sei. Zudem sind ein eigener Etat sowie eine personelle Mindestausstattung von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter empfehlenswert. Für weitere Details der notwendigen sachlichen Ausstattung wird in den AVLGG auf die sachliche Ausstattung der Frauenvertreterinnen in § 16 Abs. 3 LGG verwiesen.

Die inhaltlichen Erläuterungen in den AVLGG sollen die Umsetzung des LGG erleichtern. Eine Evaluierung der AVLGG ist geplant, um zu überprüfen, ob und in welcher Weise die AVLGG dieses Ziel erreichen. Die AVLGG treten mit Ablauf des 22. Mai 2020 außer Kraft.

2. Praxisbeispiele aus zwei Beteiligungsunternehmen

▪ Maßnahmen zur Verwirklichung gleicher Chancen für Frauen und Männer bei der Messe Berlin GmbH

Die Messe Berlin ist seit 1822 im internationalen Messe- und Kongresswesen tätig. Über 100 regionale, nationale und internationale Eigen- und Gastveranstaltungen finden jährlich auf den Berliner Messegeländen, in Deutschland und weltweit statt.

Neben den fünf Internationalen Leitmesse Internationale Grüne Woche Berlin, ITB Berlin/Asia, IFA, InnoTrans und Fruit Logistica Berlin/HongKong hält das Veranstaltungsportfolio der Messe Berlin zahlreiche weitere Highlights bereit: Ob Ernährung, Tourismus, Logistik, IT-Gesundheitswesen oder Consumer Electronics – das Messeprogramm ist sehr vielseitig.

Und so vielfältig unsere Veranstaltungen, so unterschiedlich sind auch unsere Mitarbeiter/-innen in Bezug auf Geschlecht, Alter oder Herkunft. Denn wir wissen, dass die besondere Stärke jedes Einzelnen unsere Teams so erfolgreich machen.

Vergütungssystem überprüft und transparent gestaltet – Zertifizierung mit eg-check.de

Zu moderner Personalpolitik gehört die gleiche Bezahlung von Mitarbeiter/-innen für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten – ob sie von Männern oder Frauen, von Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund, mit heller oder dunkler Hautfarbe, mit oder ohne Behinderung ausgeübt werden, darf dabei grundrechtlich keine Rolle spielen. Ausschlaggebend für die Eingruppierung sollten die Anforderungen an die Funktion sein.

Bei der Messe Berlin GmbH sind derzeit 389 Mitarbeiter/-innen beschäftigt, wobei der Frauenanteil bei ca. 69 % liegt. Dem Vergütungssystem liegt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den kommunalen Bereich, TVöD, zugrunde. 2014 wurden auf eigene Initiative bei der Messe Berlin GmbH in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im Rahmen des Projektes „Gleicher Lohn - zur Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de“ ausgewählte männlich und weiblich dominierte Tätigkeiten auf ihre Gleichwertigkeit hin geprüft. Hierzu wurden drei Vergleichspaare gebildet, deren Tätigkeiten ein Spektrum aus sachbearbeitenden, technischen und Führungsfunktionen abdecken. Die Analysen erfolgten auf der Grundlage neu erstellter Funktionsbilder und ergänzender Stellenbeschreibungen mit Hilfe des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten, der an die Tätigkeits- und Anforderungsstrukturen bei der Messe Berlin GmbH angepasst wurde.

Das Ergebnis: Grundsätzlich spielt in der Gesamtbetrachtung bei der Eingruppierung keine Rolle, ob Funktionen von Männern oder Frauen ausgeübt werden. Zweifel blieben aber, ob die Funktionen anforderungsgerecht bewertet und entlohnt werden und ob bei der Eingruppierung einheitliche Maßstäbe angewendet werden, wie es rechtlich gefordert ist. Dem sind wir weiter nachgegangen.

Dieses Prüfinstrument, das auf die Messe Berlin abgestimmt wurde, machte es möglich, die Tätigkeiten im Hinblick auf eine geschlechter- und anforderungsgerechte Entlohnung der Tarifbeschäftigten bei der Messe Berlin zu analysieren und transparent zu machen. Eine wichtige Maßnahme für die weitere Handhabung der Eingruppierungssystematik bei der Messe Berlin. Seither und in Zukunft wird stärker darauf geachtet, etwaige geschlechtsbezogene Ungleichbehandlungen in der Bewertung von Funktionen durch Tarifvertrag auf Basis unserer betrieblichen Konkretisierung auszubalancieren und damit für eine gerechte Bezahlung zwischen Frauen und Männern zu sorgen.

Einführung Quotenregelung auf Führungsebenen

Die Geschäftsführung der Messe Berlin hat im September 2015 eine Festlegung der Zielgröße des Frauenanteils für die zweite und dritte Führungsebene auf mindestens 35 % beschlossen. Als Meilensteine wurden langfristig folgende Zielgrößen zum Frauenanteil festgelegt: Bis 2017: 35 % Frauenanteil, bis 2020: 42 % Frauenanteil und bis 2025: 50 % Frauenanteil. Derzeit befinden sich auf der zweiten Führungsebene 29 % Frauen und 71 % Männer. Auf der dritten Führungsebene ist mit 65 % Frauen und 35 % Männer die Quote momentan erfüllt. Um diese Zielvorgaben zu erreichen, legt die Messe Berlin dabei den Fokus bei der Personalauswahl auf die stärkere Berücksichtigung weiblicher Bewerbungen auf Führungspositionen sowie auf die Unterstützung bei der Karriereentwicklung von Frauen im Unternehmen.

Karriere und Familie vereinbaren

Ein Messetag endet nicht immer um vier und fällt auch mal auf ein Wochenende. Flexible Arbeitszeiten, Gleit- und Teilzeitmodelle sind deshalb bei uns ein Muss. Damit können alle Beschäftigten ihre Arbeitszeit so gestalten, dass Familie und Freizeit nicht zu kurz kommen. Unsere Mitarbeiter/-innen schätzen diese Flexibilität, denn dadurch können Sie sich Freiräume schaffen und müssen nicht auf ihren Urlaub zurückgreifen. Unterstützt wird diese Flexibilität auch durch die Möglichkeit, unser Eltern-Kind-Büro zu nutzen. Das Eltern-Kind-Büro stellt ein Angebot für Beschäftigte mit Kindern dar und bietet die Möglichkeit, in Notfällen Kinder mit zur Arbeitsstelle zu bringen und dort selbst für die Betreuung zu sorgen. Es dient als Notlösung und soll helfen, kurzfristige Engpässe der Mitarbeiter/-innen zu überwinden.

Zur weiteren Verbesserung der Work-Life-Balance und der ortsunabhängigen und flexiblen Arbeitsgestaltung hat bei der Messe Berlin GmbH aktuell das Pilotprojekt „Mobile Office“ gestartet und nach zahlreichen positiven Rückmeldungen der Projektteilnehmer/-innen sind wir bisher sehr optimistisch, das Projekt fortzuführen und als festes Angebot für alle interessierten Mitarbeiter/-innen der Messe Berlin einbinden zu können.

Amt der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin im Unternehmen implementiert

Die Wahl der Frauenvertreterin hat am 16.06.2015 stattgefunden. Seither hat sich die gewählte Frauenvertreterin intensiv das notwendige Grundlagenwissen in Bezug auf ihre Tätigkeit angeeignet. Sie nimmt an Bewerbungsgesprächen teil, um eine Chancengleichheit von Männern und Frauen zu gewährleisten. Es wurden feste Sprechstunden eingeführt und um den Handlungsbedarf zum Thema konkreter zu identifizieren, ist eine Erhebung an die Mitarbeiter/-innen für Anfang 2016 vorgesehen. Die Frauenvertreterin nimmt regelmäßig an den Vollversammlungen der LandesArbeitsGemeinschaft der gewählten Frauenvertreterinnen in den Dienststellen und Unternehmen des Landes Berlin teil und steht auch hier in direktem Austausch.

▪ **Frauenförderung bei der degewo AG**

Nach der Novelle zum LGG Berlin vom 28.11.2010 stellt das Land Berlin sicher, dass das LGG auch von Unternehmen, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen hält oder erwirbt entsprechend angewendet wird. Damit rückte das LGG verstärkt in den Focus dieser Gesellschaften und gilt insbesondere für die Wahl von Frauenvertreterinnen und Stellvertreterinnen, Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen sowie für die Erstellung von Frauenförderplänen.

Im April 2012 wurden die erste Frauenvertreterin der degewo und ihre Stellvertreterin per Briefwahl von den Mitarbeiterinnen gewählt. Zusammen mit der Betriebsratswahl am 25.03.2014 sind sie für weitere vier Jahre in ihrem Amt bestätigt worden. 2012 hat die degewo den ersten Frauenförderplan erstellt und 2015 wurde dieser fortgeschrieben. Seit 1.10.2014 hat die degewo Frau Jahn als Vorständin, so dass in der obersten Führungsebene die Quote erfüllt ist.

Da das Landesgleichstellungsgesetz ursprünglich nur für die Berliner Verwaltung erarbeitet wurde und in der jetzigen Form erst seit 2010 auf die privatrechtlichen Beteiligungsgesellschaften anzuwenden ist, ist es nicht eins zu eins auf die Gesellschaften übertragbar. In der Praxis führt das häufig zu Problemen. Zum Beispiel muss das Beanstandungsrecht im Unternehmen selber geregelt werden und es ist fraglich ob bzw. in welcher Weise es einen Klageweg gibt. Diese Mittel sind natürlich nur als Ultima Ratio anzuwenden, doch sie dienen auch als Druckmittel um Beteiligungsrechte durchzusetzen, welche den Frauenvertreterinnen in den Beteiligungsunternehmen nur unzureichend zur Verfügung stehen. Wir sind somit noch im Lernprozess, wie dieses sehr gute Gesetz in die Praxis umzusetzen ist. Dabei sind immer wieder Rückschläge einzustecken, wenn mal wieder vergessen wurde, die Frauenvertreterin bei einer personellen oder organisatorischen Maßnahme zu beteiligen. Es gibt aber auch schöne Erfolgserlebnisse, wenn z. B. eine Kollegin die ersehnte Leitungsposition erreichen konnte.

Wir sind somit noch im Lernprozess, wie dieses sehr gute Gesetz in die Praxis umzusetzen ist. Dabei sind immer wieder Rückschläge einzustecken, wenn mal wieder vergessen wurde, die Frauenvertreterin bei einer personellen oder organisatorischen Maßnahme zu beteiligen. Es gibt aber auch schöne Erfolgserlebnisse, wenn z. B. eine Kollegin die ersehnte Leitungsposition erreichen konnte.

Die degewo als städtisches Wohnungsunternehmen hat traditionell nicht das Problem den quantitativen Frauenanteil heben zu müssen, da in der absoluten Beschäftigtenzahl die Frauen überwiegen (von 490 Beschäftigten sind 339 Frauen), sondern darauf zu achten, dass auch in den Führungsspitzen der Frauenanteil 50 % beträgt.

Ein Vergleich des Frauenförderplans von 2012 mit dem heutigen Stand ergibt, dass der Frauenanteil in den Leitungspositionen leider gesunken ist. 2012 waren von zehn Abteilungsleitungspositionen (inklusive der Kundenzentren) fünf mit Frauen besetzt und auch unter den neun Gruppenleitungen waren fünf Frauen. Durch die Unternehmensumstrukturierung werden ab 2016 von 13 zur Verfügung stehenden Bereichsleitungspositionen fünf mit Frauen besetzt sein. Im Bereich der Abteilungsleitungen sind 24 Positionen bereits vergeben, davon neun an Frauen. Acht weitere werden in Personalunion von den Bereichsleitungen wahrgenommen (vier Positionen sind noch unbesetzt). Die Frauenquote im Führungsbereich ist somit nicht gering aber noch verbesserungswürdig.

Bei degewo gibt es schon eine Vielzahl von Maßnahmen, um die Beschäftigten in Ihrem beruflichen Umfeld zu unterstützen und deren Karriere zu fördern. Wegen des prozentual hohen Frauenanteils an der Belegschaft und dem auch bei degewo noch verbreiteten tradierten Rollenverhalten, dass die Pflegearbeit in der Regel von den Frauen geleistet wird, kommen diese

Maßnahmen verstärkt Frauen zugute auch wenn diese geschlechtsübergreifend gewährt werden:

- Die degewo ist durch das Institut berufundfamilie auditiert.
- Die degewo hat den pme-Familienservice vertraglich gebunden, welchen die Beschäftigten kostenlos für Beratungsgespräche, Coachings, Informationsveranstaltungen oder für die Notbetreuung nutzen können.
- Es gibt Familienzimmer, die es ermöglichen die Kinder bei Betreuungsengpässen mit zur Arbeit zu nehmen.
- Es gibt Gleitzeitregelungen ohne Kernzeiten.
- 2014 wurde ein dreisäuliges Laufbahnmodell eingeführt, welches eine interne Weiterentwicklung in einer Führungs-, Projekt und Fachlaufbahn ermöglicht.
- Es werden zeitlich befristet und einzelfallbezogen aber großzügig Anträge auf Telearbeit und/oder Heimarbeit genehmigt.
- Teilzeit wird befristet gewährt, so dass eine Rückkehr zur Vollzeit gewährleistet ist.
- Bei Abwesenheit wegen Elternzeit wird in der Regel sogar die Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz gewährleistet.
- Während der Abwesenheit aus familiären Gründen steht es den Beschäftigten frei an Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, auf Wunsch werden Sie darüber und über Stellenausschreibungen informiert.

Es gibt somit schon eine Vielzahl von Angeboten um Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Voraussetzung, dass diese Maßnahmen in der Praxis auch umsetzbar sind bzw. bleiben ist eine ausreichende Personaldecke, welche eine adäquate Vertretung gewährleistet damit z.B. Gleitzeit überhaupt in Anspruch genommen werden kann und bei Teilzeitarbeit auch eine Reduzierung des Arbeitsumfanges erfolgt, nicht nur eine zeitliche Komprimierung der Arbeit. Deswegen ist es auch so wichtig, dass die Frauenvertreterin bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen frühzeitig beteiligt wird.

Claudia Eggenstein

Frauenvertreterin degewo AG

Dezember 2015

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch Art. VI und Art. VIII Absatz 3 Gesetz zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpoolauflösungsgesetz – StPAufIG) und zur Anpassung davon betroffener Gesetze vom 5. November 2012 (GVBl. S. 354)

Übersicht

- § 1 Geltungsbereich
- § 1a Geltung bei Beteiligungen des Landes
- § 1b Geltung bei Umwandlung, Errichtung und Veräußerung von Einrichtungen des Landes
- § 2 Grundsatz
- § 3 Gleichstellungsverpflichtung
- § 4 Frauenförderplan
- § 5 Stellen- und Funktionsausschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen
- § 6 Auswahlverfahren
- § 7 Ausbildung
- § 8 Einstellungen und Beförderungen
- § 9 Fort- und Weiterbildung
- § 10 Arbeitszeit und Rahmenbedingungen
- § 11 Beurlaubung aus familiären Gründen
- § 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- § 13 Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe
- § 14 Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung
- § 15 Gremien
- § 16 Frauenvertreterin
- § 16a Wahl
- § 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin
- § 17a Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)
- § 18 Beanstandungen
- § 18a Gesamtfrauenvertreterin
- § 19 Berichtspflicht
- § 20 Gerichtliches Verfahren
- § 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken
- § 22 Verwaltungsvorschriften
- § 23 Inkrafttreten

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Berliner Verwaltung (§ 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (§ 28 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), für die Gerichte des Landes Berlin, für den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin, den Rechnungshof von Berlin und den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

§ 1a Geltung bei Beteiligungen des Landes

(1) Soweit das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, stellt es sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. Das gilt insbesondere für die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen sowie für die Wahl von Frauenvertreterinnen.

(2) Einzelheiten sind mit Inkrafttreten dieses Gesetzes im Rahmen der jeweiligen Rechtsgrundlage zu regeln.

(3) Soweit das Land Berlin keine Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, wirkt es darauf hin, dass Maßnahmen entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften angewendet werden.

§ 1b Geltung bei Umwandlung, Errichtung und Veräußerung von Einrichtungen des Landes

(1) Wandelt das Land Berlin Teile der Berliner Verwaltung, eine Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts oder eine andere Einrichtung, die in den Geltungsbereich von § 1 dieses Gesetzes fällt, oder einen Teil davon in eine juristische Person des privaten Rechts oder eine Personengesellschaft um oder errichtet es juristische Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften, so ist in den Umwandlungs- oder Errichtungsrechtsakten und in den jeweiligen Rechtsgrundlagen festzulegen und sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch zukünftig Anwendung finden.

(2) Erfolgt eine teilweise oder vollständige Veräußerung einer juristischen Person oder Personengesellschaft, sind Erwerbende zu verpflichten, die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes zu gewährleisten und eine entsprechende Verpflichtung bei etwaigen Weiterveräußerungen auch späteren Erwerbenden aufzuerlegen.

§ 2 Grundsatz

(1) Frauen und Männer sind gleichzustellen. Zur Verwirklichung der Gleichstellung werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden.

§ 3 Gleichstellungsverpflichtung

(1) Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Sie ist in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen als Leistungskriterium festzuschreiben sowie bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, in einer Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung in einer Einrichtung nach § 1 mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

(3) Führen personalwirtschaftliche Maßnahmen zu einem Stellenabbau, so ist sicherzustellen, dass sich der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert. Dies gilt auch für den Fall, dass personalwirtschaftliche Maßnahmen eine Unterrepräsentanz von Frauen begründen und für Vorgesetzten- und Leitungspositionen.

(4) Besteht eine Einrichtung nach § 1 aus mehreren Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, so gelten die Absätze 1 bis 3 in diesen entsprechend.

(5) Soweit in übergeordneten Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrzunehmen.

§ 4 Frauenförderplan

(1) Jede Einrichtung nach § 1 erstellt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen einen Frauenförderplan. Bestehen in einer Einrichtung nach § 1 mehrere Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, so können diese Frauenförderpläne erlassen. Der Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und danach fortzuschreiben. Spätestens nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(2) Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 innerhalb der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung von Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung). Dabei sind insbesondere solche Stellen zu berücksichtigen, die voraussichtlich neu zu besetzen sind. Es ist festzulegen, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind.

(3) Die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlechtern, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf ist darzustellen und in die Personalentwicklungsplanung einzubeziehen.

(4) Im Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) sind durch die besonderen Aufgaben und Strukturen Ausnahmen von den Vorgaben der Absätze 2 und 3 zulässig.

(5) An der Erstellung des Frauenförderplans ist die Frauenvertreterin zu beteiligen; die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

(6) Besteht eine Einrichtung nach § 1 aus mehreren Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, so sind an der Erstellung, Fortschreibung und Anpassung des dienststellenübergreifenden Frauenförderplans alle betroffenen Frauenvertreterinnen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen; die Rechte der Personalräte bleiben unberührt. Dies gilt auch für die Entscheidung gemäß Absatz 1 Satz 2.

(7) Frauenförderpläne sowie deren Fortschreibungen oder Anpassungen sind dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats zur Kenntnis zu geben.

(8) Die Festlegungen im Frauenförderplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.

(9) Wird ein Frauenförderplan nicht erstellt, angepasst oder fortgeschrieben oder ein bestehender nicht umgesetzt, so kann die zuständige Frauenvertreterin das unmittelbar gegenüber dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied beanstanden.

§ 5 Stellen- und Funktionsausschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen

(1) Alle Stellen und Funktionen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen und Funktionen öffentlich auszuschreiben.

(2) Zur gezielten Ansprache von Frauen kann zusätzlich in der Tagespresse oder in anderen geeigneten Publikationsorganen ausgeschrieben werden.

(3) Zu besetzende Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind in Form einer Ausschreibung öffentlich bekannt zu machen, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Entsprechendes gilt nach § 1a für solche Positionen der juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin.

(4) Die öffentliche Bekanntmachung für die in Absatz 3 genannten Positionen erfolgt überregional in der Tages- und Wochenpresse oder in anderen geeigneten Publikationsorganen wie Fachzeitschriften und im Internet. Sie erfolgt auf der Grundlage eines Anforderungsprofils zu den fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die zu besetzenden Positionen.

(5) Bei Stellen- und Funktionsausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Sprachform zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Sofern eine Einrichtung im Sinne des § 1 oder Dienststelle nach dem Personalvertretungsgesetz verpflichtet ist, den Anteil von Frauen zu erhöhen, ist das in der Ausschreibung oder Bekanntmachung zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

(6) Von der Verpflichtung zur Bekanntmachung können Wiederbestellungen von Vorständen und Geschäftsleitungen ausgenommen werden. Von der Verpflichtung zur Bekanntmachung oder Ausschreibung werden ebenfalls herausragende künstlerische Positionen ausgenommen sowie Arbeitsbereiche im Leitungsbereich der Einrichtungen gemäß § 1, die regelmäßig an die laufende Legislatur oder Bestellung gebunden sind und ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis erfordern, insbesondere persönliche Referentinnen und Referenten sowie Pressesprecherinnen und Pressesprecher.

(7) Ausschreibungspflichten und Ausnahmen hiervon aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften bleiben von den vorstehenden Regelungen unberührt.

§ 6 Auswahlverfahren

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

(2) Entsprechendes gilt für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts und der juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin.

(3) Die Berücksichtigung von Frauen im Auswahlverfahren ist in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, in geeigneter Form zu dokumentieren und den an der Personalfindung Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zur Kenntnis zu bringen.

(4) Soweit Dritte mit der Personalfindung beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes Beachtung finden.

§ 7 Ausbildung

(1) Der Zugang zu Ausbildungsplätzen muss diskriminierungsfrei gestaltet sein.

(2) Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben.

(3) Wenn für die Besetzung von Ausbildungsplätzen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen, ist die Ausschreibung zu wiederholen. Haben sich nach einer erneuten Ausschreibung nicht genügend geeignete Kandidatinnen beworben, so werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.

(4) Frauen, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in dem der Frauenanteil bisher unter 20 vom Hundert liegt (Männerberuf), sind vorrangig in ein Beschäftigungsverhältnis im erlernten Beruf zu übernehmen.

§ 8 Einstellungen und Beförderungen

(1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen oder zu übernehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mindestens 50 vom Hundert beträgt.

(2) Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, sind gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis in den jeweils höheren Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppen der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes der Anteil der Frauen mindestens 50 vom Hundert beträgt.

(3) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufs, der zu besetzenden Stelle, Funktion oder der Laufbahn zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne der Absätze 1 und 2.

(4) Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Folgende und ähnliche Kriterien dürfen daher nicht herangezogen werden:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,
2. Lebensalter oder Familienstand,
3. eigene Einkünfte des Partners oder der Partnerin einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin oder des Partners eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

(5) Für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 9 Fort- und Weiterbildung

(1) Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind verpflichtet, Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam zu machen und ihnen die Teilnahme entsprechend dem Frauenförderplan zu ermöglichen.

(2) Auf die Auswahl von Beschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist § 8 Absatz 1 durch die entsendenden Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes entsprechend anzuwenden.

(3) Die Fortbildungsgrundsätze und -angebote der Verwaltungsakademie werden regelmäßig daraufhin überprüft, wie frauenspezifische Inhalte besser berücksichtigt und die Förderung von Frauen verbessert werden können.

(4) Die Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung sind Teil des Fortbildungsprogramms und gehen auch in passende Fortbildungsveranstaltungen ein. Sie sind insbesondere Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Für diese Themenkreise werden bevorzugt Referentinnen eingesetzt.

(5) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststellen statt. Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Liegt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, so ist hierfür entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(6) Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen, so sind diese Aufwendungen zu erstatten. Falls erforderlich, sollen sich die Fort- und Weiterbildungseinrichtungen um eine Kinderbetreuungsmöglichkeit in den städtischen Kindertagesstätten oder um andere Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Dauer der Maßnahme bemühen.

§ 10 Arbeitszeit und Rahmenbedingungen

(1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Beschäftigten an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit sowie familienfreundlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Sofern ein ordnungsgemäßer Ablauf des Schichtdienstes gewährleistet werden kann, soll diese Regelung auch für Beschäftigte im Schichtdienst Anwendung finden. Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Grenze des § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch werden in der Regel nicht begründet. Ausnahmen sind bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten zulässig.

(2) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, so sind die Beschäftigten auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und aufgrund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen.

(3) Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.

(4) Bei befristeten Arbeitszeitverkürzungen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist den Beschäftigten nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. Unbefristet Teilzeitbeschäftigte sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, so gilt Satz 2 entsprechend.

(5) Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.

(6) Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

§ 11 Beurlaubung aus familiären Gründen

(1) Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen von der jeweiligen Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes anzubieten. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(2) Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes auf Wunsch bekannt zu geben.

§ 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

(1) Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen. Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

(2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.

(4) Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

§ 13 Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe

(1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25 000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200 000 Euro sind in den jeweiligen Verträgen die Verpflichtungen der Auftragnehmer festzuschreiben, Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Unternehmen durchzuführen sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. Diese Regelung gilt nicht für Auftragnehmer, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(2) Die Vergabestellen der in § 1 genannten Einrichtungen oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes erfassen regelmäßig die im Zusammenhang mit der Durchführung der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anfallenden Daten.

(3) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung insbesondere den Inhalt der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Kontrolle der Durchführung, die Folgen der Nichterfüllung von Verpflichtungen sowie den Kreis der betroffenen Unternehmen zu regeln.

§ 14 Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung

(1) Die Gewährung von Leistungen aus Landesmitteln, auf die kein Anspruch besteht, ist ab einem Betrag von 25 000 Euro von der Verpflichtung des Leistungsempfängenden zur Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen im Sinne des Grundsatzes von § 3 Absatz 1 abhängig zu machen. Von dieser Bedingung können Leistungsempfänger ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist. Satz 1 gilt nicht für Leistungsempfänger, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(2) Der Bewilligungsbescheid ist mit einer entsprechenden Auflage zu versehen.

(3) § 13 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 15 Gremien

(1) Gremien sind geschlechtsparitatisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten.

(2) Werden bei Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen oder Dienststellen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person zu benennen.

(3) Absatz 2 gilt für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichtsräte und andere Gremien außerhalb der Verwaltung entsprechend.

§ 16 Frauenvertreterin

(1) In jeder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des § 1 des Berliner Hochschulgesetzes in der Fassung vom 13. Februar 2003 (GVBl. S. 82), das zuletzt durch Artikel XII Nummer 29 des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70) geändert worden ist, wird eine Frauenvertreterin und eine Stellvertreterin gewählt. In den Hochschulen ist die

Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes gleichzeitig die Frauenvertreterin. Es findet eine geheime, unmittelbare Mehrheitswahl statt. Frauenvertreterin und Stellvertreterin werden die Kandidatinnen mit der jeweils höchsten Stimmenzahl. Die Stellvertreterin rückt mit allen Rechten und Pflichten in das Amt der Frauenvertreterin nach, wenn die Frauenvertreterin vor Ablauf der Wahlperiode aus dem Amt scheidet. Scheidet die stellvertretende Frauenvertreterin vorzeitig aus, so rückt die mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Stellvertreterin mit allen Rechten und Pflichten nach. Sofern das Amt der Frauenvertreterin und der Stellvertreterin nach den für die Wahl der Frauenvertreterin geltenden Vorschriften nicht besetzt werden kann, bestellt die Dienststelle auf Vorschlag von drei volljährigen Wahlberechtigten die Amtsinhaberinnen aus dem Kreis der in § 16a Absatz 1 und 2 genannten weiblichen Beschäftigten für die Zeit bis zur nächsten regelmäßigen Wahl.

(2) Ist die Frauenvertreterin an der Ausübung ihres Amtes durch Abwesenheit oder sonstige Gründe gehindert, so wird sie von der Stellvertreterin vertreten. Diese hat in diesem Fall die gleichen Rechte und Pflichten wie die Frauenvertreterin.

(3) Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten; unter Berücksichtigung der jeweiligen Struktur der Dienststelle beträgt die Freistellung in der Regel

- in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
- in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit;

für die Freistellung im Hochschulbereich gilt § 59 Absatz 10 des Berliner Hochschulgesetzes. Satz 1 erster Halbsatz gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Wahrnehmung des Amtes der Frauenvertreterin erforderlich sind. Überschreitet der erforderliche Umfang der Freistellung die vereinbarte Arbeitszeit, so ist die Stellvertreterin ergänzend ebenfalls freizustellen. Unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, ist die Stellvertreterin mindestens einen Tag im Monat freizustellen, damit der erforderliche Informationsaustausch mit der Frauenvertreterin gewährleistet werden kann.

(4) Die Frauenvertreterin darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Sie wird vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied des Personalrats. Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung und der damit zusammenhängenden Erledigung ist sie von Weisungen frei.

(5) Die Frauenvertreterin und ihre Stellvertreterin sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen aufgrund ihres Amtes bekannt geworden sind, sowie über Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch über ihre Amtszeit hinaus. Diese Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber der Dienststellenleitung, der Personalvertretung und der Gesamtfrauenvertreterin.

(6) Das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats koordiniert und organisiert den Informationsaustausch und die Fortbildung der Frauenvertreterinnen und Gesamtfrauenvertreterinnen.

§ 16a Wahl

(1) Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Abgeordnete oder nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes zugewiesene Beschäftigte, Beamtinnen im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Ausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.

(2) Wählbar sind alle weiblichen Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, seit einem Jahr im öffentlichen Dienst und seit drei Monaten im Dienst des Landes Berlin oder einer landesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts beschäftigt sind. Nicht wählbar sind Beschäftigte, die infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, sowie

1. Leiterinnen von Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes sowie deren ständige Vertreterinnen,
2. Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten von nicht untergeordneter Bedeutung befugt sind,

3. Beschäftigte, die sich ausschließlich zum Zweck einer über- und außerbetrieblichen Ausbildung in einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes befinden und
4. die Mitglieder des Wahlvorstands.

Satz 1 dritter Halbsatz findet keine Anwendung

1. auf Referendarinnen und Lehramtsanwärterinnen,
2. wenn die Dienststelle weniger als drei Jahre besteht,
3. wenn nicht mindestens fünf wählbare Dienstkräfte vorhanden sind.

(3) Die regelmäßigen Wahlen finden entsprechend den Regelungen im Personalvertretungsgesetz alle vier Jahre statt. Außerhalb dieses Zeitraums finden Wahlen statt, wenn

1. das Amt der Frauenvertreterin vorzeitig erlischt und keine Stellvertreterin nachrückt oder
2. die jeweilige Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
3. Dienststellen ganz oder wesentliche Teile von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen werden oder in einer neuen Dienststelle keine Frauenvertreterin vorhanden ist.

(4) In den Fällen des Absatzes 3 Satz 2 Nummer 3 führen die bisherigen Frauenvertreterinnen unter Beibehaltung ihrer Freistellung die Geschäfte gemeinsam weiter bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Neuwahl und der Annahmeerklärung der jeweils neu gewählten Frauenvertreterinnen, längstens jedoch bis zur Dauer von sechs Monaten. Der Wahlvorstand wird von den Frauenvertreterinnen gemeinsam bestellt. Im Falle der Schaffung einer neuen Dienststelle im Sinne des Absatzes 3 Satz 2 Nummer 3 führt die Frauenvertreterin der abgehenden Dienststelle die Geschäfte weiter und bestellt den Wahlvorstand; Satz 1 gilt entsprechend. Die Neuwahl der Frauenvertreterinnen soll jeweils zeitgleich mit der Personalratswahl durchgeführt werden.

(5) Hat außerhalb der Wahlen des für die regelmäßigen Wahlen der Frauenvertreterinnen festgelegten Zeitraums eine Wahl zur Frauenvertreterin stattgefunden, so ist die Frauenvertreterin in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen der Frauenvertreterinnen neu zu wählen. Hat die Amtszeit der Frauenvertreterin zu Beginn des für die regelmäßigen Wahlen der Frauenvertreterinnen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Frauenvertreterin in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen der Frauenvertreterinnen neu zu wählen.

(6) Die Amtszeit der Frauenvertreterin beträgt entsprechend den Regelungen im Personalvertretungsgesetz vier Jahre. Sie beginnt mit dem Ablauf der Amtszeit der Vorgängerin, jedoch nicht vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Neuwahl und der Annahmeerklärung der neu gewählten Frauenvertreterin. Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Frauenvertreterin es niederlegt, aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten kann das Verwaltungsgericht das Erlöschen des Amtes der Frauenvertreterin wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen.

(7) Die Wahl kann durch mindestens drei Wahlberechtigte beim Verwaltungsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Anfechtung bleibt die Frauenvertreterin, deren Wahl angefochten ist, im Amt. Wird die Ungültigkeit der Wahl festgestellt, so sind unverzüglich Neuwahlen anzuberaumen.

(8) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung nähere Vorschriften über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl oder Bestellung der Frauenvertreterin und der Gesamtfrauenvertreterin sowie ihrer Vertreterinnen zu erlassen, in denen insbesondere die Bestellung eines Wahlvorstands, die Aufgaben des Wahlvorstands, die Durchführung einer Wahlausschreibung und die Möglichkeit einer Briefwahl geregelt werden.

§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

(1) Die Frauenvertreterin ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

(2) Dazu hat sie insbesondere die folgenden Rechte:

- Beteiligung an Stellenausschreibungen,
- Beteiligung am Auswahlverfahren,
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
- Beteiligung an Beurteilungen,
- Einsicht in die Personalakten, sofern und soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird oder die Einwilligung von den betroffenen Beschäftigten vorliegt,
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

Die Frauenvertreterin hat ein Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten, einschließlich des Rechts auf entsprechende Akteneinsicht. Das Recht auf Beteiligung umfasst über die in Satz 1 genannten Rechte hinaus die frühzeitige und umfassende Unterrichtung der Frauenvertreterin durch die Dienststelle in allen in Absatz 1 genannten Angelegenheiten sowie die Gewährung einer Gelegenheit zur Stellungnahme durch die Frauenvertreterin vor Entscheidungen. Die Beteiligung der Frauenvertreterin erfolgt vor dem Personalrat, in dringenden Fällen zeitgleich.

(3) Wird die Frauenvertreterin nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Arbeitstage zu verkürzen.

(4) Bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, prüft die jeweils zuständige Frauenvertreterin, ob die Vorgaben dieses Gesetzes in Bezug auf

- das Erfordernis sowie die Art und den Inhalt der öffentlichen Bekanntmachung (§ 5 Absatz 3, § 5 Absatz 4 und 5),
- die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen (§ 6 Absatz 2 in Verbindung mit § 6 Absatz 1),
- die Dokumentation des Verfahrens (§ 6 Absatz 3) sowie
- die Einbeziehung von Dritten in das Personalfindungsverfahren (§ 6 Absatz 4)

eingehalten wurden.

Dazu sind ihr alle hierfür wesentlichen, anonymisierten Informationen rechtzeitig in geeigneter Form zur Verfügung zu stellen. Sie legt das Ergebnis ihrer Prüfung innerhalb einer Woche vor der Besetzungsentscheidung dem dafür zuständigen Organ vor.

(5) Die Frauenvertreterin kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung. Sie führt einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten durch (Frauenversammlung). Bei dieser Gelegenheit erstattet sie einen Tätigkeitsbericht. Auf die Frauenversammlung sind die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes zur Personalversammlung entsprechend anzuwenden.

(6) Unbeschadet der Rechte auf Beteiligung ist die Frauenvertreterin in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten durch die Dienststellenleitung frühzeitig zu informieren. Geschieht dies nicht, so findet Absatz 3 entsprechend Anwendung.

(7) Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der Betroffenen der Dienststellenleitung zu.

(8) Die Vorschriften des § 92a Absatz 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel III des Gesetzes vom 25. Januar 2010 (GVBl. S. 22) geändert worden ist, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung entsprechend.

§ 17a Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)

Im Falle eines neuen Beschäftigungseinsatzes der Personalüberhangkraft nach § 4 des Stellenpoolauflösungsgesetzes vom 5. November 2012 (GVBl. S. 354), der bis zu zwölf Monate dauert, hat die Beteiligung der Frauenvertreterin spätestens zum Zeitpunkt der Anordnung der Maßnahme zu erfolgen; die Maßnahme kann vorläufig angeordnet werden. Wird die Maßnahme innerhalb der Frist nach § 18 Absatz 1 Satz 2 beanstandet, so ist sie unverzüglich auszusetzen.

§ 18 Beanstandungen

(1) Beanstandet die Frauenvertreterin bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz, ist der Vorgang von der Dienststellenleitung unverzüglich erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage, nachdem die Frauenvertreterin durch die Dienststelle schriftlich von der Maßnahme unterrichtet wurde. § 17 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Die Frauenvertreterin kann die erneute Entscheidung innerhalb von 14 Tagen nach schriftlicher Unterrichtung durch die Dienststelle bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats beanstanden. Dieses legt der Dienststellenleitung einen Entscheidungsvorschlag vor. § 17 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Bis zur Entscheidung durch die Dienststellenleitung und bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt. Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme vor Ablauf der in Absatz 1 und 2 genannten Beanstandungsfristen ist unzulässig. Bei der Versetzung einer Personalüberhangkraft vom Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) zu der gesetzlich bestimmten aufnehmenden Dienststelle im Zusammenhang mit der Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) sowie den Beschäftigungseinsätzen wird die Maßnahme bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags, längstens jedoch vierzehn Tage nach Eingang der Beanstandung nach Absatz 2 bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats ausgesetzt.

(4) Hält im Bereich der Berliner Hauptverwaltung (§ 2 Absatz 1 und 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes) eine Dienststellenleitung trotz gegenteiligen Entscheidungsvorschlags des für Frauenpolitik zuständigen Mitglieds des Senats an einer beanstandeten Maßnahme fest, so hat diese unverzüglich Mitteilung an das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats zu erstatten. Dieses legt den Vorgang dem Senat zur Beratung und Beschlussfassung vor. Die Beratung und Beschlussfassung erfolgt durch die Personalkommission des Senats. Bis zur Beschlussfassung der Personalkommission wird die Entscheidung über die Maßnahme weiterhin ausgesetzt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht in den von § 17 Absatz 4 erfassten Fällen.

(6) Das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats ist Mitglied der Personalkommission des Senats.

§ 18a Gesamtfrauenvertreterin

(1) Für diejenigen Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des § 1 des Berliner Hochschulgesetzes, die einen Gesamtpersonalrat bilden, ist eine Gesamtfrauenvertreterin zu wählen. Für die Wahl, das aktive und passive Wahlrecht, den Wahlzeitraum, die Amtszeit, die Wahlanfechtung sowie die Vorbereitung und Durchführung der Wahl gelten § 16a sowie die Verordnung über die Wahl zur Frauenvertreterin vom 3. Juni 1993 (GVBl. S. 246) in der jeweiligen Fassung entsprechend.

(2) Der Gesamtwahlvorstand wird, wenn keine Gesamtfrauenvertreterin gewählt ist, von den Frauenvertreterinnen der zuständigen Dienststellen gemeinsam bestellt.

(3) Die Freistellung und die Vertretung der Gesamtfrauenvertreterin richten sich nach den für die Frauenvertreterin geltenden Vorschriften. Die gleichzeitige Ausübung des Amtes der Frauenvertreterin und des Amtes der Gesamtfrauenvertreterin ist ausgeschlossen.

(4) Die Gesamtfrauenvertreterin ist zuständig für die Beteiligung an den Angelegenheiten, an denen der Gesamtpersonalrat zu beteiligen ist, sowie für die Beteiligung bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, für die die Zuständigkeit einer Frauenvertreterin nicht gegeben ist, sowie für Angelegenheiten, für die die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats begründet wurde. Die §§ 17, 18 und 20 gelten entsprechend.

§ 19 Berichtspflicht

(1) Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

(2) Die Berichtspflicht umfasst die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere die Auskunft über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppen der einzelnen Laufbahn- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst, die Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der öffentlichen Auftragsvergabe und staatlichen Leistungsgewährung sowie die Dokumentation der Besetzungsverfahren von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(3) Die Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes erstellen als Grundlage des Berichts des Senats eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und erheben dazu insbesondere Angaben über

1. die Zahl der Beschäftigten,
2. die Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, jeweils gegliedert nach Geschlecht sowie Voll- und Teilzeittätigkeit, und
3. a) die Gremien der Einrichtungen,
b) die Gremienmitglieder sowie die in Gremien außerhalb der Verwaltung des Landes Berlin entsandten Mitglieder jeweils getrennt nach Geschlecht.

Die Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts erheben bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen die Art der öffentlichen Bekanntmachung, die Einbeziehung von Dritten in den Personalfindungsprozess, die Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männern sowie die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber. Die statistischen Angaben sowie die Analyse der Beschäftigtenstruktur sind alle zwei Jahre jeweils sechs Monate vor Abgabe des Berichts an das Abgeordnetenhaus der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung zu übermitteln.

(4) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erhebung der statistischen Angaben sowie die Berichterstattung zur Analyse der Beschäftigtenstruktur und zur Besetzung von Gremien zu regeln.

§ 20 Gerichtliches Verfahren

Die Frauenvertreterin kann das Verwaltungsgericht anrufen, um geltend zu machen, dass die Dienststelle ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat oder keinen oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Frauenförderplan aufgestellt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

§ 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken

(1) Der Verfassungsauftrag der Gleichstellung und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist bei der Wahrnehmung von Aufgaben und der Planung von Vorhaben in der Verwaltung zu beachten und gehört zu den Aufgaben der Berliner Bezirksverwaltungen. Ausschließlich dazu bestellen die Bezirksamter eine hauptamtlich tätige Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte. Die Dienstaufsicht über die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte übt die Bezirksbürgermeisterin oder

der Bezirksbürgermeister aus. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte mit den notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

(2) Das Bezirksamt informiert die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich über Vorhaben, Programme, Maßnahmen und Entscheidungen, die ihre Aufgaben berühren, und gibt ihr vor einer Entscheidung innerhalb einer angemessenen Frist Gelegenheit zur Stellungnahme.

(3) Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte regt Vorhaben und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen im Bezirk an. Sie arbeitet insbesondere mit gesellschaftlich relevanten Gruppen, Behörden und Betrieben zusammen. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte informiert die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs.

(4) Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte gibt dem Bezirksamt Empfehlungen zur Verwirklichung des Gebots zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Dazu kann sie das Bezirksamt innerhalb einer angemessenen Frist zur Stellungnahme auffordern.

(5) In Angelegenheiten, die frauenpolitische Belange oder Fragen der Gleichstellung berühren, kann die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte über das Bezirksamt Vorlagen zur Kenntnisnahme in die Bezirksverordnetenversammlung einbringen.

§ 22 Verwaltungsvorschriften

Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats.

§ 23 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

Verordnung
über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und
ihrer Stellvertreterin (WOBFrau)

Vom 10. Mai 2011

Auf Grund des § 16a Absatz 8 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch das Neunte Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502), wird verordnet:

Inhaltsübersicht

- § 1 Wahl- und Bestellungsverfahren
- § 2 Vorbereitung der Wahl
- § 3 Wahlvorstand
- § 4 Wählerinnenverzeichnis
- § 5 Wahlausschreiben
- § 6 Wahlvorschläge
- § 7 Wahlverfahren
- § 8 Schriftliche Stimmabgabe
- § 9 Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen
- § 10 Feststellung des Wahlergebnisses
- § 11 Benachrichtigung, Annahme der Wahl und Bekanntmachung des Wahlergebnisses
- § 12 Aufbewahrung der Wahlunterlagen
- § 13 Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin
- § 14 Wahl- und Bestellungskosten
- § 15 Berechnung von Fristen
- § 16 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

§ 1

Wahl- und Bestellungsverfahren

Die Durchführung der Wahl der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin sowie das Bestellungsverfahren nach § 16 Absatz 1 und § 16a Absatz 1 bis 7 des Landesgleichstellungsgesetzes richten sich nach dieser Verordnung.

§ 2

Vorbereitung der Wahl

(1) Spätestens zwei Monate vor Ablauf ihrer Amtszeit bestellt die Frauenvertreterin mindestens drei volljährige wahlberechtigte Dienstkräfte, die nicht für das Amt der Frauenvertreterin oder der Stellvertreterin kandidieren, als Wahlvorstand und eine von ihnen als Vorsitzende.

(2) Besteht sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Frauenvertreterin kein Wahlvorstand, so beruft die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten eine Versammlung der wahlberechtigten weiblichen Dienstkräfte zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Diese Versammlung wählt eine Versammlungsleiterin. Die Versammlungsleiterin und der Wahlvorstand werden mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Gibt es in einer Dienststelle keine Frauenvertreterin, so beruft die Dienststelle eine Versammlung gemäß Absatz 2 Satz 1 ein. Absatz 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(4) Findet eine Versammlung gemäß Absatz 2 nicht statt oder wählt diese keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten.

(5) Die regelmäßige Wahl der Frauenvertreterin und der Stellvertreterin soll zeitgleich mit der regelmäßigen Personalratswahl durchgeführt werden.

§ 3

Wahlvorstand

(1) Der Wahlvorstand bereitet die Wahl der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin vor und führt sie durch; er kann wahlberechtigte Dienstkräfte als Wahlhelferinnen zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe oder bei der Stimmenzählung bestellen.

(2) Die Dienststelle unterstützt den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben, insbesondere stellt sie die notwendigen Unterlagen zur Verfügung und erteilt die erforderlichen Auskünfte.

(3) Der Wahlvorstand gibt die Namen seiner Mitglieder und gegebenenfalls der Ersatzmitglieder unverzüglich nach seiner Bestellung oder Wahl in der Dienststelle durch Aushang bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt.

(4) Die Beschlüsse des Wahlvorstandes werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(5) Der Wahlvorstand sorgt dafür, dass alle Wahlberechtigten rechtzeitig über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten, die Wahlvorschläge, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden.

§ 4

Wählerinnenverzeichnis

(1) Der Wahlvorstand erstellt ein Verzeichnis der wahlberechtigten weiblichen Dienstkräfte (Wählerinnenverzeichnis). Die Wählerinnen sollen darin mit Familienname, Vorname, erforderlichenfalls Stellenzeichen sowie Dienststelle in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. Der Wahlvorstand hält das Verzeichnis bis zum Abschluss der Stimmabgabe auf dem Laufenden und berichtigt es gegebenenfalls.

(2) Das Wählerinnenverzeichnis oder eine Abschrift ist spätestens vier Wochen vor der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen.

(3) Einsprüche gegen die Richtigkeit des Wählerinnenverzeichnisses müssen spätestens am Werktag vor Beginn der Stimmabgabe, 12.00 Uhr, beim Wahlvorstand eingelegt werden. Über den Einspruch entscheidet der Wahlvorstand unverzüglich. Die Entscheidung ist der Betroffenen unverzüglich, möglichst noch vor Beginn der Stimmabgabe mitzuteilen.

(4) Wählen kann nur, wer in das Wählerinnenverzeichnis eingetragen ist.

§ 5

Wahlausschreiben

(1) Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das von zwei Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist. Es muss enthalten

1. das Datum seines Erlasses und die Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes,
2. die Voraussetzungen von Wahlberechtigung und Wählbarkeit der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin,
3. die Angabe, wo und wann das Wählerinnenverzeichnis und diese Wahlordnung zur Einsicht ausliegen,
4. den Hinweis, dass nur die weiblichen Dienstkräfte wählen können, die in das Wählerinnenverzeichnis eingetragen sind,
5. den Hinweis, dass Einsprüche gegen das Wählerinnenverzeichnis bis zum Werktag vor der Stimmabgabe, 12.00 Uhr, beim Wahlvorstand eingelegt werden können,
6. die Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens einzureichen; der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben,
7. den Hinweis, dass die Frauenvertreterin und ihre Stellvertreterin auf getrennten Stimmzetteln gewählt werden und dass sich aus den Wahlvorschlägen ergeben muss, wer als Frauenvertreterin und wer als Stellvertreterin vorgeschlagen wird,
8. den Hinweis, dass Wahlberechtigte sowohl einen Wahlvorschlag für die Wahl der Frauenvertreterin als auch für die Wahl ihrer Stellvertreterin unterzeichnen können und dass eine Bewerberin sowohl als Frauenvertreterin als auch als Stellvertreterin vorgeschlagen werden kann,
9. Angaben über den Ort, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise bekannt gegeben werden,
10. Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe,
11. einen Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe gemäß § 8 Absatz 1 und
12. Ort, Tag und Zeit der Stimmauszählung und der Sitzung des Wahlvorstandes, in der das Wahlergebnis festgestellt wird.

(2) Das Wahlausschreiben oder eine Abschrift ist vom Tag des Erlasses bis zum Abschluss der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten.

§ 6

Wahlvorschläge

(1) Die Wahlberechtigten können innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens schriftliche Vorschläge beim Wahlvorstand einreichen. Eine Bewerberin kann sowohl für das Amt der Frauenvertreterin als auch für das Amt der Stellvertreterin vorgeschlagen werden.

(2) Jeder Wahlvorschlag, mit dem jeweils eine Bewerberin als Frauenvertreterin oder Stellvertreterin vorgeschlagen werden kann, muss von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein; dies gilt nicht für Dienststellen mit weniger als sechzig weiblichen Dienstkräften. Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Dienststelle oder Betrieb der Bewerberin sind anzugeben. Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerberin beizufügen. Aus dem Wahlvorschlag muss sich ergeben, ob die Beschäftigte für das Amt der Frauenvertreterin, der Stellvertreterin oder für beide Ämter vorgeschlagen wird.

(3) Ist nach Ablauf der Frist des Absatzes 1 kein gültiger Wahlvorschlag für eine Liste eingegangen, so hat der Wahlvorstand dies so-

fort in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 5 Absatz 2). Gleichzeitig fordert er zur Einreichung von Wahlvorschlägen innerhalb einer Nachfrist von sechs Kalendertagen für diejenige Liste auf, für welche bisher keine Vorschläge eingegangen sind. In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wird.

(4) Geht auch innerhalb der Nachfrist des Absatzes 3 kein gültiger Wahlvorschlag für das Amt der Frauenvertreterin oder ihrer Stellvertreterin ein, hat der Wahlvorstand bekannt zu geben, dass eine Wahl bezüglich der betreffenden Liste nicht stattfindet. In diesem Fall informiert die Dienststelle die Wahlberechtigten über die Möglichkeit eines Bestellungsverfahrens gemäß § 13 dieser Verordnung.

(5) Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand die Namen der Bewerberinnen aus den gültigen Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 5 Absatz 2).

§ 7

Wahlverfahren

(1) Das Wahlrecht wird durch Abgabe von zwei getrennten Stimmzetteln für das Amt der Frauenvertreterin und der stellvertretenden Frauenvertreterin ausgeübt. Für die Wahl der Frauenvertreterin sind Stimmzettel in anderer Farbe als für die Wahl der Stellvertreterin zu verwenden. Im Übrigen müssen alle Stimmzettel für die jeweilige Wahl dieselbe Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Auf den Stimmzetteln sind die Bewerberinnen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Stellenzeichen und Art der Beschäftigung aufgeführt. Die Wählerinnen kennzeichnen die von ihnen gewählten Bewerberinnen durch Ankreuzen an der auf den Stimmzetteln vorgesehenen Stelle. Stimmzettel, auf denen mehr als eine Bewerberin angekreuzt oder die mit einem besonderen Merkmal versehen sind oder aus denen sich der Wille der Wählerin nicht zweifelsfrei ergibt, sind ungültig.

(2) Jede Wahlberechtigte kann eine Stimme für die Frauenvertreterin und eine Stimme für ihre Stellvertreterin abgeben.

(3) Eine Wählerin, die durch körperliches Gebrechen in der Stimmabgabe behindert ist, bestimmt eine Person ihres Vertrauens, die ihr bei der Stimmabgabe behilflich sein soll und gibt dies dem Wahlvorstand bekannt. Die Vertrauensperson darf gemeinsam mit der Wählerin die Wahlzelle aufzusuchen, soweit dies zur Hilfeleistung erforderlich ist. Sie ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung von der Wahl einer anderen erlangt hat. Wahlbewerberinnen, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlhelferinnen dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden.

(4) Die Wahl findet in einem Wahlraum statt, in dem die Möglichkeit einer unbeobachteten Abgabe der Stimme besteht. Die Stimmzettel werden unbeobachtet ausgefüllt, in der Weise gefaltet, dass die Stimmabgabe nicht erkennbar ist, und in eine verschlossene Wahlurne eingeworfen. In Dienststellen, in denen an mehreren Tagen gewählt wird, ist in dem jeweiligen Wahllokal für alle Stimmvorgänge dieselbe Wahlurne zu verwenden, die bis zum Abschluss der Wahl nicht geöffnet werden darf. Während der Wahl sind mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend. Sind Wahlhelferinnen bestellt, so genügt die Anwesenheit eines Mitgliedes des Wahlvorstandes und einer Wahlhelferin.

(5) Die Wählerin händigt die gefalteten Stimmzettel dem mit der Entgegennahme betrauten Mitglied des Wahlvorstandes aus. Vor Einwurf der Stimmzettel in die Urne ist festzustellen, ob die Wählerin im Wählerinnenverzeichnis eingetragen ist. Die Stimmabgabe ist im Wählerinnenverzeichnis zu vermerken.

§ 8

Schriftliche Stimmabgabe

(1) Der Wahlvorstand hat einer Wahlberechtigten, die an ihrer persönlichen Stimmabgabe gehindert ist, auf ihr Verlangen

1. das Wahlausschreiben,
2. die Stimmzettel und den Wahlumschlag,
3. eine vorgedruckte, von der Wählerin abzugebende Erklärung, in der diese gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass sie die Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder, soweit unter den Voraussetzungen des § 7 Absatz 3 erforderlich, durch eine Person ihres Vertrauens hat kennzeichnen lassen sowie
4. einen größeren Freiumsschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und als Absender Namen und Anschrift der Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt, auszuhändigen oder zu übersenden. Der Wahlvorstand soll der Wählerin ferner ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe aushändigen oder übersenden. Der Wahlvorstand hat die Aushändigung oder die Übersendung der Unterlagen im Wählerinnenverzeichnis zu vermerken.

(2) Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe beschließen. Für diesen Fall sind die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen den Wahlberechtigten unaufgefordert auszuhändigen oder zu übersenden.

(3) Die Wählerin gibt ihre Stimmen in der Weise ab, dass sie

1. die Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und in den Wahlumschlag einlegt,
2. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Ortes und des Datums unterschreibt und
3. den Wahlumschlag, in den die Stimmzettel gelegt sind, und die unterschriebene Erklärung in dem Freiumsschlag verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, dass er vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt.
4. Die Wählerin kann, soweit erforderlich, die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten durch eine Person ihres Vertrauens ausüben lassen.

§ 9

Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

(1) Unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumsschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 8), legt der Wahlvorstand die Wahlumschläge nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerinnenliste ungeöffnet in die Wahlurne.

(2) Verspätet eingehende Freiumsschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Sie sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist.

§ 10

Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Unverzüglich nach Abschluss der Stimmabgabe nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und stellt das Wahlergebnis fest.

(2) Zur Frauenvertreterin ist gewählt, wer in der Liste der Bewerberinnen für das Hauptamt die meisten der abgegebenen gültigen Stimmen auf sich vereinigt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Dies gilt entsprechend für die Liste der Bewerberinnen für das Amt der Stellvertreterin. Das Losverfahren führt der Wahlvorstand durch.

(3) Der Wahlvorstand fertigt über das Ergebnis der Wahl eine Niederschrift, die von der Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist. Die Niederschrift muss die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmen, die auf jede Bewerberin entfallenen gültigen Stimmen sowie die Namen der gewählten oder durch Los ermittelten Bewerberinnen enthalten.

§ 11

Benachrichtigung, Annahme der Wahl und Bekanntmachung des Wahlergebnisses

(1) Der Wahlvorstand benachrichtigt die zur Frauenvertreterin und zu ihrer Stellvertreterin Gewählten unverzüglich schriftlich gegen Empfangsbestätigung von ihrer Wahl. Die Wahl gilt als angenommen, wenn eine Gewählte nicht innerhalb von drei Werktagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand mitteilt, dass sie die Wahl ablehnt. Lehnt eine Gewählte die Wahl ab, tritt an ihre Stelle die Kandidatin mit der nächsthöheren Stimmenzahl in dieser Liste. Ist keine weitere Kandidatin auf der Liste verfügbar, gilt § 6 Absatz 4 Satz 2 entsprechend.

(2) Ist eine Bewerberin für beide Ämter gewählt, so ist davon auszugehen, dass sie das Amt der Frauenvertreterin annimmt und das Amt der Stellvertreterin nicht antritt, wenn sie sich nicht innerhalb von drei Werktagen gegenüber dem Wahlvorstand anders erklärt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(3) Sobald die Namen der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin endgültig feststehen, macht der Wahlvorstand sie durch Aushang bekannt und teilt sie der Dienststelle und dem Personalrat mit. Der Aushang ist für die Dauer von zwei Wochen an einer oder mehreren geeigneten Stellen auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten.

§ 12

Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Die Wahlunterlagen werden von der Frauenvertreterin mindestens bis zur Beendigung ihrer Amtszeit aufbewahrt. Blieb die Wahl erfolglos, bewahrt die Dienststelle die Wahlunterlagen auf.

§ 13

Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin

(1) Ist das Amt der Frauenvertreterin oder Stellvertreterin nicht besetzt und liegen die Voraussetzungen für eine Wahl gemäß § 16a Absatz 3 LGG nicht vor, weist die Dienststelle die Wahlberechtigten auf die Möglichkeit der Bestellung für die Zeit bis zur nächsten anstehenden regulären Wahl hin und informiert über das Bestellungsverfahren.

(2) Die Dienststelle leitet das Bestellungsverfahren ein, wenn von drei volljährigen Wahlberechtigten ein Bestellungsantrag bei ihr eingegangen ist. Sie informiert die Wahlberechtigten über das laufende Bestellungsverfahren und gibt Gelegenheit, weitere Vorschläge binnen einer Frist von zwei Wochen einzureichen. Im Übrigen gilt § 6 Absatz 2 dieser Verordnung entsprechend.

(3) Wird innerhalb dieser Frist kein weiterer Vorschlag eingereicht, bestellt die Dienststelle die vorgeschlagene Kandidatin zur Frauenvertreterin oder Stellvertreterin.

(4) Liegt bis zum Ablauf der Frist mehr als ein Vorschlag für das jeweilige Amt vor, beruft die Dienststelle innerhalb von zwei Wochen eine außerordentliche Frauenversammlung ein. Die Dienststelle bestellt die Versammlungsleitung. Die Wahlberechtigten stimmen über die vorgeschlagenen Kandidatinnen der jeweiligen Liste geheim nach dem Mehrheitsprinzip ab.

(5) Die Dienststelle bestellt die Kandidatin mit der jeweils höchsten Stimmenzahl zur Frauenvertreterin oder zur Stellvertreterin. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

(6) Für die bestellte Frauenvertreterin sowie die Stellvertreterin gilt § 11 Absatz 1 und 3 dieser Verordnung mit der Maßgabe, dass die Dienststelle die Aufgaben des Wahlvorstandes entsprechend ausübt.

(7) Geht nach der Unterrichtung durch die Dienststelle gemäß Absatz 1 kein Vorschlag ein, informiert die Dienststelle erneut nach jeweils drei Monaten.

§ 14

Wahl- und Bestellungenkosten

Die sächlichen Kosten der Wahl und Bestellung trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in § 2 Absatz 2 und 3 sowie in § 13 Absatz 4 genannten Frauenversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand haben keine Minderung der Bezüge oder Entgelte einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Soweit die in Satz 2 genannten Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden müssen, gilt dies ebenfalls als Arbeitsleistung, die durch Dienstbefreiung auszugleichen ist. Tarifliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 15

Berechnung von Fristen

Für die Berechnung der in dieser Verordnung festgelegten Fristen finden die §§ 186 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechende Anwendung.

§ 16

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Wahl zur Frauenvertreterin vom 3. Juni 1993 (GVBl. S. 246) außer Kraft.

Berlin, den 10. Mai 2011

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t
Regierender Bürgermeister

Harald W o l f
Senator für Wirtschaft,
Technologie und Frauen

Veröffentlichung

zum Bestand des Sondervermögens Immobilien des Landes Berlin

Gemäß § 1 Absatz 2 Satz 4 des Gesetzes über die Errichtung eines Sondervermögens Immobilien des Landes Berlin (SILB) vom 4. Dezember 2002 (GVBl. S. 357), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juli 2006 (GVBl. S. 832), wird folgende Änderung des Sondervermögens veröffentlicht:

Das Abgeordnetenhaus von Berlin hat mit Beschluss vom 17. März 2011, Drs. Nr. 16/3959, folgende Grundstücke bzw. Teilflächen dem Sondervermögen mit Wirkung zum 1. Januar 2011 zugewiesen

1. Am Köllnischen Park 4, Berlin-Mitte, Flurst. 277, 1.651 m²,
2. Am Köllnischen Park 5, Wallstr. 52-54, Berlin-Mitte, Flurst. 5, 3.935 m²,
3. Nikolaikirchplatz/Ecke Probststr., Berlin-Mitte, Flurst. 305, 2.138 m²,
4. Poststr. 16/Spreeufer 1, Berlin-Mitte, Flurst. 316, 862 m²,
5. Poststr. 23, Berlin-Mitte, Flurst. 312, 214 m²,
6. Clauertstr. 11, Berlin-Steglitz, Flurst. 763, 764, 73.133 m², 11.812 m²,
7. Königin-Luise-Str. 49, Pacelliallee 30, Franz-Grothe-Weg (Domäne Dahlem Gutshof), Berlin-Steglitz/Zehlendorf, Flurst. 97, 99, 200/4, 85.663 m², 70.001 m², 1.296 m²,
8. Schloßstr. 1/ 1A, Spandauer Damm 17, Berlin-Charlottenburg/Wilmersdorf, Flurst. 156/5, ca. 2.560 m²,
9. Klosterstr. 68, Waisenstr. 25, Berlin-Mitte, Flurst. 381, 4.517 m²,
10. Herbert-von-Karajan-Str. 1/11, Scharounstr. 7, Berlin-Mitte, Flurst. 2673, 22.958 m²,
11. Klingelhöferstr. 14, Berlin-Mitte, Flurst. 3476, 3477, 2135/223, 3549, 2.088 m², 4.302 m², 831 m², 516 m²,
12. Chausseestr. 125, Berlin-Mitte, Flurst. 77, 691 m²,
13. Colomierstr. 3/Am Großen Wannsee 42, Berlin-Steglitz/Zehlendorf, Flurst. 112, 6.731 m²,
14. Gendarmenmarkt 1, 2, Berlin-Mitte, Flurst. 74, 75, 303, 304, 958 m², 1.354 m², 8 m², 8 m²,
15. Bussardsteig 9, Käuzchensteig 8, 10, 12, Berlin-Steglitz/Zehlendorf, Flurst. 44, 9.744 m²,
16. Kantstr. 12 A, Fasanenstr. 82, Berlin-Charlottenburg/Wilmersdorf, Flurst. 4025/3, 3/05, 179 m², 2.930 m²,
17. Osloer Str. 102, Badstr. 40, Berlin-Mitte, Flurst. 467, 4.049 m²,
18. Stresemannstr.110, Niederkirchnerstr. 7, Berlin-Mitte, Flurst. 556, 5.334 m².

zu 1. bis 18)

Nach dem Abschnitt E der Anlage (zu § 1 Absatz 2 Satz 1) wird der Abschnitt F – Grundstücke der Kultureinrichtungen – wie folgt geändert:

**Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge
(Frauenförderverordnung – FFV)**

in der Fassung vom 23. August 1999 (GVBl. S. 498), zuletzt geändert durch die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 362, 467)

Auf Grund des § 13 Absatz 3 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), das zuletzt durch das Gesetz vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502) geändert worden ist, wird verordnet:

**§ 1
Ausschreibungen**

(1) Bei allen Aufträgen im Sinne des § 13 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes von Berliner Vergabestellen im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25 000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200 000 Euro ist bereits in der Bekanntmachung auf § 13 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes und den Inhalt dieser Rechtsverordnung hinzuweisen.

(2) Die Bieterinnen und Bieter sowie Bewerberinnen und Bewerber sind in der Bekanntmachung aufzufordern, mit dem Angebot eine Erklärung über die Anzahl der in der Regel im Unternehmen Beschäftigten vorzulegen.

Bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als zehn Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten sind zugleich folgende Erklärungen abzugeben:

- Erklärung, welche der in § 2 genannten Maßnahmen während des Auftrags durchgeführt oder eingeleitet werden,
- Anerkennung der weiteren vertraglichen Verpflichtungen nach § 4,
- erforderlichenfalls Erklärung zu rechtlichen Hindernissen gemäß § 5 Absatz 2.

Die Erklärungen werden auf dem Formblatt abgegeben, dessen Muster dieser Rechtsverordnung als Anlage beigefügt ist. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass das Formblatt bei den Vergabestellen bezogen werden kann.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Aufforderung zur Angebotsabgabe bei Beschränkter Ausschreibung und Freihändiger Vergabe.

**§ 2
Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung
der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne des § 13 des Landesgleichstellungsgesetzes sind:

1. Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans,
2. verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen,
3. Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen,
4. Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen,
5. Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil,
6. Einsetzung einer Frauenbeauftragten,
7. Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente,

8. Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen,
10. spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen,
11. Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
12. Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
13. bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme,
14. Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit,
15. Angebot alternierender Telearbeit,
16. Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen,
17. Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit,
18. Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung,
19. Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen,
20. Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze sowie
21. Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen.

§ 3

Staffelung der Maßnahmen nach Unternehmensgröße

- (1) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummern 1 bis 6.
- (2) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 250, aber nicht mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen.
- (3) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20, aber nicht mehr als 250 Beschäftigten haben zwei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen.
- (4) Unternehmen mit regelmäßig nicht mehr als 20 Beschäftigten haben eine der in § 2 Nummer 1 bis 20 genannten Maßnahmen auszuwählen.
- (5) Die Feststellung der Zahl der Beschäftigten richtet sich nach § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes.

§ 4

Weitere vertragliche Verpflichtungen

Aufträge mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25 000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200 000 Euro sind an Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten im Sinne des § 1 Absatz 2 nur unter folgenden weiteren Vertragsbedingungen zu vergeben:

1. Die Auftragnehmer haben das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.
2. Sofern sich die Auftragnehmer zur Vertragserfüllung anderer bedienen, haben sie sicherzustellen, dass die Nachunternehmer sich nach Maßgabe des § 3 zur Durchführung von Maßnahmen gemäß § 2 und zur Einhaltung der Verpflichtungen nach § 4 bereit erklären. Eine schuldhaft Verletzung dieser Verpflichtung durch die Nachunternehmer wird den Auftragnehmern zugerechnet.

3. Auf Verlangen der Vergabestelle haben die Auftragnehmer die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtungen nach dieser Rechtsverordnung in geeigneter Form nachzuweisen.

§ 5 Prüfung der Angebote

(1) Angebote, die auch nach Nachfristsetzung keine oder keine vollständige Erklärung nach § 1 Absatz 2 enthalten, werden nicht geprüft.

(2) Soweit ein Bieter oder eine Bieterin an der Durchführung der nach § 3 erforderlichen Anzahl der in § 2 genannten Maßnahmen oder an der Übernahme einer Verpflichtung nach § 4 aus rechtlichen Gründen gehindert ist, ist dies in der Erklärung nach § 1 Absatz 2 anzugeben und erforderlichenfalls nachzuweisen.

§ 6 Nachweise

(1) Jede Vergabestelle im Geltungsbereich von § 1 Landesgleichstellungsgesetz verlangt im Rahmen einer Stichprobe in Höhe von mindestens fünf Prozent ihrer jährlichen Auftragsvergaben, die unter die Frauenförderverordnung fallen, von den Unternehmen einen Nachweis im Sinne des § 4 Nummer 3 über die Einhaltung der nach dieser Rechtsverordnung übernommenen Verpflichtungen.

(2) Maßnahmen nach § 2 können durch eine anerkannte und geeignete Auszeichnung oder Zertifizierung zur Frauenförderung oder zu familienbewusster Personalpolitik nachgewiesen werden.

Die in Absatz 1 genannten Vergabestellen legen im Zweifelsfall im Einvernehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung fest, welche Auszeichnungen und Zertifizierungen als Nachweis im Sinne dieser Rechtsverordnung anerkannt und geeignet sind. Entsprechendes gilt für Instrumente nach § 2 Nummer 7 sowie Maßnahmen und Initiativen nach § 2 Nummer 9 dieser Rechtsverordnung.

(3) Maßnahmen nach § 2 Nummer 12 können durch entsprechende Angebote überbetrieblicher Ausbildungsstätten, die von den auftragnehmenden Unternehmen finanziert werden, nachgewiesen werden, sofern Frauen der auftragnehmenden Unternehmen berücksichtigt werden. Dies gilt auch für Maßnahmen nach § 2 Nummer 13.

§ 7 Sanktionen

Kommen die Unternehmen ihrer Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nach oder verletzen sie die vertraglichen Verpflichtungen nach § 4, sollen sie bis zur Dauer von drei Jahren von der Auftragsvergabe auch als Nachunternehmer ausgeschlossen werden. Gleiches gilt bei Falschangaben im Rahmen der Erklärung nach § 1 Absatz 2. Im Übrigen gelten die Sanktionen nach § 6 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 8 Datenerhebung

(1) Jede Vergabestelle im Geltungsbereich von § 1 Landesgleichstellungsgesetz erhebt regelmäßig folgende Angaben:

1. Anzahl aller ausgeschriebenen Aufträge,
2. Anzahl der ausgeschriebenen Aufträge, bei denen die Frauenförderverordnung Anwendung findet,
3. Ergebnis der Prüfung der vorgelegten Nachweise nach § 6,
4. Ergebnis der Kontrolle nach § 5 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes in der jeweils geltenden Fassung in Bezug auf die Verpflichtungen nach dieser Rechtsverordnung,
5. Angaben über ausgesprochene Sanktionen nach § 7.

(2) Alle Daten nach Absatz 1 werden im Abstand von zwei Jahren an die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung übermittelt. Die Übermittlung der Daten erfolgt zusammen mit den Daten gemäß § 19 Absatz 3 des Landesgleichstellungsgesetzes beginnend mit dem Jahr 2012 nach dem Stichtag 30. Juni. Die Daten werden auf den von der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung vorgegebenen Erhebungsunterlagen mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung erfasst und übermittelt. Die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung

erstellt aus den Daten eine Analyse und berichtet darüber in dem Bericht über die Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes nach § 19 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes. Einzelheiten zur Datenerhebung und Berichterstattung werden in der Verordnung über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung) geregelt.

§ 9
Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

Anhang zu Artikel I Nummer 11

Anlage

(zu § 1 Absatz 2 FFV)

Auftrag/Ausschreibung Nr.:

Erklärung gemäß § 1 Absatz 2 der Frauenförderverordnung

Hiermit erkläre(n) ich/ wir Folgendes:

- Zutreffendes bitte ankreuzen -

A. Anwendbarkeit von § 13 Absatz 1 LGG

Im Unternehmen sind in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer/-innen¹ beschäftigt (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten)

Ja

Nein (-> keine weiteren Angaben erforderlich)

B. Falls ja, bitte folgende weitere Angaben:

I. Beschäftigtenzahl⁸

Im Unternehmen sind in der Regel beschäftigt:

◆ über 500 Beschäftigte (→ gemäß § 3 Absatz 1 FFV sind drei der in § 2 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummer 1 bis 6)	<input type="checkbox"/>
◆ über 250 bis 500 Beschäftigte (→ gemäß § 3 Absatz 2 FFV sind drei der in § 2 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>
◆ über 20 bis 250 Beschäftigte (→ gemäß § 3 Absatz 3 FFV sind zwei der in § 2 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>
◆ über 10 bis 20 Beschäftigte (→ gemäß § 3 Absatz 4 FFV ist eine der in § 2 Nummer 1 bis 20 FFV genannten Maßnahme zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>

⁸ Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl ist § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

II. Maßnahmen zur Frauenförderung und/oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In meinem/ unserem Unternehmen wird/ werden während der Durchführung des Auftrags folgende Maßnahme(n) gemäß § 2 FFV durchgeführt oder eingeleitet:

1.	Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans	<input type="checkbox"/>
2.	verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen	<input type="checkbox"/>
3.	Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen	<input type="checkbox"/>
4.	Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen	<input type="checkbox"/>
5.	Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil	<input type="checkbox"/>
6.	Einsetzung einer Frauenbeauftragten	<input type="checkbox"/>
7.	Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente	<input type="checkbox"/>
8.	Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	<input type="checkbox"/>
9.	Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen	<input type="checkbox"/>
10.	spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen	<input type="checkbox"/>
11.	Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
12.	Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
13.	bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme	<input type="checkbox"/>
14.	Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>
15.	Angebot alternierender Telearbeit	<input type="checkbox"/>
16.	Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen	<input type="checkbox"/>
17.	Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit	<input type="checkbox"/>
18.	Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>
19.	Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen	<input type="checkbox"/>
20.	Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze	<input type="checkbox"/>
21.	Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen	<input type="checkbox"/>

III. Weitere vertragliche Verpflichtungen

Ich/ Wir erkläre(n) mich/ uns darüber hinaus mit folgenden Verpflichtungen gemäß § 4 FFV einverstanden:

1. Die Auftragnehmer haben das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.
2. Sofern sich die Auftragnehmer zur Vertragserfüllung anderer bedienen, haben sie sicherzustellen, dass die Nachunternehmer sich nach Maßgabe des § 3 FFV zur Durchführung von Maßnahmen gemäß § 2 FFV und zur Einhaltung der Verpflichtungen nach § 4 FFV bereit erklären. Eine schuldhaftige Verletzung dieser Verpflichtung durch die Nachunternehmer wird den Auftragnehmern zugerechnet.
3. Auf Verlangen der Vergabestelle haben die Auftragnehmer die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtungen nach der Frauenförderverordnung in geeigneter Form nachzuweisen.

IV. (Erforderlichenfalls anzugeben) Rechtliches Hindernis

An der Durchführung folgender Maßnahmen unter II. bzw. an der Übernahme folgender Verpflichtungen nach III. bin ich/ sind wir gemäß § 5 Absatz 2 FFV aus rechtlichen Gründen gehindert:

Begründung:

(auf Verlangen nachzuweisen)

Mir/ Uns ist bekannt, dass Falschangaben im Rahmen dieser Erklärung oder Verstöße gegen darin übernommene Verpflichtungen zu Sanktionen gemäß § 7 FFV führen können.

(Datum, Unterschrift, Stempel)

Verordnung

über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV)

Vom 19. Juli 2011

Auf Grund des § 19 Absatz 4 des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), das zuletzt durch Gesetz vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502) geändert worden ist, wird verordnet:

Inhaltsübersicht

§ 1 Datenerhebung

§ 2 Einzelberichte

§ 3 Stichtag, Erhebungszeitraum

§ 4 Erhebungsunterlagen und Berichterstattung

§ 5 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

§ 1

Datenerhebung

(1) Zur Analyse von Struktur und Entwicklung der Beschäftigtenzahlen werden folgende Daten erhoben.

1. Jede Einrichtung nach § 1 des Landesgleichstellungsgesetzes erhebt:

- a) Zahl der Beschäftigten zum Stichtag,
- b) Zahl der Stellenbesetzungen sowie der Beförderungen und Höhergruppierungen im Berichtszeitraum,

jeweils gegliedert nach

- Geschlecht,
- Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (Vollzeit / Teilzeit),
- Status (Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Tarifbeschäftigte),
- Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- Leitungsfunktionen im höheren Dienst (Einrichtungs-, Abteilungs- und Referatsleitung und vergleichbare Leitungsfunktionen mit Direktions- und Weisungsrecht).

Eine Einrichtung, die nicht die für Behörden übliche Personalstruktur oder sonstige vergleichbare Besonderheiten aufweist, übermittelt mit Zustimmung der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung abweichende, ihrem jeweils besonderen Aufbau entsprechende Daten.

2. Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin erheben:

- a) Zahl der Personen in Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen zum Stichtag,
- b) Zahl der Besetzungen dieser Positionen, der im Besetzungsverfahren eingegangenen Bewerbungen sowie der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen im Berichtszeitraum,

jeweils gegliedert nach Geschlecht sowie

- c) Art der öffentlichen Bekanntmachung der besetzten Positionen,
- d) Einbezug von Dritten in den Personalfindungsprozess.

Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin teilen zudem mit, ob zum Stichtag

- ein den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes entsprechender Frauenförderplan vorliegt,
- eine Frauenvertreterin im Amt ist.

(2) Jede Vergabestelle des Landes Berlin im Geltungsbereich von § 1 des Landesgleichstellungsgesetzes erhebt bei Vergabe öffentlicher Aufträge im Berichtszeitraum folgende Angaben zu § 13 Absatz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes:

1. Zahl aller ausgeschriebenen Aufträge,
2. Zahl der ausgeschriebenen Aufträge mit Verpflichtung zur Frauenförderung,
3. Zahl der geprüften Nachweise
 - a) gemäß § 4 Nummer 3 der Frauenförderverordnung
 - b) gemäß § 5 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes,
4. Zahl der nicht erbrachten Nachweise nach den Buchstaben a und b und
5. Zahl und Art der Sanktionen gemäß § 6 der Frauenförderverordnung sowie § 6 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes.

(3) Jede Einrichtung nach § 1 des Landesgleichstellungsgesetzes erhebt Daten zu folgenden Gremien:

Beiräte und Sachverständigenkommissionen, Auswahl- und Prüfungsausschüsse/-kommissionen, Organe und Aufsichtsgremien sowie vergleichbare Gremien, die zu Fragen von erheblicher Bedeutung entscheiden oder beraten. Dazu werden jeweils zum Stichtag folgende Angaben erhoben:

1. je Gremium im Bereich der Einrichtungen (§ 15 Absatz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes)
 - Name und Aufgabe des Gremiums,
 - Rechtsgrundlage des Gremiums und Amtszeit der Mitglieder,
 - Zuständigkeit für die Zusammensetzung und das Auswahlverfahren,
 - Zahl der Mitglieder getrennt nach Geschlecht, wobei die Zahl der Mitglieder, die das Land Berlin vertreten, gesondert auszuweisen ist;
2. je Gremium außerhalb der Einrichtungen, in die das Land Berlin Vertreterinnen oder Vertreter entsendet (§ 15 Absatz 3 des Landesgleichstellungsgesetzes)
 - Name des Gremiums,
 - Zahl der entsandten Mitglieder, getrennt nach Geschlecht.

§ 2

Einzelberichte

Jede Einrichtung nach § 1 des Landesgleichstellungsgesetzes berichtet schriftlich

1. zu den unter § 1 Absatz 1 Nummer 1 und gegebenenfalls Nummer 2 aufgeführten Daten, insbesondere zur Unterrepräsentanz von Frauen sowie
2. zu Maßnahmen, Zielen und Ergebnissen der Frauenförderung, insbesondere zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Aus-, Fort- und Weiterbildung.

§ 3

Stichtag, Erhebungszeitraum

(1) Die Angaben zum Personalstand (§ 1 Absatz 1 Nummer 1 und 2 jeweils Buchstabe a) und zu den Gremien werden im Abstand von zwei Jahren zum Stichtag 30. Juni erhoben (zuletzt am 30. Juni 2010).

(2) Die Angaben zu Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen (§ 1 Absatz 1 Nummer 1 und 2 jeweils Buchstabe b), Besetzungsverfahren (§ 1 Absatz 1 Nummer 2 Buchstaben c und d), öffentlicher Auftragsvergabe und staatlicher Leistungsgewährung werden für den Zeitraum von zwei Jahren zwischen den beiden Stichtagen erhoben (zuletzt 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010).

(3) Sofern Daten gemäß § 1 bereits durch andere Erhebungen oder Statistiken verfügbar sind, werden diese im Einvernehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung für den Bericht an das Abgeordnetenhaus herangezogen; es gelten die dortigen Stichtage.

§ 4

Erhebungsunterlagen und Berichterstattung

(1) Die Daten und Einzelberichte werden auf den von der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung vorgegebenen Erhebungsunterlagen mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung erfasst und übermittelt.

(2) Sie werden alle zwei Jahre, spätestens acht Wochen nach dem Stichtag der Erhebung, der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung übermittelt.

(3) Für den Bericht an das Abgeordnetenhaus erstellt die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung aus den Daten und Einzelberichten der Einrichtungen eine zusammenfassende Analyse zur Struktur und Entwicklung der Beschäftigung von Frauen sowie zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes. Dabei kann zu unterschiedlichen Schwerpunkten berichtet werden.

§ 5

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft. Gleichzeitig tritt die Gleichstellungsberichtsverordnung vom 9. April 2002 (GVBl. S. 123) außer Kraft.

Berlin, den 19. Juli 2011

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t
Regierender Bürgermeister

Harald W o l f
Senator für Wirtschaft,
Technologie und Frauen

Verordnung

über die Berücksichtigung der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (Leistungsgewährungsverordnung – LGV)

Vom 15. November 2011

Auf Grund des § 14 Absatz 3 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), das zuletzt durch Gesetz vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502) geändert wurde, wird verordnet:

Inhaltsübersicht

- § 1 – Anwendungsbereich
- § 2 – Begriffsbestimmungen
- § 3 – Grundsätze
- § 4 – Maßnahmen der Frauenförderung
- § 5 – Nachweise
- § 6 – Datenerhebung und Berichterstattung
- § 7 – Inkrafttreten

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung verpflichtet alle Stellen, die freiwillige Leistungen aus Landesmitteln ab einem Betrag von 25 000 Euro vergeben oder empfangen. Maßgeblich ist die Summe im Zuwendungsbescheid oder dem Zuwendungsvertrag über die Leistung. Soweit es sich um Mischfinanzierungen handelt, ist der Anteil der Landesmittel ausschlaggebend.

(2) Werden Leistungen durch Stellen außerhalb der Verwaltung Berlins auf der Grundlage des § 44 Absatz 2 oder 3 der Landeshaushaltsordnung gewährt, hat das Land Berlin die Einhaltung der Vorgaben dieser Rechtsverordnung zu vereinbaren.

(3) Die Verordnung findet keine Anwendung auf Leistungsempfangende, die zum Zeitpunkt der Antragstellung zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen. Auszubildende sind nicht anzurechnen.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Freiwillige Leistungen im Sinne dieser Verordnung sind zweckgebundene, nicht rückzahlbare Geldleistungen aus Haushaltsmitteln des Landes Berlin, auf deren Gewährung kein Rechtsanspruch besteht und die gemäß den §§ 23 und 44 der Landeshaushaltsordnung in der jeweils geltenden Fassung gewährt werden.

(2) Leistungsempfangende sind Stellen außerhalb der unmittelbaren und mittelbaren Verwaltung des Landes Berlin (§§ 2 und 28 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes).

§ 3

Grundsätze

(1) Leistungen im Sinne des § 2 Absatz 1 werden nur unter der Bedingung der Durchführung von Maßnahmen der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen gewährt. Die Bewilligung der Leistung ist mit einer entsprechenden Auflage zu versehen, auf die bereits im Antragsverfahren hinzuweisen ist, in dem der oder die Antragstellende eine entsprechende Verpflichtungserklärung zu unterzeichnen hat. Die Erklärung ist auf dem Formblatt abzugeben, dessen Muster dieser Rechtsverordnung als Anlage beigelegt ist.

(2) Ausnahmen von der Verpflichtung aus der Auflage gemäß Absatz 1 können den Leistungsempfangenden im Falle der Unabdingbarkeit der Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen gewährt werden. Die Unabdingbarkeit wird auf dem Formblatt gemäß Absatz 1 dargelegt.

(3) Die Auflage nach Absatz 1 muss spätestens bei Einreichung des Verwendungsnachweises erfüllt sein. War die Erfüllung der Auflage aus von den Leistungsempfangenden nicht zu vertretenden Gründen nicht möglich, ist ein Widerruf der Bewilligung allein wegen der Nichterfüllung der Auflage ausgeschlossen.

(4) Förderrichtlinien, -programme und Rahmenvereinbarungen sind spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung beziehungsweise für zukünftige Förderperioden den Vorgaben dieser Verordnung anzupassen, soweit rechtliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 4

Maßnahmen der Frauenförderung

(1) Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen im Sinne des § 14 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes umfassen neben Frauenfördermaßnahmen auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Leistungsempfangenden. Dies sind

1. Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans,
2. verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen,
3. Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen,
4. Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen,
5. Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil,
6. Einsetzung einer Frauenbeauftragten,
7. Überprüfung der Entgeltgleichheit bei den Leistungsempfangenden mithilfe anerkannter und geeigneter Instrumente,
8. Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen,
10. spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen,
11. Bereitstellung der Plätze bei sonstigen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
12. Bereitstellung der Plätze bei externen, vom Leistungsempfangenden finanzierten Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,

13. bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer in- oder externen Bildungsmaßnahme,
14. Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit,
15. Angebot alternierender Telearbeit,
16. Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen,
17. Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit,
18. Bereitstellung in- oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung,
19. Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen,
20. Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze sowie
21. Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen.

Die leistungsvergebenden Stellen legen im Zweifelsfall im Einvernehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung fest, welche Instrumente nach § 4 Nummer 7 sowie Maßnahmen und Initiativen nach § 4 Nummer 9 anerkannt und geeignet sind.

(2) Diejenigen, die Leistungen im Sinne des § 2 Absatz 1 empfangen, haben je nach Anzahl der Beschäftigten Maßnahmen in folgendem Umfang durchzuführen:

1. Leistungsempfänger mit regelmäßig mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 4 Absatz 1 genannten Maßnahmen auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummern 1 bis 6.
2. Leistungsempfänger mit regelmäßig mehr als 250, aber nicht mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 4 Absatz 1 genannten Maßnahmen auszuwählen.
3. Leistungsempfänger mit regelmäßig mehr als 20, aber nicht mehr als 250 Beschäftigten haben zwei der in § 4 Absatz 1 genannten Maßnahmen auszuwählen.
4. Leistungsempfänger mit regelmäßig mehr als 10, aber nicht mehr als 20 Beschäftigten haben eine der in § 4 Absatz 1 Nummer 1 bis 20 genannten Maßnahmen auszuwählen.

(3) Die Feststellung der Zahl der Beschäftigten richtet sich unabhängig von der Rechtsform der Leistungsempfänger nach § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes.

§ 5

Nachweise

Diejenigen, die Leistungen im Sinne des § 2 Absatz 1 empfangen, weisen die Durchführung der Maßnahmen gemäß § 4 durch eine entsprechende Erklärung im Rahmen des Verwendungsnachweises nach. Die bewilligende Stelle ist bei Bestehen begründeter Zweifel über die Richtigkeit der Angaben berechtigt, die Erfüllung der Auflage durch Einsichtnahme in entsprechende Unterlagen oder durch andere geeignete Verfahren zu überprüfen.

§ 6

Datenerhebung und Berichterstattung

(1) Die bewilligenden Stellen erfassen regelmäßig die im Zusammenhang mit der Durchführung der Verordnung anfallenden Daten über:

1. die Zahl aller gewährten Leistungen,
2. die Zahl der gewährten Leistungen, bei denen diese Rechtsverordnung Anwendung findet,
3. das Ergebnis der Prüfung der vorgelegten Nachweise nach § 5,
4. Angaben über widerrufenen Leistungen wegen Nichterfüllung der Auflage zur Frauenförderung.

(2) Alle Daten nach Absatz 1 werden im Abstand von zwei Jahren an die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung übermittelt. Die Daten werden in dem Bericht über die Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes dokumentiert.

§ 7

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

Berlin, den 15. November 2011

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t
Regierender Bürgermeister

Harald W o l f
Senator für Wirtschaft,
Technologie und Frauen

Anhang zu § 3**Anlage (zu § 3 Absatz 1 LGV)**

Antrag auf Bewilligung einer freiwilligen Leistung:

Anlage: Erklärung gemäß § 3 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung (LGV)

Hiermit erkläre(n) ich/wir Folgendes:

- Zutreffendes bitte ankreuzen -

A. Anwendbarkeit von § 14 Absatz 1 des LandesgleichstellungsgesetzesBei dem/der Leistungsempfangenden sind in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer/-innen¹ beschäftigt (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten)Ja Nein (-> keine weiteren Angaben erforderlich)**B. Falls ja, bitte folgende weitere Angaben:****I. Beschäftigtenzahl¹**

Bei dem/der Leistungsempfangenden sind in der Regel beschäftigt:

• über 500 Beschäftigte (→ gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 1 der Leistungsgewährungsverordnung sind drei der in § 4 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummern 1 bis 6)	<input type="checkbox"/>
• über 250 bis 500 Beschäftigte (→ gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 2 der Leistungsgewährungsverordnung sind drei der in § 4 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>
• über 20 bis 250 Beschäftigte (→ gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 3 der Leistungsgewährungsverordnung sind zwei der in § 4 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>
• über 10 bis 20 Beschäftigte (→ gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 4 der Leistungsgewährungsverordnung ist eine der in § 4 Absatz 1 Nummer 1 bis 20 der Leistungsgewährungsverordnung genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>

II. Maßnahmen zur Frauenförderung und/oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ich/Wir verpflichte(n) mich/uns zur Durchführung oder Einleitung folgender Maßnahme(n) gemäß § 4 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung:

1.	Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans	<input type="checkbox"/>
2.	verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen	<input type="checkbox"/>
3.	Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen	<input type="checkbox"/>
4.	Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen	<input type="checkbox"/>
5.	Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil	<input type="checkbox"/>

¹ Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl ist § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

6.	Einsetzung einer Frauenbeauftragten	<input type="checkbox"/>
7.	Überprüfung der Entgeltgleichheit bei den Leistungsempfängenden mithilfe anerkannter und geeigneter Instrumente	<input type="checkbox"/>
8.	Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	<input type="checkbox"/>
9.	Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen	<input type="checkbox"/>
10.	spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen	<input type="checkbox"/>
11.	Bereitstellung der Plätze bei sonstigen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
12.	Bereitstellung der Plätze bei externen, vom Leistungsempfängenden finanzierten Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
13.	bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer in- oder externen Bildungsmaßnahme	<input type="checkbox"/>
14.	Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>
15.	Angebot alternierender Telearbeit	<input type="checkbox"/>
16.	Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen	<input type="checkbox"/>
17.	Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit	<input type="checkbox"/>
18.	Bereitstellung in- oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>
19.	Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen	<input type="checkbox"/>
20.	Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze	<input type="checkbox"/>
21.	Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen	<input type="checkbox"/>

III. (Erforderlichenfalls anzugeben) Antrag zur Befreiung von der Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen zur Frauenförderung und/oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Von der Verpflichtung zur Durchführung von den unter II. aufgeführten Maßnahmen beantrage ich die Befreiung, da die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen aus nachfolgenden Gründen unabdingbar ist:

Begründung:

Mir/Uns ist bekannt, dass Falschangaben im Rahmen dieser Erklärung oder die Nichterfüllung der Auflage gemäß § 3 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung zum Widerruf oder zur Rücknahme der gewährten Leistung führen können.

(Datum, Unterschrift, Stempel)