

## Vorwort



Wer fördert, kann auch fordern. Frei nach diesem Motto erwartet das Land Berlin von den Institutionen oder Projekten, die es freiwillig finanziell fördert, dass diese Frauenförderung betreiben. Das Land Berlin nutzt damit ebenso wie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge den Handlungsspielraum der öffentlichen Hand, um auch außerhalb des Bereiches des öffentlichen Dienstes beschäftigungspolitische Anreize im Sinne der Frauenförderung zu setzen. Während Frauenförderung bei der öffentlichen Auftragsvergabe schon länger als Instrument der Gleichstellung eingesetzt wird, betritt das Land Berlin Neuland, wenn es auch Zuwendungen von der Bedingung der Frauenförderung abhängig macht. Es lag daher nahe, sich bei Schaffung der neuen Leistungsgewährungsverordnung an Praktiken und Instrumenten zu orientieren, die sich im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe mit der Frauenförderverordnung bewährt haben.

Die folgende Zusammenstellung gibt einen Überblick, wann und wie die Leistungsgewährungsverordnung anzuwenden ist. Sie enthält zudem Hinweise und Beispiele, wie im Rahmen des üblichen Verwendungsnachweises belegt werden kann, dass Maßnahmen zur Förderung von Frauen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien eingeleitet, fortgesetzt oder umgesetzt wurden.

Ich hoffe, dass diese Informationen dazu beitragen, der Leistungsgewährungsverordnung den Weg in die Zuwendungspraxis zu ebnet, damit die Frauenförderung im Bereich der privaten Wirtschaft weiter befördert wird.

*Dilek Kolat*

*Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen*

## Die LGV im Überblick

Die Leistungsgewährungsverordnung ist zu beachten

- bei der Zuwendung von Mitteln des Landes Berlin
- die auch mit EU- oder Bundesmitteln kofinanziert sein können
- über 25.000 Euro (es gilt der jeweilige Zuwendungsbescheid oder -vertrag, ausschlaggebend ist der Anteil der Landesmittel),
- **nur** wenn der Leistungsempfänger mehr als 10 Beschäftigte hat.

Gestaffelt nach Unternehmensgröße (Beschäftigtenzahl beim Zuwendungsempfänger) müssen sich Zuwendungsempfänger bereits bei Antragstellung zur Durch- oder Fortführung einer bestimmten Art und Anzahl frauenfördernder Maßnahmen – als Auflage der Zuwendung – verpflichten. Diese sind in § 4 der LGV aufgezählt. Praktisch bedeutet das, dass die Antragstellenden ein Formblatt ausfüllen, das alle erforderlichen Informationen abfragt.

## Nachweis der Frauenförderung nach der LGV

Die Erfüllung der Auflage zur Frauenförderung wird im Rahmen des im Zuwendungsrecht üblichen Verwendungsnachweises geprüft. Es gilt das Zuwendungsrecht des Landes Berlin. Jede Zuwendungsstelle im Sinne des § 1 der LGV muss daher Nachweise darüber verlangen, ob die Verpflichtungen aus der LGV tatsächlich erfüllt werden.

Es sind gegebenenfalls Unterlagen beizufügen, die die Umsetzung der Maßnahme geeignet belegen können (denkbar sind z. B. Kopie der schriftlich vereinbarten Förderpläne, Zielvorgaben oder sonstigen Betriebsvereinbarungen, etc.). Die Nachweise sollen auf möglichst effiziente, aber ressourcensparende Weise erbracht werden.

Es gilt zudem folgende **Erleichterung**: Einige der Maßnahmen sind als Angebote ausgestaltet, die keine bestimmte Nutzungs- und Erfolgsquote vorsehen.

# Die Leistungsgewährungsverordnung (LGV)

## Kontakt

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen  
Oranienstraße 106, 10969 Berlin  
Tel.: (030) 9028 2853  
Fax: (030) 9028 2053

Hinweise zur betrieblichen Frauenförderung sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden sich auf den Internetseiten der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen unter:  
[http://www.berlin.de/sen/frauen/arbeitswelt/betrieb\\_frauenfoerderung.html](http://www.berlin.de/sen/frauen/arbeitswelt/betrieb_frauenfoerderung.html)  
<http://www.berlin.de/sen/frauen/arbeitswelt/vereinbarkeit.html>

Informationen zur 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

**Nachfolgend einige praktische exemplarische Hinweise zu den Nachweismöglichkeiten:**

Maßnahme nach § 4 LGV	Möglichkeit des Nachweises
<b>Nr. 1</b> Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans	Vorlage des betrieblichen Frauenförderplans, der im Rahmen einer Gesamtstrategie konkrete Angaben dazu enthalten soll, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen gefördert werden soll sowie als Nachweis der Umsetzung eine kurze Beschreibung, in welcher Art und Weise der Plan für das Unternehmen Verbindlichkeit erhält (z. B. als Betriebsvereinbarung, etc.) und welche Punkte bereits in welcher Weise umgesetzt wurden.
<b>Nr. 2</b> Verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen	Vorlage der schriftlich geschlossenen Zielvorgaben sowie Angabe des Frauenanteils in allen Funktionsebenen vor Abschließen der Zielvorgaben und zum Nachweiszeitpunkt (ein bestimmter Frauenanteil als Ziel ist nicht vorgegeben).
<b>Nr. 3</b> Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen	Angabe des Frauenanteils in gehobenen und Leitungspositionen vor Beginn der Maßnahme und zum Nachweiszeitpunkt (ein bestimmter Frauenanteil als Ziel ist nicht vorgegeben) sowie gegebenenfalls eine kurze Beschreibung, mit welchen Mitteln der Anteil erhöht wurde/werden soll.
<b>Nr. 4</b> Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen	Angabe des Frauenanteils an Ausbildungsplätzen vor Beginn der Maßnahme und zum Nachweiszeitpunkt (ein bestimmter Frauenanteil als Ziel ist nicht vorgegeben) sowie gegebenenfalls eine kurze Beschreibung, mit welchen Mitteln der Anteil erhöht wurde/werden soll.
<b>Nr. 5</b> Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil	Angabe des Frauenanteils bei der Übernahme vom Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis vor Beginn der Maßnahme und zum Nachweiszeitpunkt im Verhältnis zum Frauenanteil bei allen Auszubildenden.
<b>Nr. 6</b> Einsetzung einer Frauenbeauftragten	Angabe, ob und wann eine Frauenbeauftragte eingesetzt wurde und welche Befugnisse und Rechte ihr zustehen.

<b>Nr. 7</b> Überprüfung der Entgeltgleichheit bei dem Leistungsempfangenden mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente	Angaben zur Prüfung und welches Instrument genutzt wird. Ein anerkanntes und geeignetes Instrument ist derzeit insbesondere das Verfahren eg-check.de.
<b>Nr. 8</b> Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Angabe, wie viele Praktikumsplätze in welchen Berufen für Mädchen und junge Frauen zeitnah vor und nach Beginn der Maßnahme angeboten und gegebenenfalls vergeben wurden (eine bestimmte Anzahl von Praktikumsplätzen sowie deren Vergabe an Mädchen und junge Frauen ist nicht vorgegeben).
<b>Nr. 9</b> Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen,	Angabe, wann der leistungsempfangende Projektträger an einer solchen Maßnahme teilgenommen hat. Derzeit fällt unter Maßnahmen i. S. d. Nr. 9 insbesondere der sogenannte Girls' Day.
<b>Nr. 10</b> Spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen	Benennung der Bildungsmaßnahmen (z. B. Kommunikations- und Führungstraining) und Angabe von Dauer, Zeitpunkt sowie gegebenenfalls Teilnehmerinnenzahl.
<b>Nr. 11</b> Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	Benennung der sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen und Angabe des Anteils der Teilnehmerinnenzahl.
<b>Nr. 12</b> Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Leistungsempfangenden finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	Benennung der außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen und Angabe des Anteils der Teilnehmerinnenzahl. Es zählen auch entsprechende Angebote überbetrieblicher Ausbildungsstätten, die vom Leistungsempfangenden finanziert werden, sofern beschäftigte Frauen des Leistungsempfangenden berücksichtigt werden.
<b>Nr. 13</b> Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme	Angabe, wie viele weibliche Beschäftigte in welchen Funktionsebenen nach erfolgreichem Abschluss zeitnah vor und nach Beginn der Maßnahme beruflich aufsteigen konnten. Erfasst werden auch Bildungsmaßnahmen überbetrieblicher Ausbildungsstätten, die vom Leistungsempfangenden finanziert werden, sofern beschäftigte Frauen des Leistungsempfangenden berücksichtigt werden.

<b>Nr. 14</b> Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit	Beschreibung des Angebots sowie gegebenenfalls eine Angabe, wie viele Beschäftigte es nutzen.
<b>Nr. 15</b> Angebot alternierender Telearbeit	Beschreibung des Angebots sowie gegebenenfalls eine Angabe, wie viele Beschäftigte es nutzen.
<b>Nr. 16</b> Möglichkeit von Teilzeitarbeit, insbesondere in Führungspositionen	Beschreibung des Angebots sowie gegebenenfalls eine Angabe, wie viele Beschäftigte das Angebot nutzen.
<b>Nr. 17</b> Kontaktangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrverein	Angabe, welche Modelle angeboten werden und gegebenenfalls wie viele Beschäftigte von der Möglichkeit Gebrauch machen.
<b>Nr. 18</b> Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung	Beschreibung des Betreuungsangebots (z. B. Betriebskita, Belegrechte für externe Kita, finanzielle Zuschüsse zur Kinderbetreuung) und gegebenenfalls Angabe der Nutzungszahlen.
<b>Nr. 19</b> Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen	Angabe, welche Formen der Unterstützung (z. B. Eltern-Kind-Zimmer, finanzielle Unterstützung von Betreuungs-, Tagespflegeangeboten, Austauschkreise) angeboten werden und gegebenenfalls wie viele Beschäftigte davon Gebrauch machen.
<b>Nr. 20</b> Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeit-Arbeitsplätze	Angabe, in wie vielen Fällen zeitnah vor und nach Beginn der Maßnahme eine Umwandlung stattfand und in welche Art von Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wurde.
<b>Nr. 21</b> Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen	Angabe des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten vor Beginn der Maßnahme und zum Nachweiszeitpunkt sowie eine Angabe der Anzahl der abgebauten Stellen in diesem Zeitraum.