



Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz - AVLGG -

Herausgegeben von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Abteilung Frauen und Gleichstellung,
Oranienstraße 106, 10969 Berlin

Gegenüberstellung Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

-

Ausführungsvorschriften zum LGG (AVLGG)

LGG	AVLGG
§ 1 Geltungsbereich	
<p>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.</p>	<p>Die Einrichtungen im Sinne des § 1 LGG sind der <u>Anlage 1</u> zu entnehmen.</p> <p>Beschäftigte im Sinne des LGG sind Beamtinnen und Beamte sowie die tariflich und mit außertariflichen Arbeitsverträgen beschäftigten Dienstkräfte des Landes Berlin einschließlich der Beschäftigten der landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen.</p>

LGG	AVLGG
§ 1a Geltung bei Beteiligungen des Landes	
	<p>Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin sind keine Einrichtungen gemäß § 1 LGG, soweit es sich um juristische Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften handelt. Die Regelungen des LGG und damit auch die in diesen Vorschriften festgelegten Grundsätze sind jedoch bei Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften entsprechend anzuwenden.</p> <p>Es sind insbesondere folgende gesetzliche Vorgaben zu beachten: Nach § 5 Absatz 3 Satz 2 LGG sind im Falle einer Unterrepräsentanz von Frauen, Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Mehrheitsbeteiligungsunternehmen des Landes Berlin in Form einer Ausschreibung öffentlich bekannt zu machen; nach § 6 Absatz 1 LGG sind alle Bewerberinnen oder ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Bekanntmachung vorgegebene Qualifikation besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.</p>
<p>(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.</p>	<p>Bei Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften übernimmt die für Beteiligungen zuständige Senatsverwaltung die Gewähr für die Sicherstellung der entsprechenden Anwendung der Vorschriften des LGG sowie für die dafür erforderlichen Regelungen in den einschlägigen Rechtsgrundlagen. Die für Beteiligungen zuständige Senatsverwaltung stellt die entsprechende Anwendung des LGG in den Beteiligungsunternehmen, an denen das Land Berlin über eine Anteilsmehrheit verfügt, in geeigneter Weise (z.B. Rundschreiben, Leitlinien und Merkblätter) sicher.</p>
<p>(2) Einzelheiten sind mit Inkrafttreten dieses Gesetzes im Rahmen der jeweiligen Rechtsgrundlage zu regeln.</p>	

(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.

Bei Minderheitsbeteiligungen des Landes Berlin an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften übernimmt die für Beteiligungen zuständige Senatsverwaltung die Gewähr dafür, dass auf die Anwendung der Vorschriften des LGG hingewirkt wird.

LGG	AVLGG
§ 1b Geltung bei Umwandlung, Errichtung und Veräußerung von Einrichtungen des Landes	
<p>(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.</p>	
<p>(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.</p>	

LGG	AVLGG
§ 2 Grundsatz	
<p>(1) Frauen und Männer sind gleichzustellen. Zur Verwirklichung der Gleichstellung werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.</p>	<p>Der in § 2 Absatz 1 LGG enthaltene Hinweis auf die Frauenförderung und den Benachteiligungsabbau zugunsten von Frauen betont deren Zulässigkeit als positive Maßnahmen gemäß § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610).</p>
<p>(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden.</p>	<p>Das Verbot der Diskriminierung in § 2 Absatz 2 LGG knüpft an die Vorgaben des AGG an. Eine Beanstandung gemäß § 18 LGG kann auch auf die Verletzung des Verbots der Diskriminierung wegen des Geschlechts oder des Familienstandes gestützt werden.</p>

LGG	AVLGG
§ 3 Gleichstellungsverpflichtung	
<p>(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.</p>	<p>Bei den Geboten der Gleichstellung der Geschlechter und der Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen handelt es sich um gesetzliche Handlungsaufträge an den Staat als Arbeitgeber. Erforderlich ist aktives Handeln, das sich insbesondere in den Aktivitäten der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen niederschlagen muss.</p> <p>Es ist daher als nachprüfbares und zu bewertendes Leistungskriterium in Vereinbarungen, wie beispielsweise Zielvereinbarungen, aufzunehmen und im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen oder Zeugnissen zu berücksichtigen. Es ist in Anforderungsprofile und Beurteilungsbögen zu integrieren.</p> <p>Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sollten im Rahmen von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen verpflichtet werden.</p>
<p>(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.</p>	<p>Das Vorliegen einer Unterrepräsentanz ist bezogen auf die Beschäftigten der jeweiligen Einrichtung und deren Verteilung auf die Besoldungs- oder Entgeltgruppen sowie die jeweiligen Vorgesetzten- und Leitungsebenen zu ermitteln. Maßgeblich ist hierbei die dem Frauenförderplan zugrundeliegende Organisationseinheit.</p>
<p>(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.</p>	
<p>(4) Besteht eine Einrichtung nach § 1 aus mehreren Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, so gelten die Absätze 1 bis 3 in diesen entsprechend.</p>	

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

LGG	AVLGG
§ 4 Frauenförderplan	
	Die Hochschulen unterliegen neben den gesetzlichen Grundlagen des LGG auch denen des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) und treffen aufgrund ihrer spezifischen Belange Regelungen in Abwägung beider Gesetze.
(1) Jede Einrichtung nach § 1 erstellt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen einen Frauenförderplan.	Ein Frauenförderplan ist unabhängig davon zu erstellen, ob der Dienststelle in Personalangelegenheiten die Letztentscheidungskompetenz zukommt oder ob Frauen in der Dienststelle unterrepräsentiert sind.
Bestehen in einer Einrichtung nach § 1 mehrere Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, so können diese Frauenförderpläne erlassen.	Sofern in einer Einrichtung mehrere Dienststellen im Sinne des Berliner Personalvertretungsgesetzes existieren, beispielsweise im Bereich der Berliner Schule, können diese (einzelne) Frauenförderpläne erlassen. An einer solchen Entscheidung ist die Frauenvertreterin zu beteiligen (siehe § 4 Absatz 6 Satz 2 LGG).
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.	Die Einrichtungen oder Dienststellen (siehe § 4 Absatz 1 Satz 2 LGG) gewährleisten, dass am Tage nach dem Ende der Laufzeit eines Frauenförderplans die Fortschreibung in Kraft tritt und Anpassungen an die aktuelle Entwicklung unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, erfolgen. Die Bekanntmachung des Frauenförderplans erfolgt zeitnah in geeigneter Weise, beispielsweise durch Veröffentlichung im Intranet oder durch Übermittlung per Fachpost. Allen Beschäftigten muss Gelegenheit zur Kenntnisnahme eröffnet werden.

(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 Absatz 2 und 3 LGG legt Mindestvorgaben für die Erstellung und den Inhalt eines Frauenförderplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und zum Abbau von Unterrepräsentanzen fest.

Dabei sind folgende Aspekte zu beachten:

- Differenzierte Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Vorgesetzten- und Leitungspositionen zur Feststellung von Unterrepräsentanzen;
- Bestandsanalyse der Auszubildenden, getrennt nach Geschlechtern, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf;
- aktualisierte verbindliche Zielvorgaben für zwei Jahre;
- Benennung personeller Maßnahmen, konkreter organisatorischer und fortbildender Maßnahmen.

Die verbindlichen Zielvorgaben sind in absoluten Zahlen oder prozentualen Anteilen vorzulegen. Die Festlegung von Zielvorgaben und Maßnahmen der Personalentwicklungsplanung sollen dabei im Wesentlichen die konkrete Umsetzung der Frauenförderung aufzeigen.

Grundsätze für die Festlegung von Frauenfördermaßnahmen sind:

- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen;
- Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung;
- Verzahnung mit der Personalentwicklungsplanung;
- Berücksichtigung von personellen Fluktuationen und Einsparvorgaben sowie von frei werdenden Stellen;
- Identifizierung erforderlicher Qualifikationsmaßnahmen für diese Stellen.

Als konkrete Maßnahmen kommen zum Beispiel in Betracht:

- Systematische Nachwuchsentwicklung;
- weiterqualifizierende Sonderaufträge;
- Übertragung von Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten;

	<ul style="list-style-type: none"> • Gremientätigkeiten, die für Führungsaufgaben bedeutsam sein können; • spezielle Angebote der Aus- und Fortbildung für Frauen (zum Beispiel Führungskräftezirkel, Mentoringprogramme, Wiedereinstiegslehrgänge nach Beurlaubungen); • Mobilitätsmaßnahmen (zum Beispiel Rotation, Hospitation, Abordnung); • Schulungen für Führungskräfte zum Erwerb von Genderkompetenzen; • Maßnahmen zur familienfreundlichen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung (zum Beispiel Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit – sämtlich auch für Führungskräfte); • Angebote zur Kinderbetreuung am Dienort (zum Beispiel Spiel- oder Eltern-Kind-Zimmer) bzw. Hilfestellung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten.
<p>(4) Im Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) sind durch die besonderen Aufgaben und Strukturen Ausnahmen von den Vorgaben der Absätze 2 und 3 zulässig.</p>	
<p>(5) An der Erstellung des Frauenförderplans ist die Frauenvertreterin zu beteiligen; die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.</p>	
<p>(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.</p>	
<p>(7) Frauenförderpläne sowie deren Fortschreibungen oder Anpassungen sind dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats zur Kenntnis zu geben.</p>	<p>Das Frauenförderplanregister wird von dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied geführt. Diesem sind sämtliche Frauenförderpläne unverzüglich in aktueller Fassung elektronisch zu übermitteln.</p>

<p>(8) Die Festlegungen im Frauenförderplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.</p>	
<p>(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.</p>	<p>Die Frauenvertreterin kann einen fehlenden, nicht angepassten oder nicht fortgeschriebenen Frauenförderplan sowie dessen unterbliebene Umsetzung ohne eine vorherige Beanstandung bei der Dienststelle, wie sie § 18 Absatz 1 LGG vorschreibt, direkt bei dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied beanstanden. Es wird empfohlen, im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Frauenvertreterin, eine Lösung innerhalb der Dienststelle anzustreben. Bei Mängeln im Beteiligungsverfahren und/oder inhaltlichen Mängeln des Frauenförderplans ist die Vorschrift nicht einschlägig. In diesen Fällen kann die Frauenvertreterin ein Beanstandungsverfahren nach § 18 LGG betreiben.</p>

LGG	AVLGG
§ 5 Stellen- und Funktionsausschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen	
<p>(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.</p>	<p>a) Allgemeines</p> <p>Die Verpflichtung zur Ausschreibung von Stellen und Funktionen im Sinne des § 5 Absatz 1 LGG bezieht sich auf alle Einrichtungen im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes, unabhängig von deren Größe und Frauenanteil.</p> <p>Bei der Bemessung der Unterrepräsentanz von Frauen kommt es auf den Zeitpunkt der Ausschreibung an.</p> <p>Die Hochschulen unterliegen neben den gesetzlichen Grundlagen des LGG auch denen des BerlHG und treffen aufgrund ihrer spezifischen Belange Regelungen in Abwägung beider Gesetze.</p> <p>b) Ausschreibung von Stellen</p> <p>Die Verpflichtung zur Stellenausschreibung besteht für freie und besetzbare Stellen. Außertariflich bezahlte Stellen werden ebenfalls von der Vorschrift erfasst.</p> <p>c) Ausschreibung von Funktionen</p> <p>Unter die Ausschreibungspflicht fallen (auch) solche Funktionen, deren Übertragung unter Umständen künftig zu einer Neu- bzw. Höherbewertung der Stelle führen könnte. Dazu gehört insbesondere die Übertragung von Führungsfunktionen bzw. -aufgaben (auch stellvertretend); sie kann aber ebenso andere Aufgaben (zum Beispiel fachliche Leitung ohne Personalverantwortung, Grundsatz- bzw. Hauptsachbearbeitungen) betreffen.</p> <p>Ehrenamtliche Tätigkeiten fallen nicht unter den Begriff der Funktion. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut des § 5 Absatz 1 Satz 2 LGG, der sich auf</p>

	<p>Besoldungsgruppen und entsprechende tarifvertragliche Regelungen bezieht. Mitgliedschaften und Mandate in Aufsichtsräten stellen ebenfalls keine Funktionen im Sinne von § 5 LGG dar, da Gremienbesetzungen sich nach den Vorgaben des § 15 LGG richten.</p> <p>Ein Beispiel für eine Funktion im Sinne der Vorschrift ist die stellvertretende Referatsleitung, sofern diese Position mit einer Höherbesoldung bzw. Höhervergütung verbunden ist.</p> <p>d) Ausnahmen</p> <p>Bei Umsetzungen innerhalb der Dienststelle kann bei gleich bleibender Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe von einer Ausschreibung nach § 5 Absatz 1 und 2 LGG abgesehen werden. Auch bedarf es aus Rechtsgründen keiner Ausschreibung, wenn eine beurlaubte oder abgeordnete Dienstkraft nach Ablauf der Befristung zurückkehrt und ihr ein freier Dienstposten angeboten wird.</p>
--	---

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

<p>(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.</p>	<p>Die Regelung des § 5 Absatz 6 LGG ist eine Ausnahmvorschrift zu § 5 Absatz 1 und 3 LGG. Eine Ausnahme von der Ausschreibungs- oder Bekanntmachungspflicht ist zu begründen.</p> <p>Dies gilt insbesondere für den Fall der Wiederbestellung eines Vorstands, einer Geschäftsleitung oder eines Mitglieds des- bzw. derselben.</p> <p>Die Anwendung des § 5 Absatz 6 Satz 1 LGG setzt voraus, dass die der Wiederbestellung vorausgehende Bestellung des Vorstands- bzw. Geschäftsleitungsmitglieds rechtmäßig im Sinne des LGG erfolgt ist. War dies nicht der Fall, hat vor der Wiederbestellung eine öffentliche Bekanntmachung in Form einer Ausschreibung zu erfolgen.</p> <p>Der Grundsatz des § 3 LGG ist auch bei Wiederbestellungen zu berücksichtigen.</p>
<p>(7) Ausschreibungspflichten und Ausnahmen hiervon aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften bleiben von den vorstehenden Regelungen unberührt.</p>	<p>Eine maßgeblich zu beachtende beamtenrechtliche Vorschrift ist § 8 des Landesbeamtengesetzes (LBG) vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 9. 7. 2014 (GVBl. S. 285). Nach § 8 Absatz 1 LBG sind Bewerberinnen und Bewerber durch Stellenausschreibung zu ermitteln. Diese Verpflichtung wird durch die Ausnahmen in § 5 Absatz 6 LGG nicht berührt.</p> <p>Über Ausnahmen von der Stellenausschreibungspflicht nach dem LBG entscheidet der Landespersonalausschuss (LPA). Die Ausnahmen finden sich in den jeweiligen Beschlüssen des LPA, die im Amtsblatt für Berlin bekannt gegeben werden.</p> <p>Die Hochschulen unterliegen neben den gesetzlichen Grundlagen des LGG auch denen des BerlHG und treffen aufgrund ihrer spezifischen Belange Regelungen in Abwägung beider Gesetze.</p>

LGG	AVLGG
§ 6 Auswahlverfahren	
	Das Beteiligungsrecht der Frauenvertreterin am Auswahlverfahren ergibt sich aus § 17 Absatz 2 und 4 LGG.
<p>(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.</p>	<p>Bei einer Vielzahl von Bewerbungen können unter Umständen nicht alle Bewerberinnen und Bewerber, die die in der Ausschreibung bzw. Bekanntmachung vorgegebene Qualifikation besitzen, zur persönlichen Vorstellung eingeladen werden.</p> <p>Die Vorgaben der Regelung sind auch bei der Durchführung eines anonymisierten Auswahlverfahrens sicherzustellen. Um den Vorgaben des LGG gerecht zu werden, werden die Entscheidungen des Vorauswahlgremiums von den Neutralen Stellen dahingehend überprüft, ob gegebenenfalls die Anzahl einzuladender Frauen unter Berücksichtigung des § 6 Absatz 1 LGG erhöht werden muss. Die Rechte der Frauenvertreterin bleiben unberührt.</p>
<p>(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.</p>	

<p>(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.</p>	<p>Die Verpflichtung zur Dokumentation gilt im Falle der Unterrepräsentanz von Frauen sowohl für Stellen- als auch für Funktionsbesetzungsverfahren sowie für Besetzungen von Vorstands- oder Geschäftsleitungspositionen. Die Dokumentation umfasst die Anzahl der Bewerberinnen, die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch einzuladenden bzw. eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber sowie die Gründe, die einer Einladung gegebenenfalls entgegenstehen.</p> <p>Darüber hinaus sind im Falle der Einbeziehung eines Personaldienstleistungsunternehmens die Anzahl der angesprochenen potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten, getrennt nach Geschlecht, und – soweit bekannt – die Gründe für deren Absehen von einer Bewerbung aufzuführen.</p> <p>Die Dokumentation hat schriftlich zu erfolgen und ist auch in anonymisierten Auswahlverfahren zu erstellen.</p>
<p>(4) Soweit Dritte mit der Personalfindung beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes Beachtung finden.</p>	<p>Mit der Personalfindung beauftragte Dritte (z.B. Personaldienstleistungsunternehmen) sind vertraglich zur Einhaltung der Vorschriften des LGG zu verpflichten. Dies gilt insbesondere für die Beachtung der Vorgaben zur Stellenausschreibung bzw. öffentlichen Bekanntmachung von Vorstands- oder Geschäftsleitungspositionen und für die Dokumentation gemäß § 5 Absatz 3 LGG.</p> <p>Verträge mit Personaldienstleistungsunternehmen sind der Frauenvertreterin nach § 17 Absatz 6 LGG zur Einsichtnahme vorzulegen.</p>

LGG	AVLGG
§ 7 Ausbildung	
<p>(1) Der Zugang zu Ausbildungsplätzen muss diskriminierungsfrei gestaltet sein.</p>	<p>Das Gebot der diskriminierungsfreien Gestaltung des Zugangs zu Ausbildungsplätzen ergänzt das in § 2 Absatz 2 LGG aufgeführte allgemeine Diskriminierungsverbot. Ein Verstoß kann mit einer Beanstandung gemäß § 18 LGG verfolgt werden.</p> <p>Diskriminierungen von Frauen können unter anderem durch das Erfordernis bestimmter körperlicher Eigenschaften (beispielsweise der Körpergröße) oder durch sportliche Nachweise (Klimmzüge o.ä.) in Ausbildungszugangsregelungen begründet sein, soweit hierfür keine Rechtfertigungen in Form eines unabweisbaren Erfordernisses vorliegen.</p>
<p>(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.</p>	<p>Um Diskriminierungen vorzubeugen, sieht § 7 Absatz 2 LGG eine sogenannte starre, leistungsunabhängige Reservierungsquote vor. Hiernach sind Ausbildungsplätze stets zur Hälfte an Frauen zu vergeben, es sei denn, die Voraussetzungen des § 7 Absatz 3 LGG liegen vor. Bei der Reservierungsquote kommt es nicht auf die gleiche Qualifikation an, sondern Voraussetzung ist hier nur das Vorliegen der formalen Qualifikation (zum Beispiel Schulabschluss).</p>
<p>(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.</p>	
<p>(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.</p>	<p>Da die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis einer Einstellung gleichkommt, ist § 8 Absatz 1 LGG zu berücksichtigen. Es gilt der Grundsatz der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Änderungsgesetzes (Art. 91b) vom 23. 12. 2014 (BGBl. I S. 2438). Eine vorrangige Übernahme von Frauen in ein Beschäftigungsverhältnis ist daher nur bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) vorgesehen.</p>

LGG	AVLGG
§ 8 Einstellungen und Beförderungen	
<p>(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.</p>	<p>§ 8 Absatz 1 LGG bezieht sich auf Einstellungen, § 8 Absatz 2 LGG auf Beförderungen. Die Regelungen enthalten qualifikationsabhängige Entscheidungsquoten mit sozialer Einschränkung („unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit“).</p> <p>Voraussetzungen für die „Bevorzugung“, d.h. die Entscheidung zugunsten einer Frau im Sinne von § 8 Absatz 1 und 2 LGG sind folgende:</p>
<p>(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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Bewerberin und der Bewerber besitzen eine gleichwertige Qualifikation. • Es handelt sich um einen Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind. <p>Des Weiteren dürfen keine in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe gegeben sein, die eine „Bevorzugung“ ausschließen (Einzelfallgerechtigkeit).</p> <p>Ob eine gleichwertige Qualifikation vorliegt, ist nach Auswertung aller leistungsbezogenen Kriterien (auch Hilfskriterien) festzustellen.</p> <p>Ein in der Person des Mitbewerbers liegender Grund kann das Vorliegen eines sogenannten Härtefalls sein. Ein solcher ist gegeben, wenn eine ablehnende Entscheidung für den Mitbewerber mit einer unzumutbaren sozialen Härte verbunden wäre. Eine soziale Härte kann beispielsweise vorliegen, wenn der abgelehnte Mitbewerber schwerbehindert ist. Ob gemäß § 8 Absatz 1 oder 2 LGG ein Härtefall (Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit) vorliegt, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls und ist entsprechend zu prüfen. Die in § 8 Absatz 4 LGG genannten Kriterien dürfen dabei nicht zur Begründung eines Härtefalls herangezogen werden. Die Voraussetzungen für einen Härtefall sind von dem Mitbewerber unaufgefordert darzulegen, sofern er eine Berücksichtigung desselben wünscht.</p>

	<p>Die Anwendung der in § 8 Absatz 1 und 2 LGG geregelten Quotenentscheidung setzt eine Pattsituation („Gleichwertigkeit“) voraus, so dass es hier zu keiner ungerechtfertigten Bevorzugung einer Bewerberin, d.h. aus Gründen des Geschlechts, kommt. Die Entscheidung zugunsten einer Frau dient vielmehr dem Abbau einer bestehenden Unterrepräsentanz.</p>
<p>(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.</p>	
<p>(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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	
<p>(5) Für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts gilt Absatz 1 entsprechend.</p>	<p>Nach dieser Vorschrift gilt die Quotenregelung des § 8 Absatz 1 LGG auch für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der dort genannten Organisationen. Die Regelungen des § 8 Absatz 3 und 4 LGG gelten hier ebenfalls, da sie die Qualifikationsfeststellung im Sinne von § 8 Absatz 1 LGG näher bestimmen.</p>

LGG	AVLGG
§ 9 Fort- und Weiterbildung	
<p>(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.</p>	<p>Die Erfüllung der Verpflichtung zur aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen ist besondere Aufgabe von Vorgesetzten und Leitungskräften. Dieser Handlungsauftrag wird durch die Informationsverpflichtung gemäß § 9 Absatz 1 LGG konkretisiert. Dies bedeutet, dass Vorgesetzte und Leitungskräfte Frauen eine Teilnahme an im Frauenförderplan vorgesehenen Maßnahmen ermöglichen. Der Begriff „Maßnahme“ ist dabei weit auszulegen und beschränkt sich nicht auf Fort- und Weiterbildungen im engeren Sinne.</p>
<p>(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.</p>	<p>Wegen der Einzelheiten wird auf die Ausführungen zu § 8 LGG verwiesen.</p>
<p>(3) Die Fortbildungsgrundsätze und -angebote der Verwaltungsakademie werden regelmäßig daraufhin überprüft, wie frauenspezifische Inhalte besser berücksichtigt und die Förderung von Frauen verbessert werden können.</p>	
<p>(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.</p>	

<p>(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.</p>	
<p>(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.</p>	<p>Es wird empfohlen, die zu erstattenden Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen frühzeitig im Haushaltsansatz der jeweiligen Dienststelle einzuplanen. Näheres wird ein aus einer Arbeitsgemeinschaft konsentiertes Rundschreiben regeln.</p>

LGG	AVLGG
§ 10 Arbeitszeit und Rahmenbedingungen	
<p>(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.</p>	<p>Eine auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Gestaltung der Arbeitszeit setzt ebenso wie die Gewährung familienfreundlicher Rahmenbedingungen (beispielsweise die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes) einen entsprechenden Antrag der Dienstkraft voraus. Den Beschäftigten steht eine diskriminierungsfreie Entscheidung der Dienststelle über diesen Antrag zu. Dabei sind die dienstlichen Belange gegenüber den individuellen Interessen der Dienstkräfte im Einzelfall abzuwägen.</p> <p>Bei der Beurteilung von Dienstkräften dürfen die Arbeitszeit (beispielsweise Teilzeitbeschäftigung) und der Arbeitsort (beispielweise Telearbeit) keinen Eingang in die Leistungsbewertung finden.</p> <p>Es werden grundsätzlich keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse begründet, es sei denn, es werden befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten vereinbart.</p>
<p>(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.</p>	<p>Die in § 10 Absatz 2 LGG festgelegte Hinweisverpflichtung besteht für die eine Arbeitszeitreduzierung bewilligende Stelle.</p>
<p>(3) Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.</p>	
<p>(4) Bei befristeten Arbeitszeitverkürzungen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist den Beschäftigten nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten.</p>	

<p>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.</p>	<p>Unbefristet Teilzeitbeschäftigte sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie über eine gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) verfügen.</p> <p>Dabei sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufstockung des Beschäftigungsumfangs nach einem erfolgreichen Auswahlverfahren <p>Ist eine Teilzeitkraft in einem Auswahlverfahren als Beste entsprechend dem Grundsatz der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz hervorgegangen, so ist eine unbefristete Ausweitung des Beschäftigungsumfangs zulässig.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unbefristetes Aufstockungsbegehren einer Teilzeitkraft auf derselben Stelle <p>In diesem Fall kommt eine unbefristete Aufstockung des Beschäftigungsumfangs zur Vermeidung einer sozialen Härte in Betracht. Dabei ist nicht ausschließlich ein möglicher Anspruch auf Sozialleistungen maßgebend, es sind vielmehr auch darüber hinausgehende persönliche Lebensumstände der teilzeitbeschäftigten Dienstkraft zu berücksichtigen.</p>
<p>(5) Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.</p>	
<p>(6) Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.</p>	

LGG	AVLGG
§ 11 Beurlaubung aus familiären Gründen	
<p>(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.</p>	<p>Unter familiären Gründen ist die Erziehung und Pflege von Kindern sowie die Pflege und Betreuung von behinderten oder kranken nahen Angehörigen (z.B. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehe-/Lebenspartner/innen, Geschwister) zu verstehen.</p>
<p>(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.</p>	<p>Den Dienststellen wird empfohlen, die Informationsbedürfnisse der Beschäftigten abzufragen und entsprechende Hinweise (z.B. über Veranstaltungen, Fortbildungsangebote und Stellenausschreibungen) zu erteilen. Sinnvoll ist auch die Entwicklung von entsprechenden Kontakthalteprogrammen.</p>

LGG	AVLGG
§ 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	
	§ 3 Absatz 4 AGG definiert eine sexuelle Belästigung als Benachteiligung im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 AGG. Die Frauenvertreterin ist gemäß § 17 Absatz 7 LGG Ansprechpartnerin für Betroffene.
(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.	

LGG	AVLGG
§ 13 Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe	
	Einzelheiten zur Umsetzung von § 13 LGG sind in 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) in der jeweils geltenden Fassung geregelt.
<p>(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 Auftragnehmenden 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 Auftragnehmende, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.</p>	
<p>(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.</p>	
<p>(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.</p>	

LGG	AVLGG
§ 14 Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung	
	<p>Einzelheiten zur Umsetzung des § 14 LGG sind in der 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) in der jeweils geltenden Fassung geregelt.</p>
<p>(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 Leistungsempfängende ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist. Satz 1 gilt nicht für Leistungsempfängende, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.</p>	
<p>(2) Der Bewilligungsbescheid ist mit einer entsprechenden Auflage zu versehen.</p>	
<p>(3) § 13 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend.</p>	

LGG	AVLGG
§ 15 Gremien	
	<p><u>Begriffsbestimmungen:</u></p> <p><u>Gremien</u> sind Beiräte und Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen, soweit eine Einrichtung nach § 1 LGG für deren Mitglieder Berufungs- oder Entsendungsrechte hat. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass sie zur Beratung und/oder Beschlussfassung über einen speziellen Themenkomplex dauerhaft eingerichtet werden und über einen festen Mitgliederstamm verfügen.</p> <p>Die Mitgliedschaft in einem Gremium kann im Rahmen der dienstlichen Beurteilung erwähnt werden.</p> <p>Vorstände und Geschäftsleitungen sind in der Regel keine Gremien im Sinne der Vorschrift. Etwas anderes kann für ehrenamtlich Tätige gelten. Die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen ist in den §§ 5, 6, 8 und 17 Absatz 4 LGG geregelt.</p> <p>Runden der Staatssekretärinnen und -sekretäre sowie verwaltungsinterne Steuerungs- oder Abstimmungsrunden, soweit spezielle Fachkenntnisse nötig sind, sind in der Regel ebenso keine Gremien im Sinne der Vorschrift.</p> <p><u>Berufende Stellen</u> sind die Stellen, die für die Besetzung des Gremiums verantwortlich sind.</p> <p><u>Entsendende Stellen</u> im Sinne des § 15 Absatz 2 LGG sind die Stellen, die berechtigt sind, mindestens ein Mitglied für das Gremium zu benennen.</p>

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

Auf die Einhaltung der Vorschrift achtet jede Einrichtung nach § 1 LGG.

Regelfall: Geschlechterparitätische Gremienbesetzung

Die geschlechterparitätische Gremienbesetzung ist in § 15 Absatz 1 LGG zwingend formuliert. Demnach sind Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten. Die Regelung zur geschlechterparitätischen Besetzung und Entsendung gilt sowohl für die Mitglieder eines Gremiums als auch für die stellvertretenden Mitglieder. Die Mitglieder der Gremien und ihre Stellvertretungen sind, was die Geschlechterparität angeht, getrennt voneinander zu betrachten. Andernfalls bestünde die Möglichkeit, Mitgliedschaften ausschließlich an Männer und Stellvertretungen an Frauen zu vergeben.

Ausnahme: Vorliegen einer besonderen gesetzlichen Regelung

Eine Ausnahme von der Regel einer geschlechterparitätischen Gremienbesetzung ist nur in Fällen zulässig, in denen ein Wahlverfahren oder die Besetzung qua Amt oder Funktion gesetzlich geregelt ist. Gesetzliche Regelungen sind neben den formellen Gesetzen auch Rechtsverordnungen und Satzungen.

Die Hochschulen unterliegen neben den gesetzlichen Grundlagen des LGG auch denen des BerlHG und treffen aufgrund ihrer spezifischen Belange Regelungen in Abwägung beider Gesetze.

Keine Ausnahme liegt vor, wenn eine Vertreterin oder ein Vertreter des Landes Berlin oder einer bestimmten Dienststelle den Sitz erhalten soll, ohne dass ein konkreter Amtsbezug besteht.

Sofern amts- oder funktionsbezogene Gremienbesetzungen nicht auf gesetzlichen Vorschriften, sondern auf anderweitigen Regelungen, Senatsbeschlüssen, sonstigen Vereinbarungen oder schlichter Verwaltungspraxis beruhen, müssen diese durch die verantwortliche Stelle in einer Weise geändert bzw. gehandhabt werden, die eine

	<p>Geschlechterparität sicherstellt. Senatsvorlagen sind durch die einbringende Senatsverwaltung daraufhin zu überprüfen, ob sie eine geschlechterparitätische Besetzung gewährleisten.</p> <p>Den Vorgaben von § 15 Absatz 1 LGG unterliegen unmittelbar nur Mandate, auf die das Land Berlin Einfluss hat. Besitzen andere Institutionen (zum Beispiel Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) ein Benennungs- oder Entsendungsrecht für ein Gremium des Landes, wirkt die federführende Senatsverwaltung auf eine geschlechterparitätische Benennung oder Besetzung hin. Der Senat behält sich vor, eine vorgeschlagene Benennung nicht zu beschließen, wenn eine geschlechtergerechte Besetzung des Gremiums infolge der Benennungsvorschläge nicht gewährleistet ist.</p> <p>Die Vorgaben beziehen sich auf die Gesamtzahl der Sitze, auf die das Land Berlin Einfluss hat. Die Neubenennungen müssen im Zusammenspiel mit den bereits erfolgten Benennungen im Ergebnis geschlechterparitätisch sein.</p> <p>Bei von dem Grundsatz der Geschlechterparität abweichenden Besetzungsvorschlägen, die durch eine gesetzliche Ausnahmeregelung gerechtfertigt sind, besteht nach § 9 Absatz 7 der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung, Besonderer Teil (GGO II) vom 15. März 2005, zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschriften vom 25. Februar 2014, eine Begründungspflicht.</p>
<p>(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.</p>	<p>Der Rotationsgrundsatz bezieht sich auf die jeweilige Amtsperiode, das heißt nicht auf die persönliche Amtszeit eines Mitglieds bzw. eines stellvertretenden Mitglieds. Sofern die persönliche Amtszeit eines Gremienmitglieds (Mandat) vor Ablauf der Amtsperiode endet, greift das Rotationsgebot grundsätzlich nicht. Im Hinblick auf den Grundsatz der geschlechterparitätischen Besetzung eines Gremiums ist die vorzeitige Benennung einer Frau jedoch bereits vor Ablauf der Amtsperiode zulässig.</p>
<p>(3) Absatz 2 gilt für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichtsräte und andere Gremien außerhalb der Verwaltung entsprechend.</p>	<p>§ 15 Absatz 3 LGG betrifft beispielsweise Entsendungen außerhalb der Berliner Verwaltung in Gremien des Bundes oder der Europäischen Union oder in Gremien bei (Beteiligungs-) Unternehmen im Sinne des § 1a LGG. Für diese Entsendungen gilt § 15 Absatz 2 LGG entsprechend.</p>

LGG	AVLGG
§ 16 Frauenvertreterin	
	Die Vorgaben des § 16 LGG gelten gemäß § 18a Absatz 3 LGG auch für die Gesamtfrauenvertreterin.
(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 Hochschulen unterliegen neben den gesetzlichen Grundlagen des LGG auch denen des BerlHG und treffen aufgrund ihrer spezifischen Belange Regelungen in Abwägung beider Gesetze.
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.	Gemäß § 16 Absatz 1 Satz 5 LGG rückt die Stellvertreterin nach, wenn die Frauenvertreterin bzw. Gesamtfrauenvertreterin während der Wahlperiode aus dem Amt ausscheidet. Sollte die Stellvertreterin ebenfalls aus ihrem Amt ausscheiden, greift § 16 Absatz 1 Satz 6 LGG. Es rückt die mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Stellvertreterin nach. Entsprechendes gilt, wenn kein Ausscheiden aus dem Amt, sondern eine Hinderung an der Amtsausübung im Sinne des § 16 Absatz 2 LGG vorliegt.
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.	

<p>(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.</p>	<p>Eine anlassbezogene Freistellung und Beteiligung der stellvertretenden Frauenvertreterin erfolgt, wenn die gewählte Frauenvertreterin durch Abwesenheit oder sonstige Gründe an der Ausübung ihres Amtes gehindert ist. Unter Abwesenheit sind Urlaub, Krankheit, Beurlaubung sowie Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung zu verstehen.</p> <p>Ihre Abwesenheit teilt die gewählte Frauenvertreterin der Dienststellenleitung mit. Bis zu ihrer Rückkehr nimmt die stellvertretende Frauenvertreterin die Amtsgeschäfte der gewählten Frauenvertreterin wahr.</p> <p>Sofern die stellvertretende Frauenvertreterin die gewählte Frauenvertreterin vertritt, rückt gegebenenfalls diejenige Kandidatin auf der Liste der Wahl zur stellvertretenden Frauenvertreterin nach, die die zweitmeisten Stimmen erhalten hat. Für den Fall, dass weder die gewählte noch die stellvertretende Frauenvertreterin noch eine Nachrückerin anwesend sind, wird folgende Empfehlung ausgesprochen:</p> <p>Aufschiebbare Maßnahmen sind bis zur Rückkehr einer der Amtsinhaberinnen zurückzustellen. Unaufschiebbare Maßnahmen müssen ausnahmsweise ohne Beteiligung der Amtsinhaberinnen erfolgen. Hiervon ist jedoch der Personalrat in Kenntnis zu setzen (§ 72 Absatz 1 Ziffer 9 Personalvertretungsgesetz (PersVG) in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, ber. 1995 S. 24), zuletzt geändert durch Artikel V des Gesetzes zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements und zur Anpassung davon betroffener Gesetze vom 5. November 2012 (GVBl. S. 354).).</p> <p>Die gewählte Frauenvertreterin ist durch sonstige Gründe an der Ausübung ihres Amtes beispielsweise gehindert, wenn sie durch parallele Terminierungen, die sie in ihrer Funktion als Frauenvertreterin wahrzunehmen hat, einen Termin nicht wahrnehmen kann. In diesem Fall entscheidet die gewählte Frauenvertreterin, an welchem der Termine sie teilnimmt. Die Dienststelle achtet nach Möglichkeit darauf, dass parallele Terminierungen vermieden werden.</p> <p>Ein sonstiger Hinderungsgrund liegt vor, wenn die Frauenvertreterin in eigenen Angelegenheiten tätig werden müsste. Der Frauenvertreterin kann</p>
--	--

	<p>beispielsweise keine sie selbst betreffende Maßnahme der Dienststelle zur Beteiligung vorgelegt werden. In diesem Fall ist die stellvertretende Frauenvertreterin an der Maßnahme zu beteiligen.</p>
<p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> – in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, – in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit; <p>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.</p>	<p>Die maßgeblichen Grundsätze zum erforderlichen Umfang der Freistellung der Frauenvertreterin sind in der „Mitteilung – zur Kenntnisnahme – über Freistellung der Frauenvertreterinnen für ihre Aufgaben gemäß § 16 Abs. 3 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) von ihren Dienstpflichten – Drsn Nr. 12/2049 und Nr. 12/2443 – Schlußbericht –“, Drucksache 12/3988, niedergelegt.</p> <p>Der Frauenvertreterin steht unabhängig von der Größe der Dienststelle in der Regel eine Freistellung von mindestens 25 Prozent einer Vollzeitstelle zu. Die in § 16 Absatz 3 LGG enthaltene Freistellungsstaffel lässt Raum für differenzierte Entscheidungen über den Umfang der Freistellung der Frauenvertreterin. Insbesondere in Einrichtungen, die eine Beschäftigtenzahl von 200 bis 500 Personen aufweisen, werden unter Berücksichtigung der jeweiligen Struktur der Dienststelle auch mehr als 50%ige Freistellungen erforderlich sein.</p> <p>Eine generelle Freistellung der stellvertretenden Frauenvertreterin ist in der Vorschrift nicht vorgesehen. Deren teilweise Freistellung neben der gewählten Frauenvertreterin kommt nur dann in Betracht, wenn letztere teilzeitbeschäftigt ist und § 16 Absatz 3 LGG eine volle Freistellung begründet.</p> <p>Eine Freistellung erfolgt auch für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zur Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen, die für die Ausübung des Amtes der Frauenvertreterin und der stellvertretenden Frauenvertreterin erforderlich sind. Diese Regelung kommt dann zur Anwendung, wenn das gewährte Freistellungsvolumen die Teilnahme an zeitlich umfänglichen Veranstaltungen (beispielsweise mehrtägige Seminare) nicht abdeckt.</p> <p>Die Dienststelle stattet die Frauenvertreterin mit den zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben erforderlichen personellen und sachlichen Mitteln aus.</p>

Wegen des umfangreichen Aufgabenspektrums der Frauenvertreterin ist es in Dienststellen mit großem Personalkörper angezeigt, der Frauenvertreterin eine Verwaltungskraft zuzuordnen. Neben der Anzahl der Beschäftigten sollten 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. Basierend auf den Anmeldungen der Frauenvertreterinnen wird dieser Bedarf von dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied und dem für Finanzen zuständigen Senatsmitglied in den Haushaltsverhandlungen 2016/2017 festgelegt und alle zwei Jahre überprüft.

Die Dienststelle unterstützt die Frauenvertreterin beim Erwerb und Ausbau der in ihrem Aufgabenspektrum erforderlichen fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen. Hierzu gehören auch Kompetenzen in den Bereichen Konfliktfähigkeit, strategisches Handeln und konzeptionelles Arbeiten. Anfallende Schulungskosten werden von der Dienststelle nach entsprechender Beantragung durch die Frauenvertreterin oder deren Stellvertreterin getragen. Bei der Gewährung ist das Gebot des sparsamen Einsatzes öffentlicher Mittel zu beachten.

Der Frauenvertreterin werden geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt, in denen sie ungestörte und vertrauliche Gespräche mit Dienstkräften führen kann. Die Ausstattung der Räumlichkeiten der Frauenvertreterin erfolgt entsprechend dem behördlichen Standard und den aktuellen technischen Anforderungen (in der Regel PC-Arbeitsplatz, Telefon- und Faxanschluss sowie E-Mail und Internetzugang). Die Frauenvertreterin ist mit der zur Ausübung des Amtes erforderlichen Fachliteratur auszustatten.

Zur sachlichen Ausstattung zählen auch die Übernahme gerichtlicher und außergerichtlicher Kosten, die einer Frauenvertreterin durch einen zur Durchsetzung ihrer Rechte geführten, nicht von vornherein und offensichtlich aussichtslosen Rechtsstreit entstehen. Das in § 20 LGG

	<p>normierte Klagerecht der Frauenvertreterin korrespondiert mit der Möglichkeit einer effektiven Rechtsverfolgung. Außergerichtliche Kosten sind zu erstatten, wenn anwaltliche Unterstützung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Arbeit der Frauenvertreterin erforderlich ist. Dieses Verfahren dient der verwaltungsinternen Klärung und Verständigung, zu der gegebenenfalls die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung mit Beratung und Entscheidungsvorschlag beiträgt. Eine anwaltliche Unterstützung der Frauenvertreterin im Rahmen des Beanstandungsverfahrens ist in der Regel nicht erforderlich.</p> <p>Wenn allerdings zu befürchten ist, dass das Beteiligungsrecht der Frauenvertreterin durch Vollzug einer Maßnahme gegenstandslos wird, kann bereits im Vorfeld oder im Verlauf eines Beanstandungsverfahrens gerichtlicher Rechtsschutz durch Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung im Einzelfall angezeigt und die Hinzuziehung einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts für die Parität in der Rechtsverfolgung erforderlich sein. Weitere Erläuterungen finden sich in den Ausführungen zu § 22 LGG.</p> <p>Der Antrag auf Kostenübernahme soll bei der Dienststelle vor einer Hinzuziehung gestellt werden. Ein Beanstandungsverfahren muss vor Antragstellung eingeleitet sein.</p> <p>Ablehnungen von Anträgen auf Freistellung und Ausstattung mit personellen oder sachlichen Mitteln können nach § 18 LGG beanstandet werden.</p>
<p>(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.</p>	<p>Die Frauenvertreterin ist wie die Mitglieder des Personalrates vor Kündigung, Versetzung und Abordnung geschützt. Sie darf wegen ihres Amtes nicht benachteiligt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Da es sich bei der Tätigkeit der Frauenvertreterin nicht um eine dienstliche Tätigkeit handelt, ist diese nicht Gegenstand einer Leistungsbeurteilung.</p>
<p>(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,</p>	

<p>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.</p>	
<p>(6) Das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats koordiniert und organisiert den Informationsaustausch und die Fortbildung der Frauenvertreterinnen und Gesamtfrauenvertreterinnen.</p>	<p>Einzelfallberatungen erfolgen durch die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung. Der Informationsaustausch erfolgt unter anderem über die Landesarbeitsgemeinschaft der gewählten Frauenvertreterinnen (LAG). Fortbildungsveranstaltungen für die Frauenvertreterinnen werden in der Regel von der Verwaltungsakademie im Benehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung angeboten und durchgeführt.</p>

LGG	AVLGG
§ 16a Wahl	
	Die Hochschulen unterliegen neben den gesetzlichen Grundlagen des LGG auch denen des BerlHG und treffen aufgrund ihrer spezifischen Belange Regelungen in Abwägung beider Gesetze.
(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.	Beschäftigte, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, sind nicht wahlberechtigt und damit bei der Aufstellung des Wählerinnenverzeichnisses nicht zu berücksichtigen.
<p>(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</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Satz 1 dritter Halbsatz findet keine Anwendung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. auf Referendarinnen und Lehramtsanwärterinnen, 2. wenn die Dienststelle weniger als drei Jahre besteht, 3. wenn nicht mindestens fünf wählbare Dienstkräfte vorhanden sind. 	Beschäftigte, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, sind nicht wählbar.

<p>(3) Die regelmäßigen Wahlen finden entsprechend den Regelungen im Personalvertretungsgesetz alle vier Jahre statt. Außerhalb dieses Zeitraums finden Wahlen statt, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	
<p>(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 abgebenden Dienststelle die Geschäfte weiter und bestellt den Wahlvorstand; Satz 1 gilt entsprechend. Die Neuwahl der Frauenvertreterinnen soll jeweils zeitgleich mit der Personalratswahl durchgeführt werden.</p>	
<p>(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.</p>	

<p>(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.</p>	
<p>(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.</p>	<p>Bei einer durch das Verwaltungsgericht für ungültig erklärten Wahl führt die Dienststelle nach Rechtskraft des Urteils Neuwahlen zur Frauenvertreterin nach der Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau) vom 10. Mai 2011 (GVBl. S. 184) in der jeweils geltenden Fassung durch. Mit Rechtskraft des Urteils verlieren die gewählte und die stellvertretende Frauenvertreterin ihre Ämter, das heißt, dass diese Ämter bis zur Neuwahl nicht besetzt sind.</p> <p>In diesem Fall gilt § 2 Absatz 3 WOBFrau. Die Dienststelle beruft eine Versammlung der wahlberechtigten weiblichen Dienstkräfte zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Diese Versammlung wählt mit einfacher Stimmenmehrheit eine Versammlungsleiterin und einen Wahlvorstand. Der Wahlvorstand besteht aus mindestens drei volljährigen wahlberechtigten Dienstkräften, die nicht für das Amt der Frauenvertreterin oder der Stellvertreterin kandidieren (§ 2 Absatz 1 WOBFrau).</p> <p>Bei einer für ungültig erklärten Wahl der Gesamtfrauenvertreterin gilt § 18a Absatz 2 LGG.</p>
<p>(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.</p>	<p>Hierzu hat der Senat die Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau) vom 10. Mai 2011 (GVBl. S. 184) erlassen.</p>

LGG	AVLGG
§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin	
	<p>Die Hochschulen unterliegen neben den gesetzlichen Grundlagen des LGG auch denen des BerlHG und treffen aufgrund ihrer spezifischen Belange Regelungen in Abwägung beider Gesetze.</p>
<p>(1) Die Frauenvertreterin ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.</p>	<p>Beteiligungspflichtige Maßnahmen im Sinne des § 17 Absatz 1 LGG sind beispielhaft in der <u>Anlage 2</u> aufgeführt.</p> <p>Dieser Katalog wird von Zeit zu Zeit überprüft, bis zu dieser Überprüfung wird die Verwaltung diese Tatbestände abschließend anwenden.</p> <p>Sinn und Zweck des Beteiligungsrechts ist es, Ungleichbehandlungen zu erkennen und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu verhindern.</p> <p>Unter einer Maßnahme ist eine Handlung, Anordnung oder Entscheidung zu verstehen, durch die die Dienststelle eine Regelung trifft, die die Beschäftigten nicht nur geringfügig berührt oder innerdienstliche Verhältnisse nicht nur unwesentlich und nicht nur kurzfristig verändert.</p> <p>Die fehlende Beteiligung der Frauenvertreterin stellt einen Verfahrensfehler dar, der zur Rechtswidrigkeit der Maßnahme führen kann.</p> <p>Die Frauenvertreterin ist frühzeitig zu beteiligen. Ist eine geplante Maßnahme entscheidungsreif, so legt die Dienststellenleitung der Frauenvertreterin diese vor und macht den Beginn der Beanstandungsfrist nach § 18 Absatz 1 LGG kenntlich. Bei einer Einbeziehung Dritter (beispielsweise bei der Vorlage organisatorischer Maßnahmen nachgeordneter Behörden an die vorgesetzte Stelle) ist die Frauenvertreterin in der Regel vorher zu beteiligen.</p> <p>Die formale Beteiligung der Frauenvertreterin in ihrer Funktion hat auch</p>

	<p>dann zu erfolgen, wenn sie in Personalunion noch weitere Ämter wahrnimmt und in anderer Funktion von der Maßnahme Kenntnis nehmen kann oder bereits genommen hat.</p>
<p>(2) Dazu hat sie insbesondere die folgenden Rechte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>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.</p>	<p>Die in der Vorschrift enthaltene Aufzählung der Tatbestände, an denen die Frauenvertreterin zu beteiligen ist, ist nicht abschließend.</p> <p>Folgende Beteiligungstatbestände werden gesondert aufgeführt:</p> <p><u>Beteiligung an Stellenausschreibungen</u></p> <p>Der Frauenvertreterin sind Stellenausschreibungen vor Veröffentlichung vorzulegen; sofern auf eine Stellenausschreibung verzichtet werden soll, ist die Frauenvertreterin zu informieren. Gleiches gilt für Funktionsausschreibungen und öffentliche Bekanntmachungen im Sinne von § 5 LGG.</p> <p><u>Beteiligung am Auswahlverfahren</u></p> <p>Der Frauenvertreterin ist die Bewerbungslage vor Einladung der Bewerberinnen und Bewerber zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch zu unterbreiten. Hierzu zählt auch die Vorlage und Einsichtsmöglichkeit in Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.</p> <p><u>Teilnahme an Bewerbungsgesprächen</u></p> <p>Die Frauenvertreterin ist rechtzeitig zur Teilnahme an Bewerbungsgesprächen einzuladen. Im Bewerbungsgespräch ist der Frauenvertreterin Gelegenheit zu Fragen oder Nachfragen in Angelegenheiten, die das LGG betreffen, zu eröffnen.</p> <p><u>Beteiligung an Beurteilungen</u></p> <p>Von dem Begriff der Beurteilung sind auch Zeugnisse für Tarifbeschäftigte umfasst.</p>

	<p>Die Regelung hinsichtlich des Zeitpunkts der Beteiligung bleibt den Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamten des Verwaltungsdienstes (AV BVVD) vorbehalten.</p> <p>Neben der Prüfung von Einzelangelegenheiten aus gleichstellungsrechtlicher Sicht soll das Beteiligungsrecht bei Beurteilungen die Frauenvertreterin vorwiegend in die Lage versetzen, ein generelles statistisches Ungleichgewicht bei der Bewertung von weiblichen und männlichen Dienstkräften in der Dienststelle zu erkennen. Insbesondere soll sie erkennen können, ob Frauen in der Dienststelle schlechter beurteilt werden als Männer. Darüber hinaus obliegt es der Frauenvertreterin zu prüfen, ob der Verpflichtung gemäß § 3 Absatz 1 LGG Rechnung getragen wurde.</p> <p>Das Beteiligungsrecht umfasst nicht die Teilnahme der Frauenvertreterin an mit der Beurteilung in Zusammenhang stehenden Gesprächen zwischen der zu beurteilenden Dienstkraft und der beurteilenden Führungskraft.</p> <p>Die Beanstandung einer Beurteilung muss sich auf einen (vermuteten) Verstoß gegen die Vorschriften des LGG beziehen.</p> <p><u>Einsichtnahme in Personalakten</u></p> <p>Ein Recht auf Einsicht in Personalakten ohne eine Einwilligung der Dienstkraft steht der Frauenvertreterin nur zu, sofern und soweit zur Begründung von Entscheidungen auf deren Inhalt Bezug genommen wird. Dies gilt sowohl im Bewerbungsverfahren als auch im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses.</p> <p>Für ihre Entscheidung wesentliche Informationen aus der Personalakte darf die Frauenvertreterin handschriftlich festhalten. Das Anfertigen von Ablichtungen ist nicht zulässig. Darüber hinaus gewährt § 17 Absatz 2 LGG der Frauenvertreterin folgende Rechte:</p>
--	--

	<p><u>Recht auf Auskunft und Akteneinsicht</u></p> <p>Das in der Vorschrift genannte Recht auf Auskunft und Akteneinsicht in allen die Ausübung ihres Amtes betreffenden Aufgaben nimmt die Frauenvertreterin aktiv wahr. Das bedeutet, dass entsprechende Auskünfte von der Dienststelle auf Nachfrage der Frauenvertreterin zu erteilen und Gelegenheit zur Akteneinsicht zu ermöglichen sind. Die Auskunftserteilung soll schriftlich oder elektronisch erfolgen.</p> <p><u>Recht auf frühzeitige und umfassende Unterrichtung</u></p> <p>Das Recht auf frühzeitige und umfassende Unterrichtung der Frauenvertreterin soll dieser Gelegenheit geben, sich mit anstehenden beteiligungspflichtigen Maßnahmen vertraut zu machen und gegebenenfalls die erforderliche Sachkunde zu erwerben.</p> <p>Die Dienststelle soll Gelegenheit erhalten, die beratende Funktion der Frauenvertreterin im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit wahrzunehmen, um so beispielsweise komplexe Sachverhalte einer LGG-konformen Entscheidungsreife zuzuführen.</p> <p>Spätestens wenn eine schriftliche Entscheidungsvorlage über eine beteiligungspflichtige Maßnahme die jeweilige Hausleitung erreicht hat und diese geplante Maßnahme eine über das Planungsstadium hinausgehende verbindliche Konkretisierung erfahren hat, erfolgt die Unterrichtung der Frauenvertreterin durch die Dienststelle.</p> <p>Diesen Zeitpunkt bestimmt die Dienststelle.</p> <p><u>Recht auf Stellungnahme</u></p> <p>Die Frauenvertreterin kann in allen die Ausübung ihres Amtes betreffenden Angelegenheiten vor Entscheidungen durch die Dienststelle Stellungnahmen abgeben. Diese Gelegenheit zur Stellungnahme ersetzt nicht die Beteiligung gemäß § 17 Absatz 1 LGG.</p>
--	---

	<p><u>Zeitpunkt der Beteiligung</u></p> <p>Die Beteiligung der Frauenvertreterin muss vor der Beteiligung des Personalrats erfolgen. So wird sichergestellt, dass die Stellungnahme der Frauenvertreterin und darin gegebenenfalls enthaltene Bedenken bei der Entscheidung des Personalrats berücksichtigt werden können. In Eilfällen, das heißt in Angelegenheiten, die keinen Aufschub dulden, beispielsweise zur Wahrung von Ausschlussfristen, erfolgt eine parallele Beteiligung der Frauenvertreterin und des Personalrats. Bei Vorgängen, bei denen formal keine Beteiligung des Personalrats vorgesehen ist und die diesem lediglich im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zur Kenntnis gegeben werden, ist eine Beteiligung der Frauenvertreterin nicht vor Kenntnissgabe an den Personalrat erforderlich. Eine parallele Beteiligung der Frauenvertreterin und Kenntnissgabe an den Personalrat ist in diesem Fall ausreichend.</p> <p>Im Falle einer Beteiligung der Richterräte ist in gleicher Weise zu verfahren.</p>
<p>(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.</p>	

<p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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) <p>eingehalten wurden.</p>	
<p>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.</p>	<p>Die „wesentlichen“ Informationen im Sinne der Vorschrift müssen insbesondere die Prüfung erlauben, ob den Erfordernissen der öffentlichen Bekanntmachung gemäß § 5 Absatz 3 bis 5 LGG Rechnung getragen wurde sowie nach den Vorgaben des § 6 Absatz 1 LGG ausreichend Bewerberinnen eingeladen wurden, die die in der Ausschreibung geforderte Qualifikation aufweisen.</p>

<p>(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.</p>	
<p>(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.</p>	<p>Die Information der Frauenvertreterin in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten erfolgt durch die Dienststelle, ohne dass es einer gesonderten Aufforderung seitens der Frauenvertreterin bedarf.</p>
<p>(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.</p>	
<p>(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.</p>	

LGG	AVLGG
§ 17a Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)	
<p>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.</p>	<p>Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements wurde das Zentrale Personalüberhangmanagement mit seinen bisherigen Aufgaben aufgelöst. Mit Ablauf des 31. Dezember 2013 wurde die Abwicklungsbehörde Ehemaliges Zentrales Personalüberhangmanagement ebenfalls aufgelöst.</p>

LGG	AVLGG
§ 18 Beanstandungen	
<p>(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.</p>	<p>Die Frauenvertreterin wird durch die Dienststelle schriftlich oder elektronisch von der Maßnahme unterrichtet.</p> <p>Die Umsetzung einer geplanten Maßnahme durch die Dienststelle ist erst nach dem Eingang (Rücklauf) der von der Frauenvertreterin nicht beanstandeten Beteiligungsvorlage oder nach Ablauf der 14-tägigen Beteiligungsfrist zulässig.</p> <p>Zuständig für eine Beanstandung ist die Frauenvertreterin derjenigen Organisationseinheit, die über die geplante Maßnahme entscheidet. Sofern übergeordnete Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen treffen, ist die im Vorfeld am Verfahren beteiligte Frauenvertreterin für eine Beanstandung zuständig. Wird der Frauenvertreterin eine Maßnahme zur Beteiligung vorgelegt, kann diese innerhalb einer Frist von 14 Kalendertagen den Vorgang prüfen und dazu Stellung nehmen. Erkennt die Frauenvertreterin in der vorgelegten Maßnahme einen Verstoß gegen das LGG, kann sie den Vorgang gemäß § 18 Absatz 1 LGG bei der Dienststelle beanstanden. Eine sofortige Beanstandung nach § 18 Absatz 2 LGG bei dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied ist nicht zulässig.</p> <p>Die Beanstandung der Frauenvertreterin muss innerhalb von 14 Kalendertagen nach Vorlage der beabsichtigten Maßnahme schriftlich oder elektronisch bei der Dienststellenleitung eingehen (Ausschlussfrist). Eine verspätete Beanstandung ist unbeachtlich. Nach Ablauf der Frist kann die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme umsetzen. Im Falle einer verspätet eingegangenen Beanstandung ist die Dienststellenleitung nicht zu einer Entscheidung über die Beanstandung verpflichtet.</p> <p>Erfolgt die Beanstandung der Frauenvertreterin innerhalb der vorgesehenen Frist, setzt sich die Dienststelle mit den vorgetragenen Bedenken der Frauenvertreterin auseinander und prüft, ob ein Verstoß gegen das LGG</p>

	<p>vorliegt. Nach dieser Prüfung hat die Dienststelle unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, über den Vorgang zu entscheiden. Im Einzelfall kann die Entscheidung längere Zeit in Anspruch nehmen, wenn sie mit einem erhöhten Zeitaufwand verbunden ist oder (vorübergehende) personelle Engpässe in der Behörde bestehen. Ein erhöhter Zeitaufwand kann gegeben sein, wenn die Behörde vor einer Beantwortung zunächst Erkundigungen einholen oder sich bei der Prüfung der Argumente der Frauenvertreterin mit schwierigen rechtlichen oder sonstigen Fragestellungen auseinandersetzen muss. Die Dienststelle erteilt der Frauenvertreterin in diesem Fall eine mit einer Begründung versehene Zwischennachricht.</p> <p>Erkennt die Dienststelle nach Prüfung der Beanstandung in der beabsichtigten Maßnahme einen Verstoß gegen das LGG, hilft sie der Beanstandung der Frauenvertreterin ab. Sieht die Dienststelle keinen Verstoß gegen das LGG, weist sie die Beanstandung zurück. Ihre mit einer Begründung versehene Entscheidung über die Beanstandung teilt die Dienststelle der Frauenvertreterin unverzüglich schriftlich oder elektronisch mit. Für den Fall, dass die Dienststelle die Beanstandung zurückweist, prüft die Frauenvertreterin den Vorgang erneut unter Einbeziehung der Stellungnahme der Dienststelle und der darin vorgetragenen Argumente.</p> <p>Gelangt die Frauenvertreterin durch den Vortrag der Dienststelle zu der Auffassung, dass kein Verstoß gegen das LGG vorliegt, soll sie gegenüber der Dienststelle schriftlich oder elektronisch den Verzicht auf eine Beanstandung nach § 18 Absatz 2 LGG erklären. Die Regelung des § 18 Absatz 3 Satz 2 in Verbindung mit Absatz 2 Satz 1 LGG ist in diesem Fall unbeachtlich, die Dienststelle kann die Maßnahme sofort vollziehen.</p>
--	---

(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.

Überzeugen die Argumente der Dienststelle die Frauenvertreterin nicht, beanstandet sie die Maßnahme unter Wahrung der 14-tägigen Frist bei dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied. Diese Frist kann sich in dringenden Fällen reduzieren (siehe § 17 Absatz 3 Satz 2 LGG).

Die Möglichkeit der Beanstandung nach § 18 Absatz 2 LGG hat die Frauenvertreterin auch dann, wenn die Dienststelle nach Aufforderung und Setzung einer angemessenen Frist durch die Frauenvertreterin im Verfahren nach § 18 Absatz 1 LGG ohne Erklärung für drei Monate untätig bleibt.

Die Beanstandung hat schriftlich oder elektronisch zu erfolgen.

Die Frauenvertreterin setzt die Dienststelle hiervon in Kenntnis, damit der in § 18 Absatz 3 LGG vorgesehene Suspensiveffekt ausgelöst wird.

Nach Eingang der Beanstandung nach § 18 Absatz 2 LGG fordert die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung die Dienststelle schriftlich oder elektronisch zu einer Stellungnahme auf. Die Dienststelle hat Gelegenheit, den Vorgang erneut unter Einbeziehung der von der Frauenvertreterin vorgetragenen Argumente zu prüfen. In begründeten Einzelfällen sieht die zuständige Senatsverwaltung von einem Stellungnahmeersuchen an die Dienststelle ab.

Ergibt die erneute Prüfung der Dienststelle, dass kein Verstoß gegen das LGG vorliegt, teilt sie dies der zuständigen Senatsverwaltung mit, die nunmehr prüft, ob die beanstandete Maßnahme einen Verstoß gegen das LGG beinhaltet. Das Ergebnis dieser Prüfung wird der Dienststelle und (nachrichtlich) der beanstandenden Frauenvertreterin schriftlich oder elektronisch zugeleitet. Es handelt sich dabei um keine abschließende Entscheidung, sondern um einen Entscheidungsvorschlag. Nachgeordnete Dienststellen können von der übergeordneten Behörde im Rahmen der Dienstaufsicht angewiesen werden, dem Entscheidungsvorschlag zu folgen.

Die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung setzt die für die Bezirksaufsicht zuständige Senatsverwaltung sowie die für die Rechts- bzw. Staatsaufsicht über die Anstalten des öffentlichen Rechts zuständigen

	<p>Senatsverwaltungen über die jeweiligen im Rahmen von Beanstandungsverfahren festgestellten LGG-Verstöße in Kenntnis.</p> <p>Die jeweils zuständigen Senatsverwaltungen wirken im Rahmen ihrer aufsichtsführenden Funktion bzw. Zuständigkeit darauf hin, dass im Rahmen von Beanstandungsverfahren festgestellte LGG-Verstöße seitens der landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen durch diese geheilt und zukünftig vermieden werden.</p> <p>Ziel des Beanstandungsverfahrens ist es, im Vorfeld der Durchführung von beteiligungspflichtigen Maßnahmen die Einhaltung der Vorschriften des LGG sicherzustellen. Es ist somit nicht auf eine nachträgliche Rechtmäßigkeitskontrolle gerichtet.</p> <p>Das für Frauenpolitik zuständige Senatsmitglied behält sich vor, die Dienststelle für den Fall, dass eine beanstandete Maßnahme bereits umgesetzt wurde, auf einen Verstoß gegen das LGG hinzuweisen und zur zukünftigen Beachtung der Vorgaben des LGG aufzufordern.</p> <p>§ 20 LGG bleibt unberührt.</p>
--	--

<p>(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.</p>	<p>Eine von der Frauenvertreterin beanstandete Maßnahme ist durch die Dienststelle auszusetzen und darf nicht vollzogen werden. Die Beanstandung ist unbeachtlich, wenn sie sich auf Tatsachen oder eine Rechtsauffassung stützt, die offensichtlich von keinem Beteiligungsrecht der Frauenvertreterin gedeckt ist. Sofern die Dienststelle im Benehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung die Unbeachtlichkeit der Beanstandung feststellt, kann die Maßnahme umgehend umgesetzt werden. Anderenfalls kann die Frauenvertreterin gegebenenfalls das Verfahren nach § 18 Absatz 2 LGG fortsetzen. Die Prüfung und Feststellung der Unbeachtlichkeit einer Beanstandung obliegt somit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung.</p> <p>Eine Beanstandung ohne jede Begründung vermag keinen Suspensiveffekt nach § 18 Absatz 3 LGG auszulösen.</p>
<p>(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.</p>	<p>Für die Dienststellen der Berliner Hauptverwaltung im Sinne des § 2 Absatz 2 des Gesetzes über die Zuständigkeiten in der Allgemeinen Berliner Verwaltung (Allgemeines Zuständigkeitsgesetz – AZG) in der Fassung vom 22. Juli 1996 (GVBl. S. 302, ber. S. 472), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Neunten Änderungsgesetzes vom 16. 5. 2014 (GVBl. S. 122), wird das Beanstandungsverfahren um eine Stufe erweitert. Im Falle eines Dissenses zwischen einer Einrichtung der Berliner Hauptverwaltung und dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied legt dieses nach Kenntnisnahme den Beanstandungsvorgang der Personalkommission vor. Diese berät und beschließt im Konfliktfall abschließend.</p>
<p>(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht in den von § 17 Absatz 4 erfassten Fällen.</p>	
<p>(6) Das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats ist Mitglied der Personalkommission des Senats.</p>	

LGG	AVLGG
§ 18a Gesamtfrauenvertreterin	
	<p>Für welche Dienststellen ein Gesamtpersonalrat gebildet wird, ergibt sich aus § 50 Absatz 1 PersVG. In diesen Bereichen ist auch eine Gesamtfrauenvertreterin zu wählen. Die Beteiligungsrechte der Gesamtfrauenvertreterin beziehen sich auf die Zuständigkeiten des Gesamtpersonalrats. Diese sind in § 54 PersVG geregelt.</p> <p>Überall dort, wo der Gesamtpersonalrat beteiligt wird, erwachsen auch die Beteiligungsrechte der Gesamtfrauenvertreterin. Sie ist danach an Angelegenheiten zu beteiligen, die mehrere Dienststellen ihres Geschäftsbereichs betreffen, also bei dienststellenübergreifenden Angelegenheiten.</p> <p>Zudem ist die Gesamtfrauenvertreterin für alle Maßnahmen im Sinne des § 17 Absatz 1 LGG zuständig, wenn es wegen des dienststellenübergreifenden Charakters einer Maßnahme an der Zuständigkeit der jeweiligen Frauenvertreterin fehlt.</p> <p>Die jeweilige Gesamtfrauenvertreterin ist auch an weiterreichenden Angelegenheiten zu beteiligen, die über ihren Geschäftsbereich hinausgehen und für die der Hauptpersonalrat zuständig ist.</p> <p>Durch den Verweis auf die §§ 17, 18 und 20 LGG ist klargestellt, dass der Gesamtfrauenvertreterin sämtliche der Frauenvertreterin zustehenden Rechte zugebilligt und Verpflichtungen auferlegt werden. Die Gesamtfrauenvertreterin hat insbesondere ein Beanstandungsrecht.</p> <p>Die Vorschrift des § 18a Absatz 4 LGG ist hinsichtlich der Beteiligung an den Angelegenheiten, an denen nach den Vorschriften des Berliner Richtergesetzes ein Gesamtrichter- oder Gesamtstaatsanwaltsrat, ein Präsidialrat oder der Hauptrichter- und Hauptstaatsanwaltsrat zu beteiligen ist, entsprechend anzuwenden.</p>

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

LGG	AVLGG
§ 19 Berichtspflicht	
<p>(1) Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.</p>	
<p>(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.</p>	
<p>(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</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, <ol style="list-style-type: none"> b) die Gremienmitglieder sowie die in Gremien außerhalb der Verwaltung des Landes Berlin entsandten Mitglieder jeweils getrennt nach Geschlecht. <p>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</p>	

<p>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.</p>	
<p>(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.</p>	<p>Die Erhebung der statistischen Angaben sowie die Berichterstattung zur Analyse der Beschäftigtenstruktur regelt die Verordnung über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV) vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 367) in der jeweils geltenden Fassung.</p>

LGG	AVLGG
§ 20 Gerichtliches Verfahren	
<p>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.</p>	<p>Die Frauenvertreterin kann vor Gericht die Verletzung ihrer Rechte durch die Dienststelle geltend machen, beispielsweise Beteiligung, Freistellungsanspruch sowie Ausstattung, jedoch nicht andere Verstöße, wie zum Beispiel gegen die Vorgaben der §§ 6 bis 8 LGG. Darüber hinaus kann das Verwaltungsgericht angerufen werden, wenn kein oder ein nicht den Vorgaben des LGG entsprechender Frauenförderplan existiert.</p> <p>Die Anrufung des Verwaltungsgerichts setzt in der Regel die vorherige Durchführung eines Beanstandungsverfahrens nach § 18 LGG voraus.</p> <p>Es sind folgende Fallgruppen zu unterscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seitens der Frauenvertreterin nicht eingeleitetes Beanstandungsverfahren <p>In diesem Fall ist die verwaltungsgerichtliche Klage unzulässig, weil die Maßnahme personalvertretungsrechtlich als gebilligt gilt, wenn Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte nicht fristgerecht wahrgenommen werden. Diese Position leitet sich aus dem Rechtsgedanken der §§ 79 Absatz 2 Satz 4, 84 Absatz 2 Satz 1 PersVG ab, der auf das Gleichstellungsrecht übertragen wird. Es besteht in diesem Fall kein Rechtsschutzinteresse für eine Klage.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abgebrochenes Beanstandungsverfahren <p>In diesem Fall kann eine Klage im Einzelfall zulässig sein, wenn sachgerechte Gründe ohne Aufgabe des Rechtsstandpunktes der Frauenvertreterin für ein Absehen von weiterer Beanstandung sprechen (zum Beispiel aufgrund eines dringenden Stellenbesetzungsbedürfnisses der Dienststelle), jedoch weiterhin ein Feststellungsbedarf hinsichtlich der rechtmäßigen Anwendung des LGG besteht (Fortsetzungsfeststellungsklage).</p>

	<ul style="list-style-type: none">• Durch Umsetzung der personellen Maßnahme überwundenes Beanstandungsverfahren Die Klagemöglichkeit ist gegeben. Wenn das Beanstandungsrecht durch Vollzug der beanstandeten Maßnahme missachtet wird, bleibt die Klage als einzige Möglichkeit bestehen.• Noch schwebendes Beanstandungsverfahren In diesem Fall ist eine Klage in der Regel unzulässig. Wegen des Suspensiveffekts der Beanstandung ist es grundsätzlich zumutbar, den Ausgang des Verfahrens nach § 18 LGG abzuwarten. Hinsichtlich der Kostentragung wird auf die Ausführungen zu § 16 Absatz 3 LGG verwiesen.
--	--

LGG	AVLGG
§ 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken	
	<p>Die nachstehenden Ausführungen sollen den Bezirken als Empfehlung zur Umsetzung und Sicherung des in § 21 LGG niedergelegten Auftrags zur Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken dienen.</p> <p>Aus der Formulierung in § 21 Absatz 1 LGG „die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte“, die durchgängig auch in den Absätzen 2 bis 5 verwandt wird, geht hervor, dass dieses Amt nur durch eine Frau ausgeübt werden darf.</p>
<p>(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.</p>	<p>Die bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten haben ausschließlich die Aufgabe, den verfassungsrechtlichen Auftrag zur Gleichstellung und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in den Bezirken durchzusetzen. Weitere Aufgabenbereiche sind ihnen nicht zu übertragen.</p> <p>In Anbetracht der Größe der Bezirke ist hauptamtliche Tätigkeit mit Vollzeitfähigkeit gleichzusetzen. Soweit organisatorisch möglich und gewünscht, kann die Vollzeitstelle auf mehrere Stelleninhaberinnen verteilt werden.</p> <p>Die Dienstaufsicht erstreckt sich nicht auf die Fachaufsicht. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten unterliegen keinen fachlichen Weisungen der Bezirksbürgermeisterin bzw. des Bezirksbürgermeisters.</p> <p>Hinsichtlich der sachlichen Ausstattung der bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten wird auf die Ausführungen zu § 16 Absatz 3 LGG verwiesen.</p> <p>Bezüglich der Verpflichtung zur notwendigen personellen Ausstattung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten erscheint angesichts des Aufgabenumfanges und der Bevölkerungszahlen der Bezirke eine Mindestausstattung von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter als erforderlich.</p> <p>Wegen der vielfältigen, komplexen und interdisziplinären Aufgaben der</p>

	<p>Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten ist eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung von Vorteil. Es wird daher empfohlen, dies bei der Eingruppierung zu berücksichtigen.</p> <p>Es wird zudem empfohlen, die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten mit einem eigenen Etat auszustatten.</p>
<p>(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.</p>	
<p>(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.</p>	
<p>(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.</p>	
<p>(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.</p>	

§ 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.

Diese Ausführungsvorschriften treten am 23. Mai 2015 in Kraft. Sie treten mit Ablauf des 22. Mai 2020 außer Kraft.

Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in alphabetischer Reihenfolge¹

A

„Alice Salomon“ – Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin
Amtsanwaltschaft Berlin
Amtsgerichte
Anwaltsgericht
Anwaltsgerichtshof
Apothekerkammer Berlin
Arbeitsgericht Berlin
Architektenkammer Berlin
Ärztekammer Berlin

B

Baukammer Berlin
Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften
Berliner Bäderbetriebe
Berliner Feuerwehr
Berliner Forsten
Berliner Institut für Gesundheitsforschung (BIG)/ Berlin Institute of Health (BIH)
Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR)
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)
Berliner Wasserbetriebe (BWB)
Beuth Hochschule für Technik Berlin
Bezirksämter
Brücke-Museum

C

Charité-Universitätsmedizin Berlin

D

Der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
Der Polizeipräsident in Berlin
Der Präsident des Abgeordnetenhauses von Berlin
Der Regierende Bürgermeister von Berlin - Kulturelle Angelegenheiten
Der Regierende Bürgermeister von Berlin - Senatskanzlei
Deutsche Dienststelle für die Benachrichtigung der nächsten Angehörigen von Gefallenen
der ehemaligen deutschen Wehrmacht (WAST)

¹ Die aufgeführten Einrichtungen sind dem von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport veröffentlichten Organigramm „Gliederung der Berliner Verwaltung“ (Stand 1. Juli 2014) sowie dem Service Portal „berlin.de“ (<http://service.berlin.de/behoerden/>) entnommen. Bei gemeinsamen Einrichtungen der Länder Berlin und Brandenburg richtet sich der Anwendungsbereich des LGG nach den Regelungen des jeweiligen Staatsvertrages.

Deutsche Klassenlotterie Berlin
Deutsches Institut für Bautechnik
Deutsches Theater / Kammerspiele

F

Finanzämter
Fischereiamt
Freie Universität Berlin

G

Gemeinsames Krebsregister der Länder Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern,
Sachsen-Anhalt und der Freistaaten Sachsen und Thüringen (GKR)
Generalstaatsanwaltschaft Berlin

H

Handwerkskammer Berlin und Handwerksinnungen
Hochschule für Musik "Hanns Eisler"
Hochschule für Schauspielkunst "Ernst Busch"
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Humboldt-Universität zu Berlin

I

Industrie- und Handelskammer zu Berlin
Investitionsbank Berlin
IT-Dienstleistungszentrum Berlin

J

Jugend- und Familienstiftung des Landes Berlin
Jugendarrestanstalt Berlin
Jugendstrafanstalt Berlin
Justizvollzugsanstalten
Justizvollzugskrankenhaus Berlin

K

Kaiser Wilhelm- und Augusta-Stiftung
Kammer für Psychologische Psychotherapeuten und Kinder- und
Jugendlichenpsychotherapeuten
Kammergericht
Kassenärztliche Vereinigung Berlin
Kassenzahnärztliche Vereinigung Berlin
Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin
Konzerthaus Berlin/ Schauspielhaus am Gendarmenmarkt
Krankenhaus des Maßregelvollzugs Berlin (KMOV)
Krematorium Berlin (Landesbetrieb)
Kunsthochschule Berlin (Weißensee)

L

Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin
Landesamt für Bergbau, Geologie und Rohstoffe
Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten
Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin
Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg
Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
Landesarchiv Berlin
Landesbeauftragter zur Aufarbeitung der Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR
Landesbetrieb für Gebäudebewirtschaftung Berlin
Landesdenkmalamt Berlin
Landeseigene Kindertagesstätten
Landeshauptkasse Berlin
Landesinstitut für gerichtliche und soziale Medizin Berlin (GerMed)
Landeslabor Berlin-Brandenburg
Landesverwaltungsamt
Landeszentrale für politische Bildungsarbeit
Landgericht Berlin
Lette-Verein

M

Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin
Maxim Gorki Theater
Medienanstalt Berlin-Brandenburg
Museum für Naturkunde

N

Notarkammer Berlin

O

Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg

P

Pestalozzi-Fröbel-Haus
Pflanzenschutzamt Berlin

R

Rechnungshof von Berlin
Rechtsanwaltskammer Berlin
Rundfunk Berlin-Brandenburg

S

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK)
Senatsverwaltungen
Soziale Dienste der Justiz Berlin -Gerichts- und Bewährungshilfe-
Sozialgericht Berlin
Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg

St. Gertraudt-Stiftung
Staatliche Münze Berlin
Staatsanwaltschaft Berlin
Steuerberaterkammer Berlin
Stiftung Berliner Mauer
Stiftung Berliner Philharmoniker
Stiftung Berlinische Galerie
Stiftung Bröhan-Museum
Stiftung Demokratische Jugend
Stiftung Deutsche Klassenlotterie Berlin (DKLB-Stiftung)
Stiftung Deutsches Technikmuseum
Stiftung Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen
Stiftung Gedenkstätte Deutscher Widerstand
Stiftung Invalidenhaus Berlin
Stiftung Naturschutz
Stiftung Neue Synagoge / Centrum Judaicum
Stiftung Oper in Berlin
Stiftung Stadtmuseum Berlin
Stiftung Topographie des Terrors
Stiftung Zentral- und Landesbibliothek Berlin
Studentenwerk Berlin

T

Technische Universität Berlin
Technisches Finanzamt Berlin
Theater an der Parkaue
Tierärztekammer Berlin

U

Unfallkasse Berlin
Universität der Künste Berlin

V

Verfassungsgerichtshof des Landes Berlin
Vergabekammer des Landes Berlin
Verkehrslenkung Berlin
Versorgungswerk der Rechtsanwälte in Berlin
Verwaltungsakademie Berlin
Verwaltungsgericht Berlin
Volksbühne

W

Wiedergutmachungsämter von Berlin

Z

Zahnärztekammer Berlin
Zentrale Datenstelle der Landesfinanzminister

Beteiligungspflichtige Maßnahmen nach § 17 Absatz 1 LGG

Beteiligungspflichtige Maßnahmen
1. Vor Beginn des Dienst-/ Beschäftigungsverhältnisses
Stellenausschreibung
Durchführung eines Auswahlverfahrens
Durchführung von Bewerbungsgesprächen
Einstellung
2. Während des Dienst-/ Beschäftigungsverhältnisses
2.1. Bezüge
Gewährung und Wegfall von Zulagen
Rückforderung überzahlter Bezüge
2.2 Übertragung einer anderen Tätigkeit
Umsetzung
Abordnung
Versetzung
Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit
2.3 Korrektive Maßnahmen
Schriftliche Ermahnung (sofern diese Bestandteil der Personalakte werden soll)
Abmahnung
Einleitung eines Disziplinarverfahrens
2.4 Arbeitszeit und Arbeitsplatzgestaltung
Änderung der Arbeitszeit (Aufstockung oder Reduzierung)
Einrichtung von Telearbeitsplätzen
Verteilung der Arbeitsräume
Ausgestaltung / Ausstattung der Arbeitsplätze
Pausenregelung
3. Sonstiges
Beförderung
Dienstliche Beurteilung / Zeugnis
Weiterbeschäftigung zu anderen Arbeitsbedingungen
Gewährung / Versagung von Sonderurlaub
Festlegung der Urlaubszeiträume

Vertretungspläne
Einführung neuer Arbeitsmethoden
Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
Einschränkung oder (Teil-) Verbot bzw. Untersagung angezeigter Nebentätigkeiten
Auswahl zum Aufstiegsverfahren
Organisationsänderungen / Umstrukturierungen
Dienstvereinbarungen
Geschäftsverteilungspläne
4. Beendigung des Dienst-/ Beschäftigungsverhältnisses
Kündigung
Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand / vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses