

Hinweise zur Leistungsgewährungsverordnung

Vorschriften	Fragen und Hinweise
<p style="text-align: center;">§ 1 Anwendungsbereich</p> <p>(1) Diese Verordnung verpflichtet alle Stellen, die freiwillige Leistungen aus Landesmitteln ab einem Betrag von 25 000 Euro vergeben oder empfangen. Maßgeblich ist die Summe im Zuwendungsbescheid oder dem Zuwendungsvertrag über die Leistung. Soweit es sich um Mischfinanzierungen handelt, ist der Anteil der Landesmittel ausschlaggebend.</p>	<p>Findet die LGV auch Anwendung bei der Ausreichung von ESF- und EFRE-Mitteln?</p> <p><i>Ja, der Anwendungsbereich erfasst auch diese Mittel, wenn sie Landesmittel sind. Für den Grenzwert von 25.000 Euro ist der Anteil der Landesmittel maßgeblich.</i></p>
<p>(2) Werden Leistungen durch Stellen außerhalb der Verwaltung Berlins auf der Grundlage des § 44 Absatz 2 oder 3 der Landeshaushaltsordnung gewährt, hat das Land Berlin die Einhaltung der Vorgaben dieser Rechtsverordnung zu vereinbaren.</p>	
<p>(3) Die Verordnung findet keine Anwendung auf Leistungsempfänger, die zum Zeitpunkt der Antragstellung zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen. Auszubildende sind nicht anzurechnen.</p>	<p>Orientiert sich die LGV am geförderten Projekt oder Leistungsempfänger?</p> <p><i>Die LGV orientiert sich an Leistungsempfänger, nicht am einzelnen Projekt, das ggf. bewilligt wird. Die LGV erfasst sowohl institutionelle wie auch Projektförderung.</i></p> <p>§ 1 Abs. 3 LGV bestimmt des Weiteren:</p> <p><i>(3) Die Verordnung findet keine Anwendung auf Leistungsempfänger, die zum Zeitpunkt der Antragstellung zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen. Auszubildende sind nicht anzurechnen.</i></p> <p>D.h., dass Beschäftigte, die aufgrund der bewilligten Mittel später eingestellt werden, nicht gezählt werden; ebenso wegen des Arbeitnehmerbegriffs keine freiberuflichen Kräfte, allerdings werden befristet und teilzeit Beschäftigte gezählt. Insofern befördert die LGV nicht direkt die vermehrte Einstellung von weiblichen Beschäftigten. Sofern im Zeitpunkt der Antragstellung ein Leistungsempfänger als Projektträger Beschäftigte aus mehreren Projekten hat, würden diese zusammengezählt, sofern sie als Beschäftigte des Leistungsempfänger-</p>

	<p>den gelten. Sofern sich <u>nach</u> der Antragstellung aufgrund befristeter Beschäftigung die Beschäftigtenzahl verringert, ist dies für die LGV irrelevant.</p> <p>Wenn ein Projektträger Teile der Finanzierung im Wege der öffentlichen Auftragsvergabe an Dritte vergibt, dann gilt für diese ggf. die FFV.</p>
<p style="text-align: center;">§ 2 Begriffsbestimmungen</p> <p>(1) Freiwillige Leistungen im Sinne dieser Verordnung sind zweckgebundene, nicht rückzahlbare Geldleistungen aus Haushaltsmitteln des Landes Berlin, auf deren Gewährung kein Rechtsanspruch besteht und die gemäß den §§ 23 und 44 der Landeshaushaltsordnung in der jeweils geltenden Fassung gewährt werden.</p>	<p>Fallen Leistungsverträge des Jugendamtes mit freien Trägern der Jugendhilfe über die Erbringung von Angeboten der Jugendarbeit oder der Förderung der Erziehung nach §§ 11, 16 SGB VIII unter die LGV mit der Folge, dass sie im Rahmen der Berichterstattung zu § 14 LGG als Zuwendungsfall zu verbuchen sind?</p> <p><i>Aus Sicht der LGV werden zunächst alle Leistungen des Landes erfasst, die nicht auf einem gesetzlichen Anspruch beruhen, der Grund und Höhe vorgibt. Das könnte auf die Finanzierung der Jugendhilfe durch das Land Berlin durchaus zutreffen. Allein die vertragliche Gestaltung schließt eine Zuwendung – wie bereits festgestellt - nicht aus. Entscheidend sind Zweck und Ziel der Finanzierung. Anstatt Zuwendungsverträgen können aufgrund bundesgesetzlicher Vorgaben Leistungsverträge mit den Projektträgern geschlossen werden. Eine eindeutige Meinung, was ein Leistungsvertrag genau ist, gibt es leider nicht. Er wird jedoch anders beurteilt als ein Zuwendungsvertrag.</i></p> <p><i>Was gegen eine Zuwendung spricht, ist, dass mit einem Leistungsvertrag konkrete Leistungen vergütet werden anstatt einen Zweck zu fördern. Insofern besteht hier ein Austauschverhältnis, nicht eine einseitige Förderung. Es werden Entgelte, nicht eine pauschale Zuwendung vereinbart. Es geht um den „Kauf von Dienstleistungen“.</i></p> <p><i>Praktisch ist es zudem in der Abwicklung der Verträge so, dass Leistungsverträge Vorgaben enthalten, die nicht den LHO-Vorgaben zur Abwicklung von Zuwendungen entsprechen, beispielsweise bzgl. der Nachweiskontrolle.</i></p> <p><i>Da hier insg. ein anderes Regelungsregime herrscht, wäre eine Gleichbehandlung von Leistungsverträgen und Zuwendungen je-</i></p>

	<p><i>denfalls bei der Datenerfassung problematisch.</i></p> <p><i>Leistungsverträge werden daher nicht von der Berichterstattungspflicht zum LGG erfasst.</i></p> <p>Fallen Zuschüsse, die nicht aufgrund der LHO, sondern aufgrund spezieller Gesetze bewilligt werden, unter die Regelungen der LGV?</p> <p><i>Die LGV gilt nur für freiwillige Leistungen i.S. d. §§ 23, 44 LHO, nicht für solche auf spezialgesetzlicher Grundlage.</i></p> <p>Was ist bei Leistungen, auf die es laut Gesetz dem Grunde nach einen Anspruch gibt, die Höhe der Leistung aber in das Ermessen der Verwaltung gelegt ist?</p> <p><i>Zuwendungsempfänger können auch solche sein, die zwar dem Grunde nach einen gesetzlichen Anspruch auf Förderung haben, deren Höhe aber in das Ermessen der Verwaltung oder des Haushaltsgesetzgebers gestellt ist. Von einer Zuwendung kann jedoch immer nur dann die Rede sein, wenn in solchen Fällen auch die sonstigen Zuwendungsvoraussetzungen vorliegen wie z. B. Zweckgebundenheit, Auflagen und Bedingungen i. V. d. § 36 VwVfG.</i></p>
<p>(2) Leistungsempfangende sind Stellen außerhalb der unmittelbaren und mittelbaren Verwaltung des Landes Berlin (§§ 2 und 28 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes).</p>	
<p style="text-align: center;">§ 3 Grundsätze</p> <p>(1) Leistungen im Sinne des § 2 Absatz 1 werden nur unter der Bedingung der Durchführung von Maßnahmen der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen gewährt. Die Bewilligung der Leistung ist mit einer entsprechenden Auflage zu versehen, auf die bereits im Antragsverfahren hinzuweisen ist, in dem der oder die Antragstellende eine entsprechende Verpflichtungser-</p>	<p>Wie und in welcher Form ist die Einhaltung der Vorgaben dieser Rechtsverordnung zu vereinbaren?</p> <p><i>Die Einhaltung der Vorgaben dieser Rechtsverordnung ist umfassend zu verstehen. Im Vordergrund steht die Auflage der Frauenförderung. Es gilt:</i></p> <p><i>Gem. § 3 der LGV ist zu beachten, dass Leistungen im Sinne des § 2 Absatz 1 nur unter der Bedingung der Durchführung von</i></p>

<p>klärung zu unterzeichnen hat. Die Erklärung ist auf dem Formblatt abzugeben, dessen Muster dieser Rechtsverordnung als Anlage beigefügt ist.</p>	<p><i>Maßnahmen der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen gewährt werden. Zum Verfahren sagt die Vorschrift Folgendes:</i></p> <p><i>Die Bewilligung der Leistung ist mit einer entsprechenden Auflage zu versehen, auf die bereits im Antragsverfahren hinzuweisen ist, in dem der oder die Antragstellende eine entsprechende <u>Verpflichtungserklärung</u> zu unterzeichnen hat. Die Erklärung ist auf dem <u>Formblatt</u> abzugeben, dessen Muster dieser Rechtsverordnung als Anlage beigefügt ist.</i></p> <p><i>Daneben sind Vorgaben zur Kontrolle und Datenerhebung zu beachten.</i></p> <p><i>Wie die Beachtung im Rahmen einer Leistungsgewährung durch Stelle außerhalb der Verwaltung gewährleistet wird, hängt davon ab, wie das Treuhand- bzw. Geschäftsbesorgungsverhältnis ausgestaltet ist. Die LHO gibt dies im Wesentlichen vor. Grundsätzlich gelten auch für diesen Fall der Leistungsgewährung - das ist die Aussage des § 1 Abs. 2 LGV - dieselben Anforderungen.</i></p> <p><i>Insg. ist für die Umsetzung § 3 Abs. 4 LGV zu beachten, der eine Umsetzungsfrist einräumt:</i></p>
<p>(2) Ausnahmen von der Verpflichtung aus der Auflage gemäß Absatz 1 können den Leistungsempfängenden im Falle der Unabdingbarkeit der Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen gewährt werden. Die Unabdingbarkeit wird auf dem Formblatt gemäß Absatz 1 dargelegt.</p>	<p>Anwendung der LGV im Falle einer Schwulenberatung – Gilt hier eine Ausnahme nach § 3 Abs. 2 LGV?</p> <p><i>Die Maßgabe in der LGV basiert auf dem LGG:</i></p> <p><i>§ 14 LGG enthält in Absatz 1 Satz 2 folgenden Passus:</i></p> <p><i>„Von dieser Bedingung <u>können</u> Leistungsempfängende ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist.“</i></p> <p><i>Entsprechend findet sich in der Anlage zur LGV unter III. eine Rubrik, um die Inanspruchnahme der Ausnahme zu begründen.</i></p> <p><i>Die Ausnahme ist der Tatsache geschuldet, dass die LGV grundsätzlich der Förderung der Beschäftigung von Frauen dient. Sind keine Frauen beschäftigt (und sollen auch keine beschäftigt werden und ist dies recht-</i></p>

	<p>lich zulässig) machen Fördermaßnahmen für Frauen wenig Sinn.</p> <p><i>Geht man davon aus, dass eine Schwulenberatung aufgrund ihrer Arbeit, ihres Beratungskonzeptes und ihrer Zielgruppe vorwiegend oder sogar ausschließlich Männer bzw. schwule Männer AGG-konform (§ 8 AGG)beschäftigen kann, kann die Ausnahme grundsätzlich greifen.</i></p> <p><i>Sofern eine Schwulenberatung tatsächlich auch Frauen beschäftigt und ggf. nicht für alle Tätigkeiten (Tätigkeiten außerhalb der Beratung: Verwaltung etc.), Mann – und Schwulsein vorausgesetzt wird (und als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung gem. § 8 AGG vorausgesetzt werden darf), kommt hingegen eine Anwendung der LGV in Betracht.</i></p> <p><i>Dafür könnte z.B. auch eine eher große Anzahl der Beschäftigten sprechen.</i></p> <p><i>Zum einen enthält die LGV Maßnahmen zugunsten der beschäftigten Frauen, zum anderen aber auch Vereinbarkeitsmaßnahmen, die – das ist zu beachten - allen Beschäftigten zugutekommen und auch in der Schwulenberatung für beschäftigte Männer Sinn machen können, wenn auch dort der Anteil von Männern zunimmt, die Pflege- und Erziehungsaufgaben übernehmen.</i></p> <p><i>Die Gestattung der Ausnahme hängt davon ab, wie viele Frauen in einer Schwulenberatung beschäftigt sind und wie viele Stellen es außerhalb des Beratungsbereiches gibt, für die Mann- und Schwulsein nicht erforderlich ist.</i></p> <p><i>Sofern dies nur sehr wenige sind, könnte sich eine Schwulenberatung durchaus auf die Ausnahme berufen. Letztlich ist dies aber eine Ermessensentscheidung der vergebenden Stelle (es heißt im LGG, dass Leistungsempfangende unter bestimmten Voraussetzungen ausgenommen werden können, nicht müssen oder auszunehmen sind). Praktisch muss die Stelle, die sich auf die Ausnahme beruft, die Anlage zur LGV ausfüllen und unter III. erklären, warum sie die Ausnahme für sich in Anspruch nimmt.</i></p>
(3) Die Auflage nach Absatz 1 muss spätestens bei Einreichung des Verwendungsnachweises erfüllt sein. War die Erfüllung	

<p>der Auflage aus von den Leistungsempfängenden nicht zu vertretenden Gründen nicht möglich, ist ein Widerruf der Bewilligung allein wegen der Nichterfüllung der Auflage ausgeschlossen.</p>	
<p>(4) Förderrichtlinien, -programme und Rahmenvereinbarungen sind spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung beziehungsweise für zukünftige Förderperioden den Vorgaben dieser Verordnung anzupassen, soweit rechtliche Gründe nicht entgegenstehen.</p>	<p>Bedeutet § 3 Abs. 4 LGV, dass die LGV erst in zwei Jahren umgesetzt werden muss?</p> <p><i>Föderrichtlinien,-programme und Rahmenvereinbarungen sind Maßnahmen der Verwaltungen zur Zielerreichung. Falls solche bestehen oder in Planung sind, sind sie an die Vorgaben der LGV anzupassen. Für diese Anpassung wird eine Frist von 2 Jahren nach Inkrafttreten der LGV eingeräumt. Diese trat gemäß § 7 LGV am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft. Verkündung war am 6. Dezember 2011 und somit ist die LGV ab dem 7. Dezember 2011 in Kraft und entfaltet Gültigkeit. Eine Anpassung kann daher ab diesem Zeitpunkt vorgenommen werden. Zum Ablauf der Zweijahresfrist muss die Anpassung erfolgt sein. Für zukünftige Förderperioden sind die Anpassungen dann vorzunehmen.</i></p>

§ 4 Maßnahmen der Frauenförderung

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

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

<p>zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer in- oder externen Bildungsmaßnahme, 14. Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit, 15. Angebot alternierender Telearbeit, 16. Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen, 17. Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit, 18. Bereitstellung in- oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung, 19. Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen, 20. Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze sowie 21. Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen. <p>Die leistungsvergebenden Stellen legen im Zweifelsfall im Einvernehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung fest, welche Instrumente nach § 4 Nummer 7 sowie Maßnahmen und Initiativen nach § 4 Nummer 9 anerkannt und geeignet sind.</p>	
<p>(2) Diejenigen, die Leistungen im Sinne des § 2 Absatz 1 empfangen, haben je nach Anzahl der Beschäftigten Maßnahmen in folgendem Umfang durchzuführen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Leistungsempfangende mit regelmäßig mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 4 Absatz 1 genannten Maßnahmen 	<p>Ab 501 Beschäftigten</p>

<p>auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummern 1 bis 6.</p> <p>2. Leistungsempfangende mit regelmäßig mehr als 250, aber nicht mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 4 Absatz 1 genannten Maßnahmen auszuwählen.</p> <p>3. Leistungsempfangende mit regelmäßig mehr als 20, aber nicht mehr als 250 Beschäftigten haben zwei der in § 4 Absatz 1 genannten Maßnahmen auszuwählen.</p> <p>4. Leistungsempfangende mit regelmäßig mehr als 10, aber nicht mehr als 20 Beschäftigten haben eine der in § 4 Absatz 1 Nummer 1 bis 20 genannten Maßnahmen auszuwählen.</p>	<p>Ab 251 bis 500 Beschäftigte</p> <p>Ab 21 Beschäftigte bis 250</p>
<p>(3) Die Feststellung der Zahl der Beschäftigten richtet sich unabhängig von der Rechtsform der Leistungsempfangenden nach § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes.</p>	<p>Wie werden Teilzeitbeschäftigte gezählt?</p> <p><i>Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.</i></p>
<p style="text-align: center;">§ 5 Nachweise</p> <p>Diejenigen, die Leistungen im Sinne des § 2 Absatz 1 empfangen, weisen die Durchführung der Maßnahmen gemäß § 4 durch eine entsprechende Erklärung im Rahmen des Verwendungsnachweises nach. Die bewilligende Stelle ist bei Bestehen begründeter Zweifel über die Richtigkeit der Angaben berechtigt, die Erfüllung der Auflage durch Einsichtnahme in entsprechende Unterlagen oder durch andere geeignete Verfahren zu überprüfen.</p>	<p>s. hierzu das Informationsblatt der SenArblntFrau zur LGV.</p>
<p style="text-align: center;">§ 6 Datenerhebung und Berichterstattung</p> <p>(1) Die bewilligenden Stellen erfassen regelmäßig die im Zusammenhang mit der Durchführung der Verordnung anfallenden Daten über:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Zahl aller gewährten Leistungen, 2. die Zahl der gewährten Leistungen, bei denen diese Rechtsverordnung Anwen- 	

<p>dung findet,</p> <p>3. das Ergebnis der Prüfung der vorgelegten Nachweise nach § 5,</p> <p>4. Angaben über widerrufenen Leistungen wegen Nichterfüllung der Auflage zur Frauenförderung.</p>	
<p>(2) Alle Daten nach Absatz 1 werden im Abstand von zwei Jahren an die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung übermittelt. Die Daten werden in dem Bericht über die Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes dokumentiert.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 7 Inkrafttreten</p> <p>Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.</p>	