

16. Wahlperiode

Vorlage – zur Beschlussfassung –
Neuntes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Der Senat von Berlin
SenWiTechFrau – IV A / IV A 11 –
Telefon: 9(0)13 - 8243

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorblatt

Vorlage - zur Beschlussfassung -

über Neuntes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

A. Problem

Im Bereich der öffentlichen Hand sowie der Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin besteht nach wie vor eine gravierende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Mit den bestehenden Regelungen kann diese Unterrepräsentanz nicht in ausreichendem Umfang beseitigt werden. Der Senat beabsichtigt daher den rechtlichen Handlungsspielraum auszuschöpfen und Maßnahmen zum Abbau dieses Defizits zu ergreifen. Auch die Forderungen aus dem parlamentarischen Raum nach einer Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes spiegeln diesen Handlungsbedarf deutlich wider.

B. Lösung

Der vorliegende Entwurf einer Änderung des geltenden Gleichstellungsrechts greift die entsprechenden Forderungen aus dem parlamentarischen und politischen Raum auf und berücksichtigt zudem den sich durch die langjährigen praktischen Erfahrungen mit der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes abzeichnenden Änderungsbedarf. Neben freiwilligen Aktivitäten erachtet der Senat die Schaffung weitergehender gesetzlicher Regelungen für eine optimale Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für erforderlich. Er schöpft damit den möglichen gesetzlichen Gestaltungsspielraum aus. Der Senat hat darüber hinaus angekündigt, dass auch die Regelung zur Frauenförderung im Zusammenhang mit der öffentlichen Auftragsvergabe im Sinne einer effizienteren Umsetzung der Frauenförderung modifiziert werden soll. In diesem Zusammenhang sollen

auch Ausführungsvorschriften zur staatlichen Leistungsgewährung des Landesgleichstellungsgesetzes erlassen und den Vorgaben des § 13 Landesgleichstellungsgesetz angeglichen werden.

Schließlich sind durch die Fortentwicklung des Gleichstellungsrechts in den letzten Jahren Anpassungen des Landesgleichstellungsgesetzes erforderlich geworden.

C. Alternative / Rechtsfolgenabschätzung

Eine Fortentwicklung und Modernisierung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie die Aufnahme politischer Forderungen auch aus dem parlamentarischen Raum kann nur durch eine Novelle des Gesetzes erreicht werden. Alternativen hierzu sind nicht ersichtlich. Eine bloße Anpassung im Wege der Auslegung ist angesichts des Umfangs nicht möglich und würde zu Rechtsunsicherheiten führen.

D. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Die Umsetzung der Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere die Beseitigung der gravierenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im Bereich der öffentlichen Hand sowie der Landesunternehmen mit Mehrheitsbeteiligungen, ist erklärtes gleichstellungspolitisches Ziel des Senats. Mit dem Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes wird diese Zielstellung rechtlich gefestigt. Die verstärkte Sicherung der Frauenförderung im Land Berlin, die insbesondere auch durch die Erweiterung des Anwendungsbereiches der Vorschrift über die öffentliche Auftragsvergabe gewährleistet wird, entspricht dem verfassungsrechtlichen Gebot zur Gleichstellung der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen.

E. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen

Keine

F. Gesamtkosten

Es sind keine wesentlichen finanziellen Belastungen für das Land Berlin zu erwarten. Ein durch den erweiterten Anwendungsbereich entstehender Verwaltungsmehraufwand lässt sich nicht quantifizieren.

G. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg

Keine

H. Zuständigkeit

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

Der Senat von Berlin
SenWiTechFrau – IV A / IV A 11 –
Telefon: 9 (0)13 - 8243

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Beschlussfassung -
über Neuntes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Neuntes Gesetz
zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes
Vom

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel I
Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Das Landesgleichstellungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), das zuletzt durch Gesetz vom 19. Juni 2006 (GVBl. S. 575) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu § 5 wird wie folgt neu gefasst:

„Stellenausschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen“

b) Die Angabe zu § 7 wird wie folgt neu gefasst:

„Ausbildung“

c) Die Angabe zu § 9 wird wie folgt neu gefasst:

„Fort- und Weiterbildung“

d) Die Angabe zu § 10 wird wie folgt neu gefasst:

„Arbeitszeit und Rahmenbedingungen“

e) Die Angabe zu § 11 wird wie folgt neu gefasst:

„Beurlaubung aus familiären Gründen“

f) Die Angabe zu § 13 wird wie folgt neu gefasst:

„Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe“

g) Die Angabe zu § 18 wird wie folgt neu gefasst:

„Beanstandungen“

h) Die Angabe zu § 22 wird wie folgt neu gefasst:

„Verwaltungsvorschriften“

i) Der Angabe zu § 22 wird folgende neue Angabe angefügt:

„§ 23 Inkrafttreten“

2. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„(1) Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, 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.“

b) Es wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Dieses Gesetz gilt für Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Richterinnen und Richter sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte unabhängig von der Rechtsform der Einrichtung gemäß § 1 Absatz 1, in der sie beschäftigt sind.“

c) Absatz 2 wird zu Absatz 3 und wie folgt neu gefasst:

„(3) Soweit das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, hat es im Rahmen des geltenden Rechts sicherzustellen, dass die Maßnahmen der Frauenförderung entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften umgesetzt werden.“

d) Absatz 3 wird zu Absatz 4.

e) Absatz 4 wird zu Absatz 5 und nach den Wörtern „Personen des privaten Rechts“ werden die Wörter „oder Personengesellschaften“ eingefügt, und die Wörter „so sollen“ werden durch das Wort „sind“ und die Wörter „geregelt werden“ durch die Wörter „zu regeln“ ersetzt.

f) Absatz 5 wird zu Absatz 6 und nach den Wörtern „Personen des privaten Rechts“ werden die Wörter „oder Personengesellschaften“ eingefügt, und die Wörter „so sollen“ werden durch die Wörter „sind die“ und die Wörter „vorgesehen werden“ durch das Wort „vorzusehen“ ersetzt.

3. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Zur Verwirklichung der Gleichstellung werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.“

b) Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht benachteiligt werden.“

4. § 3 wird wie folgt geändert und ergänzt:

a) In Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 wird die Angabe „§ 1“ jeweils durch die Angabe „§1 Absatz 1“ ersetzt.

b) Es wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Besteht eine Einrichtung nach § 1 Absatz 1 aus mehreren Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, gelten die Absätze 1 und 2 in diesen entsprechend.“

5. § 4 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 und 2 wird die Angabe „§ 1“ durch die Angabe „§ 1 Absatz 1“ ersetzt.

b) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „§ 3“ durch die Angabe „§ 3 Absatz 1“ ersetzt. In Satz 2 wird nach dem Teilwort „Vergütungs-“ das Teilwort „Entgelt-“ eingefügt.

c) In Absatz 3 wird nach dem Wort „Ausbildungsberuf“ der Klammerzusatz gestrichen.

d) Es wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) In Dienststellen mit besonderen Aufgaben und Strukturen sind Ausnahmen von den Vorgaben der Absätze 2 und 3 zulässig.“

e) Der bisherige Absatz 4 wird zu Absatz 5.

f) Der bisherige Absatz 5 wird zu Absatz 6, und in seinem Satz 1 wird die Angabe „§ 1“ durch die Angabe „§ 1 Absatz 1“ ersetzt.

g) Der bisherige Absatz 6 wird zu Absatz 7.

h) Es wird folgender Absatz 8 angefügt:

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

6. § 5 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt neu gefasst:
„Stellenausschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen“.

b) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

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

c) In Absatz 2 wird das Wort „auch“ durch das Wort „zusätzlich“ ersetzt.

d) Es werden folgende Absätze 3 und 4 eingefügt:

„(3) Zu besetzende Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind öffentlich bekannt zu machen, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Entsprechendes gilt für diese 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- oder 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.“

e) Der bisherige Absatz 3 wird zu Absatz 5 und wie folgt neu gefasst:

„(5) Bei Stellenausschreibungen 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 Absatz 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.“

f) Es wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Von der Verpflichtung zur Bekanntmachung können Wiederbesetzungen von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen ausgenommen werden. Herausragende künstlerische Positionen oder Arbeitsbereiche im Leitungsbereich der Einrichtungen gemäß § 1 Absatz 1, die ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis erfordern, werden von der Verpflichtung zur Bekanntmachung oder Ausschreibung ebenfalls ausgenommen.“

g) Es wird folgender Absatz 7 angefügt:

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

7. § 6 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 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 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.“

8. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt neu gefasst:

„Ausbildung“.

b) Es wird folgender neuer Absatz 1 eingefügt:

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

c) Die bisherigen Absätze 1 und 2 werden als Absätze 2 und 3 wie folgt neu gefasst:

„(2) Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für den Ausbildungsplatz besitzen. Für Berufe, die nur innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden, sind nur gleichwertig geeignete und befähigte Bewerberinnen vorrangig zu berücksichtigen.“

(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, werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.“

d) Der bisherige Absatz 3 wird gestrichen.

9. § 8 wird wie folgt geändert und ergänzt:

a) In Absatz 1 werden nach den Wörtern „bevorzugt einzustellen“ die Wörter „oder zu übernehmen“ eingefügt sowie die Wörter „oder Berufsfachrichtung der jeweiligen Einrichtung nach § 1“ durch die Wörter „, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene der jeweiligen Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes“ ersetzt.

b) Absatz 2 Halbsatz 3 wird wie folgt neu gefasst:

„bis in den jeweils höheren Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppen der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene der Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes der Anteil der Frauen mindestens 50 vom Hundert beträgt.“

c) Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 wird wie folgt neu gefasst:

„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,“

d) Es wird folgender Absatz 5 angefügt:

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

10. § 9 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt neu gefasst:

„Fort- und Weiterbildung“.

b) In Absatz 2 werden die Wörter „ist § 8 Abs. 1 entsprechend anzuwenden“ durch die Wörter „ist § 8 Absatz 1 durch die entsendenden Einrichtungen nach § 1 Absatz 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes entsprechend anzuwenden“ ersetzt.

c) In Absatz 3 wird das Wort „Fortbildungsgrundsätze“ durch die Wörter „Fortbildungsgrundsätze und -angebote“ ersetzt.

d) In Absatz 6 Satz 1 wird das Wort „neun“ durch das Wort „zwölf“ und das Wort „und“ durch das Wort „oder“ ersetzt.

11. § 10 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt neu gefasst:

„Arbeitszeit und Rahmenbedingungen“.

b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitszeit“ die Wörter „sowie familienfreundlichen Rahmenbedingungen“ eingefügt.

bb) In Satz 2 werden nach dem Wort „Arbeitszeiten“ die Wörter „und Rahmenbedingungen“ eingefügt.

cc) Satz 3 wird wie folgt neu gefasst:

„Sofern ein ordnungsgemäßer Ablauf des Schichtdienstes gewährleistet werden kann, soll diese Regelung auch für Dienstkräfte im Schichtdienst Anwendung finden.“

dd) In Satz 4 werden die Wörter „§ 8 Abs. 1 SGB IV werden“ durch die Wörter „§ 8 Absatz 1 SGB IV werden in der Regel“ ersetzt.

ee) Es wird ein neuer Satz 5 angefügt:

„Ausnahmen sind bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten zulässig.“

c) In Absatz 3 wird nach „Kindern“ das Wort „und“ durch das Wort „oder“ ersetzt.

d) Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Unbefristet Teilzeit arbeitende Dienstkräfte sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen.“

e) Absatz 6 wird aufgehoben.

f) Der bisherige Absatz 7 wird Absatz 6.

12. § 11 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt neu gefasst:

„Beurlaubung aus familiären Gründen“.

b) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Aus familiären Gründen beurlaubten Dienstkräften ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen von der jeweiligen Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes anzubieten.“

c) In Absatz 2 werden die Wörter „Beurlaubten Dienstkräften“ durch die Wörter „Aus familiären Gründen beurlaubten Dienstkräften“ und die Wörter „Einrichtungen nach § 1“ durch die Wörter „Einrichtungen nach § 1 Absatz 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes“ ersetzt.

13. § 12 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird folgender neuer Satz 1 eingefügt:

„Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen.“

b) Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„(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.“

c) Absatz 3 wird wie folgt neu gefasst:

„(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.“

14. § 13 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt neu gefasst:

„Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe“.

b) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25.000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200.000 Euro sind in den jeweiligen Verträgen die Verpflichtungen der Auftragnehmenden festzuschreiben, Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Unternehmen durchzuführen sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. Diese Regelung gilt nicht für Auftragnehmende, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.“

c) Es wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Die Vergabestellen der in § 1 Absatz 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.“

d) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3. In Absatz 3 werden nach dem Wort „insbesondere“ die Wörter „den Geltungsbereich,“ ergänzt.

15. § 14 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„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.“

bb) In Satz 2 werden die Wörter „Empfänger von Leistungen“ durch das Wort „Leistungsempfängende“ ersetzt.

cc) Es wird folgender Satz 3 angefügt:

„Diese Regelung gilt nicht für Leistungsempfängende, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.“

b) In Absatz 3 wird die Angabe „§ 13 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 13 Absatz 2 und 3“ ersetzt.

16. § 15 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„(1) Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, sind geschlechtsparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten oder keine wichtigen Gründe entgegen stehen.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Einrichtungen nach § 1“ durch die Wörter „Einrichtungen nach § 1 Absatz 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes“ ersetzt, und nach den Wörtern „die entsendenden Einrichtungen“ werden die Wörter „oder Dienststellen“ eingefügt.

bb) In Satz 2 werden die Wörter „ein Angehöriger des jeweils anderen Geschlechts“ durch die Wörter „eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person“ ersetzt.

17. § 16 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„In jeder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des § 1 des Berliner Hochschulgesetzes vom 12. Oktober 1990 (GVBl. S. 2165), in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Februar 2003 (GVBl. S. 82), das zuletzt durch Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70) geändert worden ist, wird eine Frauenvertreterin und eine Stellvertreterin gewählt.“

bb) Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„Frauenvertreterin und Stellvertreterin werden die Kandidatinnen mit der jeweils höchsten Stimmenzahl.“

cc) Satz 5 wird aufgehoben. Der bisherige Satz 6 wird zu Satz 5.

dd) Der bisherige Satz 7 wird zu Satz 6 und wie folgt neu gefasst:

„Scheidet die stellvertretende Frauenvertreterin vorzeitig aus, rückt die mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Stellvertreterin mit allen Rechten und Pflichten nach.“

ee) Es wird folgender neuer Satz 7 angefügt:

„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 § 16 a Absatz 1 und 2 genannten weiblichen Beschäftigten für die Zeit bis zur nächsten regelmäßigen Wahl.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „verhindert“ durch das Wort „gehindert“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird das Wort „Sie“ durch das Wort „Diese“ ersetzt.

c) In Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „§ 59 Abs. 7 des Berliner Hochschulgesetzes“ durch die Angabe „§ 59 Absatz 10 des Berliner Hochschulgesetzes“ ersetzt.

18. § 16 a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 wird aufgehoben. Satz 3 wird Satz 2. Er wird nach dem Wort „Abgeordnete“ um die Worte „oder nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes zugewiesene“ ergänzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 1 wird die Angabe „§ 1“ durch die Angabe „§ 1 Absatz 1“ ersetzt.

bbb) In Nummer 3 werden die Wörter „im Sinne des § 1 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes“ gestrichen.

bb) In Satz 3 Nummer 2 wird das Wort „vier“ durch das Wort „drei“ ersetzt.

c) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 wird das Komma gestrichen und das Wort „oder“ angefügt.

bb) In Nummer 2 wird vor dem Wort „Wahl“ das Wort „jeweilige“ ergänzt.

cc) Nummer 3 wird wie folgt neu gefasst:

„3. Dienststellen ganz oder wesentliche Teile von Dienststellen in eine oder mehrere Dienststellen eingegliedert werden, Dienststellen oder wesentliche Teile von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen werden oder in einer neuen Dienststelle keine Frauenvertreterin vorhanden ist.“

d) In Absatz 8 wird der erste Satzteil wie folgt neu gefasst:

„(8) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung nähere Vorschriften über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl oder der Bestellung der Frauenvertreterin und der Gesamtfrauenvertreterin sowie ihrer Vertreterinnen zu erlassen,“

19. § 17 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

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

b) In Absatz 3 Satz 2 wird das Wort „Tage“ durch das Wort „Arbeitstage“ ersetzt.

c) Es wird ein neuer Absatz 4 eingefügt:

„(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.“

d) Die bisherigen Absätze 4 und 5 werden zu den Absätzen 5 und 6.

e) Der bisherige Absatz 6 wird zu Absatz 7, und die Wörter „Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung“ werden durch das Wort „Dienststellenleitung“ ersetzt.

f) Der bisherige Absatz 7 wird zu Absatz 8, und die Wörter „§ 92a Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel I des Gesetzes vom 29. Juni 2004 (GVBl. S. 261)“ werden durch die Wörter „§ 92a Absatz 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70)“ ersetzt. Die Wörter „der Senatsverwaltung für Inneres“ werden durch die Wörter „der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung“ ersetzt.

20. § 17 a wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „§ 99c Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch § 7 des Gesetzes vom 9. Dezember 2003 (GVBl. S. 589)“ durch die Wörter „§ 99c Absatz 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70)“ ersetzt.

b) In Absatz 3 wird der Klammerzusatz wie folgt neu gefasst:

„(GVBl. S. 589, 604)“

21. § 18 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt neu gefasst:

„Beanstandungen“.

b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung“ durch die Wörter „Dienststellenleitung unverzüglich“ ersetzt.

bb) Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage, nachdem die Frauenvertreterin durch die Dienststelle schriftlich von der Maßnahme unterrichtet wurde.“

cc) Es wird folgender Satz 3 angefügt:

„§ 17 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.“

c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach der Angabe „14 Tagen“ die Wörter „nach schriftlicher Unterrichtung durch die Dienststelle“ eingefügt.

bb) In Satz 2 werden die Wörter „zuständigen Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung“ durch das Wort „Dienststellenleitung“ ersetzt.

cc) Es wird folgender Satz 3 angefügt:

„§ 17 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.“

d) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung“ durch das Wort „Dienststellenleitung“ ersetzt.

bb) Es wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

„Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme vor Ablauf der in Absatz 1 und 2 genannten Beanstandungsfristen ist unzulässig.“

e) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„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, wird der Vorgang dem Senat zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt.“

bb) In Satz 3 wird vor dem Wort „ausgesetzt“ das Wort „weiterhin“ eingefügt.

f) Es wird folgender Absatz 5 angefügt:

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

22. In § 18 a Absatz 4 Satz 1 werden die Wörter „sowie für die Beteiligung bei allen die weiblichen Dienstkräfte betreffenden sozialen Maßnahmen, organisatorischen und bei allen personellen Maßnahmen“ durch die Wörter „sowie für die Beteiligung bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen“ ersetzt.

23. § 19 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 wird am Satzende nach den Wörtern „im öffentlichen Dienst“ folgender Satzteil ergänzt:

„, 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.“

b) In § 19 Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „Die Einrichtungen nach § 1“ durch die Wörter „Die Einrichtungen nach § 1 Absatz 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes“ ersetzt.

c) In § 19 Absatz 3 wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

„ 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.“

d) Satz 2 wird zu Satz 3.

24. In § 21 Absatz 1 Satz 2 wird das Wort „Dazu“ durch die Wörter „Ausschließlich dazu“ ersetzt.

25. Es wird folgender neuer § 22 eingefügt:

„§ 22
Verwaltungsvorschriften

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

26. Der bisherige § 22 wird zu § 23.

**Artikel II
Neubekanntmachung**

Die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung wird ermächtigt, das Landesgleichstellungsgesetz in der Neufassung mit neuem Datum bekannt zu machen.

**Artikel III
Inkrafttreten**

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

A. Begründung:

a) Allgemeines:

Die Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes verfolgt das grundsätzliche Ziel der Gewährleistung und Erhöhung der rechtlichen und tatsächlichen Geltung des Gleichstellungsrechts im Land Berlin. Dazu werden die Regelungen zum grundsätzlichen Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes ergänzt sowie insbesondere Regelungen im Zusammenhang mit der Forderung nach einer erhöhten Präsenz von Frauen in Führungspositionen neu eingefügt. Diese betreffen die Vorgaben über die Ausschreibung, das Auswahlverfahren, die Einstellung und Beförderung sowie die Beteiligung der Frauenvertreterin an der Besetzung dieser Stellen.

Zentral für eine optimale Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes ist auch eine Novelle der Vorschriften für die öffentliche Auftragsvergabe und die staatliche Leistungsgewährung (§§ 13 und 14 LGG).

Des Weiteren werden zentrale Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes in den §§ 2 und 12 im Hinblick auf europarechtliche Vorgaben neu gefasst.

Der Entwurf berücksichtigt zudem den sich durch die langjährigen praktischen Erfahrungen mit der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes abzeichnenden Änderungsbedarf. Schließlich wurden Angleichungen und Harmonisierungen vorgenommen sowie Anforderungen an eine geschlechtergerechte Sprache umgesetzt.

Der Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes gingen entsprechende Forderungen aus dem parlamentarischen und politischen Raum voraus.

So liegt ein Beschluss des Berliner Abgeordnetenhauses vor, der die an den Senat gerichtete Aufforderung zur Überarbeitung des Landesgleichstellungsgesetzes beinhaltet (Drs. 16/2294 bzw. 16/2536). Bei der Besetzung von Vorstands- und Führungspositionen in den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, bei den LHO-Betrieben und den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin sollen die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes gewahrt und gesichert werden.

In der Mitteilung zur Kenntnisnahme über „Mehr Frauen in Führungspositionen“ (Drs. 16/2611) legt der Senat die bisherige und die geplanten Maßnahmen zum Abbau der gravierenden Unterrepräsentanz von Frauen in obersten Führungspositionen in Erfüllung des Berichtsauftrages dar. Neben freiwilligen Aktivitäten erachtet der Senat die Schaffung weitergehender gesetzlicher Regelungen für eine optimale Umsetzung des

Gleichstellungsauftrages für erforderlich. Er schöpft damit den möglichen gesetzlichen Gestaltungsspielraum aus.

Des Weiteren wurde aus dem parlamentarischen Bereich von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen ein Änderungsantrag zum Landesgleichstellungsgesetz vorgelegt, dessen wesentliche Punkte sich auf die Novellierung der Vorschriften über die Ausschreibung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen, die geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und die Gesetzeskontrolle beziehen (Drs. 16/2438).

Der Senat hat angekündigt, dass er die Regelung zur Frauenförderung im Zusammenhang mit der öffentlichen Auftragsvergabe (§ 13 LGG und die Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung - FFV)) modifizieren will. Die erforderlichen Ausführungsvorschriften zu § 14 (Staatliche Leistungsgewährung) des Landesgleichstellungsgesetzes sollen erlassen und zu diesem Zwecke den Vorgaben des § 13 Landesgleichstellungsgesetz angeglichen werden.

b) Einzelbegründung:

Zu Artikel I

1. Inhaltsübersicht

Die Inhaltsübersicht wird angepasst.

2. Zu § 1 (Geltungsbereich)

Die Einfügung des Hinweises auf sonstige gesetzliche Regelungen in § 1 Absatz 1 hat klarstellende Funktion und dient der Erleichterung des Gesetzesvollzugs. Der weite, umfassende Geltungs- und Anwendungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes tangiert zahlreiche Rechtsmaterien. So modifizieren beispielsweise die Regelungen der Landeshaushaltsordnung oder des Berliner Hochschulgesetzes die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes.

Der unmittelbare Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes erstreckt sich auf die Berliner Verwaltung, die landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die Verwaltungen des Berliner Abgeordnetenhauses, des Rechnungshofes und des Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

Die für den Datenschutz zuständige oberste Landesbehörde wurde durch das Gesetz zur Änderung des Berliner Datenschutzgesetzes und anderer datenschutzrechtlicher Bestimmungen vom 30. Juli 2001 (GVBl. S. 305) umbenannt in „Berliner Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit“.

Gemäß § 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes (AZG) gliedert sich die (unmittelbare) Berliner Verwaltung in die Hauptverwaltung, die die Senatsverwaltungen, die ihnen nachgeordneten Behörden (Sonderbehörden) und nichtrechtsfähigen Anstalten und die unter ihrer Aufsicht stehenden Betriebe umfasst und die Bezirksverwaltungen, die sich ebenfalls auf die ihnen nachgeordneten nichtrechtsfähigen Anstalten und die unter ihrer Aufsicht stehenden Betriebe erstrecken.

Mit der formalen Erweiterung des Geltungsbereiches auf die Gerichte des Landes Berlin folgt das Berliner Landesgleichstellungsgesetz den Regelungen anderer Gleichstellungs- bzw. Gleichberechtigungsgesetze der Länder und des Bundes. Diese waren auch Vorbild für den neuen § 1 Absatz 2, der hinsichtlich des personellen Geltungsbereiches mehr Klarheit schafft, indem er diesen Aspekt der Geltung des Landesgleichstellungsgesetzes explizit ausführt ohne inhaltliche Änderungen bzw. Erweiterungen vorzunehmen. Das Landesgleichstellungsgesetz gilt damit insbesondere auch für die Richterinnen und Richter der Berliner Gerichtsbarkeit. Das Landesgleichstellungsgesetz gilt im Sinne einer umfassenden Gleichstellungsverpflichtung für die Berliner Verwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform, wie Absatz 2 im letzten Halbsatz klarstellt.

§ 1 Absatz 3 stellt klar, dass das Land Berlin im Falle von Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts und an Personengesellschaften sicherzustellen hat, dass die Maßnahmen der Frauenförderung entsprechend den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes auch in diesen Beteiligungsunternehmen durchzuführen sind. Dies sind alle Maßnahmen, die das Gesetz im Folgenden behandelt. Die Umsetzung orientiert sich an den Gegebenheiten des Unternehmens.

Zu den Maßnahmen der Frauenförderung im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes zählen u.a. die Einrichtung des Amtes der Frauenvertreterin, die Erstellung, Fortschrei-

bung und Anpassung eines Frauenförderplans, die Stellenausschreibungs- bzw. Bekanntmachungspflicht, das Auswahlverfahren und die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation.

Durch die Ergänzung „oder Personengesellschaften“ wird klargestellt, dass insbesondere auch GmbH & Co.KGen, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen hält, in den Geltungsbereich des § 1 Absatz 3 einbezogen sind.

Der Berliner Gesetzgeber hat seinerzeit mit der Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 14. Juni 2001 (GVBl. S. 155) auf die zunehmenden Privatisierungen von öffentlichen Einrichtungen reagiert. Durch die Verlagerung öffentlicher Aufgaben auf Unternehmen in privater Rechtsform ist nicht auszuschließen, dass der durch die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes erreichte gleichstellungsrechtliche Standard abgebaut wird. Das in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) definierte Gebot zu tatsächlicher Gleichstellung verlangt, dass der Staat die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Für den Fall, dass die öffentliche Hand auch nach der Verlagerung öffentlicher Aufgaben auf Unternehmen in privater Rechtsform alleinigen oder maßgeblichen Einfluss auf diese ausübt, ist sie demnach verpflichtet, sowohl dem grundgesetzlichen Auftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG als auch dem Gleichstellungsgebot gemäß Artikel 10 Absatz 3 der Verfassung von Berlin (VvB) gerecht zu werden. Verfassungsrechtliche Bindungen bestehen auch dann weiter, wenn sich Trägerinnen und Träger der öffentlichen Verwaltung der Formen privatrechtlichen Handelns bedienen. Die bisherige Vorgabe, wonach das Land Berlin in Beteiligungsunternehmen „darauf hinzuwirken (hat)“, dass die Grundsätze des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet werden, führte nicht zum erfolgreichen Abbau bestehender Nachteile für Frauen. Mit der Formulierung „hat ... sicherzustellen“ wird zum Ausdruck gebracht, dass es sich hierbei nicht um einen fakultativen, sondern – im Rahmen geltenden Rechts – um einen zwingenden Handlungsauftrag an die Mandatsträgerinnen und Mandatsträger des Landes Berlin handelt.

Bei den juristischen Personen des Privatrechts, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen hält, handelt es sich überwiegend um Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH). Hier kann das Land Berlin als Mehrheitsgesellschafterin die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes dadurch sicherstellen, dass es der Geschäftsfüh-

rung Weisungen erteilt. Das Gleiche gilt für die GmbH & Co.KGen, bei denen das Land Berlin auch Gesellschafterin der Komplementär-GmbH ist. Bei den Aktiengesellschaften kann das Land Berlin über den Aufsichtsrat in eingeschränktem Maße Einfluss nehmen. Soweit die Gesellschaften, an denen das Land unmittelbar beteiligt ist, weitere Mehrheitsbeteiligungen an Tochter- bzw. Enkelgesellschaften halten, können die Weisungen jeweils in absteigender Linie weitergegeben werden.

Die Ersetzung der Formulierung „Grundsätze dieses Gesetzes“ durch die „Maßnahmen der Frauenförderung entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes“ hat klarstellende Funktion. Die bisherige Differenzierung zwischen den „Grundsätze(n) (des Landesgleichstellungsgesetzes)“ in § 1 Absatz 2 a. F. und den „Maßnahmen zur Frauenförderung entsprechend den Regelungen (des Landesgleichstellungsgesetzes)“ in § 1 Absatz 4 und 5 a. F. ist wenig praktikabel.

Der zwingende Charakter der Sicherung der Frauenförderung bei Errichtung und Umwandlung von Einrichtungen des Landes Berlin in private(n) Rechtsformen wird in § 1 Absatz 5 („sind ... zu regeln“) und Absatz 6 („sind ... vorzusehen“) verdeutlicht.

3. Zu § 2 (Grundsatz)

Die in § 2 Absatz 1 Satz 2 vorgenommene Ergänzung verdeutlicht mit dem Hinweis auf die Frauenförderung und den Benachteiligungsabbau zugunsten von Frauen die primäre Zielstellung des Landesgleichstellungsgesetzes und die Zulässigkeit Frauen fördernder Maßnahmen.

Durch die Streichung der in Absatz 2 enthaltenen Definition der mittelbaren Diskriminierung wird der Fortentwicklung der diesbezüglichen Rechtsprechung, insbesondere der des Europäischen Gerichtshofes, die auch in die Antidiskriminierungs-Richtlinien der Europäischen Union und in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Eingang gefunden hat, Rechnung getragen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beinhaltet in § 3 Legaldefinitionen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, so dass eine Wiederholung im Landesgleichstellungsgesetz verzichtbar ist. Der Diskriminierungsschutz und damit der Schutz vor Benachteiligungen wird um das Merkmal „Familienstand“ erweitert und folgt damit der Gleichbehandlungsrichtlinie der Europäischen Union (Richtlinie 76/207/EWG), die den Familienstand ausdrücklich erwähnt.

4. Zu § 3 (Gleichstellungsverpflichtung)

Bei dem eingefügten Verweis in § 3 Absatz 1 auf § 1 Absatz 1 handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung, welche durch die Änderung des § 1 Absatz 3 bis 6 bedingt ist.

Gleiches gilt für den Verweis in § 3 Absatz 2.

Inhaltlich regelt § 3 Absatz 1 auch, dass im Falle einer Zuständigkeitsverlagerung, beispielsweise im Hinblick auf die Befugnis zur Entscheidung in personalrelevanten Angelegenheiten (Einstellungen, Beförderungen), die Aufgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetz durch die entscheidungsverantwortlichen Dienststellen wahrzunehmen sind.

§ 3 Absatz 4 greift den Fall auf, dass eine Einrichtung nach § 1 Absatz 1 aus mehreren Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes besteht; beispielhaft zu nennen ist der Bereich der Berliner Schulen. Bemessungsgrundlage für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen ist die Situation in den einzelnen Dienststellen selbst, nicht diejenige in der gesamten Einrichtung.

5. Zu § 4 (Frauenförderplan)

In § 4 Absatz 1 werden redaktionelle Hinweise auf § 1 Absatz 1 eingefügt. Es handelt sich um Folgeänderungen, welche durch die Änderung des § 1 Absatz 3 bis 6 bedingt sind.

Bei der Ergänzung des § 4 Absatz 2 um den Hinweis auf § 3 Absatz 1 handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

Die Einfügung der Entgeltgruppen in Satz 2 entspricht neueren tarifvertraglichen Regelungen.

Bei der Streichung des Klammerzusatzes in § 4 Absatz 3 handelt es sich um eine notwendige Aktualisierung. Die Anlage zu § 19 Landesgleichstellungsgesetz wurde im Zuge der Schaffung der Verordnung über statistische Angaben und Analysen zur Beschäftigtenstruktur sowie zur Besetzung von Gremien für den Bericht über die Umsetzung

des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV) vom 09.04.2002 (GVBl. S. 123) gestrichen.

Mit der neu eingefügten Regelung in § 4 Absatz 4 wird dem Umstand Rechnung getragen, dass in einigen Dienststellen aufgrund ihrer speziellen Aufgaben und Strukturen die Handlungsspielräume zur Frauenförderung nicht konkret den in § 4 Absatz 2 und 3 genannten Vorgaben entsprechen. Beispielsweise hat das Zentrale Personalüberhangmanagement (ZeP) für die Personalüberhangkräfte keine Zuständigkeiten für die Versetzungen in das ZeP und für Einstellungen und Beförderungen. Der Ansatz für einen Frauenförderplan liegt hier in der gezielten Personalentwicklung und dem Vermittlungsbestreben für Frauen in Bereiche, in denen diese unterrepräsentiert sind. Für Dienststellen, in denen aus rechtlichen Gründen die Ausübung bestimmter Tätigkeiten (überwiegend) einem Geschlecht vorbehalten ist, so beispielsweise in den Justizvollzugsanstalten, sind die Handlungsspielräume zur Förderung von Frauen u. U. eingeschränkt. Auch für Studien- und Rechtsreferendarinnen gelten Besonderheiten. Näheres zum Anwendungsbereich des § 4 LGG und der Ausnahmen nach Absatz 4 wird in einer gemäß § 22 zu erlassenden Verwaltungsvorschrift geregelt.

Durch die neue Regelung in § 4 Absatz 4 wird die Reihenfolge der folgenden Absätze geändert: Die bisherigen Absätze 4 bis 6 werden die Absätze 5 bis 7.

Bei dem eingefügten Verweis in § 4 Absatz 6 auf § 1 Absatz 1 handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung, welche durch die Änderung des § 1 Absatz 3 bis 6 bedingt ist.

Der neu eingefügte § 4 Absatz 8 soll verdeutlichen, dass Frauenförderung integraler Bestandteil der Personalentwicklungsplanung ist. Jede Dienststelle hat die zwingenden Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes - wie sie in den Frauenförderplänen niedergelegt sind - bei ihrer Personalentwicklungsplanung zu berücksichtigen und umzusetzen.

6. Zu § 5 (Stellenausschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen)

Die Überschrift wurde aufgrund der Neuregelung zur „öffentlichen Bekanntmachung“ von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen angepasst.

Die Ersetzung des Hinweises auf die Vorschriften des BAT in § 5 Absatz 1 soll den neuen tariflichen Regelungen entsprechen.

In § 5 Absatz 2 wird das Wort „auch“ durch das Wort „zusätzlich“ zum Zwecke der Klarstellung ersetzt.

Die in § 5 neu eingefügten Absätze 3 und 4 beziehen sich auf die obersten Leitungspositionen der öffentlich-rechtlichen Anstalten, Körperschaften und Stiftungen sowie der Unternehmen in privater Rechtsform mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin.

Mit den Begriffen „Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen“ sollen sämtliche Organe auf oberster Leitungsebene, die die laufenden Geschäfte der jeweiligen Einrichtung bzw. Unternehmen führen, umfasst sein. Dies kann nach geltender Rechtslage u. U. der Vorstand sein, die Geschäftsführung, die Präsidentin oder der Präsident, die Direktorin oder der Direktor. Nicht gemeint sind solche Organe, die die Geschäftsleitung überwachen oder die keine laufende Geschäftsführungstätigkeit ausüben, wie z. B. der Vorstand der Verwaltungsakademie Berlin gemäß § 3 der Verordnung über die Ordnung der Verwaltungsakademie Berlin. Unter den Begriffen „Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen“ sind hauptamtliche Tätigkeiten zu verstehen. Ehrenamtliche Tätigkeiten sind nicht erfasst.

Bei § 5 Absatz 3 handelt es sich um die Klarstellung, dass diese Positionen aus Gründen der Transparenz öffentlich zu machen sind. Die Formulierung „öffentliche Bekanntmachung“ soll verdeutlichen, dass es sich hierbei nicht um eine öffentliche Ausschreibung im Sinne des öffentlichen Dienstrechts handelt. Diese Art der (unverbindlichen) „Ausschreibung“ führt ggf. nicht zu einem Schadensersatzanspruch.

§ 5 Absatz 4 ist von dem Gedanken einer größtmöglichen Transparenz geprägt und eröffnet für die öffentliche Bekanntmachung ein breites mediales Spektrum. Um den Kreis geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten möglichst konkret anzusprechen, ist eine Orientierung an einem Anforderungsprofil, welches die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die zu besetzende Position umfasst, erforderlich.

Die Ergänzung des § 5 Absatz 5 um die öffentliche Bekanntmachung ist redaktioneller Natur.

Die hinsichtlich der zwingenden Verwendung der weiblichen und männlichen Sprachform geschaffene Ausnahmeregelung trägt Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Rechnung.

Die Ersetzung des Wortes „Verwaltung“ durch „Einrichtung im Sinne des § 1 Absatz 1 oder Dienststelle nach dem Personalvertretungsgesetz“ stellt klar, dass nicht nur klassische Verwaltungsbereiche verpflichtet sind, die Unterrepräsentanz von Frauen in den Stellenausschreibungen oder öffentlichen Bekanntmachungen publik zu machen, sondern alle Einrichtungen, auf die sich der Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes erstreckt.

Die Einfügung der Worte „oder Bekanntmachung“ entspricht den Neuregelungen in § 5 Absatz 3 und 4.

Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen werden auf Zeit besetzt. Nach § 5 Absatz 6 Satz 1 soll nach herausragender Bewährung eine Wiederbesetzung ohne erneute öffentliche Bekanntmachung möglich sein.

Die in § 5 Absatz 6 für die Besetzung herausragender künstlerischer Positionen formulierte Ausnahmeregelung trägt dem Bedürfnis nach Gestaltungsspielraum auf künstlerischer Ebene, insbesondere bei der Personalauswahl im Bereich der künstlerischen Leitungsebenen, Rechnung. Bei Stellen auf künstlerischer Leitungsebene handelt es sich dabei insbesondere um Intendanten und andere leitende Positionen, wie etwa die Stelle der künstlerischen Betriebsdirektorin bzw. des künstlerischen Betriebsdirektors oder der Chefdirigentin bzw. des Chefdirigenten oder der Generalmusikdirektorin bzw. des Generalmusikdirektors.

Bei den Arbeitsbereichen im Leitungsbereich der Einrichtungen gemäß § 1 Absatz 1 handelt es sich um Stellen, die ein höchst persönliches Vertrauensverhältnis voraussetzen, wie Stellen der Büroleitungen, persönlichen Referentinnen und Referenten sowie der Pressesprecherinnen und Pressesprecher.

§ 5 Absatz 7 stellt klar, dass neben der Ausschreibungspflicht nach § 5 LGG die aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften bestehenden Ausschreibungsverpflichtungen – gegebenenfalls auch in Fällen nach Absatz 3 Satz 1 – zu beachten sind.

7. Zu § 6 (Auswahlverfahren)

Bei der Einfügung des Wortes „entweder“, der Umstellung der Wörter „Frauen und Männer“ und dem Hinweis auf die ausreichende Zahl von Bewerbungen in § 6 Absatz 1 handelt es sich um redaktionelle und klarstellende Korrekturen.

Die Bezugnahme auf die Ausschreibung in § 6 Absatz 1 stellt klar, dass die (formale) Qualifikation den Anforderungen für die zu besetzende Stelle entsprechen muss.

Die in § 6 Abs. 2 geregelte entsprechende Anwendung der Maßgaben zur Stellenbesetzung auf die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen ist durch die neu geschaffene gesetzliche Verpflichtung zur öffentlichen Bekanntmachung dieser Stellen bedingt und soll im Verbund mit der öffentlichen Bekanntmachung für mehr Transparenz in diesem Bereich sorgen. Die Regel hat klarstellende Funktion und entspricht den aktuellen Forderungen aus dem parlamentarischen und öffentlichen Raum.

Die in § 6 Absatz 3 geschaffene Verpflichtung zur Dokumentation der Berücksichtigung von Frauen in Auswahlverfahren soll sicherstellen, dass im Kontext der Personalfindung Anstrengungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen tatsächlich unternommen und die an der Personalentscheidung beteiligten und ggf. zur Frauenförderung verpflichteten Mandatsträger und Mandatsträgerinnen darüber informiert werden.

§ 6 Absatz 4 stellt klar, dass unter Beachtung der personalaktenrechtlichen Vorschriften geeignete Dritte, beispielsweise Personalberatungsunternehmen, mit der Durchführung der Personalfindungsverfahren beauftragt werden können. Bei Stellenauswahlverfahren für Beamtenpositionen wird dies regelmäßig nicht in Betracht kommen. Die Umsetzung der einschlägigen Regelungen dieses Gesetzes obliegt den zuständigen Einrichtungen. Diese haben ggf. vertraglich sicherzustellen, dass Dritte im Rahmen der Auftrags Erfüllung die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes beachten.

8. Zu § 7 (Ausbildung)

Die Überschrift wurde angesichts des Regelungsgehaltes der Norm sprachlich in Anlehnung an andere Landesgleichstellungsgesetze verallgemeinert.

Die allgemeine Verpflichtung in § 7 Absatz 1 zu einer diskriminierungsfreien Ausgestaltung des Zugangs zu Ausbildungsplätzen trägt dem tatsächlichen Befund Rechnung, dass Frauen bereits in der wichtigen Phase des Erwerbs von Qualifikationen für einen Beruf durch benachteiligende Auswahlbedingungen in ihren Chancen beschnitten werden können, beispielsweise hinsichtlich der Anforderungen an körperliche Voraussetzungen.

Der Hinweis in § 7 Absatz 2 auf „§ 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes“ ist redaktioneller Natur.

Die Bezugnahme auf die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation in § 7 Absatz 2 gewährleistet, dass die Anforderungen an den konkreten Ausbildungsplatz bei der Vergabe der Ausbildungsplätze Berücksichtigung finden. Die Einschränkung in Satz 2 trägt der Geltung des Leistungsgrundsatzes aus Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz (GG) im Bereich der Laufbahnausbildungen Rechnung. Von einer Sonderregelung für die Monopolausbildungen wurde abgesehen, da diese von dem Vorbehalt in § 1 Absatz 1 „soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist“ bereits erfasst werden.

Die in § 7 Absatz 3 eingefügte Orientierung an den in der Ausschreibung genannten Kriterien stellt klar, dass nur im Falle nicht ausreichend qualifizierter Bewerbungen von Frauen eine erneute Ausschreibung durchzuführen ist.

Auch für den Fall der zweiten Ausschreibung gilt das Gebot der Eignung für den zu besetzenden Ausbildungsplatz.

Der ursprüngliche § 7 Absatz 3 entfällt, da er bislang keine nennenswerten gleichstellungspolitischen Effekte erzielt hat. Statt dessen greift die Verpflichtung aus dem neuen Absatz 1 für Ausbildungsverhältnisse in allen Berufsbereichen und wird durch § 8 Absatz 1 insoweit ergänzt, dass die Quote auch für den Fall der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis gilt, da es sich um einen Unterfall einer Einstellung handelt.

9. Zu § 8 (Einstellungen und Beförderungen)

Bei der Einfügung „oder zu übernehmen“ in § 8 Absatz 1 handelt es sich um eine Ergänzung, die insbesondere durch den Wegfall des bisherigen § 7 Absatz 3 bedingt ist. Die weiteren Ergänzungen sind redaktionelle Folgeänderungen.

Die Einfügung des Wortes „jeweils“ in § 8 Absatz 2 stellt klar, welcher konkrete Maßstab für die Bemessung der Unterrepräsentanz anzulegen ist.

Die Einfügung der Entgeltgruppen entspricht neueren tarifvertraglichen Regelungen.

Die sonstigen Einfügungen sind ebenso wie diejenige in § 8 Absatz 1 redaktioneller Natur.

Die in § 8 Absatz 4 vorgenommenen Ergänzungen um die Formulierungen „der Partnerin“ bzw. „des Partners“ trägt gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften Rechnung.

Der neu eingefügte § 8 Absatz 5 stellt klar, dass die Entscheidungsquote auch für Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts Geltung hat.

Für die Bemessung der Unterrepräsentanz ist auf das jeweilige Organ abzustellen. Sofern nur eine Position zu besetzen ist, ist dem verfassungsrechtlichen Gebot der Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und deren gleichberechtigter Teilhabe auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens (Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 10 Abs. 3 VvB) Rechnung zu tragen.

10. Zu § 9 (Fort- und Weiterbildung)

Die Änderung der Überschrift des § 9 verdeutlicht, dass der Regelungsgehalt sich nicht ausschließlich auf Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung bezieht.

Die Einfügungen in § 9 Absatz 2 sind klarstellender Natur.

Die Ergänzung in § 9 Absatz 3 verdeutlicht, dass sich frauenspezifische Inhalte nicht nur auf die Programmatik beziehen, sondern das gesamte Fortbildungsangebot der Verwaltungsakademie tangieren.

Die in § 9 Absatz 6 festgeschriebene Anhebung der Altersgrenze für betreuungsbedürftige Kinder auf zwölf Jahre erfolgt in Anlehnung an die Regelung in § 45 SGB V. Die Ersetzung des Wortes „und“ durch „oder“ hat klarstellende Wirkung.

11. Zu § 10 (Arbeitszeit und Rahmenbedingungen)

Die Ergänzung in der Überschrift der Norm verdeutlicht, dass § 10 neben der Arbeitszeit nunmehr auch die Rahmenbedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfasst.

Die Erweiterung des § 10 Absatz 1 um „familienfreundliche Rahmenbedingungen“ zielt im Wesentlichen auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierzu zählt jedoch nicht nur die Gewährung flexibler Arbeitszeiten; von Bedeutung sind auch weitergehende Umstände, beispielsweise die Vermeidung langer Wegezeiten durch Wechsel des Einsatzortes oder die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes.

Die Formulierung legt nahe, dass seitens der Vorgesetzten eine Prüfung über die Organisation des Schichtdienstes vorzunehmen ist. Die Kann-Regelung wird durch eine Soll-Regelung ersetzt, um so den Bedarfen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser Rechnung zu tragen.

Bei dem „Verbot“ der Begründung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse handelt es sich quasi um eine Selbstverpflichtung der dem Landesgleichstellungsgesetz unterfallenden Einrichtungen und Dienststellen. Die Praxis legt die Schaffung eines Ausnahmestatbestandes nahe, der allerdings seine Grenze in einer auf drei Monate befristeten Anstellung findet (vgl. § 99 d Abs. 3 PersVG).

In § 10 Absatz 4 werden die Differenzierungen zwischen unbefristet eingegangenen Teilzeitarbeitsverhältnissen und unbefristet reduzierten Arbeitsverhältnissen aufgehoben und somit auch diejenigen Teilzeitbeschäftigten in den Geltungsbereich der Norm

einbezogen, die keine Reduzierung ihrer Arbeitszeit vorgenommen, sondern von Anfang an ein Teilzeitarbeitsverhältnis begründet haben.

Wegen fehlender Praxisrelevanz wird § 10 Absatz 6 aufgehoben.

§ 10 Absatz 7 wird § 10 Absatz 6.

12. Zu § 11 (Beurlaubung aus familiären Gründen)

In der Überschrift des § 11 wird die Formulierung „zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen“ durch „aus familiären Gründen“ ersetzt. Dies entspricht dem zunehmenden Bedürfnis nach „Work-Life-Balance“.

Bei den in § 11 Absatz 1 und 2 vorgenommenen Einfügungen handelt es sich um redaktionelle Klarstellungen.

13. Zu § 12 (Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz)

Die Neufassung des § 12 entspricht im Wesentlichen den Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und setzt europarechtliche Vorgaben um.

§ 12 Absatz 1 stellt im Einklang mit den europarechtlichen Vorgaben fest, dass sexuelle Belästigung eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

Die Änderungen in § 12 Absatz 2 greifen die tatbestandlichen Vorgaben der maßgeblichen EU-Richtlinien auf und beinhalten im Weiteren sprachliche Änderungen im Sinne der Einheitlichkeit der Norm.

Die Änderung in § 12 Absatz 3 trägt geänderten höherrangigen rechtlichen Vorgaben Rechnung. Die Regelung über das Vorliegen eines Dienstvergehens erfolgt durch § 47 des Beamtenstatusgesetzes.

14. Zu § 13 (Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe)

Die Ergänzung in der Überschrift des § 13 stellt klar, dass sich die Vorschrift ausschließlich auf die Frauenförderung im Zusammenhang mit der Vergabe öffentlicher Aufträge bezieht.

Auf der Grundlage des § 13 hat der Senat 1999 die Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) erlassen. Seitdem hat das Land Berlin erreicht, dass mehr Unternehmen, die öffentliche Aufträge des Landes erhalten, auch Maßnahmen zur Frauenförderung praktisch umsetzen.

Nach zehn Jahren der Anwendung hat sich jedoch gezeigt, dass in einzelnen Punkten eine Novellierung sinnvoll ist, um die Vorschrift besser an die Gegebenheiten der Praxis anzupassen.

Daher wird in § 13 Absatz 1 die Höhe des Schwellenwertes von 50.000 auf 25.000 Euro gesenkt. Bauleistungen werden ab einem Schwellenwert von 200.000 Euro einbezogen. Damit soll erreicht werden, dass die Verknüpfung von Frauenförderung mit öffentlicher Auftragsvergabe künftig vermehrt Anwendung findet.

Im Übrigen wird die Vorschrift sprachlich geschlechtergerecht gefasst und die Maßgabe aus Absatz I Nr. 2 des Anhangs 1 zur Gemeinsamen Geschäftsordnung, Besonderer Teil (GGO II) umgesetzt. Darüber hinaus wird der Begriff „Betriebe“ in Satz 2 durch „Auftragnehmende“ ersetzt.

Der neue § 13 Absatz 2 verpflichtet die Vergabestellen des Landes Berlin - unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorgaben - zur Erfassung der für die Umsetzung der Vorgaben in § 13 Absatz 1 und der Frauenförderverordnung relevanten Daten. In der Praxis gibt es sowohl Vergabestellen, die sehr oft und regelmäßig öffentliche Aufträge vergeben, als auch solche, die nur gelegentlich einen einzelnen Auftrag erteilen. Um diese weite Spannbreite erfassen zu können und aussagekräftige Daten über Wirksamkeit und Nutzen der Vorschrift zu erlangen, ist ein standardisiertes Verfahren zur Datenerhebung notwendig. Nur auf der Grundlage von geeigneten Daten ist es im Weite-

ren möglich, eine Bewertung der Umsetzung der Regelung durchzuführen und eine gewinnbringende Evaluation zu leisten.

Die bestehende und bewährte Struktur des Berichts nach § 19 LGG soll genutzt werden, um künftig auch fundiert über die Umsetzung des § 13 LGG berichten zu können. Die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung wird hierfür ihre Erhebungsunterlagen entsprechend anpassen.

Alles Weitere wird in der Frauenförderverordnung (FFV) geregelt.

§ 13 Absatz 2 wird § 13 Absatz 3. In der Ermächtigung wird nunmehr ausdrücklich der Geltungsbereich angesprochen, um hier mehr Spielraum für untergesetzliche Regelungen zu schaffen. Es handelt sich um eine klarstellende Erweiterung, da die insbesondere angesprochenen Aspekte z. T. ebenfalls Fragen des Geltungsbereiches betreffen.

15. Zu § 14 (Staatliche Leistungsgewährung)

Diese Vorschrift betrifft eine Verknüpfung von Subventionen mit Frauenfördermaßnahmen. Die Subvention ist eines der klassischen wirtschaftslenkenden Mittel des Staates, bei dem in legitimer Weise durch die Vergabe von Mitteln bestimmte wirtschafts-, regional- oder sozialpolitische Zwecke verfolgt werden. Die Frauenförderung stellt ein verfassungsrechtlich besonders legitimes Ziel dar (Art. 3 Abs. 2 GG).

Die Formulierung „auf der Grundlage von Landesgesetzen“ in § 14 Absatz 1 wird durch „Landesmittel“ ersetzt, da sich die Subventionsvergabe vielfach unterhalb der Ebene gesetzlicher Regelung vollzieht. Hiermit ist insofern keine materielle Änderung verbunden, als auch die alte Formulierung lediglich klarstellen sollte, dass eine Förderung aus Bundesmitteln nicht gemeint ist. Im Übrigen wird der Begriff „Betriebe“ durch „Leistungsempfänger“ ersetzt.

Der Anwendungsbereich des § 14 Absatz 1 soll den Vorschriften für die Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe angepasst werden und eine Eingrenzung des Anwendungsbereiches erfahren.

Alles Weitere, unter anderem der Geltungsbereich in Bezug auf die Herkunft der Fördermittel, wird in der zu § 14 zu erlassenden Rechtsverordnung geregelt.

Die Ergänzung in § 14 Absatz 3 ist redaktioneller Natur. Auch bei der staatlichen Leistungsgewährung soll eine Verpflichtung zur Datenerfassung eingeführt werden.

16. Zu § 15 (Gremien)

Das Ziel einer geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien ist trotz messbarer Fortschritte noch nicht erreicht. Um die Präsenz von Frauen gerade im wirtschaftsnahen Raum, beispielsweise in den Aufsichtsräten der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin, zu steigern, werden die Vorgaben in § 15 Absatz 1 zwingend formuliert und die Ausnahmetatbestände abschließend genannt.

Für eine Abweichung können demnach rechtliche oder andere wichtige Gründe ausschlaggebend sein.

Rechtliche Gründe liegen in besonderen gesetzlichen Vorgaben für die Zusammensetzung eines Gremiums. Dies betrifft z. B. Besetzungen qua Amt oder durch Wahl, für die besondere gesetzliche Vorgaben gelten, womit der allgemeine Vorbehalt des § 1 Absatz 1 „soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist“ aufgegriffen wird. Gleiches gilt für Besetzungsregelungen, die in Satzungen, die als Gesetze im materiellen Sinne anzusehen sind, normiert sind.

Wichtige Gründe sind tatsächliche Gründe von erheblichem Gewicht. Diese sind unter anderen dann anzunehmen, wenn den Kreisen der für die Besetzungen von Gremien unabweislich erforderlichen Personen nachweislich keine Frauen angehören. Von einer zulässigen Abweichung aus wichtigen Gründen ist ebenfalls auszugehen, sofern trotz mehrfacher Einwirkung auf andere Entsendeberechtigte, die selbst nicht den Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes unterliegen, kein dem § 15 entsprechender Vorschlag unterbreitet wurde und die vollzählige Besetzung des Gremiums dringend geboten ist. Dabei ist zu beachten, dass sowohl Männer als auch Frauen - soweit erforderlich - die notwendige Mindestqualifikation für eine sachgerechte Gremientätigkeit aufweisen müssen.

Die Einfügungen in § 15 Absatz 2 sind redaktioneller Natur. Es wird darüber hinaus das Gebot einer geschlechtergerechten Sprache umgesetzt.

17. Zu § 16 (Frauenvertreterin)

Die Ersetzungen in § 16 Absatz 1 sind redaktioneller Natur. Das Gesetzeszitat wird aktualisiert.

Die Einfügung „und eine Stellvertreterin“ stellt klar, dass sich die Wahl auch auf die Besetzung des Amtes der stellvertretenden Amtsinhaberin bezieht. Sie eröffnet zugleich die Option, dass sich die Kandidatinnen für das Amt der Frauenvertreterin und das der Stellvertreterin in gesonderten Wahlgängen zur Wahl stellen können. Dies entspricht einer Forderung sowohl seitens zahlreicher Dienststellen des Landes Berlin als auch seitens der Frauenvertreterinnen bzw. potentieller Kandidatinnen für das Amt der Frauenvertreterin. Für die Wahl der Behindertenvertretung gibt es eine vergleichbare Regelung. Das Weitere bleibt einer Änderung der Verordnung über die Wahl zur Frauenvertreterin vorbehalten. Der neue Satz 6 trifft erforderliche Regelungen zum vorzeitigen Ausscheiden und der Verhinderung der Stellvertreterin, wenn diese gesondert gewählt wurde.

In zahlreichen Dienststellen des Landes Berlin sind das Amt der Frauenvertreterin und das der Stellvertreterin nicht besetzt. Einer der maßgeblichen Gründe hierfür liegt in dem Umstand, dass sich keine Kandidatinnen für eine Wahl zur Verfügung stellen.

Um der hohen Bedeutung des Amtes für die Frauenförderung Ausdruck zu verleihen, sollen Dienststellen unter Beachtung der Vorgaben in § 16 a Absatz 1 und 2 verpflichtet werden, ausnahmsweise für die Zeit bis zur nächsten anstehenden regulären Wahl für das Amt der Frauenvertreterin geeignete weibliche Beschäftigte zu bestellen. Die Bestellung der Frauenvertreterin bzw. Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten ist in zahlreichen anderen Landesgleichstellungsgesetzen gängige Praxis. Es wird hiermit eine Regelungslücke im LGG geschlossen.

Die Änderungen in § 16 Absatz 2 sind ebenso wie in Absatz 3 redaktioneller Natur.

18. Zu § 16 a (Wahl)

§ 16 a Absatz 1 wird durch die Streichung des Satzes 2 aktualisiert.

Aufgrund des Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente werden derzeit ausschließlich sog. „Ein-Euro-Jobs“ (Mehraufwandsentschädigung) sowie Arbeitsgelegenheiten mit Entgeltvariante (Befreiung von der Arbeitslosenversicherung) bezuschusst. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) werden seit dem 01.01.2009 nicht mehr eingerichtet. Des Weiteren wurde das Bundessozialhilfegesetz 2005 in das Sozialhilfegesetz (SGB) überführt. Die zusätzliche Aufnahme des wahlberechtigten Dienstkräftepotentials in den Katalog der Wahlberechtigten in § 16 a Absatz 1 hatte in den 1990er Jahren aufgrund der hohen Beschäftigungszahlen aus den ABM-Bereichen seine Berechtigung. Aktuell stellen sich diese Probleme nicht mehr.

Die Ergänzung in § 16 a Absatz 2 Satz 2 Ziffer 1 ist redaktioneller Natur.

§ 16 a Absatz 2 Satz 2 Ziffer 3 wird infolge der Neuregelung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) aktualisiert.

In § 16 a Absatz 2 Satz 3 wird in Ziffer 2 eine redaktionelle Anpassung an das Personalvertretungsgesetz vorgenommen.

In § 16 a Absatz 3 erfolgen in Ziffer 1 und in Ziffer 3 sprachliche Klarstellungen.

Die Einschränkung auf wesentliche Teile der Dienststellen erfolgt in Anlehnung an die personalvertretungsrechtlichen Regelungen und soll das Erfordernis von Neuwahlen sachgerecht eingrenzen.

Die Ausdehnung in § 16 a Absatz 8 auf die Durchführung der Bestellung der Frauenvertreterin oder der Gesamtfrauenvertreterin trägt dem Bedarf nach neuen Verfahrensregelungen Rechnung. Diese sollen aus Gründen der Praktikabilität einer Verordnung vorbehalten bleiben.

19. Zu § 17 (Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin)

Die Beschränkung auf weibliche Dienstkräfte betreffende soziale Maßnahmen in § 17 Absatz 1 ist unpraktikabel. Soziale Maßnahmen, die ausschließlich Frauen betreffen, sind kaum feststellbar; in der Regel beziehen soziale Maßnahmen beide Geschlechter ein und damit auch die weiblichen Dienstkräfte. Daher wurde diese Beschränkung gestrichen.

Mit der Formulierung „Arbeitstage“ wird in § 17 Absatz 3 verdeutlicht, dass keine Kalendertage gemeint sind. Dies ist für die Fristberechnung, die ohne diese Klarstellung ansonsten auch dienst- und arbeitsfreie Sonn- und Feiertage einbezieht, von Bedeutung.

In § 17 Absatz 4 wird die Mitwirkung der Frauenvertreterin an den Besetzungen von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen neu in das LGG eingeführt. Gleichzeitig werden die damit einhergehenden Rechte der Frauenvertreterin zur Überprüfung des Verfahrens abschließend geregelt.

Die sprachliche Ersetzung der Begriffe „Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung“ durch „Dienststellenleitung“ in § 17 Absatz 7 dient der Klarstellung. Bei allen aufgeführten Institutionen handelt es sich um Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes.

Die Änderung in § 17 Absatz 8 stellt eine Aktualisierung dar. Die Änderung der Behördenbezeichnung in „der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung“ entspricht dem neuen Ressortzuschnitt.

20. Zu § 17 a (Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool))

Bei der Ersetzung in § 17 a Absatz 2 handelt es sich um eine Aktualisierung. In Anlehnung an die Regelungen im Personalvertretungsgesetz wird die Frauenvertreterin des Zentralen Personalüberhangmanagements nunmehr ebenso wie die Personalvertretung für vier Jahre gewählt.

In Absatz 3 wurde das Gesetzeszitat ergänzt.

21. Zu § 18 (Beanstandungen)

Die Änderung der Überschrift des § 18 verdeutlicht, dass in der Norm ausschließlich das Beanstandungsrecht, nicht auch ein Beschwerderecht, geregelt ist.

Bei der sprachlichen Ersetzung der Begriffe „Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung“ durch „Dienststellenleitung“ in § 18 Absatz 1 handelt es sich um eine Klarstellung. Bei allen aufgeführten Institutionen handelt es sich um Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes.

In § 18 Absatz 1 wird darüber hinaus die Verpflichtung der Dienststellenleitung normiert, eine erneute Entscheidung über die beanstandete Angelegenheit nicht zu verzögern, sondern diese unverzüglich herbeizuführen.

Das in § 18 Absatz 1 eingeführte Schriftformerfordernis soll einem transparenten Verfahrensablauf dienen, insbesondere die Fristberechnung erleichtern und damit Rechtssicherheit garantieren.

Der Hinweis auf § 17 Absatz 3 Satz 2 regelt die verkürzte Fristsetzung in Eilfällen.

§ 18 Absatz 2 dient ebenfalls der Verbesserung der Rechtssicherheit im Umgang mit beteiligungspflichtigen Maßnahmen. Dies gilt für die Festschreibung des Schriftformerfordernisses ebenso wie für die Verkürzung der Beanstandungsfrist.

Die Änderung in § 18 Absatz 3 Satz 1 hat lediglich redaktionellen Charakter. Darüber hinaus wird klargestellt, dass der Vollzug einer Maßnahme während der laufenden Beanstandungsfrist unzulässig ist, da ansonsten das gesetzliche Beanstandungsverfahren regelmäßig umgangen werden könnte. Zwar ergibt sich dies auch gegenwärtig bereits aus dem Sinn des Beanstandungsverfahrens. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass zur Wahrung der Rechtssicherheit eine ausdrückliche Regelung erforderlich ist.

In § 18 Absatz 4 erfolgt neben sprachlich vereinheitlichenden redaktionellen Änderungen ein korrekter Verweis auf die einschlägigen Regelungen im Allgemeinen Zuständigkeitsgesetz (AZG).

Der Hinweis auf das Fortbestehen des Suspensiveffektes hat klarstellende Bedeutung.

In dem neu eingefügten § 18 Absatz 5 wird festgelegt, dass der Frauenvertreterin im Falle der Besetzung von Vorstands- oder Geschäftsleitungspositionen kein über das in § 17 Absatz 4 geregelte Mitwirkungsrecht hinausgehendes Beanstandungsrecht zusteht.

22. Zu § 18 a (Gesamtfrauenvertreterin)

Bei den Streichungen in § 18 a Absatz 4 handelt es sich um redaktionelle Korrekturen, die durch die Änderung in § 17 Absatz 1 bedingt sind.

23. Zu § 19 (Berichtspflicht)

Gemäß § 13 Abs. 2 LGG und § 14 Abs. 3 (Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe bzw. staatliche Leistungsgewährung) sind von den zuständigen Stellen die im Zusammenhang mit der Durchführung der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anfallenden Daten regelmäßig zu erheben. Die Dokumentation dieser Daten ist deshalb auch Teil der Berichtspflicht gemäß § 19 Abs. 2 LGG.

Um bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts die Transparenz zu verbessern, ist eine Dokumentation des Besetzungsverfahrens vorgesehen, die auch Teil der Berichtspflicht gemäß § 19 Abs. 2 und 3 LGG ist.

Die Einfügungen in § 19 Absatz 3 sind redaktioneller Natur.

24. Zu § 21 (Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken)

Grundsätzlich ist es Aufgabe des Bezirksamtes, das Gleichberechtigungsgebot aus Artikel 3 Absatz 2 GG im Bezirk zu verwirklichen sowie gemäß Artikel 3 Absatz 3 GG Diskriminierungen und Benachteiligungen von Frauen und Mädchen entgegenzuwirken. Obwohl verfassungsrechtlich geboten, ist auch auf bezirklicher Ebene die Gleichstellung von Frauen und Männern in vielen Bereichen noch nicht umfassend verwirklicht.

In allen Bezirken Berlins amtieren seit Jahren hauptamtliche Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, wobei sich die Entstehungsgeschichte der Ämter in den östlichen und westlichen Stadtbezirken erheblich unterscheidet. Im Westteil Berlins wurden nach der Einsetzung einer Landesfrauenbeauftragten im Jahre 1984 auch auf bezirklicher Ebene seit 1986 Frauenbeauftragte eingesetzt. Im Ostteil Berlins wurden im Sommer 1990 in allen Bezirken auf der Grundlage von § 29 Kommunalverfassung vom 17. Mai 1990 (GBL. I Nr. 28 S. 255) bezirkliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Die aus der unterschiedlichen Entstehungsgeschichte resultierenden Unterschiede, wie z.B. die Einbeziehung von Migrations- und Behindertenangelegenheiten in das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten, konnten in der jüngsten Vergangenheit abgebaut werden. Tendenzen, das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten wieder zu erweitern, nicht zuletzt infolge prekärer Finanzsituationen, ist entgegenzutreten. Die in § 21 Absatz 1 normierte Verpflichtung Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte einzusetzen, gilt für alle Bezirke gleichermaßen. Mit dieser landeseinheitlichen Regelung wird weitgehend Rechtssicherheit in der Tätigkeit der Amtsinhaberinnen hergestellt und in den Bezirken eine einheitliche Vorgehensweise gewährleistet.

Mit der Einfügung des Wortes „ausschließlich“ wird klargestellt, dass das umfassende Aufgabenspektrum der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten - neben der ihnen nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben - keine Erweiterung erfahren darf.

25. Zu § 22 (Verwaltungsvorschriften)

Bei dieser Vorschrift handelt es sich um eine Ermächtigungsvorschrift zum Erlass erforderlicher Verwaltungsvorschriften, wie beispielsweise Verfahrensvorschriften zur Erstellung, Anpassung und Fortschreibung von Frauenförderplänen in den Dienststellen des Landes Berlin. Die Schaffung einheitlicher Verwaltungsvorschriften gründet auf Erfahrungswissen im Zusammenhang mit der bisherigen Praxis der Umsetzung des LGG. Sie soll die einheitliche Gewährleistung der Frauenförderung im Land Berlin sichern und die Dienststellen im Umgang mit dem LGG unterstützen. Die Zuständigkeit des für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglieds resultiert aus der Sach- und Fachkompetenz und verdrängt nicht die geschäftsordnungsmäßige Zuständigkeit anderer Senatsverwaltungen.

26. Zu § 23 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten der Neuregelungen.

Zu Artikel II

Aufgrund der umfangreichen inhaltlichen und redaktionellen Änderungen ist es zweckmäßig, die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung zu ermächtigen, eine Neufassung des Landesgleichstellungsgesetzes bekannt zu machen.

Zu Artikel III

Artikel III enthält die übliche Klausel über das Inkrafttreten des Gesetzes.

B. Beteiligung des Rats der Bürgermeister:

Diese Vorlage hat dem Rat der Bürgermeister zur Stellungnahme vorgelegen. Er hat sich mit dem Inhalt einverstanden erklärt.

C. Rechtsgrundlage:

Rechtsgrundlage des Gesetzes ist Artikel 59 Absatz 2 der Verfassung von Berlin.

D. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen:

Keine

E. Gesamtkosten:

Es sind keine wesentlichen finanziellen Belastungen für das Land Berlin zu erwarten. Ein durch den erweiterten Anwendungsbereich entstehender Verwaltungsmehraufwand lässt sich nicht quantifizieren.

F. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter:

Die Umsetzung der Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere die Beseitigung der gravierenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im Bereich der öffentlichen Hand sowie der Landesunternehmen mit Mehrheitsbeteiligungen, ist erklärtes gleichstellungspolitisches Ziel des Senats. Mit dem Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes wird diese Zielstellung rechtlich gefestigt. Die verstärkte Sicherung der Frauenförderung im Land Berlin, die insbesondere auch durch die Erweiterung des Anwendungsbereiches der Vorschrift über die öffentliche Auftragsvergabe gewährleistet wird, entspricht dem verfassungsrechtlichen Gebot zur Gleichstellung der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen.

G. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg:

Keine

H. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

Es sind keine wesentlichen finanziellen Belastungen für das Land Berlin zu erwarten. Gegebenenfalls erforderliche Mehrkosten sind innerhalb des jeweiligen Einzelplans auszugleichen.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

Ein durch den erweiterten Anwendungsbereich möglicherweise entstehender Verwaltungsmehraufwand lässt sich nicht quantifizieren. Er ist innerhalb des betroffenen Personalbudgets auszugleichen.

Berlin, den 1. Juni 2010

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

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Geltende Fassung

Überarbeiteter Entwurf

§ 1 Geltungsbereich

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

(2) Soweit das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, hat es **darauf hinzuwirken**, dass **die Grundsätze** dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts **beachtet** werden.

(3) Im Falle einer Veräußerung von Einrichtungen im Sinne des Absatzes 1 oder Teilen derselben gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Errichtet das Land Berlin juristische Personen des privaten Rechts, **so sollen** die Maßnahmen zur Frauenförderung ent-

§ 1 Geltungsbereich

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

(2) Dieses Gesetz gilt für **Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Richterinnen und Richter sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte unabhängig von der Rechtsform der Einrichtung gemäß § 1 Absatz 1, in der sie beschäftigt sind**.

(3) Soweit das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts **oder Personengesellschaften** unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, hat es **im Rahmen des geltenden Rechts sicherzustellen**, dass **die Maßnahmen der Frauenförderung entsprechend den Regelungen** dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts **und Personengesellschaften umgesetzt** werden.

(4) unverändert

(5) Errichtet das Land Berlin juristische Personen des privaten Rechts **oder Personengesellschaften, sind** die Maßnahmen zur

sprechend den Regelungen dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag **geregelt werden**.

(5) Werden durch ein Gesetz Einrichtungen des Landes Berlin in juristische Personen des privaten Rechts umgewandelt, **so sollen** Maßnahmen zur Frauenförderung entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes im Gesetz **vorgesehen werden**.

§ 2 Grundsatz

(1) Frauen und Männer sind gleichzustellen. **Abreden, die das Recht der Frauen auf Gleichstellung einschränken (Diskriminierungen), sind unzulässig.**

(2) **Unzulässig sind auch mittelbare Diskriminierungen. Eine Regelung oder Maßnahme ist mittelbar diskriminierend, wenn sie bei geschlechtsneutraler Formulierung sich tatsächlich auf Frauen häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt als auf Männer, dies nicht anders als mit ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechterrolle begründet werden kann und nicht objektiv gerechtfertigt ist.**

§ 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 Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen und bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, in einer Besoldungs-, Vergütungs- 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 sicher-

Frauenförderung entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag **zu regeln**.

(6) Werden durch ein Gesetz Einrichtungen des Landes Berlin in juristische Personen des privaten Rechts **oder Personengesellschaften** umgewandelt, **sind die** Maßnahmen zur Frauenförderung entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes im Gesetz **vorzusehen**.

§ 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 benachteiligt werden.**

§ 3 Gleichstellungsverpflichtung

(1) Die Einrichtungen nach § 1 **Absatz 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 Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen und bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

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

(3) Führen personalwirtschaftliche Maßnahmen zu einem Stellenabbau, so ist sicher-

zustellen, dass sich der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert. Dies gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

zustellen, dass sich der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert. Dies gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

(4) Besteht eine Einrichtung nach § 1 Absatz 1 aus mehreren Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, gelten die Absätze 1 und 2 in diesen entsprechend.

§ 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, 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- 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- 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 Stel-

§ 4 Frauenförderplan

(1) Jede Einrichtung nach § 1 **Absatz 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 **Absatz 1** mehrere Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, 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 **Absatz 1** 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- 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 insbe-

len 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 (**Nummer 6 der Anlage zu § 19**) ist darzustellen und in die Personalentwicklungsplanung einzubeziehen.

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

(5) 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.

sondere 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) In Dienststellen mit besonderen Aufgaben und Strukturen sind 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 **Absatz 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.

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

(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.

§ 5 Stellenausschreibungen

(1) Alle Stellen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden **Vergütungsgruppe des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT/ BAT-O)**, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Stellen öffentlich auszuschreiben.

§ 5 Stellenausschreibungen, **öffentliche Bekanntmachungen**

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

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

(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 öffentlich bekannt zu machen, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Entsprechendes gilt für diese 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- oder 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.

(3) Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden. Sofern **die Verwaltung auf Grund eines Frauenförderplans** verpflichtet ist, den Anteil von Frauen zu erhöhen, **so** ist das in der Ausschreibung zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

(5) Bei Stellenausschreibungen **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 Absatz 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 **Wiederbesetzungen von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen** ausgenommen werden. **Herausragende künstlerische Positionen oder Arbeitsbereiche im Leitungsbereich der Einrichtungen gemäß § 1 Absatz 1, die ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis erfordern, werden von der Verpflichtung zur Bekanntmachung oder Ausschreibung ebenfalls ausgenommen.**

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

§ 6 Auswahlverfahren

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele **Männer wie Frauen** zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die **formal notwendige** Qualifikation für die Stelle besitzen.

§ 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 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 Ausbildungsplätze

(1) Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben.

(2) Wenn nicht genügend Bewerbungen von Frauen für die Besetzung von Ausbildungsplätzen vorliegen, ist die Ausschreibung zu wiederholen. **Liegen** nach einer erneuten Ausschreibung nicht genügend **Bewerbungen von Frauen vor**, werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.

(3) 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

§ 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 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes** je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben, **sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für den Ausbildungsplatz besitzen**. Für Berufe, die nur innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden, sind nur gleichwertig geeignete und befähigte Bewerberinnen vorrangig zu berücksichtigen.

(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**, werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.

aufgehoben

§ 8 Einstellungen und Beförderungen

(1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle

gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn **oder** Berufsfachrichtung der jeweiligen Einrichtung nach § 1 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 höheren Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der Einrichtung nach § 1 der Anteil der Frauen mindestens 50 vom Hundert beträgt.

(3) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufs, der zu besetzenden Stelle 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 auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,
2. Lebensalter oder Familienstand,
3. eigene Einkünfte des Partners einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin eines

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** der jeweiligen Einrichtung nach § 1 **Absatz 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** der Einrichtung nach § 1 **Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes** der Anteil der Frauen mindestens 50 vom Hundert beträgt.

(3) unverändert

(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 auf Grund 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**

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.

§ 9 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

(1) Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen machen Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam und ermöglichen entsprechend dem Frauenförderplan ihre Teilnahme.

(2) Auf die Auswahl von Dienstkräften zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist § 8 **Abs. 1** entsprechend anzuwenden.

(3) Die Fortbildungsgrundsätze 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 Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben. Für diese Themenkreise werden bevorzugt Referentinnen eingesetzt.

(5) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden nach Möglichkeit während der regelmäßi-

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) unverändert

(2) Auf die Auswahl von Dienstkräften zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist § 8 **Absatz 1 durch die entsendenden Einrichtungen nach § 1 Absatz 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) unverändert

(5) unverändert

gen Arbeitszeit der Dienststellen statt. Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch Dienstkräfte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte teilnehmen können.

(6) Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter **neun** Jahren **und** 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

(1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Dienstkräfte an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Dienstkräften familienfreundliche Arbeitszeiten zu ermöglichen. Sofern ein ordnungsgemäßer Ablauf des Schichtdienstes gewährleistet **bleibt**, **kann** diese Regelung auch für Dienstkräfte im Schichtdienst Anwendung finden. Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Grenze des § 8 **Abs. 1** SGB IV werden nicht begründet.

(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 Dienstkräfte an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit **sowie familienfreundlichen Rahmenbedingungen** berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Dienstkräften familienfreundliche Arbeitszeiten **und Rahmenbedingungen** zu ermöglichen. Sofern ein ordnungsgemäßer Ablauf des Schichtdienstes gewährleistet **werden kann**, **soll** diese Regelung auch für Dienstkräfte im Schichtdienst Anwendung finden. Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Grenze des § 8 **Absatz 1** SGB IV 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, sind die Dienstkräfte auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und auf Grund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen.

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

(4) Bei einer befristeten Arbeitszeitverkürzung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist der Dienstkraft nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. **Dienstkräfte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde**, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt Satz 2 entsprechend.

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

(6) Bei Arbeitszeitreduzierungen sind die verbleibenden Stellenreste zu bündeln und wieder zu vollen oder Teilzeitstellen zusammenzufügen und dem Bereich zur Verfügung zu stellen, in dem der größte Anteil an der Arbeitszeitreduzierung anfällt.

(7) Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

(2) unverändert

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

(4) Bei einer befristeten Arbeitszeitverkürzung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist der Dienstkraft nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. **Unbefristet Teilzeit arbeitende Dienstkräfte** sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt Satz 2 entsprechend.

(5) unverändert

aufgehoben

(6) Die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.

§ 11 Beurlaubung zur **Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen**

(1) Dienstkräften, **die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind**, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(2) **Beurlaubten Dienstkräften**, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtungen nach § 1 auf Wunsch bekannt zu geben.

§ 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

(1) Es gehört zur Dienstpflicht von Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

(2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere **unnötiger Körperkontakt, von der Betroffenen unerwünschte Bemerkungen** sexuellen Inhalts, **unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten**, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderung zu sexuellen Handlungen.

(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen **und Dienstvergehen im Sinne der Landesdisziplinarordnung**.

(4) Die Beschwerde einer Betroffenen darf

§ 11 Beurlaubung **aus familiären Gründen**

(1) **Aus familiären Gründen beurlaubten** Dienstkräften ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen **von der jeweiligen Einrichtung nach § 1 Absatz 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 Dienstkräften**, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtungen nach § 1 **Absatz 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 Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, 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) unverändert

nicht zu Benachteiligungen führen.

§ 13 Öffentliche Auftragsvergabe

(1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen, **die einen Aufwand von mehr als 50.000 Euro erfordern, ist** in den jeweiligen **Vertrag** die Verpflichtung **des Auftragnehmers aufzunehmen**, Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie **in seinem** Unternehmen durchzuführen sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. Diese Regelung gilt nicht für **Betriebe, in denen** in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, **beschäftigt werden**.

(2) 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.

§ 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 Auftragnehmenden festzuschreiben**, Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie **im eigenen** Unternehmen durchzuführen sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. Diese Regelung gilt nicht für **Auftragnehmende, die** in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, **beschäftigen**.

(2) Die Vergabestellen der in § 1 Absatz 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 Geltungsbereich**, 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 Staatliche Leistungsgewährung

(1) Die Gewährung von Leistungen, auf die kein Anspruch besteht, **auf der Grundlage von Landesgesetzen** ist von der Verpflichtung des **Empfängers** zur Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen im Sinne des Grundsatzes von § 3 abhängig zu machen. Von dieser Bedingung können **Empfänger von Leistungen** ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist.

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

(3) § 13 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 15 Gremien

(1) Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, **sollen** geschlechtsparitätisch **besetzt werden**.

(2) Werden bei Einrichtungen nach § 1 Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode **ein Angehöriger des jeweils anderen Geschlechts** zu benennen.

§ 14 Staatliche 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. **Diese Regelung gilt nicht für Leistungsempfänger, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.**

(2) unverändert

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

§ 15 Gremien

(1) Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, **sind** geschlechtsparitätisch **zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten oder keine wichtigen Gründe entgegen stehen**.

(2) Werden bei Einrichtungen nach § 1 **Absatz 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 5. Oktober 1995 (GVBl. S. 727), das zuletzt durch Artikel XI des Gesetzes vom 19. Dezember 1997 (GVBl. S. 686)** geändert worden ist, wird eine Frauenvertreterin gewählt. In den Hochschulen ist die Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes gleichzeitig die Frauenvertreterin. Es findet eine geheime, unmittelbare Mehrheitswahl statt. Frauenvertreterin **wird die Kandidatin** mit der höchsten Stimmenzahl. **Stellvertreterin wird die Kandidatin mit der nächsthöchsten 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. **Für die Verhinderung und das Ausscheiden der Stellvertreterin gelten die Sätze 5 und 6 entsprechend.**

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

(3) unverändert

§ 16 Frauenvertreterin

(1) In jeder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des **§ 1 des Berliner Hochschulgesetzes vom 12. Oktober 1990 (GVBl. S. 2165), in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Februar 2003 (GVBl. S. 82), das zuletzt durch Artikel XII 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, 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 § 16 a 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**, 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; für die Freistellung im Hochschulbereich gilt § 59 **Abs. 7** 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, ist die Stellvertreterin ergänzend ebenfalls freizustellen.

(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 auf Grund 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.

(3) Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten; 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, ist die Stellvertreterin ergänzend ebenfalls freizustellen.

(4) unverändert

(5) unverändert

(6) unverändert

§ 16 a Wahl

(1) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten weiblichen Dienstkräfte. **Weibliche ABM-Kräfte und weibliche Beschäftigte nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – und dem Bundessozialhilfegesetz sind in der Dienststelle wahlberechtigt, in der sie arbeiten.** Abgeordnete Dienstkräfte, Beamtinnen im Vorbereitungsdienst und Dienstkräfte in entsprechender Ausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.

(2) Wählbar sind alle weiblichen Dienstkräfte, 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 Dienstkräfte, 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. Dienstkräfte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten von nicht untergeordneter Bedeutung befugt sind,
3. Dienstkräfte, die sich ausschließlich zum Zweck einer über- und außerbetrieblichen Ausbildung **im Sinne des § 1 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes** 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 **vier** Jahre besteht,
3. wenn nicht mindestens fünf wählbare

§ 16 a Wahl

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

(2) Wählbar sind alle weiblichen Dienstkräfte, 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 Dienstkräfte, die infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, sowie

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

2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder

3. Dienststellen ganz oder **teilweise** in eine oder mehrere Dienststellen eingegliedert werden, Dienststellen oder Teile von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen **oder aus Dienststellen oder aus Teilen von Dienststellen eine neue Dienststelle geschaffen wird.**

(4) In den Fällen des Absatzes 3 Satz 2 Nr. 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 Nr. 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 regel-

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** in eine oder mehrere Dienststellen eingegliedert werden, Dienststellen oder **wesentliche** Teile von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen **werden oder in einer neuen Dienststelle keine Frauenvertreterin vorhanden ist.**

(4) unverändert

(5) unverändert

mäßigen 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.

(6) unverändert

(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.

(7) unverändert

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

(8) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung nähere Vorschriften über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl **oder der 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

§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

(1) Die Frauenvertreterin ist bei allen **die weiblichen Dienstkräfte betreffenden** sozia-

(1) Die Frauenvertreterin ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maß-

len **Maßnahmen, bei allen** organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

nahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

(2) Dazu hat sie insbesondere die folgenden Rechte:

(2) unverändert

- Beteiligung an Stellenausschreibungen,
- Beteiligung am Auswahlverfahren,
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
- Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung von den betroffenen Dienstkräften 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, 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 Tage zu verkürzen.

(3) Wird die Frauenvertreterin nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, 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.

(4) 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 Dienstkräfte durch (Frauenversammlung). Bei dieser Gelegenheit erstattet sie einen Tätigkeitsbericht. Auf die Frauenversammlung sind die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes zur Personalversammlung entsprechend anzuwenden.

(5) 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, findet Absatz 3 entsprechende Anwendung.

(6) Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät

(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 Dienstkräfte 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, findet Absatz 3 entsprechende Anwendung.

(7) Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät

die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der betroffenen Frau der **Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung** zu.

(7) Die Vorschriften des **§ 92a Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel I des Gesetzes vom 29. Juni 2004 (GVBl. S. 261)** geändert worden ist, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der **Senatsverwaltung für Inneres** entsprechend.

§ 17 a Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool)

(1) An der Zuordnung und der Versetzung von Personalüberhangkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) ist die Frauenvertreterin der bisherigen Dienststelle zu beteiligen.

(2) Für das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) wird eine Frauenvertreterin gewählt. Für ihre Wahl gelten die Vorschriften des **§ 99c Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch § 7 des Gesetzes vom 9. Dezember 2003 (GVBl. S. 589)** geändert worden ist, entsprechend.

(3) Im Falle eines Übergangseinsatzes nach § 3 des Stellenpoolgesetzes vom 9. Dezember 2003 (GVBl. S. 589), 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 Abs. 1 Satz 2 beanstandet, so ist sie unverzüglich auszusetzen.

§ 18 Beanstandungs- und Beschwerde-rechte

die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der betroffenen Frau 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 XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70)** geändert worden ist, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der **für Inneres zuständigen Senatsverwaltung** entsprechend.

§ 17 a Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool)

(1) unverändert

(2) Für das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) wird eine Frauenvertreterin gewählt. Für ihre Wahl gelten die Vorschriften des **§ 99c Absatz 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70)** geändert worden ist, entsprechend.

(3) Im Falle eines Übergangseinsatzes nach § 3 des Stellenpoolgesetzes vom 9. Dezember 2003 (GVBl. S. 589, **604**), 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 Abs. 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 **Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung** erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage **nach der Unterrichtung der Frauenvertreterin über die Maßnahme**.

(2) Die Frauenvertreterin kann die erneute Entscheidung innerhalb von 14 Tagen bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats beanstanden. Dieses legt der **zuständigen Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung** einen Entscheidungsvorschlag vor.

(3) Bis zur Entscheidung durch die **Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung** und bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt. In den Fällen der Zuordnung einer Dienstkraft zum Personalüberhang, der Versetzung von Personalüberhangkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) und der Übergangseinsätze nach § 3 des Stellenpoolgesetzes wird die Maßnahme bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags, längstens jedoch 14 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 Abs. 1 AZG**) eine **Amtsleitung** trotz gegenteiligen Entscheidungsvorschlags des für Frauenpolitik zuständigen Mitglieds des Senats an einer beanstandeten Maßnahme fest, **wird der Vorgang dem Senat zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt**. Die Beratung und Beschlussfassung erfolgt durch die Personalkommission des Senats. Bis zur Beschlussfassung der Personalkommission wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt.

(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**. In den Fällen der Zuordnung einer Dienstkraft zum Personalüberhang, der Versetzung von Personalüberhangkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) und der Übergangseinsätze nach § 3 des Stellenpoolgesetzes wird die Maßnahme bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags, längstens jedoch 14 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, wird der Vorgang dem Senat zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt. 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.

§ 18 a 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 **die weiblichen Dienstkräfte betreffenden** sozialen **Maßnahmen**, organisatorischen und **bei allen** 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

§ 18 a Gesamtfrauenvertreterin

(1) unverändert

(2) unverändert

(3) unverändert

(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- und Lohngruppen der einzelnen Laufbahn- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst.

(3) Die Einrichtungen nach § 1 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 Leitungsaufgaben, 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 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.

(1) unverändert

(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- 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 **Absatz 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 Leitungsaufgaben, 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

(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. 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. Dazu bestellen die Bezirksämter 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

jeweils sechs Monate vor Abgabe des Berichts an das Abgeordnetenhaus der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung zu übermitteln.

(4) unverändert

§ 20 Gerichtliches Verfahren

Die Frauenvertreterin kann das Verwaltungsgericht anrufen, um geltend zu machen, dass die Dienststelle ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt 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 Bezirksämter 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) unverändert

(3) unverändert

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 betreffen, kann die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte über das Bezirksamt Vorlagen zur Kenntnisnahme in die Bezirksverordnetenversammlung einbringen.

(4) unverändert

(5) unverändert

§ 22 Verwaltungsvorschriften

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

§ 22 Inkrafttreten

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

§ 23 Inkrafttreten

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

II. Wortlaut der zitierten Vorschriften

1. Bundesrecht

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das durch das Gesetz vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2248) geändert worden ist

Artikel 3

- (1) ...
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) ...

Artikel 33

- (1) (...)
- (2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.
- (3) (...)
- (4) (...)
- (5) (...)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- (3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

Fünftes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Krankenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 30. Juli 2009 (BGBl. I S. 2495) geändert worden ist

§ 45 Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

(1) Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. § 10 Abs. 4 und § 44 Absatz 2 gelten.

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) ...

Viertes Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 86 (466)), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Juli 2009 (BGBl. I S. 1939) geändert worden ist

§ 8 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigt,
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt.

(2) ...

(3) ...

Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz) vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das durch Artikel 15 Absatz 16 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist

§ 20 Zuweisung

(1) Beamtinnen und Beamten kann mit ihrer Zustimmung vorübergehend ganz oder teilweise eine ihrem Amt entsprechende Tätigkeit zugewiesen werden

1. bei einer öffentlichen Einrichtung ohne Dienstherrneigenschaft oder bei einer öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaft im dienstlichen oder öffentlichen Interesse oder

2. bei einer anderen Einrichtung, wenn öffentliche Interessen es erfordern.

(2) Beamtinnen und Beamten einer Dienststelle, die ganz oder teilweise in eine öffentlich-rechtlich organisierte Einrichtung ohne Dienstherrneigenschaft oder eine privatrechtlich organisierte Einrichtung der öffentlichen Hand umgewandelt wird, kann auch ohne ihre Zustimmung ganz oder teilweise eine ihrem Amt entsprechende Tätigkeit bei dieser Einrichtung zugewiesen werden, wenn öffentliche Interessen es erfordern.

(3) Die Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten bleibt unberührt.

§ 47 Nichterfüllung von Pflichten

(1) Beamtinnen und Beamte begehen ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen. Ein Verhalten außerhalb des Dienstes ist nur dann ein Dienstvergehen, wenn es nach den Umständen des Einzelfalls in besonderem Maße geeignet ist, das Vertrauen in einer für ihr Amt bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen.

(2) Bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten oder früheren Beamtinnen mit Versorgungsbezügen und früheren Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es als Dienstvergehen, wenn sie sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes betätigen oder an Bestrebungen teilnehmen, die darauf abzielen, den Bestand oder die Sicherheit der Bundesrepublik zu beeinträchtigen, oder wenn sie schuldhaft gegen die in den §§ 37, 41 und 42 bestimmten Pflichten verstoßen. Bei sonstigen früheren Beamtinnen und früheren Beamten gilt es als Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft gegen die in den §§ 37, 41 und 42 bestimmten Pflichten verstoßen. Für Beamtinnen und Beamte nach den Sätzen 1 und 2 können durch Landesrecht weitere Handlungen festgelegt werden, die als Dienstvergehen gelten.

(3) Das Nähere über die Verfolgung von Dienstvergehen regeln die Disziplinargesetze.

Bundesgleichstellungsgesetz vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 54 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist

§ 3 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes. Zur Bundesverwaltung im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.

(2) Bei der Umwandlung eines Unternehmens aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts soll auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes hingewirkt werden.

(3) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.

§ 4 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.

(2) ...

(3)...

2. Landesrecht

Verfassung von Berlin (VvB) vom 23. November 1995, das zuletzt durch Gesetz vom 6. Juli 2006 (GVBl. I S. 710) geändert worden ist

Artikel 10

(1) ...

(2) ...

(3) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, die Gleichstellung und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens herzustellen und zu sichern. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen zur Förderung zulässig.

Gesetz über die Zuständigkeiten in der Allgemeinen Berliner Verwaltung

(Allgemeines Zuständigkeitsgesetz – AZG) vom 2. Oktober 1958 in der Fassung vom 22. Juli 1996, das zuletzt durch Artikel II des Gesetzes vom 11. Juli 2006 (GVBl. S. 812) geändert worden ist

§ 2 Gliederung der Berliner Verwaltung

(1) Die Berliner Verwaltung wird vom Senat (der Hauptverwaltung) und von den Bezirksverwaltungen wahrgenommen.

(2) Die Hauptverwaltung umfasst die Senatsverwaltungen, die ihnen nachgeordneten Behörden (Sonderbehörden) und nichtrechtsfähigen Anstalten und die unter ihrer Aufsicht stehenden Eigenbetriebe.

(3) Die Bezirksverwaltungen umfassen auch die ihnen nachgeordneten nichtrechtsfähigen Anstalten und die unter ihrer Aufsicht stehenden Eigenbetriebe.

§ 28 Staatsaufsicht

(1) Die landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unterliegen der Staatsaufsicht Berlins.

(2) Landesunmittelbar sind alle Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die

a) auf Landesrecht beruhen oder

b) auf Bundesrecht beruhen, ohne daß dem Bund die Aufsicht über sie zusteht, oder

c) durch Staatsvertrag oder Verwaltungsvereinbarung der Aufsicht Berlins unterstellt sind.

(3) Die Staatsaufsicht hat sicherzustellen, daß die Rechtmäßigkeit der Verwaltung gewahrt bleibt.

(4) Die Aufsicht führt die zuständige Senatsverwaltung oder, wenn es in der Rechtsgrundlage bestimmt ist, das zuständige Bezirksamt. Die Aufsichtsbehörde kann sich der Aufsichtsmittel der §§ 10 bis 13 bedienen.

(5) Wenn und solange die Aufsichtsmittel der §§ 10 bis 13 nicht ausreichen, kann die Aufsichtsbehörde Beauftragte bestellen, die einzelne oder alle Befugnisse der Organe der Körperschaft, Anstalt oder Stiftung ausüben.

(6) Rechtsvorschriften über weitergehende Aufsichtsmittel gegenüber Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bleiben unberührt.

(7) Ist durch Rechtsvorschrift eine Fachaufsicht über eine Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts begründet, so findet § 8 Abs. 2 und 3 entsprechende Anwendung.

Personalvertretungsgesetz (PersVG) vom 26. Juli 1974 in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, ber. 1995 S. 24), zuletzt geändert durch Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70)

§ 5 Dienststellen

- (1) Die Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ergeben sich aus der Anlage zu diesem Gesetz.
 (2) Als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes gelten die Gesamtheit
1. (aufgehoben)
 2. (aufgehoben)
 3. der Staatsanwälte und Amtsanwälte,
 4. der Referendare im Bezirk des Kammergerichts, einschließlich der in einem entsprechenden öffentlich-rechtlichen Praktikantenverhältnis beschäftigten Dienstkräfte,
 5. der studentischen Hilfskräfte (§ 121 des Berliner Hochschulgesetzes) jeder Hochschule.

Anlage zum Personalvertretungsgesetz - Dienststellen im Sinne des § 5 Abs. 1

1. Jede Senatsverwaltung mit den ihr nachgeordneten Behörden (Sonderbehörden) und nicht-rechtsfähigen Anstalten, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist,
2. die Senatskanzlei,
3. die Verwaltung des Abgeordnetenhauses,
4. der Rechnungshof,
4. a) der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit,
5. bei der Polizeibehörde
 - a) die Behördenleitung,
 - b) jede örtliche Direktion,
 - c) die Direktion Zentrale Aufgaben,
 - d) das Landeskriminalamt und
 - e) die Zentrale Serviceeinheit,
6. jedes Gericht, jede Staatsanwaltschaft und die Amtsanwaltschaft,
7. die Sozialen Dienste der Justiz,
8. jede Justizvollzugsanstalt,
9. jedes Finanzamt,
10. das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool),
11. die Feuerwehr
12. bei der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung:
 - a) in Regionen, die den Bezirken entsprechen, jeweils die Gesamtheit der in Schulen, ausgenommen die in Buchstabe b genannten Schulen, tätigen Lehrkräfte, Vorklassenleiter, Pädagogischen Unterrichtshilfen, Sozialpädagogen, Handwerksmeister, Laboranten, technischen, verwaltungsfachlichen und sonstigen Dienstkräfte, Erzieher sowie Dienstkräfte, ausgenommen Angestellte im Schreibdienst, im Schulpsychologischen Beratungszentrum,
 - b) die Dienstkräfte in zentral verwalteten Schulen,
 - c) die Studienreferendare und Lehreranwärter,
13. das Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin,
14. in den Bezirken die gesamte Bezirksverwaltung, jedoch ohne die Krankenhausbetriebe,
15. jeder Krankenhausbetrieb und jede andere Kranken-, Heil- und Pflegeanstalt,
16. jede Körperschaft, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts, jedoch ohne Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten,
17. der Landesbetrieb für Gebäudebewirtschaftung,
18. die Verfassungsschutzabteilung bei der Senatsverwaltung für Inneres,
19. jeder Eigenbetrieb,
20. die Medizinische Fakultät Charité – Universitätsmedizin Berlin,
21. das Universitätsklinikum Charité – Universitätsmedizin Berlin,
22. das Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten,
23. das Landesverwaltungsamt Berlin.

§ 99 d Sondervorschriften für Schulen

(1) Bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten nach § 7 Abs. 3 Satz 3 des Schulgesetzes für das Land Berlin findet eine unverzügliche Unterrichtung des Personalrates statt.

(2) Bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von mehr als drei Monaten nach § 7 Abs. 3 Satz 3 des Schulgesetzes für das Land Berlin gilt ein abgekürztes Mitbestimmungsverfahren nach Maßgabe der Sätze 2 bis 9. Die Aufgaben des Leiters der Dienststelle nimmt insoweit die Schulleiterin oder der Schulleiter wahr. Der Beschluss des Personalrates ist innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Zugang des Antrages schriftlich mitzuteilen und im Falle einer Ablehnung zu begründen. Der zuständige Personalrat kann sein Mitbestimmungsrecht durch einstimmigen Beschluss auf einen Ausschuss übertragen, der aus mindestens drei Mitgliedern des Personalrates besteht, die vom Personalrat benannt werden. Lehnt der zuständige Personalrat Einstellungen ab, ist innerhalb von einem Arbeitstag eine besondere Einigungsstelle anzurufen. Sie besteht aus zwei Beisitzern und dem nach § 82 Abs. 2 bestellten unparteiischen Vorsitzenden. Je ein Beisitzer ist dem nach § 82 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 1. Alternative und Nr. 2 1. Alternative bestellten Personenkreis zu entnehmen. Kommt hier eine Einigung innerhalb von einem Arbeitstag nicht zustande, entscheidet die für das Schulwesen zuständige Senatsverwaltung. In diesen Fällen findet eine Anrufung der Einigungsstelle gemäß § 81 nicht statt.

(3) Auf Verträge nach den Absätzen 1 und 2 findet § 10 Abs. 1 Satz 4 des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), das zuletzt durch Gesetz vom 19. Juni 2006 (GVBl. S. 575) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung keine Anwendung.

Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerIHG) vom 12. Oktober 2003 (GVBl. S. 2165) in der Fassung vom 13. Februar 2003 (GVBl. S. 82), das zuletzt durch Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70) geändert worden ist

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Hochschulen des Landes Berlin (staatliche Hochschulen). Daneben gelten die Rahmenvorschriften des Ersten bis Fünften Kapitels des Hochschulrahmengesetzes (HRG) in der Fassung vom 9. April 1987 (BGBl. I S.1170/GVBl. S. 1526), soweit sie unmittelbar in den Ländern gelten oder nachstehend auf sie verwiesen wird.

(2) Staatliche Hochschulen sind Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen.

Staatliche Universitäten sind die

- Freie Universität Berlin,
- Humboldt-Universität zu Berlin,
- Technische Universität Berlin,
- Universität der Künste Berlin.

Die Universität der Künste ist als künstlerisch-wissenschaftliche Hochschule zugleich eine Kunsthochschule. Weitere staatliche Kunsthochschulen sind die

- Hochschule für Musik „Hanns Eisler“,
- Kunsthochschule Berlin (Weißensee) – Hochschule für Gestaltung,
- Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“.

Staatliche Fachhochschulen sind die

- Beuth-Hochschule für Technik Berlin,
- Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin,
- Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin,
- „Alice-Salomon“ – Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin.

Die für die bisherige Hochschule der Künste geltenden Regelungen in diesem und in anderen Gesetzen, in Verordnungen und sonstigen Rechtsvorschriften gelten unverändert für die Universität der Künste Berlin.

(3) Staatliche Hochschulen werden durch Gesetz errichtet, zusammengeschlossen und aufgehoben.

(4) Dieses Gesetz findet auf die Gliedkörperschaft des öffentlichen Rechts „Charité – Universitätsmedizin Berlin (Charité)“ der Freien Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin Anwendung, soweit das Berliner Universitätsmedizingesetz nichts anderes bestimmt.

§ 59 Frauenbeauftragte

(1) An jeder Hochschule wird zur Wahrnehmung der Aufgaben gemäß § 4 Abs. 8 eine hauptberufliche Frauenbeauftragte bestellt. Es können bis zu zwei nebenberufliche Stellvertreterinnen bestellt werden. Soweit Hochschulen in Fachbereiche gegliedert sind, über zentrale Einrichtungen bzw. zentrale Dienstleistungsbereiche verfügen, werden nebenberufliche Frauenbeauftragte und jeweils eine Stellvertreterin auf diesen Ebenen bestellt. In der Charité – Universitätsmedizin Berlin werden eine hauptberufliche Zentrale Frauenbeauftragte und eine nebenberufliche Stellvertreterin bestellt. Daneben werden bei Bedarf bis zu drei nebenberufliche dezentrale Frauenbeauftragte und je eine Stellvertreterin bestellt. Die Frauenbeauftragten werden nach ihrer Wahl gemäß Absatz 11 von dem Leiter oder der Leiterin der Hochschule bestellt. Die Bestellung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten erfolgt für vier Jahre. Die Bestellung der Stellvertreterinnen, der nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen erfolgt für zwei Jahre. Hat die hauptberufliche Frauenbeauftragte ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule, so wird sie von den Aufgaben dieses Beschäftigungsverhältnisses freigestellt. Ansprüche, die sich aus der Anwendung des geltenden Tarifrechts ergeben, bleiben unberührt.

(2) Die Frauenbeauftragten sind im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an fachliche Weisungen gebunden. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Eine Kündigung oder Versetzung ist nur zulässig, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Tätigkeit als Frauenbeauftragte aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt. Die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im Haushalt der Hochschule in dem erforderlichen Umfang zu gewährleisten.

(3) Die Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen auf Grund 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 Hochschulleitung und der Personalvertretung.

(4) Die Frauenbeauftragten wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen in der Hochschule und auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Angehörige der Hochschule hin. Die Frauenbeauftragten beraten und unterstützen die Hochschulleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei der Erstellung von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen, und nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Im Rahmen ihrer Aufgaben übernehmen sie die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

(5) Über die Umsetzung und die Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne legen die Organe und Einrichtungen der jeweiligen Hochschule der Frauenbeauftragten jährlich Materialien vor. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte erstellt mindestens alle zwei Jahre einen Bericht. Der Akademische Senat und das Kuratorium nehmen zu diesem Bericht Stellung.

(6) Die Frauenbeauftragten sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen. Dazu haben sie insbesondere die folgenden Rechte:

1. Beteiligung am Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen,
2. Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung der betroffenen Dienstkräfte vorliegt,

3. Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

Sie haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien ihres jeweiligen Bereichs. Soweit im Rahmen der Erprobungsklausel nach § 7 a Entscheidungsrechte von Gremien auf andere Organe übergehen, gilt das Beteiligungsrecht auch gegenüber diesen Organen.

(7) Die Frauenbeauftragten haben ein Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten, einschließlich des Rechts auf entsprechende Akteneinsicht sowie auf Auskunft aus automatisierten Verfahren oder auf Einsicht in automatisierte Verfahren. Sie haben ein Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen, Beteiligung am Auswahlverfahren, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerbern und Bewerberinnen, die nicht in die engere Auswahl einbezogen worden sind. Das Recht auf Beteiligung umfasst über die in Absatz 6 genannten Rechte hinaus die frühzeitige und umfassende Unterrichtung der Frauenbeauftragten durch die Hochschule in allen in Absatz 6 genannten Angelegenheiten. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten erfolgt in dringenden Fällen zeitgleich mit dem Personalrat.

(8) Wird die Frauenbeauftragte nicht gemäß Absatz 7 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 Tage zu verkürzen.

(9) Ist die Entscheidung eines Gremiums oder eines Organs der Hochschule nach Absatz 6 gegen die Stellungnahme der Frauenbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen widersprechen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs erfolgen. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Fristablauf oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(10) Nebenberufliche Frauenbeauftragte werden auf Antrag bis zur Hälfte, in der Hochschulmedizin bis zum vollen Umfang ihrer Dienstaufgaben freigestellt. Stellvertretende Frauenbeauftragte können auf Antrag in angemessenem Umfang nach Maßgabe ihrer Belastung in der Hochschulmedizin im Umfang von 50 vom Hundert von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden. Studentinnen erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe der Vergütung für studentische Hilfskräfte gemäß § 121 nach näherer Regelung durch die Grundordnung. Mit Ausnahme der humanmedizinischen Fachbereiche darf pro Fachbereich nicht mehr als eine Stellvertreterin freigestellt werden. Auf Mitarbeiterinnen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen findet § 44 Abs. 5 Anwendung.

(11) Die Wahl der Frauenbeauftragten wird in der Grundordnung nach dem Grundsatz der Vier-
telparität geregelt. Wahlberechtigt sind nur die weiblichen Mitglieder der Hochschule. Bei der Wahl der hauptberuflichen Frauenbeauftragten können auch Frauen gewählt werden, die nicht Mitglieder der Hochschule sind.

3. Verordnungen und Verwaltungsvorschriften des Landes Berlin

Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung - FFV) vom 23. August 1999, die zuletzt durch Artikel III der Verordnung vom 29. Mai 2001 (GVBl. S. 165) geändert worden ist

§ 1 Ausschreibungen

(1) In jeder Bekanntmachung Öffentlicher Ausschreibungen – ausgenommen Bauleistungen – mit einem Aufwand von mehr als 50 000 Euro ist auf § 13 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes und den Inhalt dieser Rechtsverordnung gemäß Anlage 1 hinzuweisen. Satz 1 gilt auch für Öffentliche Teilnahmewettbewerbe.

(2) ...

(3) ...

Verordnung über die Ordnung der Verwaltungsakademie Berlin (VAKVO) vom 10. November 1992

§ 3 Akademievorstand

(1) Der Akademievorstand leitet die Verwaltungsakademie und ist insbesondere zuständig für

1. die Billigung des Entwurfs und die Feststellung des Haushaltsplans,
2. den Erlaß von Richtlinien für die Haushalts- und Wirtschaftsführung einschließlich Entscheidung zu über- und außerplanmäßigen Ausgaben,
3. die Entlastung zur Haushaltsrechnung,
4. die Lehr- und Studienpläne,
5. das Programm der einzelnen Fortbildungsveranstaltungen,
6. den Erlaß der Studien- und Prüfungsordnungen und der Honorarordnung für die Dozenten und Prüfer,
7. die Festsetzung von Umlagen und Beiträgen,
8. die Errichtung, Veränderung und Aufhebung von Abteilungen und anderen Organisationseinheiten,
9. Angelegenheiten von grundsätzlicher oder besonderer Bedeutung.

Die Mitglieder des Akademievorstandes können an den Veranstaltungen und Prüfungen teilnehmen, jedoch nicht an den Beratungen der Prüfungskommissionen.

(2) ...

(3) ...

(4) Der Akademievorstand besteht aus

1. dem Senator für Inneres als Vorsitzendem; er wird vom Staatssekretär vertreten,
2. zwei Mitgliedern, die der Senat aus den Dienstkräften der Hauptverwaltung auf die Dauer von vier Jahren bestellt,
3. drei Mitgliedern, die der Rat der Bürgermeister auf die Dauer von vier Jahren bestellt,
4. drei Mitgliedern, die von den zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbänden vorgeschlagen und von der Senatsverwaltung für Inneres auf die Dauer von vier Jahren bestellt werden, davon zwei Mitglieder, die von den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände vorgeschlagen werden,
5. je einem Mitglied, das vom Hauptpersonalrat und von der Hauptjugend und Auszubildendenvertretung auf die Dauer von vier Jahren benannt wird,
6. zwei Mitgliedern, die von den Dozenten der Verwaltungsakademie auf die Dauer von zwei Jahren gewählt werden,
7. einem Mitglied, das von der Hörervertretung auf die Dauer von zwei Jahren benannt wird.

Für die Mitglieder nach Satz 1 Nr. 2 bis 7 werden Stellvertreter bestellt, die bei ihrer Verhinderung an ihre Stelle treten. Das Amt der in Satz 1 Nr. 6 und 7 genannten Mitglieder und ihrer Stellvertreter endet mit ihrem Ausscheiden aus der Verwaltungsakademie.

(5) ...

(6) ...

Anhang 1 zur Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung, Besonderer Teil (GGO II) vom 15. März 2005, die zuletzt durch Verwaltungsvorschriften vom 9. Juni 2009 geändert worden ist

I. Regelungen zur Abfassung von Gesetzen und Rechtsverordnungen

1. ...

2. Formulierung von Gesetzen und Rechtsverordnungen

Gesetze und Rechtsverordnungen müssen sprachlich einwandfrei und soweit wie möglich für alle verständlich sein. Die aktive Form ist der passiven vorzuziehen. Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist zu beachten. Dies soll primär durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und, wo dies nicht möglich ist, durch die Ausschreibung der jeweils weiblichen und männlichen Form geschehen.

...