

---

Rundschreibendatenbank des Landes Berlin:  
[www.berlin.de/rundschreiben](http://www.berlin.de/rundschreiben)

---

Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

---

## **Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG)**

Bekanntmachung vom 19. Oktober 2021

GPG III A 1

Telefon: 9028-2116 oder 9028-0, intern 928-2116

### **Vorbemerkung**

Der den Ausführungsvorschriften jeweils vorangestellte Wortlaut des Landesgleichstellungsgesetzes entspricht der Fassung der Bekanntmachung vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502), das zuletzt durch das Gesetz vom 11. Juni 2020 (GVBl. S. 531) geändert worden ist.

### **Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG)**

Aufgrund des § 22 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280) in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502), das zuletzt durch das Gesetz vom 11. Juni 2020 (GVBl. S. 531) geändert worden ist, werden zur Ausführung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes die folgenden Ausführungsvorschriften erlassen.

#### **§ 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 die Gerichte des Landes Berlin, für 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, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Richterinnen und Richter sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte.**

#### **Zu § 1 Absatz 1**

Die Einrichtungen im Sinne des § 1 LGG sind der Anlage 1 zu entnehmen. Da neue Einrichtungen hinzukommen, sich bestehende Einrichtungen auflösen oder ihre Rechtsform ändern können, ist die Aufzählung nicht als abschließend zu behandeln.

Das LGG gilt nicht direkt für Beliehene des Landes Berlin. Die für die Beleihung zuständige Stelle ist aber bei der Auswahlentscheidung und der Beleihung an das LGG beziehungsweise die Grundsätze des LGG gebunden.

Die Hochschulen unterliegen neben den gesetzlichen Grundlagen des LGG auch denen des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) und treffen aufgrund ihrer spezifischen Belange Regelungen in Abwägung beider Gesetze. Bei Bedarf wird ein gemeinsames Rundschreiben der für Wissenschaft und der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltungen erlassen.

#### **Zu § 1 Absatz 2**

Der durch Gesetz vom 11. Juni 2020 neu eingeführte Absatz 2 macht deutlich, dass Beschäftigte im Sinne des LGG nicht nur die Beamtinnen und Beamten, die Auszubildenden sowie die tariflich und mit außertariflichen Arbeitsverträgen beschäftigten Dienstkräfte des Landes Berlin sind, sondern auch die Richterinnen und Richter.

Als Beschäftigte gelten zudem die Beschäftigten der landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen.

## § 1a - Geltung bei Beteiligungen des Landes

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

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

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

### Zu § 1a

Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin sind keine Einrichtungen gemäß § 1 Absatz 1 LGG, soweit es sich um juristische Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften handelt. Die Regelungen des LGG und damit auch die in diesen Vorschriften festgelegten Grundsätze sind jedoch bei Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften entsprechend anzuwenden.

Es sind insbesondere folgende gesetzliche Vorgaben zu beachten: Nach § 5 Absatz 3 Satz 2 LGG sind im Falle einer Unterrepräsentanz von Frauen, Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Mehrheitsbeteiligungsunternehmen des Landes Berlin in Form einer Ausschreibung öffentlich bekannt zu machen; nach § 6 Absatz 1 LGG sind alle Bewerberinnen oder ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Bekanntmachung vorgegebene Qualifikation besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

Weitere Hinweise zur Anwendung des LGG in den Beteiligungsunternehmen finden sich in dem gleichnamigen Schreiben der Senatsverwaltung für Finanzen und der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung vom Dezember 2017, zu finden auf der Homepage der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung.

### Zu § 1a Absatz 1 und 2

Bei Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften übernimmt die jeweils gemäß Geschäftsverteilung des Senats zuständige Fachverwaltung die Gewähr für die Sicherstellung der entsprechenden Anwendung der Vorschriften des LGG sowie für die dafür erforderlichen Regelungen in den einschlägigen Rechtsgrundlagen. Die für Beteiligungen zuständige Senatsverwaltung stellt die entsprechende Anwendung des LGG in den Beteiligungsunternehmen, an denen das Land Berlin über eine Anteilsmehrheit verfügt, in geeigneter Weise (zum Beispiel mittels Rundschreiben, Leitlinien oder Merkblättern) sicher.

### Zu § 1a Absatz 3

Bei Minderheitsbeteiligungen des Landes Berlin an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften übernimmt die jeweils gemäß Geschäftsverteilung des Senats zuständige Fachverwaltung die Gewähr dafür, dass auf die Anwendung der Vorschriften des LGG hingewirkt wird.

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

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

**(2) Erfolgt eine teilweise oder vollständige Veräußerung einer juristischen Person oder Personengesellschaft, sind Erwerbende zu verpflichten, die ent-**

sprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes zu gewährleisten und eine entsprechende Verpflichtung bei etwaigen Weiterveräußerungen auch späteren Erwerbenden aufzuerlegen.

## § 2 - Grundsatz

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

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

### Zu § 2

Bei dem LGG handelt es sich um ein Frauenfördergesetz. Sinn und Zweck des LGG ist es, der Diskriminierung von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Berlin und den ihm gleichgestellten Einrichtungen entgegenzuwirken und bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen. Frauen im Sinne des Gesetzes sind alle Personen mit dem Geschlechtseintrag „weiblich“ im Personenstandsregister. Das Gesetz gilt zudem für Personen, die personenstandsrechtlich zwar noch nicht als Frau eingetragen sind, aber ein rechtliches Verfahren zur Änderung des Geschlechtseintrags hin zu einem Eintrag als Frau begonnen haben oder einen Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V. (dgti-Ausweis) mit dem Geschlechtseintrag „weiblich“ vorlegen können.

Personen mit dem Eintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ dürfen durch die Anwendung der Regelungen des LGG nicht benachteiligt werden. Für sie gilt jedoch der verfassungsmäßige Förderauftrag des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes - wie auch für Männer oder Personen ohne Geschlechtsangabe - nicht. Insbesondere sind die Quotenregelungen des § 6 Absatz 1, § 7 Absatz 2 und § 8 Absätze 1 und 2 des Gesetzes nicht auf Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ anzuwenden.

### Zu § 2 Absatz 1

Der in § 2 Absatz 1 LGG enthaltene Hinweis auf die Frauenförderung und den Benachteiligungsabbau zugunsten von Frauen betont deren Zulässigkeit als positive Maßnahmen gemäß § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

### Zu § 2 Absatz 2

Das Verbot der Diskriminierung in § 2 Absatz 2 LGG knüpft an die Vorgaben des AGG an. Eine Beanstandung gemäß § 18 LGG kann auch auf die Verletzung des Verbots der Diskriminierung wegen des Geschlechts oder des Familienstandes gestützt werden.

In Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien oder Pflegeaufgaben nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 3. Februar 2000, Aktenzeichen C-207/98) rechtswidrig und stellen eine Diskriminierung dar.

Der Mutterschutz oder ein ärztliches Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz darf sich nicht nachteilig für die Gebärenden auswirken. Insbesondere stellt es eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, wenn Zeiten des Mutterschutzes oder eines Beschäftigungsverbots - in den Fällen verbeamteter Dienstkräfte - kausal zu einer Verlängerung der Probe- oder Erprobungszeit (§§ 11 und 13 Laufbahngesetz) führen. Diese Zeiten sind als Dienstzeiten zu werten. Das gilt auch, sofern durch Abwesenheitszeiten aufgrund von Zeiten des Mutterschutzes die Mindestprobezeit oder Teile der Erprobungszeit nicht abgeleistet werden konnten. In diesen Fällen muss stets im Einzelfall eine Prognose erstellt werden, ob sich die Beamtin ohne diese Abwesenheitszeiten in der Probe- oder Erprobungszeit bewährt hätte. Voraussetzung für die Feststellung der Bewährung in der laufbahnrechtlichen Probe- oder Erprobungszeit ist dabei weiterhin, jedoch unabhängig vom konkreten zeitlichen Umfang, dass sich die Beamtinnen nach ihren dienstlichen Leistungen und Fähigkeiten sowie nach ihrer Eignung in der Probezeit beziehungsweise für das entsprechende Amt bewährt haben.

Dies gilt nicht für die Elternzeit. Die Zeiten der Elternzeit sowie die Zeiten der Pflege nach § 54c Absatz 1 und 2 des Landesbeamtengesetzes (LBG) vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70) in der jeweils geltenden Fassung und die Zeiten nach § 55 Absatz 1

LBG (Erziehungs- oder Pflegezeiten) sind zwar auch auf die Probezeit anzurechnen, wobei dies gemäß § 11 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit Absatz 6 des Laufbahngesetzes vom 21. Juni 2011 (GVBl. S. 266) in der jeweils geltenden Fassung nur bis zur Mindestprobezeit von nunmehr zwölf Monaten möglich ist.

### **§ 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 Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Sie ist in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen als Leistungskriterium festzuschreiben sowie bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.**

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

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

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

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

#### **Zu § 3**

##### **Zu § 3 Absatz 1**

Bei den Geboten der Gleichstellung der Geschlechter und der Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen handelt es sich um gesetzliche Handlungsaufträge an den Staat als Arbeitgeber. Erforderlich ist aktives Handeln, das sich insbesondere in den Aktivitäten der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen niederschlagen muss.

Die Umsetzung dieses Handlungsgebots ist daher als nachprüfbares und zu bewertendes Leistungskriterium in Vereinbarungen, wie beispielsweise Zielvereinbarungen, aufzunehmen und im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen oder Zeugnissen zu berücksichtigen. Es ist in Anforderungsprofile und Beurteilungsbögen zu integrieren.

Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sollen im Rahmen von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen verpflichtet werden.

##### **Zu § 3 Absatz 2**

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn ihr Anteil unterhalb des Anteils der Männer liegt. Da es auch Personen gibt, die im Personenstandsregister weder den Geschlechtseintrag „weiblich“ noch „männlich“ haben, ist die Unterrepräsentanz nicht anhand der Gesamtbeschäftigtenzahl festzustellen, sondern mittels des Verhältnisses aus dem Frauen- zum Männeranteil. Die im Gesetz genannten prozentualen beziehungsweise hälftigen Quoten sind daher nur als solche anzuwenden, sofern in einer Dienststelle keine Person mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ beschäftigt ist. Ansonsten ist auf die Unterrepräsentanz von Frauen gegenüber Männern abzustellen. Das Vorliegen einer Unterrepräsentanz ist bezogen auf die Beschäftigten der jeweiligen Einrichtung nach den Vorgaben des § 3 Absatz 2 LGG zu ermitteln. Maßgeblich ist hierbei die dem Frauenförderplan zugrundeliegende Organisationseinheit. Gemäß dem Sinn und Zweck des LGG, dem Abbau von Unterrepräsentanzen in allen Bereichen, ist es in einigen Bereichen geboten, in den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen zusätzlich nach Berufsfachrichtung zu unterscheiden. Geboten erscheint eine zusätzliche Aufteilung, wenn die Berufsfachrichtungen in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe unterschiedlich sind und der Frauen- beziehungsweise Männeranteil typischerweise stark auseinandergeht, wie beispielsweise bei Verwaltungskräften und Kraftfahrerinnen beziehungsweise Kraft-

fahren. Um zu vermeiden, dass die Prüfung einer etwaigen Unterrepräsentanz bei jeder Personalmaßnahme erneut erfolgen muss, kann die Dienststelle diese Prüfung an regelmäßigen Stichtagen (mindestens alle drei Monate) vornehmen.

### § 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, so können diese Frauenförderpläne erlassen. Der Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und danach fortzuschreiben. Spätestens nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

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

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

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

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

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

#### Zu § 4

##### Zu § 4 Absatz 1 Satz 1

Ein Frauenförderplan ist unabhängig davon zu erstellen, ob der Dienststelle in Personalangelegenheiten die Letztentscheidungskompetenz zukommt oder ob Frauen in der Dienststelle unterrepräsentiert sind.

##### Zu § 4 Absatz 1 Satz 2

Sofern in einer Einrichtung mehrere Dienststellen im Sinne des Berliner Personalvertretungsgesetzes existieren, beispielsweise im Bereich der Berliner Schule, können diese (einzelne) Frauenförderpläne erlassen. An einer solchen Entscheidung ist die Frauenvertreterin zu beteiligen (siehe § 4 Absatz 6 Satz 2 LGG).

### **Zu § 4 Absatz 1 Satz 3 und 4**

Die Einrichtungen oder Dienststellen gewährleisten, dass am Tage nach dem Ende der Laufzeit eines Frauenförderplans die Fortschreibung in Kraft tritt und Anpassungen an die aktuelle Entwicklung unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, erfolgen.

Die Bekanntmachung des Frauenförderplans erfolgt zeitnah in geeigneter Weise, beispielsweise durch Veröffentlichung im Intranet oder durch Übermittlung per Fachpost oder E-Mail. Allen Beschäftigten muss Gelegenheit zur Kenntnisnahme eröffnet werden.

Ein gemäß § 4 Absatz 1 Satz 3 LGG nach sechs Jahren abgelaufener Frauenförderplan entfaltet keine Nachwirkung bis zur Verabschiedung eines neuen Frauenförderplans.

Die Verantwortung für die Sicherstellung der Fortschreibung eines Frauenförderplans liegt bei der jeweiligen Dienststelle. Diese muss - etwa auch im Falle einer Versagung durch den Personalrat - dafür Sorge tragen, dass ein neuer Frauenförderplan verabschiedet wird.

### **Zu § 4 Absatz 2 und 3**

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

Dabei ist Folgendes zu beachten:

- Die differenzierte Bestandsaufnahme zur Feststellung von Unterrepräsentanzen sollte gemäß dem Sinn und Zweck des Gesetzes in der Weise erfolgen, dass bestehende Unterrepräsentanzen - sei es in einzelnen Berufsfachrichtungen oder in den jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppen - sichtbar werden, um sie gezielt mit den einzelnen Frauenfördermaßnahmen abbauen zu können.
- Bestandsanalyse der Auszubildenden, getrennt nach Geschlechtern, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf;
- aktualisierte verbindliche Zielvorgaben für zwei Jahre;
- Benennung personeller, konkreter organisatorischer und fortbildender Maßnahmen.

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

Grundsätze für die Festlegung von Frauenfördermaßnahmen sind:

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

Als konkrete Maßnahmen kommen beispielsweise in Betracht:

- systematische Nachwuchsentwicklung;
- weiterqualifizierende Sonderaufträge;
- Übertragung von Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten;
- Gremientätigkeiten, die für Führungsaufgaben bedeutsam sein können;
- spezielle Angebote der Aus- und Fortbildung für Frauen; (zum Beispiel Führungskräftezirkel, Mentoringprogramme, Wiedereinstiegslehrgänge nach Beurlaubungen);
- Mobilitätsmaßnahmen (zum Beispiel Rotation, Hospitation, Abordnung);

- Schulungen für Führungskräfte zum Erwerb von Genderkompetenzen;
- Maßnahmen zur familienfreundlichen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung (zum Beispiel Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit - sämtlich auch für Führungskräfte);
- Angebote zur Kinderbetreuung am Dienort (zum Beispiel Spiel- oder Familienzimmer) beziehungsweise Hilfestellung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

### **Zu § 4 Absatz 6**

Das Frauenförderplanregister wird von der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung geführt. Diesem sind sämtliche Frauenförderpläne unverzüglich in aktueller Fassung elektronisch zu übermitteln.

### **Zu § 4 Absatz 8**

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

### **§ 5 - Stellen- und Funktionsausschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen**

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

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

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

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

**(5) Bei Stellen- und Funktionsausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Sprachform zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Sofern eine Einrichtung im Sinne des § 1 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 Wiederbestellungen von Vorständen und Geschäftsleitungen ausgenommen werden. Von der Verpflichtung zur Bekanntmachung oder Ausschreibung werden ebenfalls herausragende künstlerische Positionen ausgenommen sowie Arbeitsbereiche im Leitungsbereich der Einrichtungen gemäß § 1 Absatz 1, die regelmäßig an die laufende Legislatur oder Bestellung gebunden sind und ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis erfordern, insbesondere persönliche Referentinnen und Referenten sowie Pressesprecherinnen und Pressesprecher.**

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

## Zu § 5

### Zu § 5 Absatz 1

#### a) Allgemeines

Die Verpflichtung zur Ausschreibung von Stellen und Funktionen im Sinne des § 5 Absatz 1 LGG bezieht sich auf alle Einrichtungen im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes, unabhängig von deren Größe und Frauenanteil.

Bei der Bemessung der Unterrepräsentanz von Frauen kommt es auf den Zeitpunkt der Ausschreibung oder, falls die Dienststelle von der Möglichkeit der Ermittlung zu festen Stichtagen Gebrauch macht, auf den letzten Stichtag an (siehe Ausführungen zu § 3 Absatz 2 LGG).

#### b) Ausschreibung von Stellen

Die Verpflichtung zur Stellenausschreibung besteht für freie und besetzbare Stellen. Außerordentlich bezahlte Stellen werden ebenfalls von der Vorschrift erfasst. Die Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung) in der jeweils geltenden Fassung sind entsprechend zu beachten.

#### c) Ausschreibung von Funktionen

Unter die Ausschreibungspflicht fallen (auch) solche Funktionen, deren Übertragung unter Umständen künftig zu einer Neu- beziehungsweise Höherbewertung der Stelle führen könnte, sofern die Funktion eigenständig, das heißt unabhängig von einer Stellenausschreibung vergeben werden soll. Dazu gehört insbesondere die Übertragung von Führungsfunktionen beziehungsweise -aufgaben (auch stellvertretend); sie kann aber ebenso andere Aufgaben (zum Beispiel die fachliche Leitung ohne Personalverantwortung, Grundsatz- beziehungsweise Hauptsachbearbeitungen) betreffen, die nicht bereits Teil eines bestehenden Aufgabenbereichs sind. Nicht jede Sonderaufgabe ist als Funktion im Sinne der Norm zu verstehen, sondern nur solche, die vom eigentlichen Aufgabengebiet ablösbar sind und daher grundsätzlich von unterschiedlichen geeigneten Beschäftigten übernommen werden können. Ein Beispiel für eine Funktion im Sinne der Vorschrift ist die stellvertretende Referatsleitung. Eine Höherbewertung ist jedoch kein zwingendes Merkmal einer Funktion.

Eine interne Ausschreibung ist entbehrlich, wenn nur eine Person innerhalb der Organisationsstruktur formal für die Übernahme der Funktion geeignet ist (Beispiel: eine stellvertretende Referatsleitung wird gesucht und Voraussetzung ist, dass es sich um eine Juristin beziehungsweise einen Juristen handelt. Im Referat ist lediglich eine Person mit juristischer Ausbildung beschäftigt. Hier kann eine interne Ausschreibung ausnahmsweise unterbleiben.)

Ehrenamtliche Tätigkeiten fallen nicht unter den Begriff der Funktion. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut des § 5 Absatz 1 Satz 2 LGG, der sich auf Besoldungsgruppen und entsprechende tarifvertragliche Regelungen bezieht. Mitgliedschaften und Mandate in Aufsichtsräten stellen ebenfalls keine Funktionen im Sinne von § 5 LGG dar, da Gremienbesetzungen sich nach den Vorgaben des § 15 LGG richten.

Da bei einer Funktionsübertragung in der Regel keine (zusätzliche) Stelle im personalwirtschaftlichen Sinne vorhanden ist beziehungsweise geschaffen wird, ergibt sich aus dem Sinn und Zweck des § 5 Absatz 1 LGG, dass in diesem Falle die Ausschreibung nur intern innerhalb der Dienststelle beziehungsweise in der entsprechenden Organisationseinheit erfolgen muss. In welcher Form die interne Ausschreibung vollzogen wird, gibt das Landesrecht nicht vor und liegt daher im Organisationsermessen der Dienststellen.

#### d) Ausnahmen

Bei Umsetzungen innerhalb der Dienststelle und Versetzungen innerhalb des Landes Berlin kann bei gleich bleibender Besoldungs- beziehungsweise Entgeltgruppe von einer Ausschreibung nach § 5 Absatz 1 und 2 LGG abgesehen werden. Da eine Abordnung in der Regel nicht mit der Schaffung einer neuen und besetzbaren Stelle verbunden ist, entfällt auch hier die Pflicht zur Ausschreibung.

Auch bedarf es aus Rechtsgründen keiner Ausschreibung, wenn der oder die freigestellte, beurlaubte oder abgeordnete Beschäftigte nach Ablauf der Freistellung, Beurlaubung oder Abordnung zurückkehrt und diesem oder dieser ein freier Dienstposten angeboten wird.



### Zu § 5 Absatz 5

Die Ausschreibung, die ausschließlich das generische Maskulinum mit dem Zusatz „(m,w,d)“ verwendet, entspricht nicht den Vorgaben des § 5 Absatz 5 LGG.

### Zu § 5 Absatz 6

Die Regelung des § 5 Absatz 6 LGG ist eine Ausnahmegvorschrift zu § 5 Absatz 1 und 3 LGG. Eine Ausnahme von der Ausschreibungs- oder Bekanntmachungspflicht ist zu begründen.

Dies gilt insbesondere für den Fall der Wiederbestellung eines Vorstands, einer Geschäftsleitung oder eines Mitglieds des- beziehungsweise derselben.

Die Anwendung des § 5 Absatz 6 Satz 1 LGG setzt voraus, dass die der Wiederbestellung vorausgehende Bestellung des Vorstands- beziehungsweise Geschäftsleitungsmitglieds rechtmäßig im Sinne des LGG erfolgt ist. War dies nicht der Fall, hat vor der Wiederbestellung eine öffentliche Bekanntmachung in Form einer Ausschreibung zu erfolgen.

Der Grundsatz des § 3 LGG ist auch bei Wiederbestellungen zu berücksichtigen.

### Zu § 5 Absatz 7

Eine maßgeblich zu beachtende beamtenrechtliche Vorschrift ist § 8 des LBG. Nach § 8 Absatz 1 LBG sind Bewerberinnen und Bewerber durch Stellenausschreibung zu ermitteln. Diese Verpflichtung wird durch die Ausnahmen in § 5 Absatz 6 LGG nicht berührt.

Über Ausnahmen von der Stellenausschreibungspflicht nach dem LBG entscheidet der Landespersonalausschuss (LPA). Die Ausnahmen finden sich in den jeweiligen Beschlüssen des LPA, die im Amtsblatt für Berlin bekannt gegeben werden. Für mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu besetzende Stellen sind die vom LPA beschlossenen Ausnahmen von der Stellenausschreibungspflicht sinngemäß anzuwenden.

### § 6 - Auswahlverfahren

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

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

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

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

### Zu § 6

Das Beteiligungsrecht der Frauenvertreterin am Auswahlverfahren ergibt sich aus § 17 Absatz 2 und 4 LGG.

### Zu § 6 Absatz 1

Bei einer Vielzahl von Bewerbungen können unter Umständen nicht alle Bewerberinnen und Bewerber, die die in der Ausschreibung beziehungsweise Bekanntmachung vorgegebene Qualifikation besitzen, zur persönlichen Vorstellung eingeladen werden.

Die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation (zum Beispiel ein bestimmter Schul- oder Hochschulabschluss oder im Fall von Führungskräften die mehrjährige Führungserfahrung) soll als formale Voraussetzung für die Stelle oder Funktion verstanden und ohne Gewichtung lediglich auf ihr Vorliegen überprüfbar sein. Sie umfasst sämtliche im Anforderungsprofil genannten zwingenden (sogenannten konstitutiven) Kriterien. Erfüllen weniger Frauen als Männer diese Qualifikation, sind entweder alle Frauen einzuladen (in diesem Fall dürfen im Ergebnis auch mehr Männer eingeladen werden als Frauen) oder genauso viele Frauen wie Männer. Sofern nicht

alle formal Qualifizierten eingeladen werden, sind jeweils die besten Frauen und die besten Männer einzuladen. In den jeweiligen Gruppen kann eine den Anforderungen der Bestenauslese entsprechende Rangfolge erstellt werden.

Diese Vorgaben dürfen sich nicht zulasten der Einstellungs- oder Benennungschancen formal qualifizierter Bewerbender mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ auswirken.

Die Vorgaben der Regelung sind auch bei der Durchführung eines anonymisierten Auswahlverfahrens sicherzustellen. Um den Vorgaben des LGG gerecht zu werden, werden die Entscheidungen des Vorauswahlgremiums von den sogenannten „Neutralen Stellen“ dahingehend überprüft, ob gegebenenfalls die Anzahl einzuladender Frauen unter Berücksichtigung des § 6 Absatz 1 LGG erhöht werden muss. Die Rechte der Frauenvertreterin bleiben unberührt.

Die Regelungen zugunsten von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern nach dem 9. Sozialgesetzbuch (SGB IX), insbesondere die Pflicht des § 165 Satz 3 SGB IX zur Einladung zu Vorstellungsgesprächen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt, bleibt von diesen Regelungen unberührt.

### **Zu § 6 Absatz 3**

Die Verpflichtung zur Dokumentation gilt im Falle der Unterrepräsentanz von Frauen sowohl für Stellen- als auch für Funktionsbesetzungsverfahren sowie für Besetzungen von Vorstands- oder Geschäftsleitungspositionen. Die Dokumentation umfasst die Anzahl der Bewerberinnen, die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch einzuladenden beziehungsweise eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber sowie die Gründe, die einer Einladung gegebenenfalls entgegenstehen.

Darüber hinaus sind im Falle der Einbeziehung eines Personaldienstleistungsunternehmens die Anzahl der angesprochenen potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten, getrennt nach Geschlecht (weiblich, männlich, „divers“ und „ohne Angabe“), und - soweit bekannt - die Gründe für deren Absehen von einer Bewerbung aufzuführen.

Die Dokumentation hat schriftlich zu erfolgen und ist auch in anonymisierten Auswahlverfahren zu erstellen.

### **Zu § 6 Absatz 4**

Mit der Personalfindung beauftragte Dritte (zum Beispiel Personaldienstleistungsunternehmen) sind vertraglich zur Einhaltung der Vorschriften des LGG zu verpflichten. Dies gilt insbesondere für die Beachtung der Vorgaben zur Stellenausschreibung beziehungsweise öffentlichen Bekanntmachung von Vorstands- oder Geschäftsleitungspositionen gemäß § 5 Absatz 3 LGG und für die Dokumentation gemäß § 6 Absatz 3 LGG.

Verträge mit Personaldienstleistungsunternehmen sind der Frauenvertreterin nach § 17 Absatz 6 LGG zur Einsichtnahme vorzulegen.

## **§ 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.**

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

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

### **Zu § 7**

#### **Zu § 7 Absatz 1**

Das Gebot der diskriminierungsfreien Gestaltung des Zugangs zu Ausbildungsplätzen ergänzt das in § 2 Absatz 2 LGG aufgeführte allgemeine Diskriminierungsverbot. Ein Verstoß kann mit einer Beanstandung gemäß § 18 LGG verfolgt werden.

Benachteiligungen von Frauen können unter anderem durch das Erfordernis bestimmter körperlicher Eigenschaften (beispielsweise der Körpergröße) oder durch sportliche Nachweise (Klimmzüge oder ähnliches) in Ausbildungszugangsregelungen begründet sein, soweit hierfür keine Rechtfertigung in Form eines unabweisbaren Erfordernisses vorliegt.

### **Zu § 7 Absatz 2**

Um Diskriminierungen vorzubeugen, sieht § 7 Absatz 2 LGG eine sogenannte starre, leistungsunabhängige Reservierungsquote vor. Hiernach sind Ausbildungsplätze stets zur Hälfte an Frauen zu vergeben. Das bedeutet, dass alle Bewerbungen von Frauen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, unabhängig von einer etwaigen Bewertungsreihenfolge zu berücksichtigen sind, bis die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen besetzt ist. Bei der Reservierungsquote kommt es nicht auf die gleiche Qualifikation (im Sinne einer Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung) an, sondern Voraussetzung ist allein das Vorliegen der formalen Qualifikation (zum Beispiel Schulabschluss). Die formale Qualifikation umfasst sämtliche im Anforderungsprofil genannten zwingenden (sogenannten konstitutiven) Kriterien.

### **Zu § 7 Absatz 3**

Liegen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, so verpflichtet § 7 Absatz 3 LGG zu einer erneuten Ausschreibung.

Absatz 2 und Absatz 3 gelten nicht bei Ausbildungen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird, also für staatliche Monopolausbildungen wie zum Beispiel das Rechtsreferendariat.

### **Zu § 7 Absatz 4**

Da die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis einer Einstellung gleichkommt, ist § 8 Absatz 1 LGG zu berücksichtigen. Es gilt der Grundsatz der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1) in der jeweils geltenden Fassung. Eine vorrangige Übernahme von Frauen in ein Beschäftigungsverhältnis ist daher nur bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) vorgesehen.

## **§ 8 - Einstellungen und Beförderungen**

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

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

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

- 1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,**
- 2. Lebensalter oder Familienstand,**

3. eigene Einkünfte des Partners oder der Partnerin einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin oder des Partners eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

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

### Zu § 8

#### Zu § 8 Absatz 1 und 2

§ 8 Absatz 1 LGG bezieht sich auf Einstellungen, § 8 Absatz 2 LGG auf Beförderungen. Die Regelungen enthalten qualifikationsabhängige Entscheidungsquoten mit sozialer Einschränkung („unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit“).

Voraussetzungen für die „Bevorzugung“, das heißt die Entscheidung zugunsten einer Frau im Sinne von § 8 Absatz 1 und 2 LGG sind folgende:

- Die Bewerberin und der Bewerber besitzen eine gleichwertige Qualifikation.  
Ob eine gleichwertige Qualifikation vorliegt, ist nach Auswertung aller leistungsbezogenen Kriterien (auch Hilfskriterien) festzustellen.
- Es handelt sich um einen Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind (siehe Definition der Unterrepräsentanz zu § 3 Absatz 2 LGG).
- Des Weiteren dürfen keine in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe gegeben sein, die eine „Bevorzugung“ ausschließen (Einzelfallgerechtigkeit).

Ein in der Person des Mitbewerbers liegender Grund kann das Vorliegen eines sogenannten Härtefalls sein. Ein solcher ist gegeben, wenn eine ablehnende Entscheidung für den Mitbewerber mit einer unzumutbaren sozialen Härte verbunden wäre. Eine soziale Härte kann beispielsweise vorliegen, wenn der abgelehnte Mitbewerber schwerbehindert ist. Ob gemäß § 8 Absatz 1 oder 2 LGG ein Härtefall vorliegt, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls und ist entsprechend zu prüfen. Die in § 8 Absatz 4 LGG genannten Kriterien dürfen dabei nicht zur Begründung eines Härtefalls herangezogen werden. Die Voraussetzungen für einen Härtefall sind von dem Mitbewerber unaufgefordert darzulegen, sofern er eine Berücksichtigung derselben wünscht.

Die Regelungen zugunsten von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern nach dem 9. Sozialgesetzbuch bleiben hiervon unberührt. Dem Prinzip der Auslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind auch schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber unterworfen (BVerwG, Urteil vom 3. März 2011 - 5 C 16.10). Nur sofern ein schwerbehinderter Bewerber und eine nicht schwerbehinderte Bewerberin in einem Auswahlverfahren, in dem § 8 LGG wegen herrschender Unterrepräsentanz von Frauen Anwendung findet, eine gleichwertige Qualifikation vorweisen, muss demnach eine Entscheidung im Einzelfall erfolgen. Eine Regelung, wonach entweder immer die Frau oder der schwerbehinderte Bewerber auszuwählen ist, sieht das deutsche Recht nicht vor.

Die Anwendung der in § 8 Absatz 1 und 2 LGG geregelten Quotenentscheidung setzt eine Pattsituation („Gleichwertigkeit“) voraus, sodass es hier zu keiner ungerechtfertigten Bevorzugung einer Bewerberin, das heißt aus Gründen des Geschlechts, kommt. Die Entscheidung zugunsten einer Frau dient vielmehr dem Abbau einer bestehenden Unterrepräsentanz.

#### Zu § 8 Absatz 5

Nach dieser Vorschrift gilt die Quotenregelung des § 8 Absatz 1 LGG auch für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der dort genannten Organisationen. Die Regelungen des § 8 Absatz 3 und 4 LGG gelten hier ebenfalls, da sie die Qualifikationsfeststellung im Sinne von § 8 Absatz 1 LGG näher bestimmen.

### § 9 - Fort- und Weiterbildung

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

(2) Auf die Auswahl von Beschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist § 8 Absatz 1 durch die entsendenden Einrichtungen nach § 1 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) Die Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung sind Teil des Fortbildungsprogramms und gehen auch in passende Fortbildungsveranstaltungen ein. Sie sind insbesondere Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Für diese Themenkreise werden bevorzugt Referentinnen eingesetzt.

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

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

### Zu § 9

#### Zu § 9 Absatz 1

Die Erfüllung der Verpflichtung zur aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen ist besondere Aufgabe von Vorgesetzten und Leitungskräften. Dieser Handlungsauftrag wird durch die Informationsverpflichtung gemäß § 9 Absatz 1 LGG konkretisiert. Dies bedeutet, dass Vorgesetzte und Leitungskräfte Frauen eine Teilnahme an den im Frauenförderplan vorgesehenen Maßnahmen ermöglichen. Der Begriff „Maßnahme“ ist dabei weit auszulegen und beschränkt sich nicht auf Fort- und Weiterbildungen im engeren Sinne.

#### Zu § 9 Absatz 2

Wegen der Einzelheiten wird auf die Ausführungen zu § 8 LGG verwiesen.

#### Zu § 9 Absatz 6

Es wird empfohlen, die zu erstattenden Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen frühzeitig im Haushaltsansatz der jeweiligen Dienststelle einzuplanen.

Näheres regelt das Rundschreiben SenGPG III A Nr. 2/2020 vom 25. Mai 2020 abrufbar unter:

<https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/>

Es enthält Empfehlungen zur Erstattung von Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige nach § 9 Absatz 6 LGG durch die für Gleichstellung zuständige Senatsverwaltung im Einvernehmen mit der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie.

### § 10 - Arbeitszeit und Rahmenbedingungen

(1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Beschäftigten an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit sowie familienfreundlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Sofern ein ordnungsgemäßer Ablauf des Schichtdienstes gewährleistet werden kann, soll diese Regelung auch für Beschäftigte im Schicht-

dienst Anwendung finden. Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Grenze des § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch werden in der Regel nicht begründet. Ausnahmen sind bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten zulässig.

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

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

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

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

(6) Die Rechte des Personalrats, der Richtervertretungen und der Staatsanwaltsräte bleiben unberührt.

### Zu § 10

#### Zu § 10 Absatz 1

Mögliche Maßnahmen für die Herstellung familienfreundlicher Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sind beispielsweise flexible Arbeitszeiten, langfristige Dienst- und Schichtplanungen, wohnortnaher Einsatz, Telearbeit (auch mobil), Bereitstellen von Familienzimmern.

Eine auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Gestaltung der Arbeitszeit setzt, ebenso wie die Gewährung familienfreundlicher Rahmenbedingungen (beispielsweise die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes) einen entsprechenden Antrag des oder der Beschäftigten voraus. Diesen steht eine diskriminierungsfreie Entscheidung der Dienststelle über diesen Antrag zu. Dabei sind die dienstlichen Belange gegenüber den individuellen Interessen der Dienstkräfte im Einzelfall abzuwägen. Die Dienststellen sollen - soweit möglich - gewährleisten, dass die dafür notwendigen personellen, finanziellen und technischen Rahmenbedingungen vorliegen.

Bei der Beurteilung von Dienstkräften dürfen die Arbeitszeit (beispielsweise Teilzeitbeschäftigung) und der Arbeitsort (beispielsweise Telearbeit) keinen Eingang in die Leistungsbewertung finden.

Es werden grundsätzlich keine geringfügig entlohnten Teilzeitarbeitsverhältnisse begründet, es sei denn, es werden befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten vereinbart. Die Beschäftigung von Werkstudierenden ist nach den von der für das Landespersonal zuständigen Senatsverwaltung erlassenen „Rahmenbedingungen für den Einsatz von Werkstudierenden in der Verwaltung des Landes Berlin“ zulässig.

#### Zu § 10 Absatz 2

Die in § 10 Absatz 2 LGG festgelegte Hinweisverpflichtung besteht für die eine Arbeitszeitreduzierung bewilligende Stelle.

#### Zu § 10 Absatz 4 Satz 2 und 3

Unbefristet Teilzeitbeschäftigte sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie über eine gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) verfügen.

Dabei sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden:

- Aufstockung des Beschäftigungsumfangs nach einem erfolgreichen Auswahlverfahren

Ist eine Teilzeitkraft in einem Auswahlverfahren als Beste entsprechend dem Grundsatz der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG hervorgegangen, so ist eine unbefristete Ausweitung des Beschäftigungsumfangs zulässig.

- Unbefristetes Aufstockungsbegehren einer Teilzeitkraft auf derselben Stelle

In diesem Fall kommt eine unbefristete Aufstockung des Beschäftigungsumfangs zur Vermeidung einer sozialen Härte in Betracht. Dabei ist nicht ausschließlich ein möglicher Anspruch auf Sozialleistungen maßgebend, es sind vielmehr auch darüber hinausgehende persönliche Lebensumstände des oder der Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen.

### **§ 11 - Beurlaubung aus familiären Gründen**

**(1) Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten 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 Beschäftigten, 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.**

#### **Zu § 11**

##### **Zu § 11 Absatz 1 und 2**

Unter familiären Gründen ist die Erziehung und Pflege von Kindern sowie die Pflege und Betreuung von behinderten oder kranken nahen Angehörigen (zum Beispiel Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehe- beziehungsweise Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Geschwistern) zu verstehen.

Den Dienststellen wird empfohlen, die Informationsbedürfnisse der Beschäftigten abzufragen und entsprechende Hinweise (zum Beispiel über Veranstaltungen, Fortbildungsangebote und Stellenausschreibungen) zu erteilen. Sinnvoll ist auch die Entwicklung von entsprechenden Kontakthalteprogrammen.

### **§ 12 - Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

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

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

**(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.**

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

#### **Zu § 12**

Seit 2006 enthält das AGG in § 3 Absatz 4 eine bundesgesetzliche Definition für sexuelle Belästigungen. Diese entspricht im Wesentlichen der Definition des § 12 Absatz 2 LGG. Die Auslegung, ob eine Handlung als sexuelle Belästigung einzustufen ist, richtet sich daher nach dem Bundesrecht. Für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen werden regelmäßige Fortbildungen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz empfohlen.

Die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung hat eine Muster-Dienstvereinbarung zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erarbeitet.

Die Muster-Dienstvereinbarung enthält Informationen über die Ausprägungen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die Rechte betroffener Beschäftigter, betont die Verantwortung der Führungskräfte und beschreibt ein vorbildliches Verfahren, wie mit gemeldeten Fällen sexueller Belästigung umzugehen ist. Sie kann von anderen Dienststellen als Vorlage herangezogen werden.

Die Frauenvertreterin ist gemäß § 17 Absatz 7 LGG Ansprechpartnerin für Betroffene.

### § 13 - Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe

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

(2) Die Vergabestellen der in § 1 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 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.

#### Zu § 13

Einzelheiten zur Umsetzung von § 13 LGG sind in der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung - FFV) vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 362) in der jeweils geltenden Fassung geregelt.

Abweichend von § 1 Absatz 1 ist im Hinblick auf die Anwendung des § 13 der persönliche Anwendungsbereich aufgrund von höherrangigem Bundesrecht gemäß § 128 Absatz 2, § 129 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit § 2 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG) vom 22. April 2020 (GVBl. S. 276) in der jeweils geltenden Fassung auf öffentliche Auftraggeber im Sinne von §§ 99, 100 GWB, die dem Land Berlin zuzurechnen sind, beschränkt.

Die Einschätzung, ob die Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die juristischen Personen des Privatrechts gemäß § 1 Absatz 1 auch als öffentliche Auftraggeber im Sinne von §§ 99, 100 GWB zu bewerten sind, richtet sich nach § 99 Nummer 2 und 3 GWB.

Gleiches gilt für den in § 1 FFV definierten persönlichen Anwendungsbereich.

### § 14 - Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung

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

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

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

#### Zu § 14

Einzelheiten zur Umsetzung des § 14 LGG sind in der Verordnung über die Berücksichtigung der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (Leistungsgewährungsverordnung - LGV) vom 15. November 2011 (GVBl. S. 710) in der jeweils geltenden Fassung geregelt.



## § 15 - Gremien

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

**(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.**

### Zu § 15

Gremien sind Beiräte und Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen, soweit eine Einrichtung nach § 1 Absatz 1 LGG für deren Mitglieder Berufungs- oder Entsendungsrechte hat. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass sie zur Beratung und/oder Beschlussfassung über einen speziellen Themenkomplex für eine gewisse Dauer eingerichtet werden und über einen festen Mitgliederstamm verfügen.

Die Mitgliedschaft in einem Gremium kann im Rahmen der dienstlichen Beurteilung erwähnt werden.

Vorstände und Geschäftsleitungen sind in der Regel keine Gremien im Sinne der Vorschrift. Etwas anderes kann für ehrenamtlich Tätige gelten. Die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen ist in den §§ 5, 6, 8 und 17 Absatz 4 LGG geregelt.

Runden der Staatssekretärinnen und -sekretäre sowie verwaltungsinterne Steuerungs- oder Abstimmungsrunden sowie Arbeitsgruppen sind, soweit spezielle Fachkenntnisse nötig sind, in der Regel ebenso keine Gremien im Sinne der Vorschrift. In diesen Fällen ist auf eine geschlechterparitätische Zusammensetzung (das heißt mindestens genauso viele Frauen wie Männer) der Arbeitsgruppe hinzuwirken.

Berufende Stellen sind die Stellen, die für die Besetzung des Gremiums verantwortlich sind.

Entsendende Stellen im Sinne des § 15 Absatz 2 LGG sind die Stellen, die berechtigt sind, mindestens ein Mitglied für das Gremium zu benennen.

### Zu § 15 Absatz 1

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

#### Regelfall: Geschlechterparitätische Gremienbesetzung

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

Die Vorgaben des § 15 Absatz 1 LGG dürfen nicht zu einer Benachteiligung von Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ führen. Diese können ungeachtet der Paritätsregelungen vorgeschlagen, benannt und entsendet werden. Geschlechterparität ist in diesen Fällen dann erreicht, wenn ebenso viele Frauen wie Männer für das jeweilige Gremium benannt werden.

#### Ausnahme: Vorliegen einer besonderen gesetzlichen Regelung

Eine Ausnahme von der Regel einer geschlechterparitätischen Gremienbesetzung ist nur in Fällen zulässig, in denen ein Wahlverfahren oder die Besetzung qua Amt oder Funktion gesetzlich geregelt ist. Eine Besetzung qua Amt liegt vor, wenn die entsprechende Rechtsgrundlage, nach der das jeweilige Gremium zu bilden ist, einen bestimmten Amtsträger oder eine bestimmte Amtsträgerin in seiner oder ihrer Funktion und unabhängig von der konkreten Person als Mitglied des Gremiums vorschreibt (zum Beispiel Senator oder Senatorin eines bestimmten Ressorts).

Gesetzliche Regelungen sind neben den formellen Gesetzen auch Rechtsverordnungen und Satzungen.

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

Sofern amts- oder funktionsbezogene Gremienbesetzungen nicht auf gesetzlichen Vorschriften, sondern auf anderweitigen Regelungen, Senatsbeschlüssen, sonstigen Vereinbarungen oder schlichter Verwaltungspraxis beruhen, müssen diese durch die verantwortliche Stelle in einer Weise geändert beziehungsweise gehandhabt werden, die eine Geschlechterparität sicherstellt. Senatsvorlagen sind durch die einbringende Senatsverwaltung daraufhin zu überprüfen, ob sie eine geschlechterparitätische Besetzung gewährleisten.

Den Vorgaben von § 15 Absatz 1 LGG unterliegen unmittelbar nur Mandate, auf die das Land Berlin Einfluss hat. Besitzen andere Institutionen (zum Beispiel Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) ein Benennungs- oder Entsendungsrecht für ein Gremium des Landes, wirkt die federführende Senatsverwaltung auf eine geschlechterparitätische Benennung oder Besetzung hin. Der Senat behält sich vor, eine vorgeschlagene Benennung nicht zu beschließen, wenn eine geschlechtergerechte Besetzung des Gremiums infolge der Benennungsvorschläge nicht gewährleistet ist.

Die Vorgaben beziehen sich auf die Gesamtzahl der Sitze, auf die das Land Berlin Einfluss hat. Die Neubennungen müssen im Zusammenspiel mit den bereits erfolgten Benennungen im Ergebnis geschlechterparitätisch sein.

Bei von dem Grundsatz der Geschlechterparität abweichenden Besetzungsvorschlägen, die durch eine gesetzliche Ausnahmeregelung gerechtfertigt sind, besteht nach § 9 Absatz 7 der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung, Besonderer Teil (GGO II) vom 8. September 2015 in der jeweils geltenden Fassung eine Begründungspflicht.

### **Zu § 15 Absatz 2**

Der Rotationsgrundsatz bezieht sich auf die jeweilige Amtsperiode, das heißt nicht auf die persönliche Amtszeit eines Mitglieds beziehungsweise eines stellvertretenden Mitglieds. Sofern die persönliche Amtszeit eines Gremienmitglieds (Mandat) vor Ablauf der Amtsperiode endet, greift das Rotationsgebot grundsätzlich nicht.

Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder ohne Geschlechtsangabe im Personenstandsregister dürfen nicht benachteiligt werden und können ebenso benannt werden.

Der Rotationsgrundsatz kommt auch zur Anwendung, wenn eine ungerade Zahl an Mandaten vom Land Berlin zu vergeben ist.

### **Zu § 15 Absatz 3**

§ 15 Absatz 3 LGG betrifft beispielsweise Entsendungen außerhalb der Berliner Verwaltung in Gremien des Bundes oder der Europäischen Union oder in Gremien bei (Beteiligungs-)Unternehmen im Sinne des § 1a LGG. Für diese Entsendungen gilt § 15 Absatz 2 LGG entsprechend. Der Grundsatz des Absatzes 1, nach dem Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen sind, sofern keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten, gilt für die Entsendung nach Absatz 3 entsprechend. Auch der Rotationsgrundsatz ist grundsätzlich einzuhalten.

Im Hinblick auf das Ziel des Gesetzes und die Gleichstellungsverpflichtung gemäß § 3 LGG kann vom Rotationsgrundsatz eine Ausnahme gemacht werden, wenn eine deutliche Unterrepräsentanz (das bedeutet unter 35 %) von Angehörigen des männlichen oder weiblichen Geschlechts herrscht. Damit kann das Land Berlin einer im Gesamtgremium herrschenden Unterrepräsentanz steuernd entgegenwirken.

Beispiel: Ein von verschiedenen Stellen zu besetzendes Gremium besteht aus vier Frauen und elf Männern. Das Land Berlin kann drei Mitglieder entsenden. Selbst wenn in einer Amtsperiode laut dem Rotationsgrundsatz turnusmäßig zwei Männer und eine Frau zu entsenden wären, kann der Senat nach dieser Ausnahmeregelung zur Verhinderung einer Vertiefung der Unterrepräsentanz im Gesamtgremium erneut zwei Frauen und einen Mann entsenden.

### **§ 16 - Frauenvertreterin**

**(1) In jeder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des § 1 des Berliner Hochschulgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Februar 2003 (GVBl. S. 82), das**

zuletzt durch Artikel XII Nummer 29 des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70) geändert worden ist, wird eine Frauenvertreterin und eine Stellvertreterin gewählt. In den Hochschulen ist die Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes gleichzeitig die Frauenvertreterin. Es findet eine geheime, unmittelbare Mehrheitswahl statt. Frauenvertreterin und Stellvertreterin werden die Kandidatinnen mit der jeweils höchsten Stimmenzahl. Die Stellvertreterin rückt mit allen Rechten und Pflichten in das Amt der Frauenvertreterin nach, wenn die Frauenvertreterin vor Ablauf der Wahlperiode aus dem Amt scheidet. Scheidet die stellvertretende Frauenvertreterin vorzeitig aus, so rückt die mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Stellvertreterin mit allen Rechten und Pflichten nach. Sofern das Amt der Frauenvertreterin und der Stellvertreterin nach den für die Wahl der Frauenvertreterin geltenden Vorschriften nicht besetzt werden kann, bestellt die Dienststelle auf Vorschlag von drei volljährigen Wahlberechtigten die Amtsinhaberinnen aus dem Kreis der in § 16a Absatz 1 und 2 genannten weiblichen Beschäftigten für die Zeit bis zur nächsten regelmäßigen Wahl.

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

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

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

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

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

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

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

### Zu § 16

Die Vorgaben des § 16 LGG gelten gemäß § 18a Absatz 3 LGG auch für die Gesamtfrauenvertreterin.

### Zu § 16 Absatz 1 Satz 5 bis 7

Gemäß § 16 Absatz 1 Satz 5 LGG rückt die Stellvertreterin nach, wenn die Frauenvertreterin beziehungsweise Gesamtfrauenvertreterin während der Wahlperiode aus dem Amt ausscheidet. Ist die Stellvertreterin dazu nicht bereit, kann sie dem Nachrücken widersprechen. In diesem Fall findet gemäß § 16a Absatz 3 Nummer 1 eine

außerordentliche Wahl der Frauenvertreterin statt. Sollte die Stellvertreterin ebenfalls aus ihrem Amt ausscheiden, greift § 16 Absatz 1 Satz 6 LGG. Es rückt die mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Stellvertreterin als Frauenvertreterin nach. Wenn keine Nachrückerin mehr zur Verfügung steht, kann eine neue Stellvertreterin im Wege des Bestellungsverfahrens eingesetzt werden. Sofern die Nachrückerin lediglich bereit ist, als Stellvertreterin nachzurücken, muss das Amt der Frauenvertreterin im Wege einer außerordentlichen Wahl neu besetzt werden.

Sofern kein Ausscheiden aus dem Amt, sondern eine Hinderung an der Amtsausübung im Sinne des § 16 Absatz 2 LGG vorliegt, beispielsweise durch eine längere Abwesenheitszeit aufgrund einer Abordnung oder Elternzeit, nimmt die Stellvertreterin die Aufgaben der Frauenvertreterin wahr, ohne als neue Frauenvertreterin dauerhaft nachzurücken. Letzteres kommt nur in Betracht, wenn die länger abwesende Frauenvertreterin von ihrem Amt zurücktritt oder die Dienststelle dauerhaft verlässt.

### **Zu § 16 Absatz 2**

Eine Freistellung und Beteiligung der stellvertretenden Frauenvertreterin gemäß § 16 Absatz 2 Satz 2 LGG erfolgt, wenn die Frauenvertreterin durch Abwesenheit oder sonstige Gründe an der Ausübung ihres Amtes gehindert ist. Unter Abwesenheit sind Urlaub, Krankheit, Beurlaubung sowie Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung zu verstehen.

Ihre Abwesenheit teilt die Frauenvertreterin der Dienststellenleitung mit. Bis zu ihrer Rückkehr nimmt die stellvertretende Frauenvertreterin die Amtsgeschäfte der Frauenvertreterin wahr.

Sofern die stellvertretende Frauenvertreterin die Frauenvertreterin vertritt, rückt gegebenenfalls diejenige Kandidatin auf der Liste der Wahl zur stellvertretenden Frauenvertreterin nach, die die zweitmeisten Stimmen erhalten hat. Dies ist bei längerer Abwesenheit der Frauenvertreterin der Fall, beispielsweise bei einer Abordnung oder in der Elternzeit. Für den Fall, dass weder die Frauenvertreterin noch die stellvertretende Frauenvertreterin noch eine Nachrückerin anwesend sind, wird folgende Empfehlung ausgesprochen:

Aufschiebbare Maßnahmen sind bis zur Rückkehr einer der Amtsinhaberinnen zurückzustellen. Unaufschiebbare Maßnahmen müssen ausnahmsweise ohne Beteiligung der Amtsinhaberinnen erfolgen. Hiervon ist jedoch der Personalrat in Kenntnis zu setzen (§ 72 Absatz 1 Ziffer 9 Personalvertretungsgesetz [PersVG] - vom 14. Juli 1994 (GVBl. 1995 S. 24) in der jeweils geltenden Fassung).

Parallelterminierungen sind von der Dienststelle nach Möglichkeit zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, so gilt in Ausnahmefällen eine Parallelterminierung als sonstiger Hinderungsgrund der Frauenvertreterin. Eine solche Ausnahme ist dann gegeben, wenn es sich um Vorgänge handelt, die für die Gleichstellung in der Dienststelle von besonderer Bedeutung sind. Das ist beispielsweise bei parallel stattfindenden Vorstellungsgesprächen in Bereichen der Fall, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. In diesem Fall entscheidet die Frauenvertreterin, an welchem der Termine sie teilnimmt.

Ein sonstiger Hinderungsgrund liegt vor, wenn die Frauenvertreterin in eigenen Angelegenheiten tätig werden müsste. Der Frauenvertreterin kann beispielsweise keine sie selbst betreffende Maßnahme der Dienststelle zur Beteiligung vorgelegt werden. In diesem Fall ist die stellvertretende Frauenvertreterin an der Maßnahme zu beteiligen.

Ein weiterer Hinderungsgrund kann gegeben sein, wenn sich die Frauenvertreterin aus nachvollziehbaren Gründen selbst für befangen erklärt.

### **Zu § 16 Absatz 3**

Die maßgeblichen Grundsätze zum erforderlichen Umfang der Freistellung der Frauenvertreterin sind in der „Mitteilung - zur Kenntnisnahme - über Freistellung der Frauenvertreterinnen für ihre Aufgaben gemäß § 16 Absatz 3 des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) von ihren Dienstplichten - Drsn Nr. 12/2049 und Nr. 12/2443 - Schlußbericht -“, Drucksache 12/3988, niedergelegt. Danach gilt Folgendes:

Der Frauenvertreterin steht unabhängig von der Größe der Dienststelle in der Regel eine Freistellung von mindestens 25 % einer Vollzeitstelle zu. Die in § 16 Absatz 3 LGG enthaltene Freistellungsstaffel lässt Raum für differenzierte Entscheidungen über den Umfang der Freistellung der Frauenvertreterin. Insbesondere in Einrichtun-

gen, die eine Beschäftigtenzahl von 200 bis 500 Personen aufweisen, werden unter Berücksichtigung der jeweiligen Struktur der Dienststelle auch mehr als 50 %ige Freistellungen erforderlich sein.

Während die Anzahl der in einer Dienststelle Beschäftigten bei einer Zahl von über 500 regelmäßig als wichtiges Indiz für eine volle Freistellung herangezogen werden kann, ist bei kleineren Dienststellen zu differenzieren. Bei der Prüfung des erforderlichen Freistellungsumfangs sind folgende Kriterien heranzuziehen:

- Handelt es sich um ein Arbeitsgebiet, in dem typischerweise Frauen unterrepräsentiert sind?
- Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen?
- Wie hoch ist die Fluktuation, das heißt werden in der jeweiligen Amtszeit voraussichtlich verhältnismäßig viele neue Beschäftigte eingestellt oder ausgebildet werden?
- Sind alle Beschäftigten in einem Dienstgebäude beschäftigt oder gibt es eine oder mehrere Außendienststellen?

Die stellvertretende Frauenvertreterin ist, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten, mindestens einen Tag im Monat zwecks Informationsaustauschs mit der Frauenvertreterin freizustellen. Dies stellt eine Mindestvorgabe dar und kann daher nach Bedarf, etwa in Dienststellen mit sehr großem Personalkörper, wegen eines besonders hohen Arbeitsaufkommens für die Frauenvertreterin oder aus sonstigen Gründen erweitert werden.

Es wird eine zusätzliche regelmäßige Freistellung der Stellvertreterin gemäß der folgenden Staffelung empfohlen, damit sie ihren Vertretungsaufgaben im erforderlichen Maße nachkommen kann:

Anzahl der Beschäftigten nach Zuständigkeitsbereich der Frauenvertreterin	Regelmäßige Freistellung der stellvertretenden Frauenvertreterin
1 000 bis 2 000	Mindestens 2 Tage im Monat
Ab 2 000	Mindestens 3 Tage im Monat

Eine darüber hinausgehende generelle Freistellung der stellvertretenden Frauenvertreterin ist in der Vorschrift nicht vorgesehen. Deren teilweise Freistellung neben der Frauenvertreterin kommt nur dann in Betracht, wenn letztere teilzeitbeschäftigt ist und § 16 Absatz 3 LGG eine volle Freistellung begründet.

Für die anlassbezogene Freistellung der Stellvertreterin sind mindestens die Zeiten des Erholungsurlaubs der Frauenvertreterin sowie zusätzlich die durchschnittlich zu erwartenden Krankheitsfehltag (gemessen an dem Durchschnitt innerhalb der Dienststelle) zu veranschlagen. Damit die Stellvertreterin ihre Rechte im Fall der Vertretung wahren kann, sind ihre Dienstaufgaben nach Übernahme des Amtes entsprechend neu zu bemessen und im oben genannten Umfang zu reduzieren. Dadurch soll verhindert werden, dass die Stellvertreterin durch Übernahme dieser Funktion unbezahlte Mehrarbeit leistet; etwa, weil sie neben den Aufgaben als Stellvertreterin ihre eigentlichen Dienstaufgaben nicht mehr vollumfänglich bewältigen kann.

Eine Freistellung erfolgt auch für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zur Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen, die für die Ausübung des Amtes der Frauenvertreterin und der stellvertretenden Frauenvertreterin erforderlich sind. Diese Regelung kommt dann zur Anwendung, wenn das gewährte Freistellungsvolumen die Teilnahme an zeitlich umfänglichen Veranstaltungen (beispielsweise mehrtägige Seminare) nicht abdeckt. Der Stellvertreterin ist die Teilnahme an den Sitzungen des Landesarbeitskreises der Frauenvertreterinnen durch Freistellung von ihren Dienstaufgaben zu ermöglichen.

Die Dienststelle stattet die Frauenvertreterin mit den zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben erforderlichen personellen und sachlichen Mitteln aus.

Wegen des umfangreichen Aufgabenspektrums der Frauenvertreterin ist es in Dienststellen mit großem Personalkörper angezeigt, der Frauenvertreterin eine Verwaltungskraft zuzuordnen. Neben der Anzahl der Beschäftigten sollten die Größe des Geschäftsbereiches, die Beschäftigtenstruktur und Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Notwendigkeit von Zeitfenstern bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des Bürobetriebs sowie eine etwaige Zuständigkeit für mehrere Dienststellen bei der Bedarfsprüfung berücksichtigt werden.

Die Anmeldung einer Verwaltungskraft ist für jede Frauenvertreterin nach § 16 Absatz 3 LGG gesondert von der jeweiligen Dienststelle auf der Grundlage folgenden Pauschalmodells bei der für Finanzen zuständigen Senatsverwaltung vorzunehmen. Es handelt sich dabei um die Basisausstattung:

Anzahl der Beschäftigten nach Zuständigkeitsbereich der Frauenvertreterin	Verwaltungskraft E 6 (Stellenumfang)
1 000 bis 2 500	0,5
Ab 2 500	1,0

Die Bewertungsvermutung nach E 6 entbindet die Dienststellen nicht von der Verpflichtung, im Einzelfall eine ordnungsgemäße Bewertung der Stellen vorzunehmen.

Es sind die Beschäftigtenzahlen vom 31. Dezember des jeweils vergangenen Jahres zugrunde zu legen.

Für die Gesamtfrauenvertreterinnen wird ein Bedarf von 0,5 VZÄ mit ebenfalls der Wertigkeit E 6 zugrunde gelegt.

Hierbei handelt es sich um Vorgaben zur Basisausstattung, die die Dienststellen nicht von der Verpflichtung entbindet, eine ordnungsgemäße Bewertung der Stellen vorzunehmen.

Sollte ein Zuständigkeitsbereich Beschäftigte verlieren und damit die jeweilige Mindestanzahl an Beschäftigten unterschreiten, ist die Verwaltungskraft abzusetzen beziehungsweise deren Stellenumfang entsprechend zu reduzieren. Bei Überschreitung sollte eine Verwaltungskraft eingestellt beziehungsweise deren Stellenumfang erhöht werden. Die entsprechenden Änderungen sind im Rahmen der nächsten Haushaltsplanaufstellung vorzunehmen.

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

Der Frauenvertreterin werden geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt, in denen sie ungestörte und vertrauliche Gespräche mit Dienstkräften führen kann. Die Ausstattung der Räumlichkeiten der Frauenvertreterin erfolgt entsprechend dem behördlichen Standard und den aktuellen technischen Anforderungen (unerlässlich sind ein PC-Arbeitsplatz, ein Telekommunikationsmittel sowie E-Mail- und Internetzugang). Die Frauenvertreterin ist mit der zur Ausübung des Amtes erforderlichen Fachliteratur auszustatten. Im Sinne des Gebots des sparsamen Einsatzes öffentlicher Mittel können auch vergleichbare preiswertere Online-Angebote bereitgestellt werden, auf die gegebenenfalls mehrere Frauenvertreterinnen und die etwaig für den Bereich vorhandene Gesamtfrauenvertreterin Zugriff haben.

Zur sachlichen Ausstattung zählen auch die Übernahme gerichtlicher und außergerichtlicher Kosten, die einer Frauenvertreterin durch einen zur Durchsetzung ihrer Rechte geführten, nicht von vornherein und offensichtlich aussichtslosen Rechtsstreit entstehen. Das in § 20 LGG normierte Klagerecht der Frauenvertreterin korrespondiert mit der Möglichkeit einer effektiven Rechtsverfolgung. Außergerichtliche Kosten sind zu erstatten, wenn anwaltliche Unterstützung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Arbeit der Frauenvertreterin erforderlich ist. Dieses Verfahren dient der verwaltungsinternen Klärung und Verständigung, zu der gegebenenfalls die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung mit Beratung und Entscheidungsvorschlag beiträgt. Eine anwaltliche Unterstützung der Frauenvertreterin im Rahmen des Beanstandungsverfahrens ist in der Regel nicht erforderlich.

Wenn allerdings zu befürchten ist, dass das Beteiligungsrecht der Frauenvertreterin durch Vollzug einer Maßnahme gegenstandslos wird, kann bereits im Vorfeld oder im Verlauf eines Beanstandungsverfahrens gerichtlicher Rechtsschutz durch Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung im Einzelfall angezeigt und die Hinzuziehung einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts für die Parität in der Rechtsverfolgung erforderlich sein. Weitere Erläuterungen finden sich in den Ausführungen zu § 20 LGG.

Der Antrag auf Kostenübernahme soll bei der Dienststelle vor einer Hinzuziehung gestellt werden. Ein Beanstandungsverfahren muss vor Antragstellung eingeleitet sein.

Ablehnungen von Anträgen auf Freistellung und Ausstattung mit personellen oder sachlichen Mitteln können nach § 18 LGG beanstandet werden.

### **Zu § 16 Absatz 4**

Die Frauenvertreterin ist wie die Mitglieder des Personalrates vor Kündigung, Versetzung und Abordnung geschützt. Sie darf wegen ihres Amtes nicht benachteiligt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Näheres zum Benachteiligungsverbot und den damit einhergehenden Pflichten des Dienstherrn wird ein entsprechendes Rundschreiben regeln.

### **Zu § 16 Absatz 6**

Einzelfallberatungen erfolgen durch die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung. Der Informationsaustausch erfolgt unter anderem über die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenvertreterinnen (LAG). Fortbildungsveranstaltungen für die Frauenvertreterinnen werden in der Regel von der Verwaltungsakademie Berlin im Benehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung angeboten und durchgeführt.

### **§ 16a - Wahl**

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

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

- 1. Leiterinnen von Einrichtungen nach § 1 Absatz 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes sowie deren ständige Vertreterinnen,**
- 2. Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten von nicht untergeordneter Bedeutung befugt sind,**
- 3. Beschäftigte, die sich ausschließlich zum Zweck einer über- und außerbetrieblichen Ausbildung in einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes befinden und**
- 4. die Mitglieder des Wahlvorstands.**

**Satz 1 dritter Halbsatz findet keine Anwendung**

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

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

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

**(4) In den Fällen des Absatzes 3 Satz 2 Nummer 3 führen die bisherigen Frauenvertreterinnen unter Beibehaltung ihrer Freistellung die Geschäfte gemeinsam weiter bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Neuwahl und der Annahmeerklärung der jeweils neu gewählten Frauenvertreterinnen, längstens jedoch bis zur Dauer von sechs Monaten. Der Wahlvorstand wird von den Frauenvertreterinnen gemeinsam bestellt. Im Falle der Schaffung einer neuen Dienststelle im Sinne des Absatzes 3 Satz 2 Nummer 3 führt die Frauenvertreterin der abgebenden Dienststelle die Geschäfte weiter und bestellt den Wahlvorstand; Satz 1 gilt entsprechend. Die Neuwahl der Frauenvertreterinnen soll jeweils zeitgleich mit der Personalratswahl durchgeführt werden.**

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

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

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

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

### Zu § 16a

Bezüglich der Einzelheiten wird auf den „Leitfaden zum Ablauf der planmäßigen Wahl der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin“ verwiesen, der bei der für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständigen Senatsverwaltung angefordert werden kann.

### Zu § 16a Absatz 7

Bei einer durch das Verwaltungsgericht für ungültig erklärten Wahl führt die Dienststelle nach Rechtskraft des Urteils Neuwahlen zur Frauenvertreterin nach der Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau) vom 10. Mai 2011 (GVBl. S. 184) in der jeweils geltenden Fassung durch. Mit Rechtskraft des Urteils verlieren die Frauenvertreterin und die stellvertretende Frauenvertreterin ihre Ämter, das heißt, dass diese Ämter bis zum Abschluss der Neuwahl nicht besetzt sind.

In diesem Fall gilt § 2 Absatz 3 WOBFrau. Die Dienststelle beruft eine Versammlung der wahlberechtigten weiblichen Dienstkräfte zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Diese Versammlung wählt mit einfacher Stimmenmehrheit eine Versammlungsleiterin und einen Wahlvorstand. Der Wahlvorstand besteht aus mindestens drei volljährigen wahlberechtigten Dienstkräften, die nicht für das Amt der Frauenvertreterin oder der Stellvertreterin kandidieren (§ 2 Absatz 1 WOBFrau).

Bei einer für ungültig erklärten Wahl der Gesamtfrauenvertreterin gilt § 18a Absatz 2 LGG.

### Zu § 16a Absatz 8

Hierzu hat der Senat die Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau) vom 10. Mai 2011 (GVBl. S. 184) erlassen.

## § 17 - Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

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



(2) Dazu hat sie insbesondere die folgenden Rechte:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Zu § 17 Absatz 1

Sinn und Zweck des Beteiligungsrechts ist es, Ungleichbehandlungen zu erkennen und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu verhindern.

Das Beteiligungsrecht gemäß § 17 soll der Frauenvertreterin Gelegenheit geben, die Einhaltung des LGG zu überwachen und auf Verstöße gegen das LGG hinzuweisen. Aspekte, die keinerlei Gleichstellungsrelevanz aufweisen, kann die Frauenvertreterin nicht beanstanden. Die Entscheidung, ob ein Sachverhalt gleichstellungsrelevant ist, obliegt nicht der Dienststelle.

Beteiligungspflichtige Maßnahmen im Sinne des § 17 Absatz 1 LGG sind beispielhaft in der Anlage 2 aufgeführt. Die Aufzählung dient der Veranschaulichung bestimmter, besonders häufiger beteiligungspflichtiger Maßnahmen. Sie ist nicht abschließend.

Unter einer Maßnahme ist eine Handlung, Anordnung oder Entscheidung zu verstehen, durch die die Dienststelle eine Regelung trifft, die die Beschäftigten nicht nur geringfügig berührt oder innerdienstliche Verhältnisse nicht nur unwesentlich und nicht nur kurzfristig verändert. Das betrifft auch den Zugang zur Beschäftigung. Eine Maßnahme kann zudem auch vorliegen, wenn die Entscheidung einer Dienststelle das Unterlassen einer Handlung oder Anordnung beinhaltet, sofern diese Entscheidung einen oder mehrere Beschäftigte oder die gesamte Dienststelle nicht nur unwesentlich betrifft, zum Beispiel die Entscheidung, eine angekündigte Stellenbesetzung endgültig nicht weiterzuführen.

Die fehlende Beteiligung der Frauenvertreterin stellt einen Verfahrensfehler dar, der zur Rechtswidrigkeit der Maßnahme führt. Ob eine fehlende Beteiligung der Frauenvertreterin zur Aufhebbarkeit beziehungsweise Nichtigkeit der Maßnahme führt, richtet sich nach § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG), gegebenenfalls in analoger Anwendung. Danach kann die Aufhebung der Maßnahme, die unter Verletzung des Beteiligungsrechts zustande gekommen ist, nicht allein wegen dieser Verletzung beansprucht werden, wenn offensichtlich ist, dass die Beteiligung die Entscheidung in der Sache nicht beeinflusst hätte. Dies hängt von der Beurteilung im jeweiligen Einzelfall ab.

Die Frauenvertreterin ist frühzeitig zu beteiligen. Ist eine geplante Maßnahme entscheidungsreif, so legt die Dienststellenleitung der Frauenvertreterin diese schriftlich oder elektronisch vor und macht den Beginn der Beanstandungsfrist nach § 18 Absatz 1 LGG kenntlich. Bei einer Einbeziehung Dritter (beispielsweise bei der Vorlage organisatorischer Maßnahmen nachgeordneter Behörden an die vorgesetzte Stelle) ist die Frauenvertreterin in der Regel vorher zu beteiligen.

Die formale Beteiligung der Frauenvertreterin in ihrer Funktion hat auch dann zu erfolgen, wenn sie in Personalunion noch weitere Ämter wahrnimmt und in anderer Funktion von der Maßnahme Kenntnis nehmen kann oder bereits genommen hat.

In der Regel ist diejenige Frauenvertreterin zu beteiligen, deren Dienststelle beziehungsweise Organisationseinheit über die geplante Maßnahme entscheidet. Sofern eine andere/übergeordnete Dienststelle eine Entscheidung für eine andere/nachgeordnete Dienststelle trifft, ist in der Regel die örtliche Frauenvertreterin der Dienststelle, auf die sich die Maßnahme auswirkt, zuständig. Dies gilt insbesondere dann, wenn die übergeordnete Dienststelle über eine Einzelpersonalmaßnahme einer anderen Dienststelle entscheidet (zum Beispiel Disziplinarmaßnahmen). Dies ist geboten, um zu gewährleisten, dass die von der Maßnahme Betroffene von der für sie zuständigen örtlichen Frauenvertreterin vertreten wird. Die Frauenvertreterin der Dienststelle, die über die Maßnahme entscheidet, ist zu informieren.

Treffen im Zuge einer Maßnahme verschiedene Dienststellen Entscheidungen mit Maßnahmencharakter (zum Beispiel bei einer Versetzung die abgebende und die aufnehmende Dienststelle), so sind alle örtlichen Frauenvertreterinnen an der jeweiligen Entscheidung ihrer Dienststelle zu beteiligen. Die Rechte der Gesamtfrauenvertreterinnen bei Maßnahmen mit dienststellenübergreifendem Charakter bleiben hiervon unberührt.

Die Zuständigkeit der Frauenvertreterinnen im Bereich Justiz wird für das richterliche Personal in dem Rundschreiben „Empfehlungen zur Beteiligung der Frauenvertreterinnen bei Angelegenheiten des richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Personals gemäß der § 17 Absatz 1 und 2, § 18a Absatz 4 Satz 1 und Satz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)“, SenGPG III A Nr. 1/2021 erläutert, welches über die Rundschreibendatenbank des Landes Berlin abrufbar ist.

## **Zu § 17 Absatz 2**

Die in der Vorschrift enthaltene Aufzählung der Tatbestände, an denen die Frauenvertreterin zu beteiligen ist, ist nicht abschließend.

Folgende Beteiligungstatbestände werden gesondert aufgeführt:

### **Beteiligung an Stellenausschreibungen**

Der Frauenvertreterin sind Stellenausschreibungen vor Veröffentlichung vorzulegen; sofern auf eine Stellenausschreibung verzichtet werden soll, ist die Frauenvertreterin zu informieren. Gleiches gilt für Funktionsausschreibungen und öffentliche Bekanntmachungen im Sinne von § 5 LGG.

### **Beteiligung am Auswahlverfahren**

Der Frauenvertreterin ist die Bewerbungslage vor Einladung der Bewerberinnen und Bewerber zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch zu unterbreiten. Hierzu zählt auch die Vorlage und Einsichtsmöglichkeit in Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

### **Teilnahme an Bewerbungsgesprächen**

Die Frauenvertreterin ist rechtzeitig zur Teilnahme an Bewerbungsgesprächen einzuladen, unabhängig davon, ob dieses persönlich oder digital (zum Beispiel über Video- oder Telefonkonferenz) durchgeführt wird. Im Bewerbungsgespräch ist der Frauenvertreterin Gelegenheit zu Fragen oder Nachfragen in Angelegenheiten, die das LGG betreffen, zu eröffnen.

Das Recht auf Teilnahme an Bewerbungsgesprächen bedeutet nicht, dass das Bewerbungsgespräch nur stattfinden kann, wenn der Frauenvertreterin eine Teilnahme möglich ist. Ist die Frauenvertreterin rechtzeitig eingeladen worden und wurde ihr mindestens ein Alternativtermin angeboten, ist es zulässig, das Bewerbungsgespräch auch ohne die Frauenvertreterin durchzuführen.

### **Beteiligung an Beurteilungen**

Von dem Begriff der Beurteilung sind auch Zeugnisse für Tarifbeschäftigte umfasst.

Die Frauenvertreterin ist an dem Beurteilungsentwurf vor Eröffnung der Beurteilung zu beteiligen.

Neben der Prüfung von Einzelangelegenheiten aus gleichstellungsrechtlicher Sicht soll das Beteiligungsrecht bei Beurteilungen die Frauenvertreterin vorwiegend in die Lage versetzen, ein generelles statistisches Ungleichgewicht bei der Bewertung von weiblichen und männlichen Dienstkräften in der Dienststelle zu erkennen. Insbesondere soll sie erkennen können, ob Frauen in der Dienststelle schlechter beurteilt werden als Männer. Darüber hinaus obliegt es der Frauenvertreterin zu prüfen, ob der Verpflichtung gemäß § 3 Absatz 1 LGG Rechnung getragen wurde.

Das Beteiligungsrecht umfasst nicht die Teilnahme der Frauenvertreterin an mit der Beurteilung in Zusammenhang stehenden Gesprächen zwischen dem oder der zu beurteilenden Beschäftigten und der beurteilenden Führungskraft.

Die Beanstandung einer Beurteilung muss sich auf einen (vermuteten) Verstoß gegen die Vorschriften des LGG beziehen.

### **Einsichtnahme in Personalakten**

Ein Recht auf Einsicht in Personalakten ohne eine Einwilligung der oder des Beschäftigten steht der Frauenvertreterin nur zu, sofern und soweit zur Begründung von Entscheidungen auf deren Inhalt Bezug genommen wird. Dies gilt sowohl im Bewerbungsverfahren als auch im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses.

Für ihre Entscheidung wesentliche Informationen aus der Personalakte darf die Frauenvertreterin handschriftlich festhalten. Das Anfertigen von Ablichtungen ist nicht zulässig.

Darüber hinaus gewährt § 17 Absatz 2 LGG der Frauenvertreterin folgende Rechte:

### **Recht auf Auskunft und Akteneinsicht**

Das in der Vorschrift genannte Recht auf Auskunft und Akteneinsicht in allen die Ausübung ihres Amtes betreffenden Aufgaben nimmt die Frauenvertreterin aktiv wahr. Das bedeutet, dass entsprechende Auskünfte von der Dienststelle auf Nachfrage der Frauenvertreterin zu erteilen sind und Gelegenheit zur Akteneinsicht zu ermöglichen

ist. Das Recht auf Auskunft und Akteneinsicht besteht unabhängig von einem etwaigen Beteiligungsverfahren und setzt das Vorliegen einer Maßnahme nicht voraus. Die Auskunftserteilung soll schriftlich oder elektronisch erfolgen.

### **Recht auf frühzeitige und umfassende Unterrichtung**

Das Recht auf frühzeitige und umfassende Unterrichtung der Frauenvertreterin soll dieser Gelegenheit geben, sich mit anstehenden beteiligungspflichtigen Maßnahmen vertraut zu machen und gegebenenfalls die erforderliche Sachkunde zu erwerben.

Die Dienststelle soll Gelegenheit erhalten, die beratende Funktion der Frauenvertreterin im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit wahrzunehmen, um so beispielsweise komplexe Sachverhalte einer LGG-konformen Entscheidungsreife zuzuführen.

Spätestens wenn eine schriftliche Entscheidungsvorlage über eine beteiligungspflichtige Maßnahme die jeweilige Hausleitung erreicht hat und diese geplante Maßnahme eine über das Planungsstadium hinausgehende verbindliche Konkretisierung erfahren hat, erfolgt die Unterrichtung der Frauenvertreterin durch die Dienststelle.

Diesen Zeitpunkt bestimmt die Dienststelle.

### **Recht auf Stellungnahme**

Die Frauenvertreterin kann in allen die Ausübung ihres Amtes betreffenden Angelegenheiten vor Entscheidungen durch die Dienststelle Stellungnahmen abgeben. Diese Gelegenheit zur Stellungnahme ersetzt nicht die Beteiligung gemäß § 17 Absatz 1 LGG.

Das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme in Verbindung mit dem Informationsrecht des § 17 Absatz 6 LGG besteht auch im Rahmen der Haushaltsplananmeldung der Dienststelle, insbesondere in Bezug auf die Dienstkräfteeinmeldung und damit die Änderung des jeweiligen Stellenplans. Da es sich bei der Dienstkräfteeinmeldung um eine Anlage zum Haushaltsplan handelt und die Aufstellung dessen keine Maßnahme im Sinne des § 17 Absatz 1 darstellt, besteht kein formelles Beteiligungsrecht der Frauenvertreterin.

### **Zeitpunkt der Beteiligung**

Die Beteiligung der Frauenvertreterin muss vor der Beteiligung des Personalrats abgeschlossen sein. Dabei handelt es sich um das Recht des Personalrats, nicht ohne Kenntnis der Stellungnahme der Frauenvertreterin im Mitbestimmungsverfahren entscheiden zu müssen. Es beruht auf der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Personalvertretungsrecht (Beschluss vom 20. März 1996 - 6 P 7/94). So wird sichergestellt, dass die Stellungnahme der Frauenvertreterin und darin gegebenenfalls enthaltene Bedenken bei der Entscheidung des Personalrats berücksichtigt werden können. In Eilfällen, das heißt in Angelegenheiten, die keinen Aufschub dulden, beispielsweise zur Wahrung von Ausschlussfristen, erfolgt eine parallele Beteiligung der Frauenvertreterin und des Personalrats. Bei Vorgängen, bei denen formal keine Beteiligung des Personalrats vorgesehen ist und die diesem lediglich im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zur Kenntnis gegeben werden, ist eine Beteiligung der Frauenvertreterin nicht vor Kenntnissgabe an den Personalrat erforderlich. Eine parallele Beteiligung der Frauenvertreterin und Kenntnissgabe an den Personalrat ist in diesem Fall ausreichend.

Im Falle einer Beteiligung der Richtervertretungen und der Staatsanwaltsräte ist in gleicher Weise zu verfahren.

### **Zu § 17 Absatz 4 Satz 2 und 3**

Die „wesentlichen“ Informationen im Sinne der Vorschrift müssen insbesondere die Prüfung erlauben, ob den Erfordernissen der öffentlichen Bekanntmachung gemäß § 5 Absatz 3 bis 5 LGG Rechnung getragen wurde sowie nach den Vorgaben des § 6 Absatz 1 LGG ausreichend Bewerberinnen eingeladen wurden, die die in der Ausschreibung geforderte Qualifikation aufweisen.

### **Zu § 17 Absatz 6**

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

## **§ 18 - Beanstandungen**

**(1) Beanstandet die Frauenvertreterin bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz, ist der Vorgang von der Dienststellen-**

leitung 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.

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

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

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

### Zu § 18

Ziel des Beanstandungsverfahrens ist es, im Vorfeld der Durchführung von beteiligungspflichtigen Maßnahmen die Einhaltung der Vorschriften des LGG sicherzustellen und dadurch die Benachteiligung von Frauen zu verhindern. Es ist somit nicht auf eine nachträgliche Rechtmäßigkeitskontrolle gerichtet.

Die Beanstandung ist zu anonymisieren, sodass sie keine personenbezogenen Daten enthält, die nicht zur Bearbeitung der Beanstandung unbedingt benötigt werden (zum Beispiel Telefonnummer und E-Mail-Adresse der Frauenvertreterin und der Dienststelle). Nicht anonymisierte Beanstandungen werden von der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung an die Frauenvertreterin unter Hinweis auf datenschutzrechtliche Vorgaben zurückgegeben und wieder angenommen, sofern eine vollständige Anonymisierung erfolgt ist.

### Zu § 18 Absatz 1

Die Frauenvertreterin wird durch die Dienststelle schriftlich oder elektronisch von der Maßnahme unterrichtet.

Eine Beanstandung der Frauenvertreterin hat aufschiebende Wirkung. Die Umsetzung einer geplanten Maßnahme durch die Dienststelle ist erst nach dem Eingang (Rücklauf) der von der Frauenvertreterin nicht beanstandeten Beteiligungsvorlage oder nach Ablauf der 14-tägigen Beteiligungsfrist zulässig.

Die aufschiebende Wirkung gilt auch für die Fälle, in denen die Frauenvertreterin zwar nicht die Maßnahme selbst beanstandet, sondern ihre fehlende Beteiligung.

Zuständig für eine Beanstandung ist die für die Beteiligung zuständige Frauenvertreterin (siehe Ausführungen zu § 17 Absatz 1). Wird der Frauenvertreterin eine Maßnahme zur Beteiligung vorgelegt, kann diese innerhalb einer Frist von 14 Kalendertagen den Vorgang prüfen und dazu Stellung nehmen. Erkennt die Frauenvertreterin in der vorgelegten Maßnahme einen Verstoß gegen das LGG, kann sie den Vorgang gemäß § 18 Absatz 1 LGG bei der Dienststelle beanstanden. Eine sofortige Beanstandung nach § 18 Absatz 2 LGG bei der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung ist nicht zulässig.

Die Beanstandung der Frauenvertreterin muss innerhalb von 14 Kalendertagen nach Vorlage der beabsichtigten Maßnahme schriftlich oder elektronisch bei der Dienststellenleitung eingehen (Ausschlussfrist). Eine verspätete Beanstandung ist unzulässig und unbeachtlich. Nach Ablauf der Frist kann die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme umsetzen. Im Falle einer verspätet eingegangenen Beanstandung ist die Dienststellenleitung nicht zu einer Entscheidung über die Beanstandung verpflichtet.

Erfolgt die Beanstandung der Frauenvertreterin innerhalb der vorgesehenen Frist, setzt sich die Dienststelle mit den vorgetragenen Bedenken der Frauenvertreterin auseinander und prüft, ob ein Verstoß gegen das LGG vorliegt. Nach dieser Prüfung hat die Dienststelle unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, über den Vorgang zu entscheiden. Im Einzelfall kann die Entscheidung längere Zeit in Anspruch nehmen, wenn sie mit einem erhöhten Zeitaufwand verbunden ist oder (vorübergehende) personelle Engpässe in der Behörde bestehen. Ein erhöhter Zeitaufwand kann gegeben sein, wenn die Behörde vor einer Beantwortung zunächst Erkundigungen einholen oder sich bei der Prüfung der Argumente der Frauenvertreterin mit schwierigen rechtlichen oder sonstigen Fragestellungen auseinandersetzen muss. Die Dienststelle erteilt der Frauenvertreterin in diesem Fall eine mit einer Begründung versehene Zwischennachricht.

Erkennt die Dienststelle nach Prüfung der Beanstandung in der beabsichtigten Maßnahme einen Verstoß gegen das LGG, hilft sie der Beanstandung der Frauenvertreterin ab. Sieht die Dienststelle keinen Verstoß gegen das LGG, weist sie die Beanstandung zurück. Ihre mit einer Begründung versehene Entscheidung über die Beanstandung teilt die Dienststelle der Frauenvertreterin unverzüglich schriftlich oder elektronisch mit. Für den Fall, dass die Dienststelle die Beanstandung zurückweist, prüft die Frauenvertreterin den Vorgang erneut unter Einbeziehung der Stellungnahme der Dienststelle und der darin vorgetragenen Argumente.

Gelangt die Frauenvertreterin durch den Vortrag der Dienststelle zu der Auffassung, dass kein Verstoß gegen das LGG vorliegt, soll sie gegenüber der Dienststelle schriftlich oder elektronisch den Verzicht auf eine Beanstandung nach § 18 Absatz 2 LGG erklären. Die Regelung des § 18 Absatz 3 Satz 2 in Verbindung mit Absatz 2 Satz 1 LGG ist in diesem Fall unbeachtlich, die Dienststelle kann die Maßnahme sofort vollziehen.

Nicht beanstandungsfähig sind Verstöße gegen das LGG, die nicht direkt mit einer Maßnahme in Verbindung stehen, wie beispielsweise ein Verstoß gegen das Auskunftsrecht der Frauenvertreterin gemäß § 17 Absatz 2 Satz 2 LGG. In diesem Fall kann die Frauenvertreterin jedoch eine Stellungnahme von der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung erbitten, die gegebenenfalls schriftlich einen LGG-Verstoß feststellt. Die Klagemöglichkeit gemäß § 20 bleibt davon unabhängig bestehen.

### **Zu § 18 Absatz 2**

Überzeugen die Argumente der Dienststelle die Frauenvertreterin nicht, beanstandet sie die Maßnahme unter Wahrung der 14-tägigen Frist bei der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung. Maßgeblich für die Einhaltung der Frist ist der Zeitpunkt des Eingangs bei der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung. Diese Frist kann sich in dringenden Fällen verkürzen (siehe § 17 Absatz 3 Satz 2 LGG).

Die Möglichkeit der Beanstandung nach § 18 Absatz 2 LGG hat die Frauenvertreterin auch dann, wenn die Dienststelle nach Aufforderung und einer angemessenen Fristsetzung durch die Frauenvertreterin im Verfahren nach § 18 Absatz 1 LGG ohne Erklärung für drei Monate untätig bleibt. Dies gilt für die Fälle, in denen sich die Beanstandung nicht durch die Umsetzung der Maßnahme erledigt hat und diese dadurch unzulässig geworden ist (siehe unten).

Die Beanstandung hat schriftlich oder (vorzugsweise) elektronisch zu erfolgen.

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

Nach Eingang der Beanstandung gemäß § 18 Absatz 2 LGG prüft die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung diese auf ihre Zulässigkeit; insbesondere auf die Einhaltung der Frist und eine etwaige Erledigung.

Ist die Beanstandung zulässig, wird die Dienststelle elektronisch zu einer Stellungnahme aufgefordert. Die Dienststelle hat Gelegenheit, den Vorgang erneut unter Einbeziehung der von der Frauenvertreterin vorgetragenen Argumente zu prüfen. In begründeten Einzelfällen sieht die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung von einem Stellungnahmeersuchen an die Dienststelle ab.

Ergibt die erneute Prüfung der Dienststelle, dass kein Verstoß gegen das LGG vorliegt, teilt sie dies (vorzugsweise elektronisch) der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung mit, die nunmehr prüft, ob die beanstandete Maßnahme einen Verstoß gegen das LGG beinhaltet. Das Ergebnis dieser Prüfung wird der Dienststelle und (nachrichtlich) der beanstandenden Frauenvertreterin schriftlich oder elektronisch zugeleitet. Es handelt sich dabei um keine abschließende Entscheidung, son-

dem um einen Entscheidungsvorschlag. Nachgeordnete Dienststellen können von der übergeordneten Behörde im Rahmen der Dienstaufsicht angewiesen werden, dem Entscheidungsvorschlag zu folgen.

Die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung setzt die für die Bezirksaufsicht zuständige Senatsverwaltung sowie die für die Rechts- beziehungsweise Staatsaufsicht über die Anstalten des öffentlichen Rechts zuständigen Senatsverwaltungen über die jeweiligen im Rahmen von Beanstandungsverfahren festgestellten LGG-Verstöße in Kenntnis.

Die jeweils zuständigen Senatsverwaltungen wirken im Rahmen ihrer aufsichtführenden Funktion beziehungsweise Zuständigkeit darauf hin, dass im Rahmen von Beanstandungsverfahren festgestellte LGG-Verstöße seitens der landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen durch diese geheilt und zukünftig vermieden werden.

§ 20 LGG bleibt unberührt.

### **Zu § 18 Absatz 3**

Eine von der Frauenvertreterin beanstandete Maßnahme ist durch die Dienststelle auszusetzen und darf nicht vollzogen werden. Wird die fehlende Beteiligung an einer noch nicht umgesetzten Maßnahme beanstandet, ist die Beteiligung unverzüglich nachzuholen. Die Beanstandung ist unbeachtlich, wenn sie sich auf Tatsachen oder eine Rechtsauffassung stützt, die offensichtlich von keinem Beteiligungsrecht der Frauenvertreterin gedeckt ist. Sofern die Dienststelle im Benehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung die Unbeachtlichkeit der Beanstandung feststellt, kann die Maßnahme umgehend umgesetzt werden. Anderenfalls kann die Frauenvertreterin gegebenenfalls das Verfahren nach § 18 Absatz 2 LGG fortsetzen. Die Prüfung und Feststellung der Unbeachtlichkeit einer Beanstandung obliegt somit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung.

Eine Beanstandung ohne jede Begründung vermag keinen Suspensiveffekt nach § 18 Absatz 3 LGG auszulösen.

### **Zu § 18 Absatz 4**

Für die Dienststellen der Berliner Hauptverwaltung im Sinne des § 2 Absatz 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes (AZG) in der jeweils geltenden Fassung wird das Beanstandungsverfahren um eine Stufe erweitert. Im Falle eines Dissenses zwischen einer Einrichtung der Berliner Hauptverwaltung und der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung legt diese nach Kenntnisnahme den Beanstandungsvorgang der Personalkommission vor. Diese berät und beschließt im Konfliktfall abschließend.

### **§ 18a - Gesamtfrauenvertreterin**

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

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

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

**(4) Die Gesamtfrauenvertreterin ist zuständig:**

- 1. für die Beteiligung an den Angelegenheiten, an denen der Gesamtpersonalrat, der Gesamtrichterrat oder der Gesamtstaatsanwaltsrat, sofern er Aufgaben des Gesamtrichterrats wahrnimmt, zu beteiligen ist,**
- 2. für die Beteiligung bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, für die die Zuständigkeit einer Frauenvertreterin nicht gegeben ist,**

- 3. für Angelegenheiten, für die die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats, des Hauptrichterrats oder des Hauptstaatsanwaltsrats begründet wurde.**

Die §§ 17, 18 und 20 gelten entsprechend.

### Zu § 18a

Für welche Dienststellen ein Gesamtpersonalrat gebildet wird, ergibt sich aus § 50 Absatz 1 PersVG. In diesen Bereichen ist auch eine Gesamtfrauenvertreterin zu wählen. Die Beteiligungsrechte der Gesamtfrauenvertreterin beziehen sich auf die Zuständigkeiten des Gesamtpersonalrats. Diese sind in § 54 PersVG geregelt.

Überall dort, wo der Gesamtpersonalrat beteiligt wird, erwachsen auch die Beteiligungsrechte der Gesamtfrauenvertreterin. Sie ist demnach an Angelegenheiten zu beteiligen, die mehrere Dienststellen ihres Geschäftsbereichs betreffen, also bei dienststellenübergreifenden Angelegenheiten.

Zudem ist die Gesamtfrauenvertreterin für alle Maßnahmen im Sinne des § 17 Absatz 1 LGG zuständig, wenn es wegen des dienststellenübergreifenden Charakters einer Maßnahme an der Zuständigkeit der jeweiligen Frauenvertreterin fehlt.

Die jeweilige Gesamtfrauenvertreterin ist auch an weiterreichenden Angelegenheiten zu beteiligen, die über ihren Geschäftsbereich hinausgehen und für die der Hauptpersonalrat zuständig ist.

Durch den Verweis auf die §§ 17, 18 und 20 LGG ist klargestellt, dass der Gesamtfrauenvertreterin sämtliche der Frauenvertreterin zustehenden Rechte zugebilligt und Verpflichtungen auferlegt werden. Die Gesamtfrauenvertreterin hat insbesondere ein Beanstandungsrecht.

Die Gesamtfrauenvertreterin im Bereich Justiz wird an allen Angelegenheiten beteiligt, an denen nach den Vorgaben des Berliner Richtergesetzes der Gesamtrichtererrat oder der Gesamtstaatsanwaltsrat, sofern er Aufgaben des Gesamtrichterrats wahrnimmt, beteiligt werden. Details erläutert das Rundschreiben Empfehlungen zur Beteiligung der Frauenvertreterinnen bei Angelegenheiten des richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Personals gemäß der § 17 Absatz 1 und 2, § 18a Absatz 4 Satz 1 und Satz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 12. März 2021 (SenGPG III A Nr. 1/2021), welches über die Rundschreibendatenbank des Landes Berlin abrufbar ist.

### § 19 - Berichtspflicht

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

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

**(3) Die Einrichtungen nach § 1 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 Leitungsfunktionen, jeweils gegliedert nach Geschlecht sowie Voll- und Teilzeittätigkeit, und
3.
  - a) die Gremien der Einrichtungen,
  - b) die Gremienmitglieder sowie die in Gremien außerhalb der Verwaltung des Landes Berlin entsandten Mitglieder jeweils getrennt nach Geschlecht.

Die Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts erheben bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen die Art der



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

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

**Zu § 19**

**Zu § 19 Absatz 4**

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

**§ 20 - Gerichtliches Verfahren**

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

**Zu § 20**

Die Frauenvertreterin kann vor Gericht die Verletzung ihrer Rechte durch die Dienststelle geltend machen, beispielsweise Beteiligung, Freistellungsanspruch sowie Ausstattung, jedoch nicht andere Verstöße, wie zum Beispiel gegen die Vorgaben der §§ 6 bis 8 LGG. Darüber hinaus kann das Verwaltungsgericht angerufen werden, wenn kein oder ein nicht den Vorgaben des LGG entsprechender Frauenförderplan existiert.

Die Anrufung des Verwaltungsgerichts setzt in der Regel die vorherige Durchführung eines Beanstandungsverfahrens nach § 18 LGG voraus.

Es sind folgende Fallgruppen zu unterscheiden:

- Seitens der Frauenvertreterin nicht eingeleitetes Beanstandungsverfahren

In diesem Fall ist die verwaltungsgerichtliche Klage unzulässig, weil die Maßnahme personalvertretungsrechtlich als gebilligt gilt, wenn Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte nicht fristgerecht wahrgenommen werden. Diese Position leitet sich aus dem Rechtsgedanken der § 79 Absatz 2 Satz 4, § 84 Absatz 2 Satz 1 PersVG ab, der auf das Gleichstellungsrecht übertragen wird. Es besteht in diesem Fall kein Rechtschutzinteresse für eine Klage.

- Abgebrochenes Beanstandungsverfahren

In diesem Fall kann eine Klage im Einzelfall zulässig sein, wenn sachgerechte Gründe ohne Aufgabe des Rechtsstandpunktes der Frauenvertreterin für ein Absehen von weiterer Beanstandung sprechen (zum Beispiel aufgrund eines dringenden Stellenbesetzungsbedürfnisses der Dienststelle), jedoch weiterhin ein Feststellungsbedarf hinsichtlich der rechtmäßigen Anwendung des LGG besteht (Fortsetzungsfeststellungsklage).

- Durch Umsetzung der personellen Maßnahme überwundenes Beanstandungsverfahren

Die Klagemöglichkeit ist gegeben. Wenn das Beanstandungsrecht durch Vollzug der beanstandeten Maßnahme missachtet wird, bleibt die Klage als einzige Möglichkeit bestehen.

- Noch schwebendes Beanstandungsverfahren

In diesem Fall ist eine Klage in der Regel unzulässig. Wegen des Suspensiveffekts der Beanstandung ist es grundsätzlich zumutbar, den Ausgang des Verfahrens nach § 18 LGG abzuwarten.

Hinsichtlich der Kostentragung wird auf die Ausführungen zu § 16 Absatz 3 LGG verwiesen.

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

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

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

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

### Zu § 21

Die nachstehenden Ausführungen sollen den Bezirken als Empfehlung zur Umsetzung und Sicherung des in § 21 LGG niedergelegten Auftrages zur Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken dienen.

Aus der Formulierung in § 21 Absatz 1 LGG „die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte“, die durchgängig auch in den Absätzen 2 bis 5 verwandt wird, geht hervor, dass dieses Amt nur durch eine Frau ausgeübt werden darf.

### Zu § 21 Absatz 1

Die bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten haben ausschließlich die Aufgabe, den verfassungsrechtlichen Auftrag zur Gleichstellung und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in den Bezirken durchzusetzen. Weitere Aufgabenbereiche sind ihnen nicht zu übertragen.

In Anbetracht der Größe der Bezirke ist hauptamtliche Tätigkeit mit Vollzeitstätigkeit gleichzusetzen. Soweit organisatorisch möglich und gewünscht, kann die Vollzeitstelle auf mehrere Stelleninhaberinnen verteilt werden.

Die Dienstaufsicht erstreckt sich nicht auf die Fachaufsicht. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten unterliegen keinen fachlichen Weisungen der Bezirksbürgermeisterin beziehungsweise des Bezirksbürgermeisters.

Hinsichtlich der sachlichen Ausstattung der bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten wird auf die Ausführungen zu § 16 Absatz 3 LGG verwiesen.

Bezüglich der Verpflichtung zur notwendigen personellen Ausstattung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten erscheint angesichts des Aufgabenumfanges und der Bevölkerungszahlen der Bezirke eine Mindestausstattung von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter als erforderlich.

Wegen der vielfältigen, komplexen und interdisziplinären Aufgaben der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten ist eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung von Vorteil. Es wird daher empfohlen, dies bei der Eingruppierung zu berücksichtigen.

Es wird zudem empfohlen, die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten mit einem eigenen Etat auszustatten.

### **§ 22 - Verwaltungsvorschriften**

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

### **§ 23 - Inkrafttreten**

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

### **Zu § 23**

Diese Ausführungsvorschriften treten am 26. November 2021 in Kraft.  
Sie treten mit Ablauf des 25. November 2026 außer Kraft.

Anlagen 1 und 2 siehe Folgeseiten

## Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in alphabetischer Reihenfolge<sup>1</sup>

### A

Abwasserverband der Fahrgastschifffahrt von Berlin  
„Alice Salomon“ – Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin  
Amtsanwaltschaft Berlin  
Amtsgerichte  
Anwaltsgericht  
Anwaltsgerichtshof  
Apothekerkammer Berlin  
Arbeitsgericht Berlin  
Architektenkammer Berlin  
Ärztchammer Berlin

### B

Baukammer Berlin  
Beauftragter zur Aufarbeitung der SED-Diktatur  
Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften  
Berliner Bäderbetriebe  
Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit  
Berliner Feuerwehr  
Berliner Forsten  
Berlin Institute of Health (BIH)  
Berliner Landeszentrale für politische Bildung  
Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR)  
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)  
Berliner Wasserbetriebe (BWB)  
Berliner Hochschule für Technik  
Bezirksämter  
BIG Bundesinnungskrankenkasse Gesundheit (soweit Landesaufgaben)  
Brücke-Museum

### C

Charité-Universitätsmedizin Berlin

### D

Der Präsident des Abgeordnetenhauses von Berlin  
Der Regierende Bürgermeister von Berlin – Senatskanzlei  
Deutsche Klassenlotterie Berlin  
Deutsches Institut für Bautechnik  
Deutsches Theater / Kammerspiele

---

1

Die aufgeführten Einrichtungen sind größtenteils dem von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport veröffentlichten Organigramm „Gliederung der Berliner Verwaltung“ (Stand 23.03.2021) sowie dem Service Portal „berlin.de“ (<http://service.berlin.de/behoerden/>) entnommen. Bei gemeinsamen Einrichtungen der Länder Berlin und Brandenburg richtet sich der Anwendungsbereich des LGG nach den Regelungen des jeweiligen Staatsvertrages.

## F

Finanzämter  
Fischereiamt  
Freie Universität Berlin

## G

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

## H

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

## I

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

## J

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

## K

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

## L

Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin  
Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten  
Landesamt für Einwanderung  
Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten  
Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin  
Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg  
Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg  
Landesarchiv Berlin  
Landesbetrieb für Gebäudebewirtschaftung Berlin  
Landesdenkmalamt Berlin  
Landeseigene Kindertagesstätten  
Landesfinanzservice  
Landesinstitut für gerichtliche und soziale Medizin Berlin  
Landeslabor Berlin-Brandenburg  
Landesverwaltungsamt  
Landgericht Berlin  
Lette-Verein

## M

Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft  
Maxim Gorki Theater  
Medienanstalt Berlin-Brandenburg  
Museum für Naturkunde

## N

Notarkammer Berlin

## O

Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg

## P

Pestalozzi-Fröbel-Haus  
Pflanzenschutzamt Berlin  
Polizei Berlin

## R

Rechnungshof von Berlin  
Rechtsanwaltskammer Berlin  
Rundfunk Berlin-Brandenburg

## S

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik  
Deutschland  
Senatsverwaltungen  
Soziale Dienste der Justiz Berlin -Gerichts- und Bewährungshilfe-  
Sozialgericht Berlin  
Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg  
St. Gertraudt-Stiftung  
Staatliche Münze Berlin

Staatsanwaltschaft Berlin  
Steuerberaterkammer Berlin  
Stiftung Berliner Mauer  
Stiftung Berliner Philharmoniker  
Stiftung Berlinische Galerie  
Stiftung Bröhan-Museum  
Stiftung Demokratische Jugend  
Stiftung Deutsche Klassenlotterie Berlin  
Stiftung Deutsches Technikmuseum  
Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung  
Stiftung Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen  
Stiftung Gedenkstätte Deutscher Widerstand  
Stiftung Hospitäler zum Heiligen Geist und St. Georg  
Stiftung Invalidenhaus Berlin  
Stiftung Naturschutz  
Stiftung Neue Synagoge / Centrum Judaicum  
Stiftung Oper in Berlin  
Stiftung Planetarium Berlin  
Stiftung Stadtmuseum Berlin  
Stiftung Topographie des Terrors  
Stiftung Zentral- und Landesbibliothek Berlin  
StudierendenWERK Berlin

## T

Technische Universität Berlin  
Theater an der Parkaue  
Tierärztekammer Berlin

## U

Unfallkasse Berlin  
Universität der Künste Berlin

## V

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

## W

Wiedergutmachungsämter von Berlin  
Wohnraumversorgung Berlin  
Wasserverband Pfefferluchgraben

## Z

Zahnärztekammer Berlin  
Zuse-Institut Berlin (ZIP)  
Zentrale Datenstelle der Landesfinanzminister

**Beteiligungspflichtige Maßnahmen nach § 17 Absatz 1 LGG**

<b>Beteiligungspflichtige Maßnahmen</b>
<b>1. Vor Beginn des Dienst-/ Beschäftigungsverhältnisses</b>
Stellenausschreibung
Durchführung eines Auswahlverfahrens
Durchführung von Bewerbungsgesprächen
Einstellung
Festsetzung der Erfahrungsstufe
<b>2. Während des Dienst-/ Beschäftigungsverhältnisses</b>
<b>2.1. Bezüge</b>
Gewährung und Wegfall von Zulagen
Rückforderung überzahlter Bezüge
<b>2.2 Übertragung einer anderen Tätigkeit</b>
Durchführung bzw. Ablehnung einer Umsetzung
Durchführung bzw. Ablehnung einer Abordnung
Durchführung bzw. Ablehnung einer Versetzung
Durchführung bzw. Ablehnung einer Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
Durchführung bzw. Ablehnung einer Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit
<b>2.3 Korrektive Maßnahmen</b>
Schriftliche Ermahnung (sofern diese Bestandteil der Personalakte werden soll)
Abmahnung
Einleitung eines und Entscheidungen im Rahmen eines Disziplinarverfahrens
<b>2.4 Arbeitszeit und Arbeitsplatzgestaltung</b>
Änderung der Arbeitszeit (Aufstockung oder Reduzierung)
Einrichtung von Telearbeitsplätzen
Änderung des Arbeitsortes (z. B. wegen der Anordnung zur mobilen Telearbeit)
Verteilung der Arbeitsräume
Ausgestaltung / Ausstattung der Arbeitsplätze
Pausenregelung
<b>3. Sonstiges</b>
Entscheidung über eine Beförderung
Dienstliche Beurteilung / Zeugnis
Weiterbeschäftigung zu anderen Arbeitsbedingungen
Gewährung / Versagung von Sonderurlaub
Festlegung der Urlaubszeiträume
Vertretungspläne



Einführung neuer Arbeitsmethoden
Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
Einschränkung oder (Teil-) Verbot bzw. Untersagung angezeigter Nebentätigkeiten
Auswahl zum Aufstiegsverfahren
Organisationsänderungen / Umstrukturierungen
Dienstvereinbarungen
Geschäftsverteilungspläne
Verwaltungsvorschriften, die organisatorische Maßnahmen beinhalten
Allgemeine Anweisungen für bestimmte Arbeitsbereiche
Anordnung von Untersuchungen/Begutachtungen/Beobachtungen durch eine von der Dienstbehörde bestimmte Ärztin bzw. durch einen von der Dienstbehörde bestimmten Arzt bzw. Begutachtungen durch eine von dieser bestimmten Psychologischen Psychotherapeutin oder einen von dieser bestimmten Psychologischen Psychotherapeuten
<b>4. Beendigung des Dienst-/ Beschäftigungsverhältnisses</b>
Kündigung
Abschluss eines Aufhebungsvertrages
Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand / vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses