

**Hinweise zur Anwendung des
Landesgleichstellungsgesetzes
in den
Beteiligungsunternehmen des
Landes Berlin**

1. Allgemeine Hinweise

Nach § 1a Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) hat das Land Berlin seit der Novellierung 2010 bei seinen unmittelbaren oder mittelbaren Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften sicherzustellen, dass die Regelungen des LGG auch von diesen entsprechend angewendet werden.

Eine entsprechende Anwendung in diesem Sinne heißt, dass die Vorgaben grundsätzlich inhaltsgleich umzusetzen sind. Nur in den Fällen, in denen eine Umsetzung aufgrund der Besonderheiten der privatwirtschaftlichen Rechtsform der Unternehmen logischerweise nicht möglich ist, kann das LGG sinngemäß angewendet werden. Dies ist etwa bei den Bezeichnungen der Akteure (z.B. Betriebsrat anstatt Personalrat) und der Ausgestaltung des Beanstandungsrechts nach § 18 LGG der Fall. Dabei ist jedoch stets darauf zu achten, dass der Sinn und Zweck der Norm auch bei sinngemäßer Umsetzung bestmöglich verwirklicht werden kann. Abweichende Regelungen sind daher möglichst gering zu halten.

Das LGG erwähnt in § 1a Abs. 1 Satz 2 LGG die Fälle, auf die sich die Verpflichtung zu einer entsprechenden Anwendung insbesondere erstreckt: die Erstellung eines Frauenförderplanes, Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen sowie die Wahl von Frauenvertreterinnen. Diese Aufzählung der besonders wichtigen Regelungsbereiche des LGG ist nicht abschließend, weshalb auch die anderen Bestimmungen des Gesetzes, die nach Sinn und Zweck übertragen werden können, anzuwenden sind.

Gemäß § 1a Abs. 2 LGG sind die Einzelheiten im Rahmen der jeweiligen Rechtsgrundlage, wie z.B. in Gesellschaftsverträgen oder Satzungen, zu regeln. Die entsprechende Anwendung des LGG kann auch durch Rundschreiben, Leitlinien und Merkblätter sichergestellt werden. Sinnvollerweise ergänzen die Unternehmen diese Vorgaben durch Betriebsvereinbarung zur Umsetzung der im LGG genannten frauen- und gleichstellungspolitischen Maßnahmen.

Nach § 65 Abs. 5 Landeshaushaltsordnung (LHO) soll die Beteiligungsverwaltung darauf hinwirken, dass die auf Veranlassung Berlins gewählten oder entsandten Mitglieder der Aufsichtsorgane von privatrechtlichen Unternehmen, an denen das Land Berlin beteiligt ist, bei ihrer Tätigkeit auch die besonderen Interessen Berlins berücksichtigen. Hierzu zählt auch die Beachtung der Vorgaben des § 1a LGG.

Nach dem Berliner Corporate Governance Kodex, der für die Beteiligungsgesellschaften gilt, an denen Berlin die Mehrheit der Anteile hält, (Anlage 4 der Beteiligungshinweise, Nummer II.4) soll die jeweilige Geschäftsleitung u.a. die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes beachten. Die jährliche Erklärung der Unternehmen zum Kodex umfasst daher auch diesen Punkt.

Diese Hinweise sollen – ebenso wie die Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG) vom 23.05.2015 für die Einrichtungen

gemäß § 1 LGG – eine einheitliche Umsetzung des LGG gewährleisten und stellen eine Auslegungshilfe für die Beteiligungsunternehmen gemäß § 1a Abs. 1 LGG dar.

2. Stellenbesetzungen

2.1 Stellenbesetzungen allgemein

- Ausschreibung, § 5 LGG

Entsprechend § 5 Abs. 1 LGG sollen Stellen immer intern ausgeschrieben werden. Eine Stelle soll auch extern ausgeschrieben werden, wenn eine Unterrepräsentanz von Frauen in dem betreffenden Bereich besteht und wenn die Einstellungs voraussetzung für die Stelle mindestens eine erfolgreich abgeschlossene Diplom-Prüfung an einer Fachhochschule oder ein erfolgreich abgeschlossener, inhaltlich gleichwertiger, mindestens dreijähriger Bachelor-Studiengang an einer Universität oder Fachhochschule ist. Damit soll die Transparenz bei Stellenbesetzungsverfahren im Unternehmen erhöht werden.

Wie die Unterrepräsentanz zu bestimmen ist, gibt das LGG in § 3 Abs. 2 vor. Danach sind Frauen unterrepräsentiert, wenn in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, in einer Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppe einer Berufsfachrichtung mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

Bei Unterrepräsentanz von Frauen wird bei der Stellenausschreibung folgender Satz empfohlen: „Da Frauen in [diesem Bereich] unterrepräsentiert sind, sind Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht.“

Bei der Formulierung „Stellen“ sind freie Stellen gemeint. Es handelt sich hier nicht um reine Funktionen, denen keine Stelle zugeordnet wird oder um eine interne Umorganisation einer Stelle. Häufig sind, insbesondere im Zuge personeller Einsparmaßnahmen infolge des Stellenabbaus, keine freien Stellen zu besetzen, sondern lediglich (neue) Funktionen.

- Auswahlverfahren, § 6 LGG

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen. Dies gilt auch für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen bei juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin.

Die Berücksichtigung von Frauen im Auswahlverfahren ist in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, in geeigneter Form schriftlich zu dokumentieren.

Soweit Dritte (z.B. Personaldienstleistungsunternehmen) mit der Personalfindung beauftragt werden, sollen diese vertraglich zur Einhaltung der Vorschriften des LGG verpflichtet werden. Dies gilt insbesondere für die Beachtung der Vorgaben zur Stellenausschreibung bzw. öffentlichen Bekanntmachung von Vorstands- oder Geschäftsleitungspositionen und für die Dokumentation entsprechend § 5 Abs. 3 LGG.

Die Vorgaben der Regelung sind auch bei der Durchführung eines anonymisierten Auswahlverfahrens sicherzustellen.

Die Frauenvertreterin soll am Auswahlverfahren entsprechend § 17 Abs. 2 und 4 LGG möglichst frühzeitig und umfassend beteiligt werden. Über Verträge mit Personaldienstleistungsunternehmen ist sie zu informieren; dies kann bzw. sollte durch Vorlage zur Einsichtnahme erfolgen.

- Ausbildung, § 7 LGG

Im Bereich der Ausbildung sieht das LGG für Ausbildungsplätze eine leistungsunabhängige Reservierungsquote in den Bereichen vor, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Danach sind Ausbildungsplätze stets zur Hälfte an Frauen zu vergeben, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen. Sofern nicht genügend Bewerbungen von Frauen mit der geforderten formalen Qualifikation vorliegen, ist eine zweite Ausschreibung erforderlich. Wenn sich dann nicht genügend geeignete Bewerberinnen beworben haben, sind die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage zu vergeben.

Diese Verfahrensweise soll in entsprechender Anwendung des LGG auch von den Beteiligungsunternehmen berücksichtigt werden.

- Einstellungen und Beförderungen, § 8 LGG

Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation besitzen wie männliche Mitbewerber, sollen diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt eingestellt oder übernommen werden, bis in dem betreffenden Bereich (der jeweiligen Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle) keine Unterrepräsentanz von Frauen (s.o.) mehr besteht.

Das Gleiche gilt für Beförderungen; hier ist die jeweils höhere Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle maßgeblich für die Ermittlung der Unterrepräsentanz.

Die Qualifikation wird ausschließlich an den Anforderungen des Berufs und der zu besetzenden Stelle oder Funktion gemessen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind ebenfalls Teil der Qualifikation im Sinne von § 8 Abs. 1 und 2 LGG.

Ob eine gleichwertige Qualifikation vorliegt, soll nach Auswertung aller leistungsbezogenen Kriterien (auch Hilfskriterien) festgestellt werden.

Voraussetzungen für die Entscheidung zugunsten einer Frau im Sinne von § 8 Abs. 1 und 2 LGG sind demnach:

- Die Bewerberin und der Bewerber besitzen eine gleichwertige Qualifikation.
- Es handelt sich um einen Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind.
- Es dürfen keine in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gegeben sein, die die Auswahl einer Frau ausschließen (Einzelfallgerechtigkeit).

Bei der Auswahlentscheidung dürfen folgende und ähnliche Kriterien entsprechend § 8 Abs. 4 LGG nicht herangezogen werden:

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

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.

2.2 Vorstands- und Geschäftsführungspositionen

Zur Beteiligung der Frauenvertreterin an Auswahl- und Einstellungsverfahren für Vorstands- und Geschäftsführungspositionen sollen ergänzend die Vorgaben des § 17 Abs. 4 LGG entsprechend beachtet werden:

Demnach prüft die Frauenvertreterin bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen, ob die Vorgaben des LGG in Bezug auf

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

eingehalten wurden.

Dazu sollen ihr alle hierfür wesentlichen, anonymisierten Informationen rechtzeitig in geeigneter Form zur Verfügung gestellt werden.

Die Information der Frauenvertreterin entsprechend § 17 Abs. 4 Satz 2 LGG soll schriftlich erfolgen. Eine ausschließliche Information per Telefonat oder gesprächsweise ist nicht als geeignet anzusehen, da die Frauenvertreterin auf dieser Basis die in § 17 Abs. 4 Satz 1 LGG genannten inhaltlichen Vorgaben nicht mit der erforderlichen Sorgfalt prüfen kann.

Eine rechtzeitige Information im Sinne des § 17 Abs. 4 Satz 2 LGG erfordert eine parallele oder zumindest sehr zeitnahe Einbeziehung der Frauenvertreterin in das Bekanntmachungsverfahren und die weiteren Verfahrensschritte. Eine ausschließlich zusammenfassende Information erst nach Abschluss des Verfahrens und vor der Besetzungsentscheidung ist als nicht rechtzeitig anzusehen.

Die Frauenvertreterin legt das Ergebnis ihrer Prüfung innerhalb einer Woche vor der Besetzungsentscheidung dem dafür zuständigen Organ vor.

3. Frauenvertreterinnen

Entsprechend §§ 1a, 16, 16a LGG sollen in den Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin Frauenvertreterinnen und stellvertretende Frauenvertreterinnen gewählt oder bestellt werden.

Angaben zu Freistellung, Ausstattung und Fortbildungen der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin finden sich in § 16 Abs. 3 LGG. Die folgenden Ausführungen können als Grundlage für etwaige unternehmenseigene Regelungen (z.B. in einer Betriebsvereinbarung) herangezogen werden.

3.1 Wahl / Bestellung

Vorgaben zur Wahl bzw. Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin sind in § 16a LGG zu finden. In den Beteiligungsunternehmen sollen die Wahlen bzw. die Bestellung dementsprechend grundsätzlich alle vier Jahre parallel zur Betriebsratswahl stattfinden.

Nähere Bestimmungen über das Verfahren finden sich in der Verordnung des Senats über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau vom 10.05.2011). Den Unternehmen ist empfohlen, diese Verordnung als Orientierungsrahmen zugrunde zu legen. Weitere Hilfestellung bei der Anwendung der Verordnung geben die „Fragen und Antworten zur Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau)“.

3.2 Aufgaben und Rechte

Entsprechend den Vorgaben aus § 17 LGG soll die Frauenvertreterin bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen

Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung beteiligt werden.

Es soll sichergestellt werden, dass die Frauenvertreterin in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt wird; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Sie soll vor Kündigung und Versetzung in ähnlicher Weise geschützt werden wie ein Mitglied des Betriebsrats. Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung und der damit zusammenhängenden Erledigung ist ihr Weisungsfreiheit zu gewähren.

Die Frauenvertreterin und ihre Stellvertreterin haben über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen aufgrund ihres Amtes bekannt geworden sind, sowie über Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren. Ihr ist nach Möglichkeit die Teilnahme an Informationsveranstaltungen sowie Schulungen und Fortbildungen zum LGG zu gestatten.

3.3 Freistellung und Ausstattung

Die Frauenvertreterin soll im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen Aufgaben freigestellt werden. Dieser dürfte in der Regel unabhängig von der Größe des Beteiligungsunternehmens mindestens den Umfang von 25 Prozent einer Vollzeitstelle betragen. Bei größeren Unternehmen wird folgender zeitlicher Umfang der Freistellung empfohlen: bei mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. Zudem soll sichergestellt werden, dass die Frauenvertreterin mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln ausgestattet wird. In größeren Betrieben kann es angezeigt sein, der Frauenvertreterin eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

3.4 Recht auf Information / Ablauf der Beteiligung der Frauenvertreterin

Der Ablauf der Einbeziehung und Beteiligung der Frauenvertreterinnen in Beteiligungsunternehmen soll sich - entsprechend § 17 LGG - wie folgt gestalten:

Wenn eine üblicherweise beteiligungspflichtige soziale, organisatorische oder personelle Maßnahme eine über das Planungsstadium hinausgehende Verbindlichkeit erfahren hat, soll die Frauenvertreterin hierüber frühzeitig und umfassend unterrichtet werden. Dies geschieht in der Regel in schriftlicher Form. Diese Unterrichtung soll der Frauenvertreterin die Gelegenheit geben, sich mit der anstehenden Maßnahme vertraut zu machen. Daraufhin kann die Frauenvertreterin zu dieser Maßnahme Stellung nehmen.

Das Unternehmen kann die Stellungnahme der Frauenvertreterin in die geplante Maßnahme einfließen lassen. Es legt diese anschließend der Frauenvertreterin zur Beteiligung vor.

Ist die Frauenvertreterin der Auffassung, dass die Maßnahme mit einer entsprechenden Anwendung des LGG nicht vereinbar ist, so kann sie sich innerhalb von 14 Tagen nach ihrer Unterrichtung über die Maßnahme entsprechend § 18 Abs. 1 LGG an die Geschäftsleitung mit dem Ziel wenden, dass sich diese erneut mit dem Vorgang befasst (Beanstandung). Es wird angeregt, in entsprechender Anwendung des § 18 LGG ein zweistufiges Verfahren zu etablieren.

Gleiches gilt für das Beanstandungsrecht der Frauenvertreterin aus § 4 Abs. 8 LGG im Falle von Mängeln bei der Erstellung oder Umsetzung von Frauenförderplänen.

Bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen sieht das LGG kein Beanstandungsrecht vor.

3.5 Stellvertreterin

Ist die Frauenvertreterin an der Ausübung ihres Amtes durch Abwesenheit (Urlaub, Krankheit, Beurlaubung sowie Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung) oder sonstige Gründe (wie beispielsweise parallele Terminierungen oder Tätigwerden in eigenen Angelegenheiten) gehindert, nimmt die stellvertretende Frauenvertreterin die Amtsgeschäfte der Frauenvertreterin bis zu ihrer Rückkehr wahr. Bei parallelen Terminierungen entscheidet die Frauenvertreterin, an welchem der Termine sie teilnimmt. Das Unternehmen achtet nach Möglichkeit darauf, dass parallele Terminierungen vermieden werden.

Die Stellvertreterin hat in diesem Fall die gleichen Rechte und Pflichten wie die Frauenvertreterin.

Für den Fall, dass weder die Frauenvertreterin noch die Stellvertreterin noch eine Nachrückerin anwesend sind, wird folgende Empfehlung ausgesprochen:

Aufschiebbare Maßnahmen sind bis zur Rückkehr einer der Amtsinhaberinnen zurückzustellen. Unaufschiebbare Maßnahmen müssen ausnahmsweise ohne Beteiligung der Frauenvertreterin oder der Stellvertreterin erfolgen. Hiervon ist jedoch der Betriebsrat in Kenntnis zu setzen (gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG gehört es zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern).

Scheidet die Frauenvertreterin während der laufenden Wahlperiode aus, rückt die Stellvertreterin nach. Sollte die Stellvertreterin ausscheiden oder ist sonst an der Ausübung der Tätigkeit als Frauenvertreterin gehindert, rückt die mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Stellvertreterin nach.

4. Frauenförderplan

Entsprechend §§ 1a, 4 LGG haben die Berliner Beteiligungsunternehmen Frauenförderpläne zu erstellen. In Bezug auf die privatrechtlichen Beteiligungsunternehmen des Landes ist zunächst vorgesehen, dass die zu erstellenden Frauenförderpläne der Verwaltung nicht automatisch, sondern auf Nachfrage - und ggf. unter Beachtung datenschutzrechtlicher Belange - kurzfristig zur Verfügung gestellt werden sollen.

Die Verpflichtung, einen Frauenförderplan zu erlassen, richtet sich grundsätzlich an das gesamte Unternehmen. Es ist auch möglich, den Frauenförderplan für einzelne organisatorische Betriebsteile zu verfassen, soweit diese organisatorische Einheiten bilden.

Aus § 4 Abs. 2 LGG lässt sich entnehmen, welche Angaben ein Frauenförderplan zwingend umfassen muss: Es ist eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation durchzuführen.

Zudem ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung innerhalb des jeweiligen Betriebes gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Feststellungen im Frauenförderplan sind maßgeblich für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen z.B. bei Einstellungsverfahren. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppen der einzelnen Berufsfachrichtungen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen.

Der Frauenvertreterin soll – den Ausführungen unter 3.4 entsprechend – ein Beanstandungsrecht eingeräumt werden. Außerdem soll sie die Befugnis haben, gegebenenfalls das für Frauenpolitik zuständige Senatsmitglied zu informieren.

5. LGG-Berichterstattung

Der Senat hat dem Abgeordnetenhaus nach § 19 LGG im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung des Gesetzes zu berichten (LGG-Bericht). Aus diesem Grund erfolgt alle zwei Jahre eine standardisierte Abfrage über die Anwendung des Gesetzes durch die für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständige Senatsverwaltung. Abgefragt werden, jeweils gegliedert nach Geschlecht, die Zahl der Personen in Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen, die Zahl der Besetzungen dieser Positionen, der im Besetzungsverfahren eingegangenen Bewerbungen sowie der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen im Berichtszeitraum sowie die Art der öffentlichen Bekanntmachung der zu besetzenden Positionen und die

Einbeziehung von Dritten in den Personalfindungsprozess. Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin werden außerdem um Mitteilung gebeten, ob ein den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes entsprechender Frauenförderplan vorliegt und ob eine Frauenvertreterin im Amt ist.

6. Hinweise für die Minderheitsbeteiligungen

Bei unmittelbaren oder mittelbaren Minderheitsbeteiligungen hat das Land Berlin nach § 1a Abs. 3 LGG darauf hinzuwirken, dass Maßnahmen entsprechend den Regelungen des LGG auch von diesen Unternehmen angewendet werden.

Es wird den für die Umsetzung des LGG in den Unternehmen mit Minderheitsbeteiligung verantwortlichen Mitgliedern in den Aufsichtsorganen, die vom Land Berlin bestellt worden sind bzw. diesem zuzurechnen sind, empfohlen, diese Hinweise als Orientierungshilfe heranzuziehen, um eine möglichst effektive Umsetzung auch in diesen zu gewährleisten.