

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

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

V o r l a g e

- zur Kenntnisnahme -
des Senats von Berlin

über: Elfter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

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

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

Berlin, den 12. November 2013

Der Senat von Berlin

Klaus Wowereit
Regierender Bürgermeister

Dilek Kolat
Senatorin für Arbeit,
Integration und Frauen

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Oranienstraße 106 10969 Berlin

Telefon: 030/9028-2120

IA 6¹

Elfter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG – Berichtszeitraum: 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2012 –

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

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

- Berichtszeitraum: 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2012 -

Vorbemerkung	5
I. Struktur und Entwicklung des Personals im Berliner Landesdienst	6
1. Entwicklung der Frauenbeschäftigung im unmittelbaren Landesdienst	6
2. Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Einrichtungen des Landes.....	8
2.1 Oberste Landesbehörden	8
2.2 Nachgeordnete Behörden.....	11
▪ Gerichte	11
▪ Polizei	12
▪ Schulen	13
▪ Finanzämter	14
▪ Kulturelle Einrichtungen	14
▪ Landesämter	15
2.3 Bezirksverwaltungen	16
2.4 Hochschulen	17
▪ Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	17
▪ Verwaltungs- und technisches Personal	17
▪ Professorinnen und Professoren	18
2.5 Anstalten öffentlichen Rechts.....	20
3. Frauen in Leitungspositionen des höheren Dienstes - Ein Überblick	21
II. Beteiligungsunternehmen	22
III. Gremien	24
1. Gremien im unmittelbaren Geschäftsbereich der obersten Landesbehörden.....	24
2. Organe und Aufsichtsgremien in den Anstalten, Körperschaften und Stiftungen.....	25
3. Aufsichtsgremien in den Unternehmen mit Landesbeteiligung.....	25
4. Entsendungen in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes	26
5. Gremien an Hochschulen.....	27
IV. Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung	28
1. Öffentliche Auftragsvergabe (§ 13 LGG).....	28
2. Staatliche Leistungsgewährung (§ 14 LGG)	29
V. Dokumentation der Rechtsprechung und Novelle des Landesgleichstellungs- gesetzes	30
1. Rechtsprechung im Berichtszeitraum	30
2. Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes und die Verordnungen zum Gesetz	35
2.1 Neunte Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes	35
2.2 Die Verordnungen zum LGG	36
VI. Das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis	38
1. Evaluierung der Frauenförderpläne	38
2. Auflagenbeschluss des Berliner Abgeordnetenhauses	40
3. Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG)	40

Anlagen

1. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch das Neunte Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502)
2. Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau) in der Fassung vom 10. Mai 2011 (GVBl. S. 184)
3. Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) in der Fassung vom 23. August 1999 (GVBl. S. 498), zuletzt geändert durch die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 362, 467)
4. Verordnung über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV) in der Fassung vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 367)
5. Verordnung über die Berücksichtigung der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (Leistungsgewährungsverordnung – LGV) vom 15. November 2011 (GVBl. S. 710)
6. Auflagenbeschluss des Abgeordnetenhauses vom 14. Juni 2012

Anhang²

I. Dokumentation der Einzelberichte zum Personal

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

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

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

² Der Anhang ist nicht Teil der Drucksache des Abgeordnetenhauses; er ist auf der Internetseite der Senatsverwaltung abrufbar.

Vorbemerkung

Im Turnus von zwei Jahren berichtet der Berliner Senat über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Als Grundlage des Berichts erheben die Einrichtungen des Landes nach § 1 LGG Angaben zu Struktur und Entwicklung des Personals und berichten insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen. (Anlage 1)

Wie in nunmehr elf Berichten dokumentiert, ist das LGG eine solide Grundlage für erfolgreiche Gleichstellungspolitik in Berlin. Im höheren Dienst der Haupt- und Bezirksverwaltung des Landes waren in den letzten Jahren bereits überwiegend Frauen beschäftigt und zwar nicht nur im Eingangsamts dieser Laufbahngruppe, sondern auch in den darüber liegenden Besoldungs- bzw. Entgeltstufen. In den oberen Leitungspositionen kommt die Gleichstellung von Frauen und Männern allerdings nur langsam voran (Kapitel I).

Zudem besteht dauerhaft eine gravierende Unterrepräsentanz von Frauen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen der landeseigenen Unternehmen und der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes. Bei der Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes vom 18. November 2010 richtete sich das Augenmerk deshalb insbesondere auf Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Positionen: Durch Offenlegungs- und Dokumentationspflichten sollen die Transparenz bei den Besetzungsverfahren erhöht und dadurch die Zugangschancen für Frauen verbessert werden.

Für Unternehmen des Landes gilt ebenso wie für juristische Personen des privaten Rechts bzw. Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Landes nun die Verpflichtung, neu zu besetzende Vorstands- und Geschäftsführungspositionen öffentlich bekannt zu machen. Die Stellenbesetzungen sind mit einer Dokumentationspflicht verbunden, die sich auch auf die Berücksichtigung von Frauen im Bewerbungs- und Auswahlverfahren erstreckt; die Ergebnisse sind in Kapitel II des vorliegenden 11. LGG-Berichts zusammengefasst.

Durch die Novellierung des Gesetzes wurde auch seine Wirkung im Bereich der Privatwirtschaft erweitert: Die Verpflichtung zur Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht jetzt für eine größere Zahl öffentlicher Auftragsvergaben (§ 13 LGG). Die Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (§ 14 LGG) wurde erstmals 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) näher ausgestaltet. Für die Umsetzung der §§ 13 und 14 LGG besteht eine Dokumentationspflicht; die Ergebnisse sind in Kapitel IV des vorliegenden Berichts dargestellt.

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

Der Bericht enthält auch diesmal wieder Angaben zur Besetzung der Gremien des Landes, der Aufsichtsräte in Beteiligungsunternehmen und zu Entsendungen in Gremien außerhalb des Einflussbereichs des Landes (Kapitel III). Ebenfalls dokumentiert ist die im Zusammenhang mit den Gleichstellungsgesetzen der Länder und des Bundes erfolgte Rechtsprechung sowie die in den Berichtszeitraum fallende Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes und der Verordnungen zum Gesetz (Kapitel V).

Im Berichtszeitraum wurde erstmals eine Evaluation der Frauenförderpläne vorgenommen, die im Ergebnis eine Vielzahl von Informationen aus der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Praxis bieten (Kapitel VI).

I. Struktur und Entwicklung des Personals im Berliner Landesdienst

1. Entwicklung der Frauenbeschäftigung im unmittelbaren Landesdienst

Die folgende Analyse gibt einen Überblick über Struktur und Entwicklung der Beschäftigung im Berliner Landesdienst. Sie basiert auf Zahlen der Berliner Personalstrukturstatistik, die bei der Senatsverwaltung für Finanzen geführt wird. Die Statistik erfasst nur das Personal der Haupt- und Bezirksverwaltung einschließlich der Gerichte und nicht die übrigen Beschäftigungsbereiche, für die aber die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes ebenfalls gelten. Dazu gehören die Verwaltung des Abgeordnetenhauses, der Rechnungshof und der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit sowie die rechtlich selbständigen Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des Landes. Das Personal dieser Beschäftigungsbereiche bleibt also bei der folgenden Betrachtung zunächst außen vor.

Zum Stichtag 30.6.2012 wies die Berliner Personalstrukturstatistik für die Haupt- und Bezirksverwaltung des Landes insgesamt 112 314 Personen aus; das waren etwa 3 600 Beschäftigte weniger als zwei Jahre zuvor. Der Frauenanteil blieb mit rund 60 % auf dem Niveau der letzten Jahre.

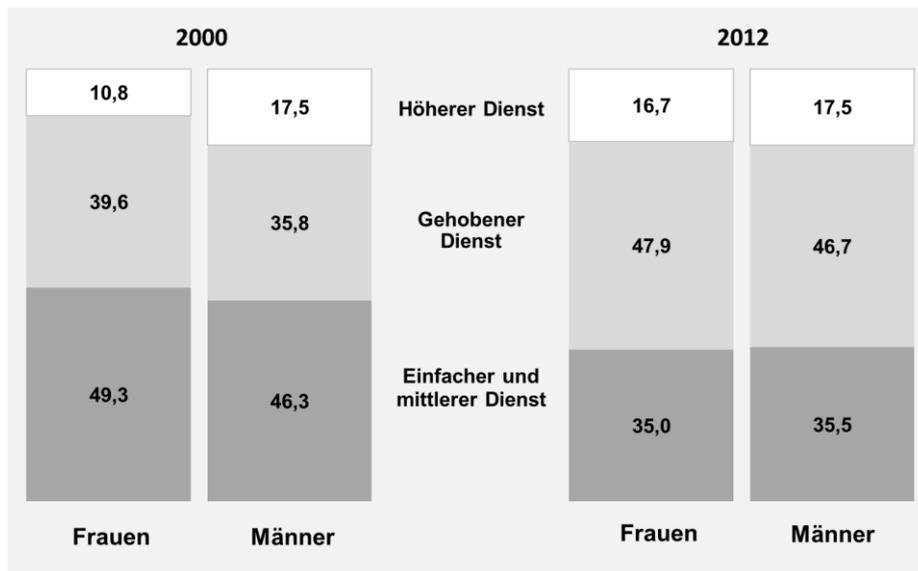
Jahr	Beschäftigte insgesamt*			
	Ins- gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
2000	152 467	60 424	92 043	60,4
2004	140 621	55 291	85 330	60,7
2008	119 464	49 195	70 269	58,8
2010	115 885	47 364	68 521	59,1
2012	112 314	45 539	66 775	59,5

* vor 2004 ohne RH und BlnBDI; danach gemäß Personalstrukturstatistik ohne Abgh, RH und BlnBDI

Von den Frauen im Berliner Landesdienst waren rund 20 000 und damit nahezu jede dritte teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote, die in den zurückliegenden Jahren zunächst kräftig anstieg, verharrte in den letzten Jahren auf hohem Niveau. Auch die Teilzeitbeschäftigung der Männer hatte sich zuletzt nicht weiter erhöht; 2012 ist der Anteil sogar leicht auf 6,8 % zurückgegangen.

Jahr	Teilzeitbeschäftigte				Teilzeitquoten		
	Ins- gesamt	Männer	Frauen		Ins- gesamt	Männer	Frauen
			absolut	in %			
2000	25 883	2 356	23 527	90,9	17,0	3,9	25,6
2004	27 222	3 704	23 518	86,4	19,4	6,7	27,6
2008	25 508	4 284	21 224	83,2	21,4	8,7	30,2
2010	24 861	3 979	20 882	84,0	21,5	8,4	30,5
2012	22 886	3 094	19 792	86,5	20,4	6,8	29,6

Ein Vergleich der Verteilung von Frauen und Männer auf die Laufbahngruppen der Jahre 2000 und 2012 zeigt deutlich den großen Fortschritt in der Gleichstellung. Im Jahr 2000 waren Männer noch zu einem deutlich größeren Anteil im höheren Dienst eingruppiert als Frauen (17,5 % zu 10,8 %); 2012 lag die Differenz nur noch bei knapp einem Prozentpunkt.



In der Berliner Verwaltung sind in allen Laufbahngruppen mehrheitlich Frauen beschäftigt. Im einfachen und mittleren sowie im gehobenen Dienst ergeben sich seit langem schon Frauenanteile von etwa 60 %. Auch im höheren Dienst sind insgesamt überwiegend Frauen beschäftigt. Im Berichtszeitraum erhöhte sich der Frauenanteil hier nochmals um rund zwei Prozentpunkte auf 58,4 %. Frauen sind in beiden Statusgruppen gut repräsentiert, auch wenn die Quoten für Beamtinnen und Beamte deutlich niedriger sind, als für Tarifbeschäftigte.

Laufbahngruppen	Beschäftigte insgesamt*			Beamtinnen / Beamte			Arbeitnehmer /-innen*		
	Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	19 154	11 183	58,4	12 017	6 519	54,2	7 137	4 664	65,3
Gehobener Dienst	53 260	31 972	60,0	38 913	21 425	55,1	14 353	10 551	73,5
Einf./mittl. Dienst	39 566	23 389	59,1	15 388	6 838	44,4	24 172	16 547	68,5
Nicht zuzuordnen	334	231	69,2	1	0	0,0	333	230	69,1
Insgesamt	112 314	66 775	59,5	66 319	34 782	52,4	45 995	31 992	69,6

* ohne AT-vergütete Arbeitnehmer/-innen, da den Laufbahngruppen nicht zuzuordnen

Innerhalb der Laufbahngruppe des höheren Dienstes bestehen jedoch noch erhebliche Ungleichgewichte: Ab der Stufe A 16 bzw. E 15 Ü sind Frauen, trotz steigender Quoten, noch unterrepräsentiert. 2012 war in diesem Vergütungsbereich höchstens jede dritte Stelle mit einer Frau besetzt.

Höherer Dienst* Einstufung	Ins-gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %			
				2012	2010	2008	2004
B 5 / R 5 und höher	86	60	26	30,2	32,2	30,9	23,5
B 2 - B 4; R 3 - R 4	228	166	62	27,2	27,3	26,4	22,0
A 16; R 2; C 3; E 15 Ü	867	577	290	33,4	31,8	27,4	24,0
A 15; R 1; E 15	3 805	1 875	1 930	50,7	48,6	45,7	39,5
A 14; E 14	2 797	1 426	1 371	49,0	47,9	45,5	42,3
A 13, E 13, E 13 Ü	11 371	3 867	7 504	66,0	64,6	60,7	55,1
Insgesamt	19 154	7 971	11 183	58,4	56,5	52,3	47,9

* ohne AT-vergütete Arbeitnehmer/-innen, da den Laufbahngruppen nicht zuzuordnen

Die folgende Analyse der jeweiligen Beschäftigungsbereiche beruht auf Erhebungen zum Landesgleichstellungsgesetz; sie schließt im Unterschied zur Landesstatistik auch die übertariflich vergüteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ein.

2. Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Einrichtungen des Landes

2.1 Oberste Landesbehörden

Die obersten Landesbehörden beschäftigten Ende Juni 2012 insgesamt 6 330 Personen; der Frauenanteil lag weiterhin bei 60,3 %. Knapp ein Drittel des Personals war im höheren Dienst eingruppiert. Die Frauenquote hat in dieser Laufbahngruppe auch 2012 die 50 %-Marke noch nicht erreicht, stieg aber weiter auf 47,7 %.

Laufbahngruppen	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
Höherer Dienst	1 913	1 000	913	47,7
Gehobener Dienst	2 924	1 060	1 864	63,7
Einfacher und mittlerer Dienst	1 493	454	1 039	69,6
Insgesamt	6 330	2 514	3 816	60,3

Bereits in den letzten Jahren waren Frauen auf den beiden unteren Stufen der Laufbahngruppe des höheren Dienstes gut repräsentiert; 2012 traf das erstmals auch für die Vergütung nach A 15/E 15 zu. Im höher dotierten Bereich ergaben sich nur Frauenanteile von 33 % bzw. rund 26 %; das entsprach jedoch in etwa einer Verdopplung der Anteile des Jahres 2000.

Höherer Dienst	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %				
				2012	2010	2008	2004	2000
B 2 und höher*	151	112	39	25,8	22,5	19,6	21,2	11,6
A 16; AT; E 15 Ü	197	132	65	33,0	33,9	29,1	22,0	16,8
A 15; E 15	447	231	216	48,3	44,2	40,4	32,3	24,4
A 14; E 14	815	394	421	51,7	49,4	47,5	37,5	32,6
A 13; E 13, E 13 Ü	303	131	172	56,8	61,9	61,8	48,7	47,5
Insgesamt	1 913	1 000	913	47,7	45,8	44,1	35,4	31,0

* einschließlich außertarifliche Vergütung entsprechend B-Besoldung

Nicht in allen obersten Landesbehörden war der Frauenanteil im höheren Dienst zufriedenstellend. Während Geschäftsbereiche mit insgesamt hohem Frauenanteil, wie die Senatsverwaltungen für Gesundheit und Soziales sowie für Bildung, Jugend und Wissenschaft, auch im höheren Dienst weit überwiegend Frauen beschäftigten (63 % bzw. 59 %), lagen die Quoten in den Ressorts Justiz und Verbraucherschutz sowie Inneres und Sport nur bei etwa 40 %.

Das traf auch auf die Verwaltung des Abgeordnetenhauses, den Bereich des Regierenden Bürgermeisters – Senatskanzlei, den Rechnungshof und die Senatsverwaltung für Finanzen zu. Da der Zuschnitt dieser Ressorts lange Zeit unverändert geblieben ist, zeigt der Vergleich mit den Vorjahren aber, dass die Frauenquoten in diesen Einrichtungen im Laufe der Jahre deutlich gestiegen sind³.

³ Nach der Wahl im September 2011 hat sich der Zuschnitt der Ressorts gegenüber dem 10. LGG geändert.

Oberste Landesbehörden / höherer Dienst	Ins- gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	30	18	12	40,0
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei	65	41	24	36,9
Senatskanzlei - Kulturelle Angelegenheiten	26	13	13	50,0
Inneres und Sport	122	73	49	40,2
Justiz und Verbraucherschutz	87	53	34	39,1
Bildung, Jugend und Wissenschaft	412	170	242	58,7
Gesundheit und Soziales	136	50	86	63,2
Wirtschaft, Technologie und Forschung	113	62	51	45,1
Stadtentwicklung und Umwelt	566	319	247	43,6
Finanzen	194	115	79	40,7
Arbeit, Integration und Frauen	84	40	44	52,4
Rechnungshof	53	32	21	39,6
Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit	21	11	10	47,6
Landesbeauftragter für die Stasi-Unterlagen	4	3	1	25,0
Insgesamt	1 913	1 000	913	47,7

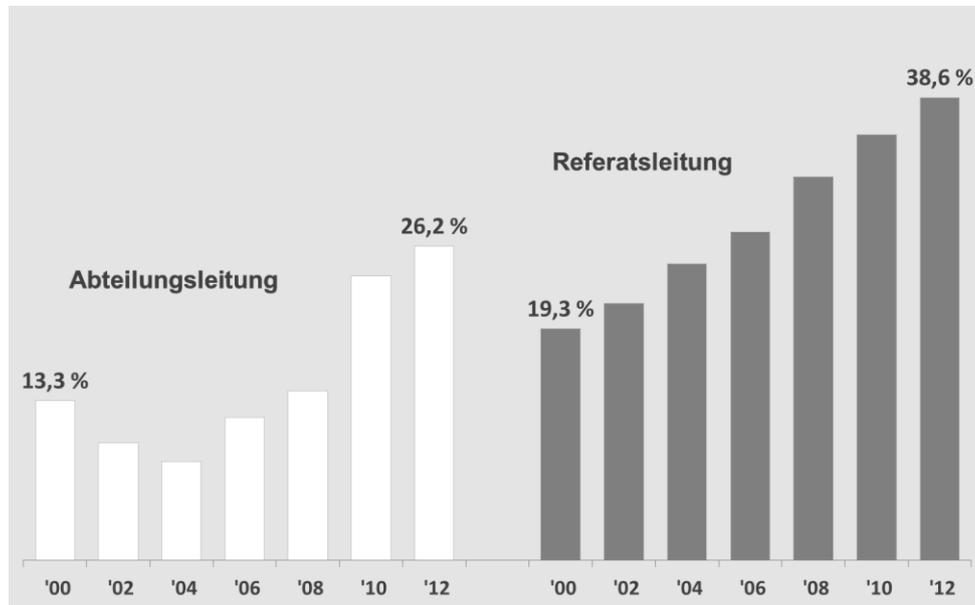
In Ressorts mit hohem Frauenanteil im höheren Dienst waren in der Regel auch Referatsleitungspositionen ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt. Geringe Quoten, von nur etwas über 20 %, ergaben sich für die Senatsverwaltungen für Finanzen sowie für Justiz und Verbraucherschutz. Noch darunter blieb die Senatsverwaltung für Inneres und Sport, in der von 17 Referatsleitungspositionen nur drei mit Frauen besetzt waren (das sind allerdings zwei mehr als noch 2010).

Im Bereich der Abteilungsleitungen ist besonders auf die Unterrepräsentanz in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt (2 von 14) Bildung, Jugend und Wissenschaft (1 von 6) sowie Inneres und Sport (1 von 5) hinzuweisen, wie auch darauf, dass in der Verwaltung des Abgeordnetenhauses keine der vier Abteilungen von Frauen geleitet wurde.

Oberste Landesbehörden / höherer Dienst	Referatsleitung				Abteilungsleitung			
	Ins- gesamt	Män- ner	Frauen		Ins- gesamt	Män- ner	Frauen	
			abs.	in %			abs.	in %
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	8	4	4	50,0	4	4	0	-
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei	15	10	5	33,3	4	2	2	50,0
Senatskanzlei - Kulturelle Angelegenheiten	5	2	3	60,0	1	1	0	-
Inneres und Sport	17	14	3	17,6	5	4	1	20,0
Justiz und Verbraucherschutz	14	11	3	21,4	5	3	2	40,0
Bildung, Jugend und Wissenschaft	47	23	24	51,1	6	5	1	16,7
Gesundheit und Soziales	10	5	5	50,0	1*	1	0	-
Wirtschaft, Technologie und Forschung	19	12	7	36,8	4	1	3	75,0
Stadtentwicklung und Umwelt	59	37	22	37,3	14	12	2	14,3
Finanzen	22	17	5	22,7	3	2	1	33,3
Arbeit, Integration und Frauen	18	9	9	50,0	4	3	1	25,0
Rechnungshof	15	9	6	40,0	7	4	3	42,9
Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit	-	-	-	-	5	4	1	20,0
Landesbeauftragter für die Stasi-Unterlagen	-	-	-	-	2	2	0	-
Insgesamt	249	153	96	38,6	65	48	17	26,2

* eine Abteilungsleitung zum Zeitpunkt der Erhebung unbesetzt

In den obersten Landesbehörden ist der Frauenanteil im Bereich der Referatsleitungen kontinuierlich gestiegen und zwar seit dem Jahr 2000 von 19,3 % auf 38,6 %. Für Abteilungsleitungen war in den ersten Jahren keine derart eindeutige Entwicklung auszumachen. Allerdings ist der Aufwärtstrend der letzten Jahre durch das Ergebnis für 2012 bekräftigt worden (26,2 %).



2.2 Nachgeordnete Behörden

▪ Gerichte

Der Anteil der Frauen an den Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten⁴ ist auch im vorliegenden Berichtszeitraum wieder gestiegen und zwar für die Berufsgruppe insgesamt auf 50,2 %.

Auf der untersten Besoldungsgruppe (R 1 + R 1 Z), in die der weitaus größte Teil der Beschäftigten eingruppiert ist, lag die Frauenquote wie zuvor bei rund 56 %. Auf den folgenden Stufen (R 2 und R 3) haben sich die Anteile weiter auf rund 37 % bzw. 30 % erhöht.

Richter/Richterinnen und Staatsanwälte/Staatsanwältinnen							
Besoldung	Ins- gesamt	Frauen absolut	Frauenanteile in %				
			2012	2010	2008	2006	2004
R 8 - R 6*	4	1	25,0	·	·	·	·
R 5, R 4*	8	5	62,5	50,0	71,4	71,4	40,0
R 3	61	18	29,5	28,6	25,5	25,0	20,3
R 2	369	135	36,6	34,2	32,3	30,7	31,6
R 1 + R 1 Z	1 174	653	55,6	55,9	52,5	52,5	51,3
Insgesamt	1 616	812	50,2	49,7	46,8	46,7	45,5

* 2012 einschließlich Gerichtspräsidenten/-innen

· nicht vorhanden bzw. nicht gesondert ausgewiesen

Auch im Leitungsbereich dieser Berufsgruppe ist der Frauenanteil gestiegen und zwar für die Gerichtsverwaltung sowie den richterlichen Dienst auf jeweils gut 37 % und für die Staatsanwaltschaften auf rund 30 %. Den Gerichten (Kammer-, Land-, Verwaltungs- und Sozialgericht) standen insgesamt drei Gerichtspräsidentinnen und ein Gerichtspräsident vor; im Obergericht war diese Position zum Zeitpunkt der Erhebung nicht besetzt.

Bereiche / Leitungsfunktionen	30.06.2012			30.06.2010		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Gerichtsverwaltung	67	25	37,3	62	22	35,5
- Präsident/-in R 4, R 3	9	5	55,6	8	4	50,0
- Vizepräsident/-in R 4 - R 2	19	5	26,3	17	7	41,2
- Aufsichtführende/r Richter/-in R 2	39	13	33,3	37	11	29,7
Richterlicher Dienst R 3, R 2	297	111	37,4	299	106	35,5
Staatsanwaltschaften	103	31	30,1	94	25	26,6
- Ltd. Oberstaatsanwaltschaft R 5	1	0	-	2	1	50,0
- Generalstaatsanwaltschaft R 6	1	0	-	1	0	-
- Haupt-/Abteilungsleitung R 3, R 2	71	19	26,8	67	14	20,9
- Gruppenleitung R 1 + R 1 Z	28	11	39,3	24	10	41,7
Amtsanwaltschaften R 3, R 2	2	1	50,0	2	1	50,0
Insgesamt	473	171	36,2	462	156	33,8
Gerichtspräsident/-in R 8, R 6, R 5	4	3	75,0	5	2	40,0

Für das richterliche Personal am Arbeitsgericht stieg der Frauenanteil auf 45 %, darunter waren eine Frau und zwei Männer in leitender Funktion als Aufsichtführende Richterin bzw. Aufsichtführende Richter. Dem Arbeitsgericht steht eine Präsidentin vor.

⁴ ohne Arbeitsgerichtsbarkeit

▪ **Polizei**

Die Berliner Polizei beschäftigte 2012 insgesamt 18 196 Personen, darunter 5 135 Frauen. Der Frauenanteil hat sich gegenüber dem 10. LGG-Bericht geringfügig auf 28,2 % erhöht.

Frauen wurden im Bereich der Schutz- und Kriminalpolizei erst in den 1970er Jahren zugelassen; mehr als vierzig Jahre später war der Frauenanteil mit rund 21 % und 35 % noch immer besonders gering (2012). Im höheren Dienst ergaben sich sogar nur Quoten von rund 10 % bzw. 18 %. Auch wenn die Gleichstellung hier noch einen weiten Weg vor sich hat, zeigt der Vergleich mit dem Jahr 2002 Fortschritte: im Bereich Schutzpolizei stieg der Frauenanteil um fünf und für die Kriminalpolizei um zehn Prozentpunkte.

Vergleichsweise gut repräsentiert sind Frauen in der Fachrichtung des nichttechnischen Verwaltungsdienstes (62 %) und zwar auch im höheren Dienst (50 %) sowie in den Leitungspositionen (40 %).

Hauptberufsfachrichtungen	Insgesamt				Höherer Dienst				Leitungspositionen (h. D.)			
	ins- gesamt	Frauen 2012		2002	ins- ges.	Frauen 2012		2002	ins- ges.	Frauen 2012		2002
		abs.	in %	in %		abs.	in %	in %		abs.	in %	in %
Schutzpolizei	13 207	2 718	20,6	15,3	169	17	10,1	5,8	162	15	9,3	6,3
Kriminalpolizei	3 019	1 063	35,2	25,0	89	16	18,0	12,5	89	15	16,9	18,4
Nichttechn. Verw.-dienst	783	488	62,3	56,2	20	10	50,0	16,0	20	8	40,0	29,4
Allgem. Dienst (Tarif)	1 187	866	73,0	69,8	65	19	29,2	15,6	11	5	45,5	61,5
Insgesamt	18 196	5 135	28,2	-	371	75	20,2	-	288	43	14,9	14,1

Für Anwärterinnen und Anwärter im Polizeivollzugsdienst ergab sich in den Laufbahngruppen ein höherer Frauenanteil: Im mittleren und gehobenen Dienst der Schutzpolizei war bereits jede vierte Position mit einer Frau besetzt und im gehobenen Dienst der Kriminalpolizei lag die Quote sogar bei 42 %.

Anwärter/-innen im mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienst			
Berufsfachrichtung	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Schutzpolizei mittlerer Dienst	854	199	23,3
Schutzpolizei gehobener Dienst	392	93	23,7
Kriminalpolizei gehobener Dienst	288	122	42,4
Insgesamt	1 534	414	27,0

▪ Schulen

An allgemeinbildenden und beruflichen Schulen Berlins waren zum Stichtag 29 134 Lehrkräfte beschäftigt, darunter 72 % Frauen. Rund 3 800 Lehrerinnen und Lehrer erfüllten zugleich Führungsaufgaben. 2010 waren diese Stellen erstmals paritätisch mit Frauen besetzt; 2012 stieg die Quote weiter auf 52 %. Im Bereich der Schulleitung erhöhte sich der Frauenanteil insgesamt auf 53 % und für Stellvertretungen lag er bereits bei 61 %. Die Funktionen „Koordination“ und „Fachleitung“ waren nahezu ausgewogen mit Frauen und Männer besetzt.

Lehrkräfte und Personal mit Leitungsaufgaben an Berliner Schulen							
Lehrkräfte / Leitungsfunktion	2012				2010	2008	2006
	Insges.	Männer	Frauen	in %	Frauenanteile in %		
Schulleitung	700	331	369	52,7	50,9	46,9	45,1
Vertretung	679	263	416	61,3	60,8	60,5	59,2
Koordination*	455	231	224	49,2	39,0	47,9	44,7
Fachleitung	866	443	423	48,8	46,1	44,5	40,1
Fachbereichsleitung	1 081	537	544	50,3	47,6	45,0	42,4
Leitung insgesamt	3 781	1 805	1 976	52,3	50,0	48,2	45,7
Übrige Lehrkräfte	25 353	6 300	19 053	75,2	74,6	74,1	73,2
Lehrkräfte insgesamt	29 134	8 105	21 029	72,2	71,4	70,5	69,6

* Aussage in 2010 eingeschränkt wg. Umstrukturierung

Erst eine differenziertere Betrachtung zeigt große Unterschiede: Grundschulen und vor allem Sonderschulen werden ganz überwiegend von Frauen geleitet. 2012 hat sich deren Anteil nochmals auf 63 % bzw. 74 % erhöht. Unterrepräsentiert sind Frauen nach wie vor bei der Leitung von Gymnasien; die Quote stieg jedoch um zwei Prozentpunkte auf 38 %. Im Bereich der Integrierten Sekundarstufe waren 41 % der Schulleitungen mit Frauen besetzt; für Berufsschulen ergab sich nur eine Quote von 17 %.

Lehrkräfte mit Leitungsfunktionen	Insgesamt			Schulleitung					
	ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen	Frauenanteile in %			
		absolut	in %			2012	2010	2008	2006
Grundschule	691	467	67,6	344	216	62,8	59,2	59,1	58,1
Integrierte Sekundarstufe	737	389	52,8	132	54	40,9	-	-	-
Gymnasium	1 134	560	49,4	90	34	37,8	35,7	33,3	33,0
Sonderschule	156	110	70,5	70	52	74,3	68,8	67,5	61,7
Berufliche und zentral verwaltete Schulen	1 003	420	41,9	53	9	17,0	20,8	22,7	17,9
Zweiter Bildungsweg	60	30	50,0	11	4	36,4	25,0	20,0	30,0

Neben den Lehrkräften beschäftigten die Berliner Schulen 4 152 Erzieherinnen und Erzieher sowie 1 331 Personen mit weiteren pädagogischen und sozialen Aufgaben; es handelte sich dabei nahezu ausschließlich um Frauen (92 %).

Weiteres pädagogisches Personal an Schulen	Ins- gesamt	Frauen		Teilzeit- quote
		absolut	in %	
Erzieher/in	4 152	3 861	93,0	22,3
Erzieher/in mit Koordinationsaufgaben	278	249	89,6	12,6
Betreuer/in	331	285	86,1	45,6
Pädagogische Unterrichtshilfe/ Mitarbeit	391	349	89,3	14,1
Sozialarbeiter/in	95	61	64,2	25,3
Facherzieher/in für Integration	228	216	94,7	25,4
Praktikant/in; Fremdsprachenassistent/in	8	5	62,5	0
Insgesamt	5 483	5 026	91,7	22,8

▪ Finanzämter

Für die insgesamt 6 931 Beschäftigten der Berliner Finanzämter wurde ein Frauenanteil von 67,3 % ausgewiesen. Im höheren Dienst ergab sich eine Quote von 36,5 % und auch in den beiden unteren Stufen dieser Laufbahn lag sie jeweils nur bei etwa 40 %. Im Laufe der Jahre ist der Frauenanteil jedoch spürbar gestiegen; vor zehn Jahren hatte er im höheren Dienst insgesamt erst 29 % betragen.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte im höheren Dienst (A 13 bis A 16) beträgt 40,4%.

Beschäftigte im höheren Dienst der Finanzämter								
Eingruppierung	Ins- gesamt	2012		2010	2008	2006	2004	2002
		Frauen						
		absolut	in %	Frauenanteile in %				
A 16; AT; E 15 Ü	22	4	18,2	21,7	16,7	22,7	12,5	9,5
A 15; E 15	47	13	27,7	25,0	25,0	23,6	22,2	19,2
A 14; E 14	78	32	41,0	40,3	32,9	30,6	23,3	24,7
A 13; E 13, E 13 Ü	267	102	38,2	56,0	56,1	57,6	57,1	49,2
Insgesamt	414	151	36,5	38,4	33,7	35,6	30,6	29,0

Die Finanzämter wiesen weitere 595 Personen in der Rubrik Anwartschaften und Aufstieg sowie 200 Beamtinnen und Beamte auf Probe auf. Frauen waren in allen Laufbahngruppen meist mit Quoten von weit über 50 % repräsentiert. Insgesamt ergab sich für Anwärterinnen und Anwärter sowie für Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamte ein Frauenanteil von 61 % und für Beamtinnen und Beamte auf Probe von 58 %.

Laufbahngruppen	Anwartschaft/Aufstieg			Beamter/-in auf Probe		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %
Höherer Dienst	5	2	40,0	17	13	76,5
Gehobener Dienst	388	225	58,0	144	75	52,1
Einfacher / mittlerer Dienst	202	135	66,8	39	27	69,2
Insgesamt	595	362	60,8	200	115	57,5

▪ Kulturelle Einrichtungen

An den staatlichen Bühnen (Deutsches Theater, Maxim-Gorki-Theater, Volksbühne und Theater an der Parkaue) lagen Intendanz und meist auch die künstlerische und künstlerisch-technische Leitung in der Hand von Männern. (Später wird Shermin Langhoff Intendantin des Maxims-Gorki-Theaters.) Das Fach Dramaturgie bzw. Dramaturgie-/Regie-Assistenz erwies sich dagegen als Domäne der Frauen; hier waren von 31 Stellen 22 mit Frauen besetzt.

Künstlerisches / künstlerisch-techn. Personal und Leitung	Staatliche Bühnen		
	Ins- gesamt	Frauen	
		abs.	in %
Beschäftigte insgesamt	755	312	41,3
Künstlerisches Personal	230	146	63,5
Künst.-techn./techn. Personal	434	116	26,7
Intendanz	4	0	-
Dramaturgie sowie Regie-/Dramaturgie-Assistenz	31	22	71,0
Künstl.-techn. Leitung	15	2	13,3

In den Orchestern in Trägerschaft des Landes waren Intendanten, Dirigenten und Chefdirigenten ebenfalls ausschließlich Männer und auch unter den 17 Konzertmeisterinnen und -meistern gab es nur zwei Frauen.

Leitungsfunktionen	Orchester		
	Ins-gesamt	Frauen	
		absolut	%
Intendanz	6	-	-
(Chef-)dirigent/-in, künstlerische Leitung	6	-	-
Orchestervorstand	7	2	28,6
Konzertmeister/-in	17	2	11,8
Künstlerisch-technische Leitung	8	1	12,5

Für Orchestermitglieder ergab sich in den Häusern der Stiftung Oper insgesamt ein Frauenanteil von 34 % sowie im Konzerthaus von 41 %; unter den 124 Berliner Philharmonikern waren 2012 weiterhin nur 17 Frauen (14 %).

In den übrigen Kultureinrichtungen des Landes sind sowohl im höheren Vergütungsbereich als auch auf den Leitungsebenen überwiegend Frauen beschäftigt; eine Ausnahme davon bildeten der höhere Dienst im Technikmuseum (4 von 22) und der Leitungsbereich des Museums für Naturkunde (7 von 23).

Wirtschaftsbetriebe und Stiftungen im Kulturbereich	Insgesamt			Höhere Vergütung*			Leitungspositionen		
	Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %
Bibliotheken, Archive und Galerien	440	306	69,5	44	25	56,8	27	16	59,3
Museen	562	278	49,5	153	58	37,9	39	15	38,5
Dokumentations-/ Begegnungszentren	88	58	65,9	21	12	57,1	10	6	60,0

* vergleichbar höherer Dienst

Bei den Einrichtungen handelt es sich in acht Fällen um Stiftungen öffentlichen Rechts, zu denen auch Angaben zur Geschäftsführung bzw. Direktion vorlagen: von insgesamt neun Positionen waren zwei mit Frauen besetzt.

▪ Landesämter

Die großen Landesämter Berlins, für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten, für Gesundheit und Soziales und das Landesverwaltungsamt beschäftigten ganz überwiegend Frauen. Hier war auch im höheren Dienst und den Leitungspositionen der Frauenanteil zufriedenstellend. Das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit wies indes unter 20 Beschäftigten im höheren Dienst nur fünf und in elf Leitungspositionen keine Frauen aus.

Landesämter	Insgesamt			Höherer Dienst			Leitungspositionen		
	ins-gesamt	Frauen		ins-gesamt	Frauen		ins-gesamt	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %
Bürger- und Ordnungsangelegenheiten	992	747	75,3	24	10	41,7	14	7	50,0
Gesundheit und Soziales	872	667	76,5	119	74	62,2	18	8	44,4
Landesverwaltungsamt	496	333	67,1	9	4	44,4	5	2	40,0
Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit	152	86	56,6	20	5	25,0	11	0	-
Mess- und Eichwesen	44	10	22,7	4	0	-	1	0	-

2.3 Bezirksverwaltungen

Nahezu alle Bezirksämter beschäftigten im höheren Dienst überwiegend Frauen; dies galt auch für die einzelnen Stufen dieser Laufbahngruppe mit Ausnahme der obersten (A 16/ AT/ E 15 Ü), für die nur eine Quote von rund 32 % ausgewiesen wurde.

Höherer Dienst	Ins- gesamt	Frauen 2012		2010	2008	2006	2004
		absolut	in %				
A 16; AT; E 15 Ü	57	18	31,6	30,5	31,3	27,8	20,6
A 15; E 15	280	164	58,6	56,3	55,5	55,0	54,2
A 14; E 14	543	331	61,0	59,6	58,5	56,1	59,9
A 13; E 13, E 13 Ü	318	181	56,9	59,4	56,7	54,4	50,7
Insgesamt	1 198	694	57,9	57,3	55,9	53,9	54,0

In den Bezirken Spandau, Charlottenburg-Wilmersdorf, Marzahn-Hellersdorf und Friedrichshain-Kreuzberg waren diese Spitzenpositionen jedoch mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. Die Bezirke Neukölln und Pankow wiesen dagegen hier ausschließlich Männer aus und Steglitz-Zehlendorf, Tempelhof-Schöneberg, Lichtenberg und Reinickendorf jeweils nur eine Frau.

Höherer Dienst	Ins- gesamt	Frauen		Höherer Dienst	Ins- gesamt	Frauen	
		abs.	in %			abs.	in %
A 16, AT, E 15 Ü				A 16, AT, E 15 Ü			
Neukölln	5	0	-	Treptow-Köpenick	7	2	28,6
Pankow	3	0	-	Mitte	7	3	42,9
Steglitz-Zehlendorf	6	1	16,7	Friedrichshain-Kreuzberg	4	2	50,0
Tempelhof-Schöneberg	5	1	20,0	Marzahn-Hellersdorf	4	2	50,0
Lichtenberg	4	1	25,0	Charlottenburg-Wilmersdorf	4	2	50,0
Reinickendorf	4	1	25,0	Spandau	4	3	75,0
				Insgesamt	57	18	31,6

Für die Bezirke insgesamt wurden 155 Amtsleitungspositionen ausgewiesen, darunter 58 Frauen (37,4 %). Im Bereich der Amtsleitungen ist der Frauenanteil auf der höchsten Stufe ebenfalls gering (rund 32 %); für die beiden darunter liegenden Besoldungs- bzw. Entgeltstufen ergaben sich Quoten von rund 41 % bzw. 35 %.

Leitungspositionen Höherer Dienst	Leitung Amt / LUV SE		
	Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %
A 16; AT; E 15 Ü	38	12	31,6
A 15; E 15	74	30	40,5
A 14; E 14	37	13	35,1
A 13; E 13, E 13 Ü	6	3	50,0
Insgesamt	155	58	37,4

Ergänzend sei erwähnt, dass die Bezirksverordnetenversammlungen (zum Stand 30.6.2012) in nur einem Fall eine Frau zur Bürgermeisterin gewählt haben (B 6) und sich unter den Stellvertretungen nur zwei Frauen befanden (B 5). Von den übrigen 36 Positionen für Stadträtinnen und Stadträte (B 4) waren zwölf mit Frauen besetzt.

2.4 Hochschulen⁵

▪ Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

An den staatlichen Hochschulen des Landes lag der Frauenanteil beim hauptberuflichen Personal für die Professorinnen und Professoren bei 29,5 %. Im Bereich der Dozentinnen und Dozenten, der Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie in der großen Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren Frauen mit Anteilen von mindestens 43 % relativ gut repräsentiert.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal*	Insgesamt	Frauen		
		absolut	Anteile in %	
			2011	2005
Hauptberufliches Personal				
Professor / Professorin	2 777	818	29,5	18,6
Dozent/-in; Assistent/-in	147	64	43,5	35,3
Lehrkraft für besondere Aufgaben	400	249	62,3	61,4
Wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter/-in	10 476	4 536	43,3	39,9
Nebenberufliches Personal				
Lehrbeauftragte/r	4 611	1 697	36,8	35,5
Honorarprofessor/-in	313	40	12,8	10,7
Privatdozent/-in; außerplanmäßige Professor/-in	1 011	245	24,2	27,4
Wissenschaftliche Hilfskraft**	7 356	3 424	46,5	46,5

* ohne konfessionelle Fachhochschulen; einschließlich Charité

** einschließlich studentische Hilfskräfte und Tutoren/-innen

Beim nebenberuflichen Personal lag der Frauenanteil für Lehrbeauftragte bei 37 %. Privatdozentinnen bzw. außerplanmäßige Professorinnen hatten an ihrer Berufsgruppe nur einen Anteil von 24 %. Auf besonders niedrigem Niveau liegt seit Jahren der Frauenanteil für den vergleichsweise kleinen Kreis der Honorarprofessorinnen und -professoren (13 %).

Im Bereich der Hochschulleitung ergaben sich für die Leiterinnen und Leiter sowie für die Stellvertretungen insgesamt Frauenquoten von 27 % bzw. 32 %; für Kanzlerinnen und Dekaninnen lagen sie bei 22 % bzw. 25 %.

▪ Verwaltungs- und technisches Personal

Im nichtwissenschaftlichen Bereich der Berliner Hochschulen, (u. a. Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst) waren drei Viertel der Beschäftigten Frauen. In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes lag die Quote insgesamt bei 53 %; Stellen ab der Vergütung nach A 16 / E 15 Ü waren jedoch überwiegend mit Männern besetzt.

Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Insgesamt	15 901	11 738	73,8
Höherer Dienst	1 328	704	53,0
AT; B 5 - B 2; W 3	53	20	37,7
A 16; E 15 Ü	35	9	25,7
Abteilungsleitung	58	30	51,7
Abteilungsleitung Zentraleinrichtung	53	23	43,4
Referatsleitung	83	53	63,9

Quelle: Erhebung zum 11. LGG-Bericht

⁵ Sofern in den Tabellen kein Hinweis auf die Quelle der Daten erfolgt, handelt es sich um Berechnungen des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg auf Basis der bundeseinheitlichen Hochschulstatistik (Stichtag 1. Dezember).

▪ Professorinnen und Professoren

Der Berliner Senat und die Hochschulen haben im vergangenen Jahrzehnt erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft nachhaltig zu verbessern. Dazu gehören neben der individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen strukturelle Fördermaßnahmen, die Aufnahme von Gleichstellungsregelungen in die Steuerungsinstrumente der Hochschulen sowie die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Dabei haben sich Förderprogramme, wie das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre und das Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder, als wichtige Instrumente erwiesen.

Seit Jahren hält der Aufwärtstrend an den staatlichen Hochschulen des Landes Berlin an: allein ab 2005 hat sich der Anteil der Professorinnen von 18,6 % auf 29,5 % erhöht; bundesweit ergab sich 2011 nur eine Quote von 19,9 %.

Professorinnen und Professoren			
Jahr	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Staatliche Hochschulen*			
2005	2 345	436	18,6
2008	2 610	647	24,8
2009	2 663	713	26,8
2010	2 731	761	27,9
2011	2 777	818	29,5

*einschließlich Charité

Seit 2005 verteidigt das Land Berlin erfolgreich seine Spitzenposition im bundesweiten „Gleichstellungsranking“ der Hochschulen⁶. Trotz der Erfolge ist die Situation noch nicht zufriedenstellend. So hat sich der Frauenanteil an den C4- und W3-Professuren 2011 zwar weiter erhöht, lag aber lediglich bei 14,5 % bzw. 24,1 %. Juniorprofessuren waren allerdings zu 56,3 % mit Frauen besetzt; damit ist ein großer Fortschritt für die Qualifizierung von Frauen für eine wissenschaftliche Tätigkeit erzielt worden.

Professorinnen und Professoren an staatlichen Hochschulen*	Insgesamt	Frauen				
		absolut	in %			
			2011	2010	2009	2005
C4-Professor/-in	456	66	14,5	13,7	13,0	11,7
C3-Professor/-in	448	100	22,3	21,7	21,7	19,8
C2-Professor/-in	312	85	27,2	26,9	27,4	24,7
W3-Professor/-in	474	114	24,1	20,1	19,7	0,0
W2-Professor/-in	611	224	36,7	36,7	36,4	42,9
W1/AT-Juniorprofessor/-in	174	98	56,3	53,5	55,0	30,6
Gastprofessor/-in	302	131	43,4	42,4	38,7	•
Insgesamt	2 777	818	29,5	27,9	26,8	18,6

*einschließlich Charité

Die Freie Universität nimmt mit einem Anteil von 37,6 % auch bundesweit unter den Universitäten eine Spitzenposition ein; die Quote ist gegenüber 2005 um 18,4 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der Professorinnen an der Humboldt-Universität wurde im gleichen Zeitraum von 17,6 % auf 30,0 % erhöht. Die Technische Universität steigerte ebenfalls deutlich die

⁶ Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) veröffentlicht seit 2003 im Abstand von zwei Jahren das „[Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten](#)“. Die im April 2013 erschienene 6. Ausgabe beruht auf den statistischen Daten des Jahres 2011.

Frauenquote – trotz ihrer besonderen fachlichen Ausrichtung – und zwar von 9,2 % auf 20,0 %. Vergleichsweise nur gering erhöht – von 12,6 % auf 19,1 % – hat sich der Anteil der Professorinnen an der Charité – Universitätsmedizin.

Professorinnen und Professoren an Berliner Universitäten	2011			2005		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	%		absolut	%
Freie Universität	526	198	37,6	402	77	19,2
Technische Universität	370	74	20,0	314	29	9,2
Humboldt-Universität	476	143	30,0	392	69	17,6
Charité-Universitätsmedizin	257	49	19,1	262	33	12,6
Insgesamt	1 629	464	28,5	1 370	208	15,2

Auch im Bereich der Kunsthochschulen und der Universität der Künste ist der Anteil der Professorinnen gestiegen; an der Kunsthochschule Weißensee sogar auf rund 44 %. Einzig an der Hochschule für Musik blieb er auf niedrigem Niveau (26,5 %).

Unter den Fachhochschulen hatten Professorinnen an der Alice Salomon Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik den höchsten Anteil (66,7 %). In der Hochschule für Wirtschaft und Recht kamen sie auf rund 34 %. Geringer, aber seit 2005 deutlich gestiegen, waren die Anteile der Professorinnen in der Hochschule für Technik und Wirtschaft sowie der Beuth Hochschule für Technik (26,3 % bzw. 20,4 %).

Professoren und Professorinnen an Berliner staatlichen Kunst- und Fachhochschulen	2011			2005		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	%		absolut	%
Kunsthochschulen						
Universität der Künste	228	80	35,1	183	51	27,9
Kunsthochschule Weißensee	41	18	43,9	39	13	33,3
Hochschule für Musik	68	18	26,5	51	17	33,3
Hochschule für Schauspielkunst	28	12	42,9	25	9	36,0
Insgesamt	365	128	35,1	298	90	30,2
Fachhochschulen						
Beuth Hochschule für Technik	294	60	20,4	285	44	15,4
Hochschule für Technik und Wirtschaft	247	65	26,3	203	36	17,7
Hochschule für Wirtschaft und Recht	185	63	34,1	152	39	25,7
Alice Salomon Hochschule	57	38	66,7	37	19	51,4
Insgesamt	783	226	28,9	677	138	20,4

In den von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft veröffentlichten Angaben über Neu- und Erstberufungen im Jahr 2012 wird deutlich, wie positiv sich gezielte Frauenförderung und der Einsatz von Zielvorgaben auf den Frauenanteil in der Berufungspolitik auswirken: dieser lag 2012 für Berufungen in den Hochschulen insgesamt bei 38,4 %.

Ruferteilung 2012	Insgesamt			Universität			Kunsthochschule			Fachhochschule		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		abs.	%		abs.	%		abs.	%		abs.	%
W 3	80	23	28,8	67	20	29,9	11	3	27,3	2	0	-
W 2	135	55	40,7	50	21	42,0	12	7	58,3	73	27	37,0
W 1	35	18	51,4	35	18	51,4	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	250	96	38,4	152	59	38,8	23	10	43,5	75	27	36,0
davon Erstberufung	148	54	36,5	74	29	39,2	16	7	43,8	58	18	31,0

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

2.5 Anstalten öffentlichen Rechts

Die nachstehenden Anstalten, die für das Land bzw. in dessen Auftrag tätig sind, gehören zu Dienstleistenden mit vergleichsweise geringer Zahl Beschäftigter im höheren Dienst. Unterrepräsentiert sind Frauen dort im IT-Dienstleistungszentrum und zwar besonders auf der Leitungsebene (36 % bzw. 15 %). Ebenfalls wenige Frauen in diesem Bereich wiesen die Deutsche Klassenlotterie (5 von 22 bzw. 2 von 10) und die Berliner Bäderbetriebe (2 von 10 bzw. 2 von 9) aus.

Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst		2012	2004	Leitung		2012	2004	Vorstand* 2012	
	Insges.	Frauen	Anteile in %		Insges.	Frauen	Anteile in %		Insges.	Frauen
IT-Dienstleistungszentrum	72	26	36,1	32,7	26	4	15,4	6,3	1	0
Verwaltungsakademie Berlin	7	5	71,4	66,7	6	3	50,0	66,7	2	1
Studentenwerk	27	14	51,9	53,6	11	5	45,5	36,4	1	1
Deutsche Klassenlotterie Berlin	22	5	22,7	8,7	10	2	20,0	10,0	2	1
Berliner Bäderbetriebe	10	2	20,0	14,3	9	2	22,2	11,1	2	0

Unter den Anstalten im wirtschaftsnahen Bereich sind Frauen im höheren Dienst vor allem in der Investitionsbank gut vertreten (46 %) und im Leitungsbereich lag die Quote bei 38 %. Für Wasserbetriebe und Stadtreinigung wurden im höheren Dienst und auch im Leitungsbereich Frauenanteile zwischen 33 % und 38 % ausgewiesen. In den Verkehrsbetrieben war dagegen im höheren Dienst nur gut ein Viertel des Personals weiblich und im Leitungsbereich lediglich rund 17 %.

Wirtschaftsnahe Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst		2012	2004	Leitung		2012	2004	Vorstand 2012	
	Insges.	Frauen	Anteile in %		Insges.	Frauen	Anteile in %		Insges.	Frauen
Wasserbetriebe	339	112	33,0	14,3	136	50	36,8	-	4*	0
Stadtreinigungsbetriebe	225	85	37,8	32,8	53	20	37,7	33,3	3	1
Verkehrsbetriebe	176	43	24,4	19,7	96	16	16,7	12,1	3	1
Investitionsbank Berlin	301	138	45,8	47,0	56	21	37,5	14,3	2	0

* einschl. 1 Vorstand BWH

Die Forschungs- und Wissenschaftsinstitute unter Aufsicht des Landes verzeichneten Frauenquoten von bis zu 52 % im höheren Dienst und bis zu 38 % auf den Leitungsebenen. Nur im Konrad-Zuse-Institut, das fachlich auf Mathematik und Informatik ausgerichtet ist, waren von den Beschäftigten im höheren Dienst lediglich 20 % und im Leitungsbereich 15 % Frauen.

Forschungs- und Wissenschaftsinstitutionen	Höherer Dienst		2012	2004	Leitung		2012	2004	Vorstand* 2012	
	Insges.	Frauen	Anteile in %		Insges.	Frauen	Anteile in %		Insges.	Frauen
Akademie der Wissenschaften	176	80	45,5	42,2	35	11	31,4	24,2	3	0
Konrad-Zuse-Zentrum	132	26	19,7	10,3	26	4	15,4	-	3	1
Max-Delbrück-Centrum	543	266	49,0	54,3	65	16	24,6	28,6	2	1
Dtsch. Institut f. Bautechnik	140	73	52,1	42,7	32	12	37,5	28,6	2	0

Entsprechend den erweiterten Regelungen des 2010 novellierten Landesgleichstellungsgesetzes teilten die Betriebe und Institute erstmals mit, wie Vorstände (*bzw. Präsidien / Direktionen) besetzt waren. Von insgesamt 30 Positionen wurden 23 von Männern und sieben von Frauen eingenommen (20 %). Vier Stellen sind im Berichtszeitraum neu besetzt worden, davon eine mit einer Frau. Den Stellenbesetzungen waren öffentliche Bekanntmachungen vorausgegangen. Das IT-Dienstleistungszentrum gab zum Stellenbesetzungsverfahren an, dass sich zwei Frauen und 30 Männer beworben hatten; zum Vorstellungsgespräch waren eine Frau und fünf Männer geladen. Die Position wurde mit einem Mann besetzt.

3. Frauen in Leitungspositionen des höheren Dienstes – Ein Überblick

Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die insgesamt positive Entwicklung des Frauenanteils in wichtigen Leitungspositionen im höheren Dienst des unmittelbaren Landesdienstes, der Gerichte und Hochschulen sowie ausgewählter Anstalten öffentlichen Rechts.

Ausgewählte Beschäftigungsbereiche	Ins- gesamt	Frauen 2012		2010	2008	2006
		absolut	in %	in %	in %	in %
Oberste Landesbehörden						
Abteilungsleitung	65	17	26,2	23,7	16,7	11,9
Referatsleitung	249	96	38,6	35,5	32,0	27,4
Bezirke						
Amts- (LuV-) Leitung und Serviceeinheit	155	58	37,4	39,5	42,9	38,8
Gerichte ¹ / Staats- und Anwaltschaften						
Präsident/-in (R 4, R 3)	9	5	55,6	40,0	54,5	43,8
Vizepräsident/-in (R 4 - R 2)	19	5	26,3	41,2	44,4	30,0
Aufsichtführende Richter/-in (R 2)	39	13	33,3	29,7		
General-/Itd. Oberstaatsanwalt/-in; (R 6, R 5)	2	0	-	33,3	21,9	33,3
Haupt-/Abteilungsleitung (R 3, R 2)	71	19	26,8	20,9	24,6	10,5
Gruppenleitung (R 1 + R 1 Z)	28	11	39,3	41,7		
Anwaltschaft (R 3, R 2)	2	1	50,0	50,0	50,0	50,0
Gerichtspräsident/-in (R 8, R 6, R 5)	4	3	75,0	33,3	21,9	33,3
Schulen						
Schulleitungen						
Grundschule	344	216	62,8	59,2	59,1	58,1
Integrierte Sekundarstufe	132	54	40,9			
Gymnasium	90	34	37,8	35,7	33,3	33,0
Sonderschule	70	52	74,3	68,8	67,5	61,7
Berufliche / zentral verwaltete Schule	53	9	17,0	20,8	22,7	17,9
Zweiter Bildungsweg	11	4	36,4	25,0	20,0	30,0
Hochschulen						
Hochschulleitung ²						
Präsident/-in; Rektor/-in	11	3	27,3	27,3	11,1	10,0
Vizepräsident/-in; Prorektor/-in	25	8	32,0	38,5	36,8	33,3
Kanzler/-in; stellv. Kanzler/-in	9	2	22,2	27,3	14,3	20,0
Dekanin, Dekan / wiss.-künstl. Abteilungsltg.	69	17	24,6			
Leitung Verwaltung						
Abteilungsleitung	58	30	51,7	43,0	43,6	38,1
Referatsleitung	83	53	63,9	41,9	50,0	58,1
Abteilungsleitung Zentraleinrichtung	53	23	43,4	35,5	40,5	35,1
Anstalten öffentlichen Rechts						
Einrichtungs-/Abteilungsltg.						
Stadtreinigungsbetriebe (AT)	22	6	27,3	2	1	50,0
Verkehrsbetriebe (AT)	51	8	15,7	3	1	33,3
Wasserbetriebe (AT)	14	5	35,7	4	0	-
Investitionsbank (AT)	18	3	16,7	2	0	-
Konrad-Zuse-Zentrum	11	1	9,1	3	1	33,3
ITDZ	5	1	20,0	1	0	-
Rundfunk Berlin-Brandenburg (AT)	59	30	50,8	5	2	40,0
Vorstände am 30.6.2012						

¹ ohne Arbeitsgerichtsbarkeit

² nur Hochschulen in Trägerschaft des Landes / Wahlämter

- nicht vorhanden bzw. nicht gesondert ausgewiesen

II. Beteiligungsunternehmen

Die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hatte auch Auswirkungen auf die privatrechtlichen Beteiligungsunternehmen des Landes. Das Land Berlin muss nicht mehr nur darauf hinwirken, sondern jetzt sicherstellen, dass die Grundsätze des LGG auch von juristischen Personen des Privatrechts bzw. Personengesellschaften, an denen das Land mehrheitlich beteiligt ist, beachtet werden (§ 1a Absatz 1 LGG). Das gilt insbesondere für die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen sowie für die Wahl von Frauenvertreterinnen.⁷

Die neuen Regelungen des Gesetzes zielen u. a. auf den Abbau der anhaltenden gravierenden Unterrepräsentanz von Frauen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen. In diesem Zusammenhang sind Bestimmungen über die Bekanntmachung der Neubesetzung dieser Positionen sowie zum Auswahlverfahren zu beachten. Diese sollen die Transparenz der Besetzungsverfahren in Spitzenpositionen erhöhen (§§ 5 und 6 LGG) und damit die Zugangschancen für Frauen verbessern.

Mit der LGG-Novelle ist auch eine Dokumentationspflicht im Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes an das Abgeordnetenhaus verbunden. Diese erstreckt sich auf Angaben zur Zahl der Personen in Vorstands- bzw. Geschäftsführungspositionen zum Stichtag der Erhebung sowie zur Besetzung dieser Positionen im Berichtszeitraum. Letztere werden ergänzt um Angaben über die Berücksichtigung von Frauen bei den vorausgegangenen Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen. Zudem ist die Art der öffentlichen Bekanntmachung zu dokumentieren und ob Dritte (Personalberatungsunternehmen) am Verfahren beteiligt waren. Die Unternehmen teilen weiterhin mit, ob zum Stichtag der Erhebung ein Frauenförderplan vorliegt und ob eine Frauenvertreterin im Amt ist (§ 1 Absatz 1 Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV).

Die Zahl der Personen in Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen ist dem Beteiligungsbericht der Senatsverwaltung für Finanzen zu entnehmen. Demzufolge hat sich der Frauenanteil in den Jahren 2011 und 2012 geringfügig erhöht und zwar von vier auf neun Frauen bei insgesamt 60 Positionen. Das Ziel einer geschlechtergerechten Verteilung dieser Positionen liegt noch in weiter Ferne. Die Erfüllung dieser gesetzlichen Verpflichtung erfordert hier ganz offensichtlich besondere, zusätzliche Anstrengungen.

Jahr	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
2007	59	55	4	6,8
2008	56	53	3	5,4
2009	60	56	4	6,7
2010	60	56	4	6,7
2011	60	53	7	11,7
2012	60	51	9	15,0

Die Datenerhebung zur Stellenbesetzung konzentrierte sich auf Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Landes. Das Land Berlin war 2012 insgesamt an 29 Unternehmen bzw. juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften unmittelbar

⁷ Die Beteiligungsunternehmen wurden über die neue Rechtslage von der Senatsverwaltung für Finanzen in einem Rundschreiben ausführlich informiert.

mehrheitlich beteiligt⁸; diese wurden aufgefordert, Angaben zur Besetzung von Vorstands- bzw. Geschäftsführungspositionen sowie zu Bekanntmachung, Bewerbungs- und Auswahlverfahren zu erheben.

Insgesamt wurden elf Besetzungen ausgewiesen; in zwei Fällen fiel die Entscheidung zu Gunsten einer Frau aus. Alle Stellenbesetzungen wurden öffentlich bekannt gemacht. Nicht in jedem Fall lagen Angaben zum Auswahlverfahren vor, u. a. mit der Begründung, dass sich das Verfahren über einen längeren Zeitraum hingezogen habe.

Beispielhaft sei hier die Besetzung einer Geschäftsführungsposition der Vivantes GmbH angeführt: Nach Ausschreibung in der Presse und unter Beteiligung Dritter am Verfahren hatten sich 15 Frauen und 190 Männer beworben; eine Frau und vier Männer wurden zum Vorstellungsgespräch gebeten; die Stelle wurde mit einem Mann besetzt.

In zehn von 29 Unternehmen lag ein Frauenförderplan vor (34,5 %); in zwei weiteren Unternehmen wurde er gerade erstellt und in zwölf Fällen war eine Frauenvertreterin im Amt (41,4 %).

⁸ Die Senatsverwaltung für Finanzen führt im Beteiligungsbericht auch Anstalten öffentlichen Rechts an; diese gehören gemäß § 1 LGG zum unmittelbaren Geltungsbereich des LGG und sind deshalb hier in Kapitel I des LGG-Berichts berücksichtigt.

III. Gremien

Das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Einrichtungen in seinem Geltungsbereich (§ 1 LGG) zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremienpositionen, soweit keine anderen gesetzlichen Vorgaben gelten (§ 15 Absatz 1 LGG). Mit Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes im November 2010 ist dies nun zwingend vorgeschrieben und der Ausnahmetatbestand konkret benannt.

Dürfen Einrichtungen oder Dienststellen für das Gremium nur eine Person benennen, ist nach Ablauf der Amtsperiode eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person zu benennen (§ 15 Absatz 2 LGG). Dies gilt auch für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern des Landes in Aufsichtsräte und andere Gremien außerhalb der Verwaltung (§ 15 Absatz 3 LGG). Diese Vorschrift ist nach ihrem Sinn und Zweck so auszulegen, dass eine Frau nur dann durch einen Mann ersetzt werden kann, wenn dies nicht zur Unterrepräsentanz von Frauen in den Gremienpositionen führt, die dem Land Berlin zustehen.

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

1. Gremien im unmittelbaren Geschäftsbereich der obersten Landesbehörden

Die obersten Landesbehörden meldeten zum Stand Juli/August 2012 aus ihrem unmittelbaren Geschäftsbereich insgesamt 81 Gremien mit zusammen 1 536 Mitgliedern, darunter 706 Vertreterinnen und Vertreter des Landes Berlin. Der Frauenanteil unter den Gremienmitgliedern insgesamt hat sich leicht auf 40,1 % erhöht und für Mitglieder, die das Land Berlin repräsentierten um 2,4 Prozentpunkte auf 45,2 %.

Es handelt sich bei diesen Gremien überwiegend um Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse, die die Landesregierung bzw. eine sonstige Stelle des Landes fachlich beraten. Für die 73 Gremien mit insgesamt 1 432 Mitgliedern bzw. 613 Vertreterinnen und Vertretern des Landes lagen die Frauenquoten wie zuvor bei rund 40 % bzw. 46 %. Für die Mitglieder in acht Auswahl- und Prüfungsausschüssen ergab sich auf Seiten des Senats ein Frauenanteil von rund 41 %.

Gremien im unmittelbaren Einflussbereich der obersten Landesbehörden	Zahl der Gremien	Gremienmitglieder			Mandate Land Berlin		
		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Beiräte / Kommissionen / Ausschüsse	73	1 432	576	40,2	613	282	46,0
Auswahl- und Prüfungsausschüsse*	8	104	40	38,5	91	37	40,7
Insgesamt	81	1 536	616	40,1	704	319	45,3

* einschließlich Jurys im Bereich Kulturförderung

Die Betrachtung der Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse nach Ressorts zeigt, dass in einigen Bereichen der Frauenanteil für Mandate des Senats deutlich unter dem Durchschnitt von 46 % lag. Das betraf die Gremien in den Bereichen Inneres und Sport, Stadtentwicklung und Umwelt sowie Kultur, in denen nur etwa jedes dritte Mitglied eine Frau war. Mitunter ist für den geringen Frauenanteil vor allem ein Gremium ausschlaggebend, wie im Bildungsbereich der „Berufsbildungsausschuss“ oder im Bereich Stadtentwicklung der „FahrRat“ mit jeweils nur drei Frauen unter 18 Mitgliedern.

Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse im unmittelbaren Einflussbereich der obersten Landesbehörden	Zahl der Gremien	Gremienmitglieder			dav. Mandate Land Berlin		
		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei	1	26	10	38,5	25	10	40,0
Kulturelle Angelegenheiten	11	128	64	50,0	16	5	31,3
Inneres und Sport	5	49	15	30,6	48	15	31,3
Justiz und Verbraucherschutz	1	19	10	52,6	-		
Bildung, Jugend und Wissenschaft	9	263	111	42,2	173	82	47,4
Gesundheit und Soziales	10	180	68	37,8	37	17	45,9
Wirtschaft, Technologie und Forschung	8	220	76	34,5	87	39	44,8
Stadtentwicklung und Umwelt	13	200	56	28,0	70	23	32,9
Finanzen	2	10	1	10,0	5	1	20,0
Arbeit, Integration und Frauen	13	337	165	49,0	152	90	59,2
Insgesamt	73	1 432	576	40,2	613	282	46,0

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

Für die unter Aufsicht des Landes stehenden Anstalten, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts wurden insgesamt 33 Aufsichts- bzw. Entscheidungsgremien ausgewiesen mit zusammen 310 Personen und einem Frauenanteil von rund 40 %; für die 100 Vertreterinnen und Vertreter des Landes Berlin lag die Quote bei 42 %.

Gremien in Anstalten, Körperschaften und Stiftungen ö. R.	Zahl der Gremien	Gremienmitglieder			dav. Mandate Land Berlin		
		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Aufsichtsräte	5	67	27	40,3	30	13	43,3
Verwaltungsräte	6	62	20	32,3	15	6	40,0
Stiftungsräte	16	115	46	40,0	47	18	38,3
Kuratorien	6	66	32	48,5	8	5	62,5
Insgesamt	33	310	125	40,3	100	42	42,0

Im Aufsichtsrat der BVG war das Land Berlin mit sieben Männern und zwei Frauen vertreten; eine Position war zum Stichtag der Erhebung nicht besetzt. Dadurch ging die Frauenquote für Aufsichtsräte insgesamt von zuvor 50 % auf rund 43 % zurück. In Verwaltungs- und Stiftungsräten hatte der Senat seine Mandate zu 40 % bzw. rund 38 % an Frauen vergeben; in Kuratorien war er durch fünf Frauen und drei Männer vertreten (rund 63 %).

3. Aufsichtsgremien in den Unternehmen mit Landesbeteiligung

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

Der Frauenanteil unter den Aufsichtsratsmitgliedern hatte sich von 15,1 % im Jahr 2004 kontinuierlich auf 42,1 % im Jahr 2010 erhöht. 2012 ergab sich zum Stichtag eine niedrigere Quote von 37,1 %. Stichtagserhebungen stellen Momentaufnahmen dar, die Zufällen unterliegen. Schwankungen im Frauenanteil (auf mittlerweile erfreulich hohem Niveau) müssen noch keinen Rückschritt in der Gleichstellung signalisieren. In jedem Fall muss aber die Aufmerk-

samkeit für Gremienbesetzungen in diesem Bereich erhöht werden. Wie die Senatsverwaltung für Finanzen mitteilte, lag die Quote zum 30.6.2013 wieder bei 42,9 %.

Aufsichtsgremien der Beteiligungsunternehmen				
Mandate Land Berlin	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
2004	239	203	36	15,1
2006	243	182	61	25,1
2008	230	149	81	35,2
2010	221	128	93	42,1
2012	229	144	85	37,1

4. Entsendungen in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes

Die obersten Landesbehörden hatten zum Zeitpunkt der Erhebung insgesamt 260 Vertreterinnen und Vertreter in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes entsendet, darunter 145 in Beiräte und Sachverständigenkommissionen und 115 in Aufsichts- und Entscheidungsgremien; Frauen waren in beiden Bereichen jeweils mit einem Anteil von rund 52 % vertreten.

Entsendungen in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes	Zahl der Gremien	Gremienmitglieder		
		Ins- gesamt	Frauen	
			absolut	in %
Beiräte und Sachverständigenkommissionen	108	145	75	51,7
Aufsichts- und Entscheidungsgremien	33	115	60	52,2
Insgesamt	141	260	135	52,2

Die Unterscheidung nach Art der Gremien zeigt, dass sowohl in Aufsichts- und Stiftungsräten als auch in Kuratorien mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen waren. Die Entsendungen in Aufsichtsräte betraf ganz überwiegend Unternehmen mit Landesbeteiligung. In Verwaltungsräten war der Senat mit drei Frauen und einem Mann vertreten.

Entsendungen in	Zahl der Gremien	Insgesamt	Frauen	
			absolut	in %
Aufsichtsräte	5	53	27	50,9
Stiftungsräte	16	22	11	50,0
Verwaltungsräte	6	4	3	75,0
Kuratorien	6	36	19	52,8
	33	115	60	52,2

5. Gremien an Hochschulen

Die Berliner Hochschulen wiesen zum Stand Juli/August 2012 zusammen 1 816 Gremienmitglieder aus, darunter 729 Frauen. Der Frauenanteil blieb insgesamt auf dem Niveau von 2010 (rund 40 %). Ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt waren neben den Kommissionen des Akademischen Senats diesmal auch Kuratorien bzw. Hochschulräte. Im Akademischen Senat selbst, dem zentralen Beratungs- und Beschlussgremium der Hochschulen, ist die Quote leicht auf 37,3 % zurückgegangen. Für Fakultäts- und Fachbereichsräte sowie Konzile ergab sich jeweils ein Anteil von 36 %.

Hochschulgremien*	Gremienmitglieder		
	Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %
Kuratorium aktiv / Hochschulrat	85	43	50,6
Konzil / erweiterter Akademischer Senat	356	128	36,0
Akademischer Senat	209	78	37,3
Kommissionen des Akademischen Senats	465	227	48,8
Fakultäts- und Fachbereichsräte	701	253	36,1
Insgesamt	1 816	729	40,1

*ohne Charité - Universitätsmedizin Berlin

Die Gremienpositionen der Alice Salomon Hochschule waren mehrheitlich mit Frauen und die der Universität der Künste sowie der Kunsthochschule Berlin-Weißensee nahezu ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt. Die Technische Universität wies mit 24,1 % den geringsten Frauenanteil aus; ebenfalls niedrig, mit rund 33 % bzw. 34 %, war der Frauenanteil in der Beuth Hochschule für Technik und der Hochschule für Technik und Wirtschaft. Dazu dürfte auch der geringe Anteil von Professorinnen in den technisch ausgerichteten Hochschulen beigetragen haben. Unter dem Durchschnitt blieb zudem die Frauenbeteiligung in der Humboldt-Universität und den beiden Hochschulen für Musik bzw. Schauspielkunst mit rund 37 % bzw. 35 %.

Staatliche Hochschulen des Landes Berlin	Gremienmitglieder		
	Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %
Freie Universität	339	141	41,6
Technische Universität	203	49	24,1
Humboldt-Universität	315	117	37,1
Universität der Künste	161	78	48,4
Kunsthochschule Berlin-Weißensee	79	38	48,1
Hochschule für Musik "Hanns Eisler"	95	33	34,7
Hochschule für Schauspielkunst "Ernst Busch"	38	14	36,8
Beuth Hochschule für Technik	192	63	32,8
Hochschule für Technik und Wirtschaft	123	42	34,1
Hochschule für Wirtschaft und Recht	156	71	45,5
Alice Salomon Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik	115	83	72,2
Insgesamt	1 816	729	40,1
Charité - Universitätsmedizin Berlin	42	14	33,3

Quelle: Leistungsberichte der Hochschulen 2010 und 2011

IV. Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung

1. Öffentliche Auftragsvergabe (§ 13 LGG)

Berlin ist eines der wenigen Bundesländer, das die öffentliche Auftragsvergabe nutzt, um Einfluss auf die Frauenförderung in der Privatwirtschaft zu nehmen. Seit 1999 ist die Vergabe öffentlicher Aufträge an Frauenfördermaßnahmen geknüpft (§ 13 LGG). Durch die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahr 2010 ist dieses Instrument noch weiter ausgebaut worden. So wurde die Höhe des Auftragsvolumens herabgesetzt, ab der Frauenförderung verpflichtend wird und der Geltungsbereich auf Bauleistungen ausgeweitet. Zudem ist nun festgelegt, die Umsetzung der Verpflichtungen stichprobenartig zu kontrollieren, die bei der Vergabe anfallenden Daten regelmäßig zu erheben und im Rahmen der Berichterstattung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes zu dokumentieren.

Die Verordnung zur Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung - FFV) wurde entsprechend geändert und ist im Juli 2011 in Kraft getreten (Anlage 3). Sie ist nunmehr zu beachten für Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten bei einem Auftragsvolumen von voraussichtlich mindestens 25 000 Euro bzw. 200 000 Euro für Bauleistungen. Jede Vergabestelle muss bei mindestens fünf Prozent der jährlichen Auftragsvergaben mit Verpflichtung zur Frauenförderung einen entsprechenden Nachweis verlangen.

Der Zeitraum für die Datenerhebung zur Dokumentation im LGG-Bericht begann mit Inkrafttreten der Frauenförderverordnung (FFV) und der Gleichstellungsberichtsverordnung (GleiBV) am 29. Juli 2011 und endete am 30. Juni 2012; der Berichtszeitraum umfasst also nur gut ein Jahr. Die Erhebung ist näher geregelt in § 1 Absatz 2 der Gleichstellungsberichtsverordnung GleiBV und betrifft insbesondere die Zahl der Auftragsvergaben mit Verpflichtung zur Frauenförderung, die Zahl der geprüften Nachweise sowie die der nicht erbrachten Nachweise. (Anlage 4)

Insbesondere für Geschäftsbereiche mit weit gefächertem Aufgabengebiet und einer hohen Zahl von Auftragsvergaben war diese erste Erhebung noch mit Schwierigkeiten verbunden. Für den reibungslosen Ablauf einer regelmäßigen Erhebung mussten zunächst die organisatorischen und personellen Voraussetzungen geschaffen werden. Auch aus anderen Bereichen kam der Hinweis, dass bezüglich Vollständigkeit und Qualität der Angaben Abstriche zu machen sind. Einige Vergabestellen konnten aufgrund des kurzen Berichtszeitraums noch keine Nachweisprüfungen vornehmen.

Festzuhalten ist, dass mit dieser ersten Erhebung nicht alle relevanten Auftragsvergaben und Prüfungsfälle erfasst werden konnten, so dass sich die Gesamtsituation noch nicht verlässlich abbilden lässt. Der Aussagewert ist auch durch den kurzen Zeitraum von einem Jahr eingeschränkt. Die kommende Erhebung wird genauer zeigen, wie die Regelungen des LGG in diesem Bereich umgesetzt werden.

Vergabestellen	Vergaben*	geprüfte Nachweise		nicht erbrachte Nachweise
		absolut	in %	
Senatsverwaltungen	767	137	17,9	70
Bezirke	317	73	23,0	4
Anstalten öffentlichen Rechts	1 173	285	24,3	0
Hochschulen	213	10	4,7	0
Insgesamt	2 470	505	20,5	74

* mit Verpflichtung zur Frauenförderung

Um die Umsetzung der Frauenförderverordnung zu erleichtern und zu vereinheitlichen, hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen ein Faltblatt mit Informationen herausgegeben und einen Katalog mit Hinweisen zur Verordnung erstellt; beide sind auf den Internetseiten abrufbar. Viele Fragen, die sich zu Beginn der Erhebung noch gestellt haben, sind dort beantwortet; dies dürfte sich in Zukunft auch günstig auf die Qualität der Daten auswirken.

2. Staatliche Leistungsgewährung (§ 14 LGG)

Das Land Berlin nutzt neben der öffentlichen Auftragsvergabe auch die Vergabe freiwilliger finanzieller Leistungen aus Landesmitteln, um Anreize für die Gleichstellung von Beschäftigten außerhalb der Landesverwaltung bzw. der dieser gleichgestellten Einrichtungen zu geben. Mit der Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahr 2010 wurden die Vorgaben für die staatliche Leistungsgewährung in § 14 LGG konkretisiert und die erforderlichen Umsetzungsregelungen erstmals in einer Verordnung festgelegt. Dabei lag es nahe, sich an Praktiken und Instrumenten zu orientieren, die sich im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe mit der Frauenförderverordnung bewährt haben.

Die 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) trat erstmals am 7. Dezember 2011 in Kraft (Anlage 5). Sie richtet sich gemäß § 1 LGV an alle Stellen, die freiwillige Leistungen aus Landesmitteln ab einem Betrag von 25 000 Euro vergeben oder empfangen. Sofern die Zuwendungsempfänger mehr als zehn Beschäftigte haben, sind sie in ihrem Bereich zu Fördermaßnahmen für Frauen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet und müssen deren Umsetzung im Verwendungsnachweis erklären. Im Falle begründeter Zweifel kann die Zuwendungsstelle im Zusammenhang mit der Prüfung des Verwendungsnachweises weitere konkrete Nachweise verlangen.

Die mit der Durchführung der Verordnung anfallenden Daten sind zu erheben und der für Frauen und Gleichstellung zuständigen Senatsverwaltung zu übermitteln (§ 6 LGV). Dazu waren in den Einrichtungen zunächst die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen, was in dem kurzen Zeitraum von einem Jahr nicht überall gelungen ist. Erschwerend kommt hinzu, dass in der Regel ein größerer zeitlicher Abstand zwischen der Verpflichtung bei Antragstellung und dem Nachweis der Umsetzung im Verwendungsnachweis besteht, worauf in der nachstehenden Tabelle die geringe Zahl der vorgelegten Nachweise zurückzuführen sein dürfte. Zweifelsfälle wurden im Berichtszeitraum nicht geprüft.

Bewilligende Stellen	Leistungs-gewährung*	vorgelegte Nachweise	geprüfte Zweifelsfälle
Senatsverwaltungen	320	10	0
Bezirksverwaltungen**	40	26	0
Insgesamt	360	36	0

* mit Verpflichtung zur Frauenförderung

** Fehlanzeige von vier Bezirken

Berlin hat mit dieser Verordnung Neuland betreten, sodass größerer Klärungsbedarf bestand. Deshalb ist die Einführungsphase mit Angeboten zu Informationsgesprächen begleitet worden. Darüber hinaus wurde auch hier ein Faltblatt sowie ein Katalog mit Hinweisen zur Erhebung herausgegeben bzw. erstellt, die auch auf den Internetseiten der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen abgerufen werden können.

V. Dokumentation der Rechtsprechung und Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes

1. Rechtsprechung im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum ergingen u. a. folgende, die Gleichstellungsgesetze der Länder und des Bundes betreffende Entscheidungen:

VG Berlin VG 5 K 124.10, Urteil vom 15.12.2010

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Wiederholungsgefahr bei unterlassener Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten;

§ 43 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsordnung (VerwGO), § 22 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

Das Verwaltungsgericht lehnt das Feststellungsinteresse der Gleichstellungsbeauftragten wegen Wiederholungsgefahr in Bezug auf die Verletzung ihrer Beteiligungsrechte ab. Die Beklagte habe zugesagt, die Gleichstellungsbeauftragte in Zukunft frühzeitig zu beteiligen. Für das Gericht reicht diese Zusage. „Der Zwang, sich an eine gegebene Zusage zu halten, die zur Unzulässigkeit der Klage führt, ist ebenso gewichtig wie eine gerichtliche Feststellung“, auch das Festhalten an einer anderen Rechtsauffassung stünde dem nicht entgegen.

Anmerkung: In § 22 BGleiG ist die Möglichkeit einer gerichtlichen Feststellung, dass die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt worden sind, normiert (entsprechende Vorschriften finden sich in Landesgleichstellungsgesetzen). Des Weiteren ist danach auch die Einhaltung des Gleichstellungsplans justiziabel, wenn Einigungsversuche vor Anrufung des Gerichts gescheitert sind. Dies verkennt das Gericht, wenn es weiter argumentiert: „Die Klägerin wird zudem berücksichtigen müssen, dass sie zwar weitgehende Beteiligungsrechte hat, aber letztendlich die gleichstellungsrechtlichen Belange nur durch Überzeugungsarbeit wird durchsetzen können.“ Die Behauptung einer mangelnden Wiederholungsgefahr erscheint vor diesem Hintergrund fehlplatziert, da die Gleichstellungsbeauftragte sonst die ihr übertragene Überwachungsfunktion nicht effektiv ausüben kann.

VG Berlin VG 5 K 261.10, Urteil vom 15.12.2010

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Rechte der Gesamtfrauenvertreterin, Einberufung einer Gesamtfrauenversammlung;

§ 18a in Verbindung mit §§ 17, 18, 20 Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Berlin)

Das Verwaltungsgericht ist der Auffassung, dass trotz Verweisung in § 18a Abs. 4 Satz 2 LGG auf die §§ 17, 18, 20 LGG der Gesamtfrauenvertreterin nicht das Recht eingeräumt sei, eine Frauenversammlung einzuberufen. Eine solche Regelung sei vom Gesetzgeber nicht beabsichtigt gewesen, der Wortlaut „entsprechend“ deute auf eine Einschränkung der Verweisung hin. Im Hinblick auf das Personalvertretungsgesetz hätte der Gesetzgeber deutlich machen müssen, dass er der Gesamtfrauenvertreterin mehr Rechte hätte einräumen wollen als dem Gesamtpersonalrat.

Anmerkung: Die durch die Gesamtfrauenvertreterin eingelegte Berufung hatte Erfolg (OVG Berlin-Brandenburg, OVG 4 B 31.12, Urteil vom 11.06.2013). Der Gesamtfrauenvertreterin steht demnach das Recht auf Einberufung und Durchführung einer Gesamtfrauenversammlung für ihren Geschäftsbereich zu. Zum Feststellungsinteresse führt das OVG aus, dass es reiche, dass eine Wiederholung nicht ausgeschlossen sei. Es stellt klar, dass die Befugnis zur

Korrektur des Wortlautes einer Vorschrift den Gerichten nur begrenzt zustehe. Insbesondere stünde hier kein erkennbarer entgegenstehender Wille des Gesetzgebers im Raum. Der Personalrat habe differierende gesetzliche Aufgaben mit anderen Instrumentarien. Die Versagung des Rechtes eine Frauenvollversammlung einzuberufen verbiete sich daher aus diesem Vergleich.

VG Frankfurt a. M. 9 L 2202/11.F, Beschluss vom 04.10.2011

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Fehlende Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten als absoluter Verfahrensfehler;

§§ 2, 19 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG), § 46 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG), § 33 Bundes-beamtengesetz (BBG)

Das Recht auf Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ist nach § 19 BGleIG auch dann zwingend, wenn nur eine mögliche Relevanz der Maßnahme für die Verwirklichung der Gesetzesziele vorliegt. Die Dienststellenleitung kann nicht nach eigenem Ermessen über eine Gleichstellungsrelevanz befinden, da sonst die umfassende Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten zur Förderung und Überwachung des BGleIG leerliefe.

Das Mitwirkungsrecht besteht unabhängig vom Geschlecht der von einer beabsichtigten Entscheidung betroffenen Person, es knüpft an die Eigenschaft der Maßnahme als personelle Entscheidung an.

Im Gegensatz zu vergleichbaren Gleichstellungsgesetzen der Länder kennt das BGleIG keine Möglichkeit der Nachholung einer zunächst rechtswidrig unterbliebenen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vor der endgültigen Vollziehung der Maßnahme.

VG Frankfurt a. M. 9 L 295/12.F, Beschluss vom 16.03.2012

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Beteiligung der Frauenbeauftragten als Organ der Dienststelle bei Auswahlentscheidung zwingend;

§§ 16, 18 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), § 45 Hessisches Verwaltungsverfahrensgesetz (HVwVfG)

Die Frauenbeauftragte ist im Gegensatz zum Personalrat keine Interessenvertretung, sondern als Organ der Dienststelle Teil der Verwaltung. Sie erfüllt gleichstellungsrechtliche Aufgaben nicht mit einer Verpflichtung den einzelnen Beschäftigten gegenüber. Die Dienststelle hat mit ihrer Unterrichtungspflicht gegenüber der Frauenbeauftragten eine öffentlich-rechtliche Pflicht zu erfüllen, die nach § 16 Abs. 3 Satz 1 HGIG nicht zur Disposition der Dienststelle und der Frauenbeauftragten steht.

VG Frankfurt a. M. 9 K 3815/11.F, Urteil vom 06.03.2012

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Aktive Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten;

§§ 19, 20 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG), § 49 Abs. 1 Bundeslaufbahnverordnung (BLV), § 162 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)

Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei Gremiumsbesprechungen zur Vorbereitung der Erstellung dienstlicher Beurteilungen ein aktives Mitwirkungsrecht. Die Beschränkung auf einen Beobachterinnenstatus ist nicht mit § 20 BGleIG vereinbar, der vorschreibt, dass der Gleichstellungsbeauftragten die Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden soll und ihr die Möglichkeit zur Abgabe eines schriftlichen Votums eröffnet.

Es sind folgende wesentliche Entscheidungen zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts ergangen:

LAG Berlin-Brandenburg 9 Sa 1771/10 vom 14.01.2011

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Stellenausschreibung mit frauenförderndem Hinweis kein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz;

§§ 11, 7 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 8 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Berlin)

Die Formulierung in einer Stellenausschreibung „Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten bevorzugt.“ drückt inhaltlich aus, was das LGG für öffentliche Arbeitgeber vorschreibt und ergibt keinen Verstoß gegen das AGG.

BAG 9 AZR 750/09 Urteil vom 15.02.2011

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Vorruhestandsbezüge für Frauen bei frühestmöglichem Renteneintrittsalter im Vergleich mit Männern;

§§ 1, 2 Abs. 2, 3 Abs. 2, 7 Abs. 1 und 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Eine Vorruhestandsvereinbarung, wonach Ansprüche mit frühestmöglichem Renteneintritt erlöschen sollen, benachteiligt eine Arbeitnehmerin wegen ihres Geschlechts, wenn das Renteneintrittsalter für Arbeitnehmerinnen bei Vollendung des 60. Lebensjahres liegt, bei Arbeitnehmern hingegen bei Vollendung des 63. Lebensjahres. Die Klägerin hat daher einen Anspruch auf Fortführung des Vorruhestandes bis zur Vollendung ihres 63. Lebensjahres.

OVG Sachsen-Anhalt 1 L 26/10, Beschluss vom 21.04.2011

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Keine Berücksichtigung einer Schwangerschaft bei Bescheidung der Verkürzung der Elternzeit;

§§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 2, 24 Nr. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 5 Mutterschutzgesetz (MuSchG), RL 2002/73/EG

Die Berücksichtigung der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin bzw. einer Bediensteten als Grund für die Ablehnung ihrer Rückkehr an ihren Arbeitsplatz vor Ende des Erziehungsurlaubes stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.

Die Arbeitnehmerin bzw. Bedienstete ist nach § 5 MuSchG nicht verpflichtet, der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bzw. der Dienstherrin oder dem Dienstherrn ihre Schwangerschaft mitzuteilen, da diese Information nicht zum Nachteil beim Zugang zur Beschäftigung und bei den Arbeitsbedingungen führen darf.

BAG 2 AZR 323/10, Urteil vom 09.06.2011

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Fristlose Kündigung wegen sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz; Unerheblichkeit der Belästigungsform;

§ 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), §§ 3 Abs. 4, 12 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Der Kündigungsgrund der sexualisierten Belästigung verlangt nicht vorsätzliches Verhalten, maßgeblich ist, dass die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar war.

Unerheblich ist, in welcher Form sich die Belästigungen äußern. Die Warnfunktion einer Abmahnung aufgrund körperlich belästigenden Verhaltens kann auch verbale Äußerungen umfassen. Verbale Belästigungen bewegen sich nach Auffassung des BAG nicht generell in einem „weniger gravierenden Bereich“.

Die Pflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zum effektiven Schutz der Mitarbeiterinnen vor weiterer sexualisierter Belästigung nach § 12 Abs. 1 Satz 1 AGG rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung.

LAG Berlin-Brandenburg 3 Sa 917/11, Urteil vom 28.06.2011

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Beförderungentscheidung;

§ 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) alte Fassung in Verbindung mit § 33 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Berücksichtigung des Geschlechts darf bei einer Beförderung nicht stattfinden. Anhaltspunkte hierfür können sich aus der Gesamtschau der einzelnen Umstände im Einzelfall ergeben, wenn Handlungsweisen oder Äußerungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers eine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung begründen. Die Äußerung, eine Schwangere treffe die nicht erfolgte Beförderung nicht so hart wie eine nichtschwangere Person, lässt auf die Berücksichtigung der Schwangerschaft - und damit des Geschlechts - schließen.

OLG Karlsruhe 17 U 99/10, Urteil vom 13.09.2011

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Schadensersatz wegen nicht geschlechtsneutraler Stellenausschreibung;

§§ 7, 11, 15, 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Der Begriff „Geschäftsführer“ im Rahmen einer Stellenausschreibung ist nicht geschlechtsneutral und erfüllt damit nicht die Voraussetzungen der §§ 7 und 11 AGG, auch wenn im allgemeinen Sprachgebrauch häufig noch die männliche Bezeichnung als Oberbegriff verwendet wird. Diese Formulierung stellt ein Indiz dar, das eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lässt, mit der Folge, dass die Beweislastumkehr nach § 22 AGG eingreift.

LAG Rheinland-Pfalz 10 Sa 314/11, Urteil vom 29.09.2011

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Zuteilungskriterium: „Frauen vor Männer“ auf dem Firmenparkplatz gerechtfertigt;

§ 20 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), §§ 315, 611 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Art. 3 Grundgesetz (GG), § 256 Zivilprozessordnung (ZPO)

Das Kriterium „Frauen vor Männer“ für die Vergabe von firmennahen Parkplätzen ist nach dem AGG zulässig. Denn eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist nach § 20 Abs. 1 Nr. 2 AGG gerechtfertigt, wenn diese dem Bedürfnis nach Schutz der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt. Dass Frauen gegenüber Männern einer größeren Gefahr ausgesetzt sind, Betroffene von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung zu werden, wurde in der Gesetzesbegründung ausdrücklich aufgeführt.

ArbG Göttingen 4 Ga 3/11 Ö (rkr.), Urteil vom 23.11.2011

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Weibliches Geschlecht als Voraussetzung für Stelle in der Amtsvormundschaft;

§ 55 Abs. 2 SGB VIII neue Fassung, §§ 7, 8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Art. 3 Abs. 3, 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG)

Eine Stellenausschreibung darf auf weibliche Bewerberinnen beschränkt werden, um in Zukunft die Wahlmöglichkeit hinsichtlich eines weiblichen oder männlichen Vormunds zu gewährleisten und damit die Erfolgchancen der Betreuung zu erhöhen.

Eine so beschränkte Stellenausschreibung ist zulässiger unternehmerischer Zweck, wenn die Beziehung zu Dritten, vorliegend den Mündeln, eine Unverzichtbarkeit des weiblichen Geschlechts der Bewerberinnen ergibt. Die Erwartungen Dritter dürfen selbst nicht diskriminierend sein, insbesondere nicht zu einer Perpetuierung eines überkommenen Rollenverständnisses führen. Wenn - wie vorliegend - die Intimsphäre, die Scham gegenüber dem anderen Geschlecht betroffen ist, dürfen subjektive Empfindlichkeiten dazu führen, dass ein anderes Geschlecht bevorzugt wird.

2. Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes und die Verordnungen zum Gesetz⁹

2.1 Neunte Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes

Das Berliner Landesgleichstellungsgesetz wurde durch das am 28. November 2010 in Kraft getretene Neunte Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes umfassend novelliert und damit an aktuelle Entwicklungen angepasst. (Anlage 1) Besonderer Anlass war, der anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen in Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen entgegen zu wirken sowie vermehrt Einfluss auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich privater Unternehmen zu nehmen.

Die Präsenz von Frauen in den Führungsetagen der öffentlichen Unternehmen sowie der Beteiligungsunternehmen des Landes soll durch die neuen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes befördert werden: Neu zu besetzende Positionen im Vorstand und in der Geschäftsleitung sind öffentlich bekannt zu machen (§ 5 LGG); das schafft Transparenz und damit bessere Zugangsvoraussetzungen für Frauen. Zudem gilt die Quotenregelung des § 8 LGG auch für Einrichtungen öffentlichen Rechts bei Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen, d. h. im Fall von Unterrepräsentanz und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit sind bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt einzustellen.

Mit der Novelle wird eine breitere Wirkung des Gesetzes in die Privatwirtschaft intendiert; so haben Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes nicht wie bisher nur darauf hinzuwirken, sondern sicherzustellen, dass das Landesgleichstellungsgesetz angewendet wird (§ 1a LGG). Zudem ist sicherzustellen, dass diese Verpflichtung auch bei Umwandlung von Teilen der Berliner Verwaltung bzw. öffentlich-rechtlicher Einrichtungen in Personengesellschaften bzw. juristische Personen privaten Rechts sowie bei Neugründungen fortbesteht und beim Verkauf der Unternehmen auf die Erwerbenden übergeht (§ 1b LGG).

Der Einfluss auf die Frauenförderung in der Privatwirtschaft wurde dadurch erweitert, dass eine größere Zahl der öffentlichen Auftragsvergaben an Maßnahmen der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gebunden ist. Die Auftragshöhe, bei der die Verpflichtung einsetzt, ist um die Hälfte, von 50 000 Euro auf 25 000 Euro, gesenkt worden. Die Baubranche, die von dieser Regelung ausgenommen war, ist einbezogen und zwar ab einem Auftragswert von mindestens 200 000 Euro (§ 13 LGG).

Zudem sind bei Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln die Leistungsempfänger unter bestimmten Voraussetzungen zu Frauenfördermaßnahmen bzw. zu Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet. Dies gilt bei Zuwendungen ab 25 000 Euro (§ 14 LGG).

Ein weiterer Teil des Änderungsgesetzes ist darauf gerichtet, das Amt der Frauenvertreterin weiter zu stärken. Nicht nur die weiblichen Beschäftigten, sondern auch jede Dienststelle kann in der Regel von den Erfahrungen und dem Engagement einer Frauenvertreterin profitieren. Darauf zielt die neue Regelung, die bei erfolgloser Wahl den Dienststellen gestattet, eine Frauenvertreterin zu bestellen. Hinzu kommt, dass die Ansprüche der Frauenvertreterinnen auf Freistellung von den Dienstgeschäften jetzt detailliert im Gesetz festgeschrieben sind. Auch wurden deren Beteiligungs- und Beanstandungsrechte sowie die Klagebefugnis der Frauenvertreterin erweitert. Beispielsweise hat sie ein Beanstandungs- und Klagerecht, wenn ein Frauenförderplan nicht erstellt wurde.

Die Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes beruhen auf langjähriger Umsetzungspraxis. Bei dieser Novelle zeigt sich dies u. a. in der Regelung, dass künftig unbefristet Teilzeitbeschäftigte mit Wunsch auf einen Vollzeitarbeitsplatz bei Neubesetzungen von Vollzeit-

⁹ Das Landesgleichstellungsgesetz und die Verordnungen zum Gesetz sind dem Bericht als Anlage beigelegt.

beitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen sind. Des Weiteren wurden Vorgaben, die sich besonders bewährt haben – wie die besondere Verpflichtung der Führungskräfte zur aktiven Gleichstellung – durch den Zusatz gestärkt, dass dies als Leistungskriterium in die vertraglichen Vereinbarungen mit den Führungskräften aufzunehmen ist.

Familienfreundliche Rahmenbedingungen, z. B. die Vermeidung langer zeitraubender Anfahrtswege zum Dienst- und Einsatzort, sollen ebenso beachtet werden wie die Gewährung flexibler Arbeitszeiten. Ein gleichstellungsfreundliches, modernes Vorgesetztenverhalten muss noch stärker an den Bedürfnissen derjenigen Beschäftigten orientiert sein, die Kinder, kranke oder alte Angehörige betreuen oder pflegen.

2.2 Die Verordnungen zum LGG

Die Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes hatten auch Anpassungen in den Verordnungen zur Folge, die auf diesem Gesetz basieren. 2011 wurden vier Verordnungen zum LGG erlassen bzw. geändert.

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

Am 25. Mai 2011 trat die Wahl- und Bestellungsverordnung (WOBFrau) in Kraft (Anlage 2). Neu ist die Trennung der Wahlgänge für das Amt der Frauenvertreterin und das der Stellvertreterin. Dadurch können sich Beschäftigte, die sich für die Ausübung des Hauptamtes noch nicht ausreichend sicher fühlen, zunächst für das Amt der Stellvertreterin bewerben. Neu ist auch, dass für den Fall, dass sich keine Kandidatin zur Wahl stellt, die Dienststelle unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet ist, bis zur nächsten anstehenden regulären Wahl weibliche Beschäftigte für das Amt der Frauenvertreterin oder der Stellvertreterin zu bestellen. Dadurch sind die Grundlagen verbessert worden, dass Frauenvertreterinnen und deren Stellvertreterinnen tatsächlich in allen Dienststellen im Amt sind. Es sind inzwischen zahlreiche Frauenvertreterinnen und Stellvertreterinnen bestellt worden. Die WOBFrau hat damit ihre erste Bewährungsprobe bestanden.

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

Am 29. Juli 2011 trat die novellierte Frauenförderverordnung (FFV) in Kraft (Anlage 3). Sie bindet die Vergabe öffentlicher Aufträge unter bestimmten Voraussetzungen an die Verpflichtung zur Frauenförderung sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um diese positiven Signale an die Wirtschaft in Zukunft noch besser nutzen zu können, ist der Katalog der Maßnahmen der Frauenförderung erweitert sowie aktualisiert worden und es sind jetzt auch geeignete Zertifikate, Prädikate oder Auditierungen als Maßnahmen anerkannt. Zudem ist stichprobenartig zu prüfen, ob die Verpflichtung zur Frauenförderung eingehalten wurde. Bei Nichteinhaltung können zudem die Sanktionen des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG) angewendet werden, d. h. fristlose Kündigungen und Vertragsstrafen. Die Wirkung der Verordnung wird durch eine Datenerhebung im Rahmen des LGG-Berichts überprüft (siehe Kapitel IV).

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

Ebenfalls am 29. Juli 2011 trat die Gleichstellungsberichtsverordnung (GleiBV) in Kraft (Anlage 4). Die Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes und der Verordnungen zum Gesetz haben auch erhebliche Auswirkungen auf das Gesetzes-Controlling und die damit verbundenen Aufgaben im Rahmen der LGG-Berichterstattung. Durch die erweiterten Regelungen für Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen und die Ausdehnung des Geltungsbereichs auf die Beteiligungsunternehmen hat sich der Umfang der zu erhebenden Daten erheblich vergrößert. Eine Ausweitung der Erhebungsmerkmale und Berichtskreise ergibt sich zudem durch die Novellierung von § 13 LGG (Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe) und § 14 LGG (Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung).

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)

Am 7. Dezember 2011 trat die Leistungsgewährungsverordnung (LGV) in Kraft (Anlage 5). Damit wurden die Voraussetzungen für die Umsetzung des § 14 LGG geschaffen. Dieser sieht vor, dass freiwillige Leistungen aus Landesmitteln ab einem Betrag von 25 000 Euro von der Verpflichtung abhängig gemacht werden, dass die Zuwendungsempfangenden Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen durchführen. Von dieser Vorgabe sind Leistungen erfasst, die aus Landesmitteln – auch im Rahmen von Mischfinanzierungen – gewährt werden. Verpflichtet werden nur solche Leistungsempfangenden, die mehr als zehn Beschäftigte haben. Hiermit hat das Land Berlin gesetzliches Neuland betreten. Die Leistungsgewährungsverordnung regelt Näheres über die Ausgestaltung der Auflage zur Frauenförderung und zählt zahlreiche mögliche Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen auf. Diese entsprechen im Wesentlichen denjenigen Fördermaßnahmen, die bei Ausführung eines öffentlichen Auftrags zu berücksichtigen sind. Im Weiteren regelt die Verordnung u. a., wie die Erfüllung der Auflage der Frauenförderung nachzuweisen ist. Schließlich soll auch bei der Gewährung staatlicher Leistungen – ebenso wie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge – ein Controlling über die Einhaltung der Frauenfördervorgaben auf dem Wege einer Datenerhebung im Rahmen des LGG-Berichts erfolgen (siehe Kapitel IV).

VI. Das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis

1. Evaluierung der Frauenförderpläne

Landesweit geltende Vorgaben zur Modernisierung der Berliner Verwaltung verpflichten die Dienststellen zu systematischer Aufgabenkritik, zur Entwicklung neuer fachlicher Standards und zur Optimierung der Geschäftsabläufe. In diesem Zusammenhang spielen Personalentwicklungsprozesse eine zentrale Rolle. Eine Säule des landesweiten Personalmanagements in Berlin ist durch den Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes, der Berliner Verfassung und die konkreten Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes gesetzt. Insoweit ist systematische Personalentwicklung auch ein bedeutender Baustein zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. In § 4 Absatz 8 des novellierten LGG ist deshalb ausdrücklich betont, dass „die Festlegungen im Frauenförderplan Bestandteil der Personalentwicklungsplanung“ sind.

Die Dienststellen bzw. Einrichtungen des Landes sind verpflichtet, für einen Zeitraum von sechs Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen, diesen fortzuschreiben und spätestens nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Der Frauenförderplan soll im Zusammenhang mit den Zielen und Maßnahmen einer umfassenden Personalentwicklungsplanung die konkreten Schritte benennen, mit denen die Gleichstellung befördert wird. Grundlage ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung von Fluktuation sowie Vorgaben zur Personaleinsparung. In den Plänen ist insbesondere verbindlich festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen und organisatorischen Mitteln und Fortbildungsmaßnahmen Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie auf Leitungsebene abgebaut werden soll.

Ebenfalls Bestandteil der Frauenförderpläne ist eine Analyse der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf. Ferner soll gemäß § 10 Absatz 1 LGG unter Beachtung der dienstlichen Belange das Interesse der Beschäftigten an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit und familienfreundlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Frauenförderpläne sowie deren Fortschreibungen oder Anpassungen sind gemäß § 4 Absatz 7 LGG dem für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständigen Mitglied des Senats zur Kenntnis zu geben. Aufgrund der großen Zahl der Dienststellen und Landeseinrichtungen (rund 140) hat die Fachabteilung für Frauen und Gleichstellung eine Datenbank entwickelt, in die alle Frauenförderpläne aufgenommen wurden (Frauenförderplanregister). Zu jedem Zeitpunkt ist dadurch ein Überblick über den aktuellen Stand der Frauenförderpläne möglich.

Mit der neuen Datenbank war erstmals die Voraussetzung für eine Evaluierung der Frauenförderpläne geschaffen, die dann 2012 erfolgte. Zur Auswertung lagen von 98 Einrichtungen des Landes aktuelle Frauenförderpläne vor; 44 Einrichtungen hatten ihre Frauenförderpläne nicht bzw. noch nicht in der aktuellen Form bekanntgegeben.

Für Unternehmen mit unmittelbarer und mittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin gilt das Landesgleichstellungsgesetz insofern, als das Land „sicherzustellen“ hat, dass die Regelungen des Gesetzes auch von diesen angewendet werden; dazu gehört insbesondere auch die Erstellung eines Frauenförderplans. Diese Unternehmen müssen ihre Frauenförderpläne der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen aber nur auf Nachfrage – und ggf. unter Beachtung datenschutzrechtlicher Belange – kurzfristig zur Verfügung stellen. Sie wurden deshalb bei der Evaluierung nicht berücksichtigt.

Da für Frauenförderpläne im Gesetz keine einheitliche Form vorgegeben ist, war es für die Auswertung erforderlich, zu einer vergleichbaren Darstellung zu kommen. Dazu wurden aus

den Angaben zunächst vier Themenbereiche isoliert: Beschäftigtenstruktur, Zielvorgaben, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Personalentwicklungsmaßnahmen.

Im Ergebnis war festzustellen, dass häufig nicht alle gesetzlichen Mindestanforderungen gemäß § 4 LGG erfüllt wurden. In der Regel wurden die Beschäftigten differenziert nach Anstellungsverhältnis, Besoldungs- und Entgeltgruppen dargestellt, jedoch wies nur gut die Hälfte der Pläne eine Bestandsanalyse des Leitungspersonals auf. Häufig fehlten zudem Angaben zu Fluktuation und Personalabbau.

Den Regelungen des Gesetzes entsprechend, enthielten alle Frauenförderpläne verbindliche Zielvorgaben. Dazu gehörten insbesondere der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen – meist in den höheren Einkommensbereichen und Leitungspositionen –, eine familienfreundliche Personalpolitik und die Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz wurden Angebote zur Aus- und Weiterbildung angeführt, die sich speziell an Frauen richten. Dazu gehörten u. a. Frauenseminare und Führungskräftezirkel, verschiedene Mentoring-Programme und Inhouse-Schulungen sowie die Übertragung von Vertretungsbefugnissen zur Vorbereitung auf die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit. Ein Drittel der Einrichtungen machte zudem deutlich, dass Frauenförderung als Aufgabe der Führungskräfte verstanden wird und diese durch regelmäßige „Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche“ das Aufstiegspotential von Frauen stärken. Als Personalentwicklungsmaßnahme bestand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vielfach auch die Möglichkeit, durch Rotation, Hospitation oder auch Abordnung ihre beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen in anderen Arbeitsgebieten erweitern zu können.

Das Ziel besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfolgte ein Großteil der Einrichtungen vorrangig mit Teilzeitbeschäftigung, flexiblen Arbeitszeitmodellen und Telearbeit. In einem Drittel der Förderpläne war aufgeführt, dass die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung auch in Leitungspositionen besteht. In einigen Fällen gab es Angebote zur Kinderbetreuung bzw. Hilfestellung bei der Vermittlung von Betreuungsplätzen.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Evaluation der Frauenförderpläne die große Bedeutung systematischer Personalentwicklungsplanung für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landesdienst bestätigt hat. Die für Frauen und Gleichstellung zuständige Senatsverwaltung erarbeitet zurzeit Ausführungsvorschriften zum Gesetz, in denen auch auf das Thema Personalentwicklung und Frauenförderung näher eingegangen wird; zudem stellt sie zur Orientierung auf ihrer Internetseite – mit Zustimmung der jeweiligen Behörden – Frauenförderpläne mit Vorbildcharakter zur Verfügung.

2. Auflagenbeschluss des Berliner Abgeordnetenhauses

Das Abgeordnetenhaus von Berlin hat am 14.06.2012 den Doppelhaushalt 2012/2013 für das Land Berlin beschlossen.

Gemäß Anlage 3 lfd. Nr. 1 Ziffer 13 des Plenarprotokolls vom 14.06.2012 werden alle Senatsverwaltungen aufgefordert, „den jeweils geltenden Frauenförderplan vorzulegen und nachzuweisen, inwieweit die Zielvorgaben der Förderpläne durch Personalmaßnahmen in den Haushaltsjahren 2012/2013 erreicht wurden. Abweichungen von den Förderplänen sind zu begründen.“ (Anlage 6)

Sollte dem Auflagenbeschluss nicht Folge geleistet werden, kann der Hauptausschuss gemäß Anlage 3 lfd. Nr. 1 Ziffer 7 im Kopfplan der jeweils zuständigen Verwaltung eine pauschale Minderausgabe von 75.000 Euro festsetzen.

Damit wurde ein weiteres wirksames Instrument zur Kontrolle der Umsetzung des § 4 LGG geschaffen.

3. Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG)¹⁰

Das LGG sieht in § 22 vor, dass das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats die zur Durchführung des Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen macht von dieser Ermächtigung Gebrauch.

Nachdem im Jahre 2011 vier Verordnungen zum LGG novelliert bzw. neu erlassen worden sind (die Verordnung zur Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin, die Gleichstellungsberichtsverordnung, die Frauenförderverordnung, die Leistungsgewährungsverordnung, siehe oben V. 2.2) und nunmehr eine gewisse Anwendungspraxis der LGG-Novelle aus dem Jahr 2010 zu verzeichnen ist, hat sich gezeigt, dass (weiterer) Regelungsbedarf zu Fragen einer einheitlichen Umsetzung des LGG besteht.

Dies betrifft primär Fragen einer einheitlichen Gestaltung

- der Frauenförderpläne,
- des Ablaufes von Besetzungsverfahren (Stellen und Funktionen),
- der Beteiligungsrechte der Frauenvertreterinnen,
- der Ausstattung der Frauenvertreterinnen und der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und
- der Gremienbesetzungen.

¹⁰ Die AVLGG werden voraussichtlich während des Berichtszeitraumes zum 12. LGG-Bericht 2012 – 2014 in Kraft treten.

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

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

Übersicht

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

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 1a Geltung bei Beteiligungen des Landes

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

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

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

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

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

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

§ 2 Grundsatz

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

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

§ 3 Gleichstellungsverpflichtung

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

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

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

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

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

§ 4 Frauenförderplan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 5 Stellen- und Funktionsausschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen

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

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

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

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

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

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

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

§ 6 Auswahlverfahren

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

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

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

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

§ 7 Ausbildung

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

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

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

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

§ 8 Einstellungen und Beförderungen

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

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

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

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

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

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

§ 9 Fort- und Weiterbildung

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

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

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

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

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

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

§ 10 Arbeitszeit und Rahmenbedingungen

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

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

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

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

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

(6) Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

§ 11 Beurlaubung aus familiären Gründen

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

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

§ 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

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

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

(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.

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

§ 13 Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe

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

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

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

§ 14 Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung

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

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

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

§ 15 Gremien

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

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

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

§ 16 Frauenvertreterin

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 16a Wahl

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

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

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

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

Satz 1 dritter Halbsatz findet keine Anwendung

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

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

(2) Dazu hat sie insbesondere die folgenden Rechte:

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

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

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

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

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

eingehalten wurden.

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

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

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

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

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

§ 17a Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)

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

§ 18 Beanstandungen

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

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

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

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

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

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

§ 18a Gesamtfrauenvertreterin

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

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

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

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

§ 19 Berichtspflicht

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

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

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

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

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

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

§ 20 Gerichtliches Verfahren

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

§ 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken

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

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

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

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

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

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

§ 22 Verwaltungsvorschriften

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

§ 23 Inkrafttreten

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

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

Vom 10. Mai 2011

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

Inhaltsübersicht

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

§ 1

Wahl- und Bestellungsverfahren

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

§ 2

Vorbereitung der Wahl

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

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

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

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

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

§ 3

Wahlvorstand

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

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

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

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

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

§ 4

Wählerinnenverzeichnis

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

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

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

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

§ 5

Wahlausschreiben

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

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

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

§ 6

Wahlvorschläge

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

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

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

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

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

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

§ 7

Wahlverfahren

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

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

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

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

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

§ 8

Schriftliche Stimmabgabe

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

1. das Wahlausschreiben,
2. die Stimmzettel und den Wahlumschlag,
3. eine vorgedruckte, von der Wählerin abzugebende Erklärung, in der diese gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass sie die Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder, soweit unter den Voraussetzungen des § 7 Absatz 3 erforderlich, durch eine Person ihres Vertrauens hat kennzeichnen lassen sowie
4. einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und als Absender Namen und Anschrift der Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt,

auszuhändigen oder zu übersenden. Der Wahlvorstand soll der Wählerin ferner ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe aushändigen oder übersenden. Der Wahlvorstand hat die Aushändigung oder die Übersendung der Unterlagen im Wählerinnenverzeichnis zu vermerken.

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

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

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

§ 9

Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

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

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

§ 10

Feststellung des Wahlergebnisses

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

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

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

§ 11

Benachrichtigung, Annahme der Wahl und Bekanntmachung des Wahlergebnisses

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

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

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

§ 12

Aufbewahrung der Wahlunterlagen

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

§ 13

Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin

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

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

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

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

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

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

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

§ 14

Wahl- und Bestellungenkosten

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

§ 15

Berechnung von Fristen

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

§ 16

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

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

Berlin, den 10. Mai 2011

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t
Regierender Bürgermeister

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

Veröffentlichung

zum Bestand des Sondervermögens Immobilien des Landes Berlin

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

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

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

zu 1. bis 18)

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

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

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

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

**§ 1
Ausschreibungen**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3

Staffelung der Maßnahmen nach Unternehmensgröße

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

§ 4

Weitere vertragliche Verpflichtungen

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

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

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

§ 5 Prüfung der Angebote

- (1) Angebote, die auch nach Nachfristsetzung keine oder keine vollständige Erklärung nach § 1 Absatz 2 enthalten, werden nicht geprüft.
- (2) Soweit ein Bieter oder eine Bieterin an der Durchführung der nach § 3 erforderlichen Anzahl der in § 2 genannten Maßnahmen oder an der Übernahme einer Verpflichtung nach § 4 aus rechtlichen Gründen gehindert ist, ist dies in der Erklärung nach § 1 Absatz 2 anzugeben und erforderlichenfalls nachzuweisen.

§ 6 Nachweise

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

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

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

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

§ 7 Sanktionen

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

§ 8 Datenerhebung

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

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

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

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

§ 9
Inkrafttreten

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

Anhang zu Artikel I Nummer 11

Anlage

(zu § 1 Absatz 2 FFV)

Auftrag/Ausschreibung Nr.:

Erklärung gemäß § 1 Absatz 2 der Frauenförderverordnung

Hiermit erkläre(n) ich/ wir Folgendes:

- Zutreffendes bitte ankreuzen -

A. Anwendbarkeit von § 13 Absatz 1 LGG

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

Ja

Nein (-> keine weiteren Angaben erforderlich)

B. Falls ja, bitte folgende weitere Angaben:

I. Beschäftigtenzahl¹¹

Im Unternehmen sind in der Regel beschäftigt:

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

¹¹ Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl ist § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

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

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

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

III. Weitere vertragliche Verpflichtungen

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

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

IV. (Erforderlichenfalls anzugeben) Rechtliches Hindernis

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

Begründung:

(auf Verlangen nachzuweisen)

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

(Datum, Unterschrift, Stempel)

Verordnung

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

Vom 19. Juli 2011

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

Inhaltsübersicht

- § 1 Datenerhebung
- § 2 Einzelberichte
- § 3 Stichtag, Erhebungszeitraum
- § 4 Erhebungsunterlagen und Berichterstattung
- § 5 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

§ 1

Datenerhebung

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

1. Jede Einrichtung nach § 1 des Landesgleichstellungsgesetzes erhebt:

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

jeweils gegliedert nach

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

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

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

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

jeweils gegliedert nach Geschlecht sowie

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 2

Einzelberichte

Jede Einrichtung nach § 1 des Landesgleichstellungsgesetzes berichtet schriftlich

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

§ 3

Stichtag, Erhebungszeitraum

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

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

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

§ 4

Erhebungsunterlagen und Berichterstattung

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

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

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

§ 5

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

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

Berlin, den 19. Juli 2011

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t
Regierender Bürgermeister

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

Verordnung

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

Vom 15. November 2011

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

Inhaltsübersicht

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

§ 1

Anwendungsbereich

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

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

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

§ 2

Begriffsbestimmungen

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

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

§ 3

Grundsätze

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

(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.

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

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

§ 4

Maßnahmen der Frauenförderung

(1) Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen im Sinne des § 14 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes umfassen neben Frauenfördermaßnahmen auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den 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 mithilfe anerkannter und geeigneter Instrumente,
8. Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen,
10. spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen,
11. Bereitstellung der Plätze bei sonstigen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
12. Bereitstellung der Plätze bei externen, vom Leistungsempfänger finanzierten Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten.

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

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

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

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

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

§ 5

Nachweise

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

§ 6

Datenerhebung und Berichterstattung

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

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

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

§ 7

Inkrafttreten

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

Berlin, den 15. November 2011

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t
Regierender Bürgermeister

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

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

Antrag auf Bewilligung einer freiwilligen Leistung:

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

Hiermit erkläre(n) ich/wir Folgendes:

- Zutreffendes bitte ankreuzen -

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

Bei dem/der Leistungsempfangenden sind in der Regel beschäftigt:

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

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

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

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

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

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

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

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

Begründung:

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

(Datum, Unterschrift, Stempel)

Anlage 3

Beschlüsse des Abgeordnetenhauses

Zu Ifd. Nr. 1:

Ermächtigungen, Ersuchen, Auflagen und sonstige Beschlüsse aus Anlass der Beratung des Haushaltsplans von Berlin für die Haushaltsjahre 2012 und 2013 – Auflagen zum Haushalt 2012/2013 –

gemäß Bcschlussmpfehlung des Hauptausschusses vom 6. Juni 2012
Drucksache 17/0400

A. Allgemein

- *1. Der Senat und die Bezirke werden ersucht, bei über- oder außerplanmäßigen Ausgaben und Verpflichtungsermächtigungen sowie bei Einnahmeverzichten in grundsätzlichen (d. h. auch bei neuen Baumaßnahmen) oder finanziell bedeutsamen Fällen vorab das Einvernehmen mit dem Hauptausschuss herbeizuführen. Dies gilt auch, wenn im Laufe eines Haushaltsjahres zusätzliche Ausgaben für nichtplanmäßige Dienstkräfte bereitgestellt werden sollen und insoweit eine künftige Erweiterung des Stellenrahmens vorgesehen ist. Dienen die über- oder außerplanmäßigen Ausgaben und Verpflichtungsermächtigungen der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen oder machen die Umstände sofortiges Handeln erforderlich, ist der Hauptausschuss unverzüglich nachträglich zu unterrichten.
- *2. Die Anmietung neuer oder zusätzlicher Flächen darf nur ausnahmsweise erfolgen und bedarf der Zustimmung der Senatsverwaltung für Finanzen. Neue oder zusätzliche Büroflächen dürfen erst nach Zustimmung des Hauptausschusses angemietet, alternativ finanziert oder gekauft werden, wenn Flächenbilanzen für die betreffenden Senatsverwaltung bzw. die betreffenden Bezirke vorliegen, die damit verbundenen Aufgaben Priorität haben, nachweislich keine Alternative zum darzustellenden Bedarf besteht und der Vorschlag die kostengünstigste Lösung darstellt. Alle Folgekosten sind einzubeziehen. Entsprechendes gilt für den Tausch von Flächen zwischen Dienststellen. Die Zustimmung des Hauptausschusses ist nicht erforderlich für Anmietungsgeschäfte sowohl für die Senatsverwaltungen als auch für die Bezirke, wenn die Nettokaltmiete 5 000 Euro monatlich nicht übersteigt oder die Größe der anzumietenden Fläche 1 000 qm nicht übersteigt.

- *3. Alle Senatsverwaltungen werden aufgefordert, den Hauptausschuss rechtzeitig vor Ausschreibung von Gutachten- und Beratungsdienstleistungsaufträgen (Titel 526 10 und 540 10) mit einem Auftragswert von mehr als 10 000 Euro zu unterrichten und zu begründen, warum die zu leistende Arbeit nicht von Dienststellen des Landes Berlin erledigt werden kann. Überschneidungen mit anderen Aufträgen sind vorzubeugen. Ausgenommen davon sind ausschließlich technische Gutachten und Beratungsdienstleistungen, die sich auf einzelne Baumaßnahmen beziehen. Grundsätzlich sind alle Gutachten der Bibliothek des Abgeordnetenhauses unverzüglich zuzuleiten, sobald sie in endgültiger Fassung vorliegen und von der zuständigen Verwaltung abgenommen wurden. Auf eine Übermittlung an die Bibliothek kann ausnahmsweise in folgenden Fällen verzichtet werden, sofern – außer in den Fällen des ersten Spiegelstriches – der Hauptausschuss vorab darüber informiert wird:

- Gutachten, die sich nicht auf allgemeine Fragestellungen, sondern auf Einzelfälle beziehen, zum Beispiel arbeitsmedizinische Untersuchungen oder Laboruntersuchungen von Produkten oder Bodenproben;
- Gutachten, bei denen eine Veröffentlichung aus datenschutzrechtlichen Gründen unzulässig wäre;
- Gutachten, die nur Einzelaspekte eines insgesamt noch nicht abgeschlossenen Themas erörtern;
- Gutachten, die lediglich der internen Meinungsbildung des Senats im Vorfeld noch zu treffender Entscheidungen dienen; hier kommt gegebenenfalls eine Übermittlung nach Abschluss der Meinungsbildung in Betracht;
- Gutachten im Zusammenhang mit rechtlichen Auseinandersetzungen, wenn deren Veröffentlichung die Interessen des Landes beeinträchtigt;
- Gutachten, die vertrauliche Geschäftsdaten enthalten oder deren Veröffentlichung gegen die Verschwiegenheitspflicht nach § 395 Aktiengesetz verstoßen würde.

Dem Hauptausschuss ist einmal jährlich eine Liste der eingestellten Gutachten- und Beratungsdienstleistungen sowie dieser, deren Einstellung unterlassen wurde, zu übermitteln.

Der Senat wird aufgefordert zu prüfen, ob er die von ihm in Auftrag gegebenen Gutachten unter freie Lizenzen stellen lassen und veröffentlichen kann.

- *4. Alle Senatsverwaltungen werden aufgefordert, jeweils zu den Haushaltsberatungen (1. Lesung) in Übersichten und Stichworten darzustellen, welche **Bundes- und EU-Mittel** (Umfang, Zweckbestimmung, Vergabemodalitäten) verwaltet werden, welche Probleme bei der Inanspruchnahme und beim Mittelabfluss gegebenenfalls auftreten und welche Lösungswege bestehen.
- *5. Der Senat und alle Senatsverwaltungen werden aufgefordert, in **Vorlagen** an das Abgeordnetenhaus und dessen Ausschüsse neben Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung auch die **Gesamtkosten** (einschließlich landeseigener Grundstücke und Flächen) darzustellen. Soweit dies in Einzelfällen wegen fehlender Kosten- und Leistungsrechnungen noch nicht möglich ist, sollen Pauschalsätze der kommunalen Gemeinschaftsstelle angewendet werden.
- *6. Der Senat und die Bezirke werden aufgefordert, alle **Vorlagen für Drucksachen des Abgeordnetenhauses** auch per E-Mail in dem dafür vom Abgeordnetenhaus vorgegebenen einheitlichen Format – entsprechend den unter [http://www.abghs.verwalt-berlin.de/pari/web/vintra.nsf/vHTML/H13?Open Document](http://www.abghs.verwalt-berlin.de/pari/web/vintra.nsf/vHTML/H13?Open+Document) abrufbaren Mustern – in einer Datei zur Verfügung zu stellen. Ohne gültige formatierte E-Mail-Fassung werden Vorlagen des Senats nicht mehr Drucksache des Abgeordnetenhauses und finden somit auch keine Aufnahme in die Tagesordnungen des Plenums.

Der Senat und die Bezirke werden aufgefordert, den Schriftverkehr mit den Ausschüssen des Abgeordnetenhauses durch E-Mail-Fassungen zu ergänzen. Ziel bleibt, so viel wie möglich die Papierform einzusparen. Aus diesem Grund sind Mehrexemplare von Vorlagen an die Ausschüsse grundsätzlich doppelseitig zu bedrucken.

- *7. a) Für jede(n) nicht fristgerecht eingehende(n) Vorlage oder Bericht an den Hauptausschuss und dessen Unterausschüsse kann der Hauptausschuss im Kopfplan der jeweils zuständigen Verwaltung eine pauschale Minderausgabe von 75 000 Euro ausbringen. Dies gilt für inhaltlich unzureichende Vorlagen, für Vorlagen mit haushaltsmäßigen Auswirkungen, die nicht von der Senatsverwaltung für Finanzen mitgezeichnet worden sind, und für Kapitel im Entwurf des Haushaltsplans, in denen bei

Änderung der Grob- oder Feingliederung die Vergleichsbeträge nicht entsprechend umgegliedert worden sind, entsprechend.

- Diese Minderausgaben werden zur Senkung der Verschuldung eingesetzt.
 - Vorlagen und Berichte liegen nicht rechtzeitig vor, wenn sie nicht zum festgesetzten Termin oder nicht eine Woche vor dem Beratungstermin bis 13.00 Uhr in der Geschäftsstelle des Hauptausschusses eingegangen sind.
 - Spätestens mit der Einbringung des Haushaltsgesetzes müssen alle zuvor zur Haushaltsberatung angeforderten Berichte in der Geschäftsstelle des Hauptausschusses bzw. in den Geschäftsstellen der jeweiligen Unterausschüsse eingegangen sein, sofern sie nicht ausdrücklich erst zur Beratung eines bestimmten Einzelplans angefordert worden sind.
 - Der Hauptausschuss erwartet, dass in Vorlagen und Berichten bei allen aufgeführten Kapiteln und Titeln die Ansätze des abgelaufenen, des laufenden und – soweit möglich – des kommenden Haushaltsjahres sowie das Ist-Ergebnis des abgelaufenen Rechnungsjahres, die Verfügungsbeschränkungen und die aktuelle Ausschöpfung in einer tabellarischen Übersicht vorangestellt werden.
- b) Der Hauptausschuss erwartet, dass im Betreff von Vorlagen alle vorangegangenen Vorlagen zum gleichen Thema mit „roter Nummer“ genannt werden.
- c) Für die Bezirke beträgt die Höhe der gegebenenfalls auszubringenden pauschalen Minderausgabe in den vorgenannten Fällen 50 000 Euro. Gleiches gilt für schwerwiegende Verstöße eines Bezirks gegen Auflagen und Beschlüsse des Abgeordnetenhauses, des Hauptausschusses oder gegen geltendes Haushaltsrecht.
- d) Die Regelung der Absätze a) und c) gelten auch für die Nichteinhaltung sonstiger Auflagenbeschlüsse.
- *8. Der Senat wird aufgefordert, die **Wirtschaftspläne für Zuschussempfänger** einschließlich der Betriebe nach § 26 LHO, der Eigenbetriebe, der zentralen Dienstleister BIM GmbH und der Kuratorialhochschulen des Landes Berlin künftig im Haushaltsplan wie folgt darzustellen: Gegenüberstellung der letzten zwei Jahre als Soll-Ist-Vergleich; Grundlage bilden die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung.

Zu den Haushaltsberatungen sind die **Wirtschaftspläne der Zuschussempfänger** ab einer Höhe des Zuschusses von 50 000 Euro (ggf. als Entwurf) rechtzeitig zu den Haushaltsberatungen des Abgeordnetenhauses vorzulegen. Die Wirtschaftspläne der Betriebe nach § 26 LHO sind über den Hauptausschuss spätestens bis zur 2. Lesung des jeweiligen Einzelplans im Fachausschuss vorzulegen. Der Wirtschaftsplan des ITDZ ist rechtzeitig zu den Haushaltsberatungen dem Hauptausschuss vertraulich vorzulegen.

In Jahren ohne Haushaltsberatungen haben alle Einrichtungen, die Zuschüsse ab einer Höhe von 50 000 Euro aus dem Landeshaushalt erhalten, ihre beschlossenen und ausgeglichenen Haushalts- oder Wirtschaftspläne so rechtzeitig vorzulegen, dass sie spätestens zur letzten Sitzung des Hauptausschusses vor der Weihnachtspause und damit vor Beginn des nächsten Haushaltsjahres dem Hauptausschuss übermittelt werden können.

Die Wirtschaftspläne enthalten mindestens

- die geplante Bilanzsumme unter Darstellung des Anlagevermögens mit der Summe der Sach- und Finanzanlagen, des Umlaufvermögens mit der Darstellung der kurzfristigen Forderungen, der langfristigen Forderungen und der liquiden Mittel, des Eigenkapitals, der Rückstellungen, der Verbindlichkeiten unterteilt in kurzfristige und langfristige Verbindlichkeiten und der Kapitalzuführungen und
- das geplante Geschäftsergebnis unter Darstellung der Erlöse, des Personalaufwands, des Sachaufwands, der Abschreibungen, der Entnahme aus Rücklagen und der gewährten Zuschüsse unterteilt nach Zuschüssen aus dem Landeshaushalt und Zuschüssen Dritter. Die Zuschüsse aus dem Haushalt sind zu gliedern in institutionelle Förderung und Projektförderung.

*9. Der Senat und die Bezirke werden aufgefordert, dem Hauptausschuss bei allen Vorlagen zu Investitionsmaßnahmen mitzuteilen, ob die vorhandenen **Richtwerte für Hochbau, Tiefbau oder Grünbaumaßnahmen** eingehalten werden und, falls dies nicht der Fall sein sollte, eventuelle Überschreitungen zu begründen.

*10. Bei der **energetischen Sanierung von Gebäuden** der öffentlichen Infrastruktur des Landes Berlin ist nachzuweisen, dass entsprechende Maßnahmen hinsichtlich technischer Machbarkeit und Amortisationszeiträumen geprüft worden sind.

*11. Der Senat wird aufgefordert, die im § 31 LHO und AV § 31 LHO vorgeschriebenen Angaben zu den **Folgekosten von Investitionsmaßnahmen** künftig in den Erläuterungen zu den einzelnen Maßnahmen im Haushaltsplan abzudrucken. Sollte die BPU und die Folgekostenabschätzung zum Termin der Drucklegung im Ausnahmefall noch nicht vorliegen, so sind die entsprechenden Angaben dem Hauptausschuss in geeigneter Form in einer gesonderten Vorlage vorzulegen.

*12. Die Senatsverwaltungen und die Bezirke haben im Rahmen der Haushaltsaufstellung darzustellen, wie die **gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern** sowie die Förderung von Frauen gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen bei der Haushaltsplanaufstellung gemäß Artikel 10 Abs. 3 der Verfassung von Berlin gesichert wird.

Dies soll in der bewährten Form geschehen, wie sie bereits erstmalig mit dem Doppelhaushalt 2006/2007 praktiziert wurde.

Dabei sind die konzeptionellen Weiterentwicklungen aus dem Bezirkswettbewerb für Gender-Budgeting-Verfahren sowie der AG Gender-Budget, insbesondere die Ausweitung der Analyse auf die Zuwendungsempfänger und weitere ausgewählte Titel und Produkte in konkrete Zielformulierungen für eine gleichstellungspolitische Mittelverteilung zur Steuerung der Budgets unter Gendergesichtspunkten, zugrunde zu legen.

13. Alle Senatsverwaltungen werden aufgefordert, den jeweils geltenden **Frauenförderplan** vorzulegen und nachzuweisen, inwieweit die Zielvorgaben der Förderpläne durch Personalmaßnahmen in den Haushaltsjahren 2012/2013 erreicht wurden. Abweichungen von den Förderplänen sind zu begründen.

14. I. Ziele und Grundsätze

1. Ziele des IT-Einsatzes, netzpolitische Grundsätze

Die Verwaltung ist Dienstleister für Bürger und Wirtschaft. Sie stellt ihre Leistungen mit Hilfe effizienter und zukunftsfähiger Verwaltungsstrukturen und -prozesse bereit („eGovernment“).

Der Senat wird hinsichtlich der Entwicklung und Bereitstellung von eGovernment-Diensten aufgefordert, qualitativ und quantitativ für eine entsprechende Ausgestaltung der Leistungserbringung Sorge zu tragen.