

Martin-Luther-Str. 105 • 10820 Berlin
Telefon 030/ 9013-8926
IV A 3¹

Achter Bericht
über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes
gemäß § 19 LGG
– Berichtszeitraum: 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2006 –

¹ E-Mail: gabriele.cueppers@senwtf.verwalt-berlin.de

**Achter Bericht
über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes
gemäß § 19 LGG**

- Berichtszeitraum: 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2006 -

	Seite(n)
Vorbemerkung	4
I. Beschäftigtenstruktur und Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in den Einrichtungen des Berliner Landesdienstes	5 - 20
II. Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes und Rechtsprechung zum Gesetz	
1. Dokumentation der Gesetzesänderungen im Berichtszeitraum	21
2. Rechtsprechung zum Landesgleichstellungsgesetz im Berichtszeitraum	21 - 26
III. Frauenförderung im Berliner Landesdienst	
1. Stand und Perspektiven der Frauenförderung im Landesdienst	27 - 28
2. Frauenförderung durch Auftragsvergabe	29
IV. Gremien	30 - 34

Anlagen

1. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 06. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch Achtes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 19. Juni 2006 (GVBl. S. 575)	35 - 48
2. Verordnung über statistische Angaben und Analysen zur Beschäftigtenstruktur sowie zur Besetzung von Gremien für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV) vom 9. April 2002 (GVBl. S. 123)	49
3. Auszüge aus der Rede des Senators Harald Wolf anlässlich des Jahrestages „Landesgleichstellungsgesetz“ am 12. Januar 2007	50 - 53
4. Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) vom 23. August 1999 (GVBl. S. 498)	54 - 60

Anhang²

Anhang I	Dokumentation ausgewählter Einzelberichte zum Personal
Anhang II	Dokumentation der Einzelberichte zu den Gremien

² Der Anhang ist nicht Teil der Drucksache des Abgeordnetenhauses. Er wird auf der Homepage der Frauenabteilung der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen veröffentlicht.

Vorbemerkung

Im Turnus von zwei Jahren berichtet der Berliner Senat über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG).³ Der vorliegende achte Bericht umfasst den Zeitraum vom 1. Juli 2004 bis zum 30. Juni 2006. Als Grundlage des Berichts wurden von den jeweiligen Einrichtungen des Berliner Landesdienstes Angaben zur Struktur und Entwicklung des Personals erhoben (Stichtag 30.06.2006) sowie zu den bisherigen bzw. geplanten Maßnahmen der Frauenförderung. Darüber hinaus informierten die obersten Landesbehörden über Gremien in ihrem Geschäftsbereich sowie über die Zusammensetzung der Gremien nach Geschlecht. Diese Angaben werden im vorliegenden Bericht zusammenfassend analysiert und ausgewählte Einzelberichte im Anhang dokumentiert.⁴

Die Regelungen des LGG bieten eine solide Grundlage für erfolgreiche Gleichstellungspolitik im Berliner Landesdienst. Sie wirken im Übrigen nicht nur für die Beschäftigten in Verwaltungen und Hochschulen, sondern greifen auch in Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes. Auf Basis des Gesetzes beeinflusst das Land Berlin zudem die Frauenförderung in der Privatwirtschaft, indem es die Vergabe öffentlicher Aufträge unter bestimmten Voraussetzungen an den Nachweis von Frauenfördermaßnahmen knüpft. Darüber hinaus finanziert das Land Programme wie das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ und ist Initiator und Bündnispartner in der Landesinitiative „Chancengleichheit in der Berliner Wirtschaft“.

Neben den Quotenregelungen des Gesetzes und der Forderung Frauenförderpläne aufzustellen, kommt dem Amt der Frauenvertreterinnen bzw. Frauenbeauftragten besondere Bedeutung zu. Durch ihr Können und ihr Engagement lenken die Amtsinhaberinnen immer wieder den Blick auf die Diskriminierung der weiblichen Beschäftigten und tragen dadurch entscheidend zum Erfolg der Gleichstellungspolitik im Berliner Landesdienst bei.

Auf der Grundlage des Gesetzes wurden in zahlreichen Behörden, Hochschulen und öffentlichen Anstalten vielfältige Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter entwickelt. Dazu gehört u. a. ein ganzes Bündel von Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und individuellen Lebenslagen sowie die Entwicklung von gleichstellungsorientierten Programmen wie die Mentoringprogramme der Hochschulen und Schulen oder die Teilnahme an Initiativen wie dem Audit „Beruf und Familie“ oder der Girls’ Day-Kampagne.

Die positive Wirkung des Gesetzes und der darauf basierenden Maßnahmen sind nicht zu übersehen. So hat sich beispielsweise der Frauenanteil der Beschäftigten im höheren Dienst seit 1992 von rund 33 % kontinuierlich auf rund 45 % im Jahr 2006 erhöht. Die Frauenquote ist auch auf den einzelnen Stufen dieser Laufbahngruppe kontinuierlich gestiegen. Dass dieser Erfolg mit den Regelungen des LGG in Verbindung steht, ist in den Einzelberichten der jeweiligen Einrichtungen zum Teil eindrucksvoll dokumentiert.

Allerdings gilt nach wie vor: je höher die Laufbahnstufe, desto geringer der Frauenanteil. Auch in Leitungspositionen kommt die Gleichstellung kaum voran. Das Gleiche gilt im Prinzip für hohe Gremienpositionen; jedoch ist in jüngster Zeit auf Initiative des Senats der Frauenanteil insbesondere in den Aufsichtsgremien der öffentlichen Anstalten deutlich erhöht worden.

Die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in oberen Führungspositionen und Entscheidungsgremien ist mit dem Selbstverständnis einer modernen demokratischen Gesellschaft nicht vereinbar. Ein wichtiges Kriterium für den Erfolg der Politik der Chancengleichheit im Land Berlin wird es deshalb sein, dass Männer und Frauen auch in den höchsten Führungsebenen gleichermaßen vertreten sind.

³ Das Landesgleichstellungsgesetz ist dem Bericht als Anlage beigelegt.

⁴ Zum Personal sind nur Einzelberichte ausgewählter Einrichtungen dokumentiert.

I. Beschäftigtenstruktur und Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in den Einrichtungen des Berliner Landesdienstes

Entwicklung der Frauenbeschäftigung im Berliner Landesdienst

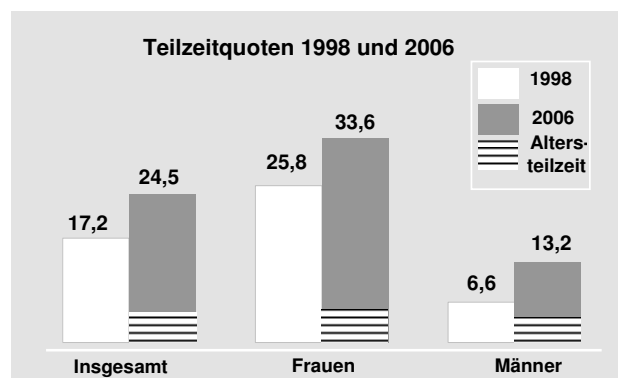
Im Berichtszeitraum hat sich die Zahl der insgesamt im Landesdienst Beschäftigten weiter reduziert und zwar um rund 12 500 bzw. 6 % auf 188 919. Der Frauenanteil lag mit 55,3 % auf dem Niveau der letzten Jahre.

Jahr	Beschäftigte insgesamt			Teilzeitbeschäftigte			Teilzeitquoten		
	insgesamt	Frauen absolut	Frauen in %	insgesamt	Frauen absolut	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen
1998	258 826	142 958	55,2	44 539	36 868	82,8	17,2	6,6	25,8
2000	239 046	134 507	56,3	45 614	37 226	81,6	19,1	8,0	27,7
2002	211 010	116 201	55,1	42 808	33 959	79,3	20,3	9,3	29,2
2004	201 440	111 736	55,5	44 679	34 453	77,1	22,2	11,4	30,8
2006	188 919	104 445	55,3	46 282	35 097	75,8	24,5	13,2	33,6

Im Unterschied zur Entwicklung der Beschäftigung insgesamt ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten gestiegen. Zum Stichtag des Berichts arbeitete rund ein Viertel des Personals insgesamt und ein Drittel des weiblichen Personals auf Basis von Teilzeitverträgen. Für Männer ist Teilzeitbeschäftigung bekanntlich von geringer Bedeutung; die Quote lag bei 13,2 %. Sie ist zudem anders als bei Frauen zu einem wesentlichen Teil auf Altersteilzeit zurückzuführen und geht zum anderen oft mit Beschäftigungsverhältnissen einher, die an Teilzeit gebunden sind.⁵ (Abbildung 1)

Auch die Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit ist im Berichtszeitraum weiter gestiegen und zwar um 2 269 Personen auf 8 843. Insgesamt nutzten 3 523 Männer und 5 320 Frauen die Regelungen der Altersteilzeit, das war knapp ein Drittel der männlichen, aber nur 15,2 % der weiblichen Teilzeitkräfte.

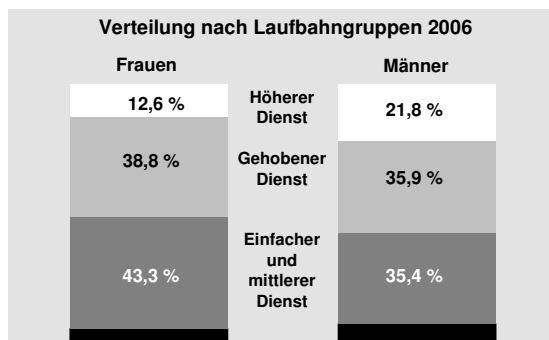
Abbildung 1



⁵ Beispielsweise wissenschaftliche Mitarbeit auf Zeit an Hochschulen

Der größte Teil der weiblichen Beschäftigten war zum Stichtag des Berichts im einfachen/mittleren Dienst eingruppiert (43,3 %) und weitere rund 40 % gehörten dem gehobenen Dienst an. Auf den höheren Dienst entfiel nur ein Anteil von knapp 13 %. Männer waren je zu gut einem Drittel den unteren Laufbahngruppen zugeordnet und zu rund 22 % dem höheren Dienst. (Abbildung 2)

Abbildung 2

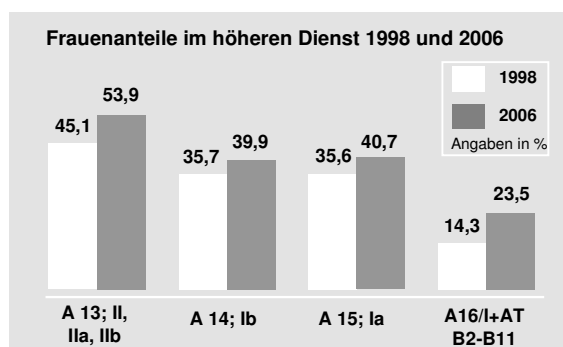


In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes hat sich der Frauenanteil auch in diesem Berichtszeitraum wieder erhöht. Seit 1998 ist die Quote kontinuierlich um insgesamt 7,4 Punkte auf 44,7 % gestiegen.

Jahr	Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Einfacher / mittlerer Dienst		
	ins-gesamt	Frauen absolut	Frauen in %	ins-gesamt	Frauen absolut	Frauen in %	ins-gesamt	Frauen absolut	Frauen in %
1998	28 892	10 764	37,3	81 058	48 691	60,1	100 523	69 192	68,8
2000	27 843	10 848	39,0	77 005	46 498	60,4	93 601	65 315	69,8
2002	30 088	12 263	40,8	68 244	41 016	60,1	76 276	52 246	68,5
2004	30 557	13 311	43,6	65 294	39 366	60,3	71 863	49 283	68,6
2006	28 009	12 514	44,7	63 983	38 528	60,2	68 080	42 993	63,2

Auch auf den einzelnen Stufen dieser Laufbahngruppe haben sich die Frauenanteile erhöht und zwar im Eingangssamt des höheren Dienstes kräftig von 45,1 % auf 53,9 % als auch im Bereich A 16 / BAT I und aufwärts von 14,3 % auf 23,5 %. (Abbildung 3)

Abbildung 3



Höherer Dienst am 30.06.2006	Ins-gesamt	Frauen absolut	Frauen in %
B 11 – B 2	1 217	190	15,6
A 16; I	1 957	452	23,1
AT	580	239	41,2
A 15; I a	4 855	1 974	40,7
A 14; I b	5 655	2 255	39,9
A 13; II, II a, b	13 745	7 404	53,9
Insgesamt	28 009	12 514	44,7

Wie die Tabelle zeigt, lag der Frauenanteil im Bereich der B-Besoldung allerdings nur bei 15,6 %.

Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes – Ergebnisse im Überblick –

Oberste Landesbehörden

Die obersten Landesbehörden⁶ beschäftigten Ende Juni 2006 insgesamt 6 919 Personen; der Frauenanteil lag bei 55,8 %. In der Laufbahn des höheren Dienstes waren Frauen jedoch deutlich unterrepräsentiert; allerdings ist die Quote kontinuierlich gestiegen, zuletzt von rund 34 % im Jahr 2002 auf 39 % im Jahr 2006.

Je nach Ressort war die Frauenpräsenz im höheren Dienst sehr unterschiedlich. In den Beschäftigungsbereichen mit traditionell hoher Frauenquote lagen die Anteile nahezu bei 50 %. Dies galt für die damaligen Senatsverwaltungen für „Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz“, „Wirtschaft, Arbeit und Frauen“, „Bildung, Jugend und Sport“ sowie „Wissenschaft, Forschung und Kultur“.

Insbesondere in den Bereichen mit Hoheitsaufgaben waren prozentual deutlich weniger Frauen beschäftigt, so in den Senatsverwaltungen für Justiz, Finanzen, Inneres, der Verwaltung des Abgeordnetenhauses und im Ressort Stadtentwicklung. Hier lagen die Quoten zwischen rund 29 % und 37 %. Im Vergleich zu den Werten von 2002 haben sich die Frauenanteile in diesen Ressorts aber teils deutlich erhöht.

Dagegen ließ sich für die Behörden des Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit und des Regierenden Bürgermeisters - Senatskanzlei - mit Frauenquoten von nur rund 28 % bzw. 18 %, kein positiver Trend feststellen. Beim Rechnungshof hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der Frauen und die Frauenquote verdoppelt und zwar von gut 10 % auf 20 %.

Oberste Landesbehörden (nach Höhe der Frauenanteile)	Höherer Dienst					
	2002			2006		
	ins- gesamt	abs. Frauen	in %	ins- gesamt	abs. Frauen	in %
Insgesamt	2 187	742	33,9	1 835	713	38,9
Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz ⁷	275	124	45,1	235	115	48,9
Wirtschaft, Arbeit und Frauen	175	76	43,4	139	68	48,9
Bildung, Jugend und Sport ⁸	379	164	43,3	304	143	47,0
Wissenschaft, Forschung und Kultur	96	38	39,6	79	37	46,8
Justiz	38	7	18,4	73	27	37,0
Stadtentwicklung ⁹	748	217	29,0	586	211	36,0
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	27	7	25,9	27	9	33,3
Finanzen	147	42	28,6	147	44	29,9
Inneres	147	39	26,5	111	32	28,8
Beauftragter f. Datenschutz u. Informationsfreiheit	16	5	31,3	18	5	27,8
Rechnungshof	48	5	10,4	49	10	20,4
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei -	91	18	19,8	67	12	17,9

⁶ Einschließlich einiger nachgeordneter Einrichtungen

⁷ Einschließlich Beauftragter für Integration und Migration, Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe, Landesinstitut für gerichtliche und soziale Medizin, Gemeinsames Krebsregister, Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit und Landesinstitut für Sportmedizin

⁸ Einschließlich Landesjugendamt

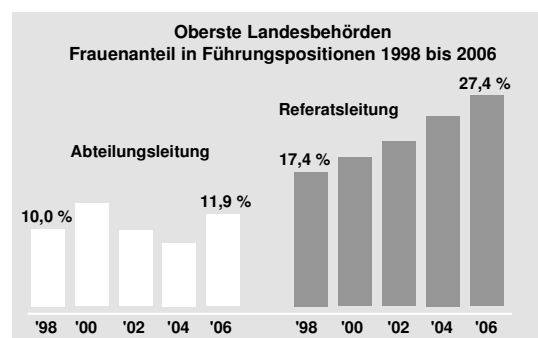
⁹ Einschließlich Pflanzenschutzamt, Fischereiamt und Landesdenkmalamt

Die Ressorts, in denen Frauen im höheren Dienst relativ gut repräsentiert waren, wiesen in der Regel auch die höchsten Raten bei den Referatsleitungen auf (zwischen 36 % und rund 44 %). Im Übrigen lagen die Quoten zwischen 25 % und 20 %, jedoch mit einer Ausnahme: in der Senatsverwaltung für Inneres wurden die 16 Referatsleitungspositionen ausnahmslos von Männern wahrgenommen. Für die Referatsleitungen ist insgesamt eine positive Tendenz zu erkennen: im Verlauf der letzten zehn Jahre ist der Frauenanteil kontinuierlich von 15,7 % auf nunmehr 27,4 % gestiegen.

Oberste Landesbehörden (nach Höhe der Frauenanteile)	Leitungspositionen am 30.06.2006					
	Referatsleitungen			Abteilungsleitungen		
	ins- gesamt	Frauen absolut	Frauen in %	ins- gesamt	Frauen absolut	Frauen in %
Insgesamt	234	64	27,4	67	8	11,9
Wirtschaft, Arbeit und Frauen	23	10	43,5	5	1	20,0
Bildung, Jugend und Sport	26	11	42,3	5	1	20,0
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	10	4	40,0	3	-	-
Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz	14	5	35,7	3	-	-
Wissenschaft, Forschung und Kultur	14	5	35,7	7	2	28,6
Justiz	12	3	25,0	4	-	-
Stadtentwicklung	66	15	22,7	18	2	11,1
Rechnungshof	18	4	22,2	6	-	-
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei -	15	3	20,0	5	1	20,0
Finanzen	20	4	20,0	4	-	-
Inneres	16	-	-	4	1	25,0
Beauftragter f. Datenschutz u. Informationsfreiheit	-	-	-	3	-	-

Sehr gering, mit durchschnittlich 11,9 %, war in allen obersten Landesbehörden der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen. Von 67 Leitungspositionen waren nur acht mit Frauen besetzt. Die Hälfte der Behörden wies keine Frau in dieser Position aus. Im Unterschied zu den Referatsleitungen lässt sich hierfür auch keine positive Entwicklung feststellen. (Abbildung 4)

Abbildung 4



Im höheren Dienst der obersten Landesbehörden wurden insgesamt 123 Stellen neu besetzt und 178 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert. Die freien Stellen gingen im Berichtszeitraum (1.7.2004 bis 30.6.2006) zu etwa gleichen Teilen an Männer und Frauen und zwar auch auf den jeweiligen Stufen dieser Laufbahn. Bei Beförderungen und Höhergruppierungen im höheren Dienst waren Frauen mit einem Anteil von rund 39 % nur in dem Maße vertreten wie unter den insgesamt in dieser Laufbahngruppe Beschäftigten.

Nachgeordnete Behörden

Gerichte

Der Anteil der Frauen an den Berliner Richtern und Richterinnen sowie Staatsanwälten und Staatsanwältinnen¹⁰ ist auch in diesem Berichtszeitraum wieder gestiegen; er lag für die Berufsgruppe insgesamt bei 46,7 %. In der untersten Besoldungsgruppe (R 1) war bereits gut die Hälfte der insgesamt 1 310 Beschäftigten Frauen. In den höheren Stufen wurden meist deutlich niedrigere Frauenquoten ausgewiesen, die sich allerdings in den letzten Jahren tendenziell erhöht haben.

	Richter/Richterinnen und Staatsanwälte/Staatsanwältinnen		Frauenanteile in %				
	Insgesamt	Frauen	2006	2004	2002	2000	1998
R 1	1 310	688	52,5	51,3	50,3	49,9	50,4
R 2	394	121	30,7	31,6	27,8	24,7	22,0
R 3	60	15	25,0	20,3	18,6	18,6	14,8
R 4 - R 5 ¹¹	7	5	71,4	40,0	-	-	-
R 6 - R 8	6	1	16,7	28,6	14,3	-	-
Insgesamt	1 777	830	46,7	45,5	43,8	42,8	42,2

Besonders gering war die Präsenz der Frauen in Leitungspositionen. Im Bereich der Gerichtsverwaltungen waren es nur 18 von insgesamt 62 Beschäftigten und dem der Staatsanwaltschaften nur fünf von 41. Allerdings wurde bei der Reorganisation der ordentlichen Gerichtsbarkeit dem Gleichstellungsaspekt insofern Rechnung getragen, als die Präsidien der 18 Gerichte am Standort Berlin paritätisch mit Männern und Frauen besetzt waren.

Bereiche / Leitungsfunktionen	Ins- gesamt	Frauen absolut	2006 in %	2004 in %
Gerichtsverwaltung	62	18	29,0	29,3
Vizepräsident/-in; R 4 – R 2	20	6	30,0	35,3
Aufsichtsführende Richter/-in; R 2 – R 1	42	12	28,6	26,8
Staatsanwaltschaften	41	5	12,2	10,4
GStA u. LOStA u. Vertretungen R 6 – R 2	3	1	33,3	25,0
Abteilungs-/Gruppenleitung R 2 + R 1	38	4	10,5	9,1
Amtsanwaltschaft (R 2)	2	1	50,0	50,0
Insgesamt	105	24	22,9	x¹²
Gerichtspräsident/-in	16	7	43,8	x

Unter den übrigen 5 157 Beschäftigten der Gerichte und Amtsanwaltschaften gab es weitere 22 Positionen im höheren Dienst, von denen zwölf mit Frauen besetzt waren.

Für Richter und Richterinnen am Arbeitsgericht lag der Frauenanteil insgesamt bei 46,4 %. Hier waren Frauen auch in allen Besoldungsstufen gut repräsentiert. Der Leitungsbereich der Gerichtsverwaltung war mit zwei Frauen und drei Männern besetzt.

¹⁰ Ohne Arbeitsgerichtsbarkeit

¹¹ Für die Gruppen R 4 und höher liegen Daten erst seit 2002 vor.

¹² Keine Angaben

Polizei

Die Berliner Polizei beschäftigte zum 30.6.2006 insgesamt 22 920 Personen¹³, darunter waren 5 905 Frauen (25,8 %). Da Frauen in der Kriminal- und Schutzpolizei erst ab den 70er Jahren für den Polizeivollzugsdienst zugelassen wurden, steht die Behörde bei der anteilmäßigen Gleichstellung von Männern und Frauen in diesen Berufsfachrichtungen vor einer besonders großen und langfristigen Aufgabe. Anders ist es im nichttechnischen Verwaltungsdienst und für Angestellte im allgemeinen Dienst, in dem Frauen, jedenfalls auf den Stufen des gehobenen Dienstes, kaum noch unterrepräsentiert sind.

Berufsfachrichtung	Insgesamt				Höherer Dienst				Gehobener Dienst			
	ins- gesamt	Frauen abs.	2006 in %	2004 in %	ins- gesamt	Frauen abs.	2006 in %	2004 in %	ins- gesamt	Frauen abs.	2006 in %	2004 in %
Insgesamt*	22 920	5 905	25,8	26,3	387	71	18,3	17,3	10 758	2 244	20,9	19,8
Schutzpolizei	13 366	2 379	17,8	16,8	165	15	9,1	6,8	6 619	808	12,2	10,5
Kriminalpolizei	2 839	811	28,6	26,4	87	13	14,9	11,5	2 751	797	29,0	26,8
Nichttechn. VwD	800	476	59,5	57,1	20	3	15,0	20,8	415	243	58,6	54,7
Angestellte allg. D.	1 228	917	74,7	71,4	71	21	29,6	31,3	194	114	58,8	60,2

* einschl. Gewerbeaußendienst

Der Frauenanteil im höheren und gehobenen Dienst hat sich im Vergleich zum Siebenten Bericht um jeweils etwa einen Prozentpunkt auf 18,3 % bzw. 20,9 % erhöht und zwar durch deutlich gestiegene Quoten im Polizeivollzugsdienst.

Leitungsfunktionen im höheren Dienst nahmen in sämtlichen Berufsgruppen zusammen lediglich 44 Frauen wahr, das entsprach einer Quote von 14,0 %. Gegenüber dem Siebenten Bericht hat sich die Anzahl der Frauen jedoch fast verdoppelt.

Besonders gering war der Frauenanteil auf der Leitungsebene der Schutzpolizei und auch im nichttechnischen Verwaltungsdienst (4,0 % bzw. 4,8 %).

Beschäftigte mit Leitungsfunktionen

Berufsfachrichtung (ohne Gewerbeaußendienst)	Höherer Dienst			
	ins- gesamt	Frauen absolut	2006 in %	2004 in %
Schutzpolizei	157	15	9,6	4,0
Kriminalpolizei	86	13	15,1	11,1
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	18	3	16,7	4,8
Angestellte im allgemeinen Dienst	30	8	26,7	20,0

Zum Personal der Polizei gehörten außerdem 341 Beamte und Beamtinnen zur Anstellung im Polizeivollzugsdienst, darunter 107 im gehobenen Dienst. Für den Beruf Kriminalkommissar bzw. Kriminalkommissarin standen bereits mehr Frauen als Männer zur Verfügung und auch die Quote von 20,9 % im Bereich der Schutzpolizei kann im Vergleich mit der der Gesamtbeschäftigtenzahl als deutlicher Fortschritt gewertet werden.

¹³ Einschließlich der Auszubildenden

Beamte/-innen zur Anstellung	Insgesamt			Einf. / mittl. Dienst			Gehobener Dienst		
	insgesamt	abs.	Frauen in %	insgesamt	abs.	Frauen in %	insgesamt	abs.	Frauen in %
Polizeivollzugsdienst	341	119	34,9	234	83	35,5	107	36	33,6
Polizeimeister/-meisterinnen	234	83	35,5	234	83	35,5	-	-	-
Polizeikommissare/-kommissarinnen	67	14	20,9	-	-	-	67	14	20,9
Kriminalkommissare/-kommissarinnen	39	21	53,8	-	-	-	39	21	53,8
Gewerbekommissare/-kommissarinnen	1	1	100,0	-	-	-	1	1	100,0

Feuerwehr

Bei der Berliner Feuerwehr waren insgesamt 3 775 Personen beschäftigt, darunter 174 Frauen (4,6 %). Der größte Teil des Personals gehörte dem feuerwehrtechnischen Dienst an und war ganz überwiegend in der Laufbahn des mittleren Dienstes eingruppiert. Der Frauenanteil lag für alle Laufbahngruppen in diesem Aufgabenbereich zusammen bei 0,6 %. Im nichttechnischen Verwaltungsdienst, mit zusammen 323 Personen, waren mehrheitlich Frauen tätig; eine Ausnahme bildete der höhere Dienst mit nur zwei Frauen von zwölf Beschäftigten.

Schulen

Die Zahl der Lehrkräfte ist auch im vorliegenden Berichtszeitraum weiter gesunken und zwar um 921 auf 30 631 Beschäftigte. Gut ein Viertel des gesamten Lehrpersonals war teilzeitbeschäftigt, aber nur knapp 15 % der Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben.

Trotz des hohen Frauenanteils von 70 % für Lehrkräfte insgesamt lag die Frauenquote im Leitungsbereich nur bei 45,7 %; sie hat sich allerdings in den letzten Jahren laufend erhöht.

Stichtage	Lehrkräfte mit Leitungsfunktionen			Schulleitung		
	insgesamt	absolut	Frauen in %	absolut	Frauen in %	
29.2.2000	2 134	1 311	38,1	816	354	43,0
28.2.2002	1 958	1 243	38,8	741	323	43,6
30.6.2004	3 671	1 575	42,9	794	348	43,8
30.6.2006	3 961	1 809	45,7	792	357	45,1

Lediglich in Grund- und Sonderschulen nahmen mehr Frauen als Männer Leitungsaufgaben wahr (64,1 % bzw. 68,0 %) und zwar auch die der Schulleitung (58,1 % bzw. 61,7 %). In den übrigen Schulformen war insbesondere die Position der Schulleitung weitgehend den Männern vorbehalten; die Frauenquoten lagen je nach Schulart zwischen rund 18 % (Berufliche Schule) und 36 % (Hauptschule).

Lehrkräfte mit Leitungsfunktionen am 30.06.2006

Schularten	ins- gesamt	Frauen		Schul- leitung	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Grundschule	727	466	64,1	353	205	58,1
Sonderschule	172	117	68,0	81	50	61,7
Hauptschule	86	36	41,9	45	16	35,6
Realschule	132	52	39,4	65	19	29,2
Gymnasium	1 166	512	43,9	97	32	33,0
Gesamtschule	659	294	44,6	57	17	29,8
Berufliche Schule	950	299	31,5	84	15	17,9
Zweiter Bildungsweg	69	33	47,8	10	3	30,0
Insgesamt	3 961	1 809	45,7	792	357	45,1

Wie die folgende Tabelle zeigt, wurden im Berichtszeitraum die Funktionsstellen, mit Ausnahme der Fachbereichsleitungen, nahezu ausgewogen mit Männern und Frauen besetzt. Dies hat mit dazu beigetragen, dass sich der Anteil der Frauen in Leitungspositionen gegenüber 2004 in allen Funktionen erhöht hat.

Lehrkräfte mit und ohne Leitungsfunktionen

Leitungsfunktionen ¹⁴	Personalstand 30.06.2006			Stellenbesetzungen 1.7.2004 - 30.6.2006		
	ins- gesamt	absolut	Frauen in %	ins- gesamt	absolut	Frauen in %
Schulleiter/-in	792	357	45,1	78	38	48,7
Vertreter/-in	684	405	59,2	112	72	64,3
Koordination ¹⁵	508	227	44,7	71	36	50,7
Fachleiter/-in	779	312	40,1	277	144	52,0
Fachbereichsleitung	1 198	508	42,4	222	94	42,3
zusammen	3 961	1 809	45,7	760	384	50,5
Lehrkräfte	26 670	19 517	73,2	817	584	71,5
Insgesamt	30 631	21 326	69,6	1 577	968	61,4

Die Berliner Schulen beschäftigten zudem 5 050 Erzieher und Erzieherinnen bzw. Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, bei denen es sich fast ausschließlich um Frauen handelte (94 %).

Finanzämter

In den Berliner Finanzämtern sind gut zwei Drittel der insgesamt 7 008 Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil im höheren Dienst ist jedoch vergleichsweise gering, er hat sich aber in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Im vorliegenden Berichtszeitraum ist er sogar kräftig von insgesamt 30,6 % auf 35,6 % gestiegen. Erhöht hat sich vor allem die Quote in den Beförderungsstellen; im Eingangsamtsamt ist sie mit 57,6 % relativ unverändert geblieben.

¹⁴ Die Beförderungsstellen wurden nicht den Besoldungsgruppen zugeordnet, sondern nach schulischen Funktionen gruppiert, da dies der Struktur der Tätigkeiten im Schuldienst genauer entspricht.

¹⁵ Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungs- und Stufenleitung

Beschäftigte im höheren Dienst der Finanzämter

Einstufung	2006			2004	2002
	insgesamt	Frauen	in %	in %	in %
A 16; I	22	5	22,7	12,5	9,5
A 15; I a	55	13	23,6	22,2	19,2
A 14; I b	72	22	30,6	23,3	24,7
A 13; II, II a, II b	59	34	57,6	57,1	49,2
Insgesamt	208	74	35,6	30,6	29,0

Die insgesamt 208 Beschäftigten des höheren Dienstes nahmen in der Regel auch Leitungspositionen wahr.

Kulturelle Einrichtungen

Volksbühne, Maxim Gorki Theater und Theater an der Parkaue¹⁶

Die oben genannten Theater im Geschäftsbereich bzw. in Trägerschaft des Landes Berlin beschäftigten zusammen 463 Personen. Die Tatsache, dass Frauen im Schauspielensemble in der Minderzahl waren (38,6 %) ist wohl darauf zurückzuführen, dass die Weltliteratur weniger Damen- als Herrenrollen hervorbringt. Frauen sind erwartungsgemäß auch im künstlerisch-technischen bzw. technischen Bereich unterrepräsentiert (29,1 %). Die Intendanz der drei Theater und die künstlerisch-technische Leitung lagen ganz in Männerhand. In der Verwaltung, auch im höheren Dienst, sowie im Bereich von Dramaturgie, Regie und Assistenz waren dagegen weit überwiegend Frauen beschäftigt (rund 80 % bzw. 69 %).

Beschäftigtengruppen	Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %
Beschäftigte insgesamt	463	192	41,5
Künstlerischer Bereich	103	59	57,3
darunter Schauspieler/-innen	57	22	38,6
Künstlerisch-technischer / techn. Bereich	292	85	29,1
darunter Verwaltungspersonal	44	35	79,5
und zwar höherer Dienst und AT	4	3	75,0
Künstlerische Leitung	25	16	64,0
darunter Intendanz	3	-	-
Dramaturgie/ Regie/ Assistenz	13	9	69,2
Künstlerisch-technische Leitung	6	-	-

Stiftung Oper Berlin, Konzerthaus und Stiftung Berliner Philharmoniker

Die zur Stiftung gehörenden Opernhäuser der Stadt wiesen zusammen 1 869 Beschäftigte aus. Besonders gering war die Frauenquote in den Orchestern mit 27,3 % sowie im Leitungsbereich der Orchester: die zehn Positionen der (Chef-) Dirigenten bzw. Orchestervorstände waren ausschließlich mit Männern besetzt und zur Gruppe der 15 Konzertmeister und Konzertmeisterinnen gehörten nur drei Frauen. Außerdem waren nur sieben von 22 Positionen im höheren Dienst der Verwaltung mit Frauen besetzt.

¹⁶ Das Deutsche Theater hat aus organisatorischen Gründen diesmal nicht an der Erhebung teilgenommen.

Beschäftigtengruppen Tarifvertrag / Laufbahngruppe / Gagenklasse	Stiftung Oper			Konzerthaus			Philharmoniker		
	ins- gesamt	Frauen abs.	in %	ins- gesamt	Frauen abs.	in %	ins- gesamt	Frauen abs.	in %
Beschäftigte insgesamt	1 869	727	38,9	186	64	34,4	207	50	24,2
Künstlerischer Bereich	911	366	40,2	110	33	30,0	122	15	12,3
darunter NV Solo	283	121	42,8	3	-	-	122	15	12,3
Orchestermusiker/-musikerinnen	341	93	27,3	107	33	30,8	-	-	-
Künstlerisch-technischer / techn. Bereich	781	239	30,6	42	11	26,2	-	-	-
darunter BTT	122	72	59,0	-	-	-	-	-	-
BAT: höherer / gehobener Dienst	9	-	-	13	2	15,4	-	-	-
Verwaltungspersonal	177	122	68,9	31	20	64,5	-	-	-
darunter höherer Dienst und AT	22	7	31,8	3	-	-	-	-	-

Für das Konzerthausorchester und die Berliner Philharmoniker galt Ähnliches: Bei den Musikern und Musikerinnen des Konzerthauses lag der Frauenanteil bei rund 31 % und unter den 122 Philharmonikern waren nur 15 Frauen. Die Orchester wurden in beiden Fällen von Männern geleitet. Die Intendanz der Berliner Philharmoniker hat jedoch seit 2006 mit Pamela Rosenberg erstmals eine Frau übernommen.

Leitungsfunktionen	Stiftung Oper			Konzerthaus			Philharmoniker		
	ins- gesamt	Frauen abs.	in %	ins- gesamt	Frauen abs.	in %	ins- gesamt	Frauen abs.	in %
darunter: Künstlerisches Personal	61	20	32,8	8	1	12,5	8	2	25,0
Intendant/-in	4	1	25,0	1	-	-	1	1	100,0
(Chef-) Dirigent/-in	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Orchestervorstand	8	-	-	1	-	-	2	-	-
Konzertmeister/-in	15	3	20,0	3	-	-	3	-	-
Dramaturgie / Regie / Assistenz	21	10	47,6	-	-	-	-	-	-

Bibliotheken, Archive, Museen und Gedenkstätten

Bibliotheken, Archive und Museen sind Domänen der Frauenbeschäftigung. Relativ gering war die Zahl der Frauen lediglich im höheren Dienst (26,9 %) und im Leitungsbereich des Technikmuseums (1 von 6) sowie im Leitungsbereich des Landesarchivs (3 von 14).

Bibliotheken / Archive und Museen	Höherer Dienst			Gedenkstätten	Höherer Dienst		
	ins- gesamt	Frauen abs.	in %		ins- gesamt	Frauen abs.	in %
Landesarchiv Berlin	11	4	36,4	Deutscher Widerstand	5	1	20,0
Zentral- und Landesbibliothek	24	20	83,3	Neue Synagoge / Centrum Judaicum	3	2	66,7
Berlinische Galerie	11	5	45,5	Topographie des Terrors	7	3	42,9
Brücke-Museum	1	1	100,0	Hohenschönhausen	2	1	50,0
Deutsches Technikmuseum	26	7	26,9				
Insgesamt	73	37	50,7	Insgesamt	17	7	41,2

Weitere nachgeordnete Behörden

Für die übrigen nachgeordneten Behörden mit zusammen 4 419 Beschäftigten lag die Frauenquote insgesamt bei 68,3 % und im höheren Dienst mit 351 Beschäftigten bei 46,4 %. Allerdings ist mit A 16/BAT I in der Regel die höchste Stufe dieser Laufbahngruppe erreicht und hierfür ergab sich ein Frauenanteil von nur 27 %.

Nahezu die Hälfte der Stellen des höheren Dienstes waren mit Leitungsfunktionen verbunden (154). An den Einrichtungs- und Abteilungsleitungen hatten Frauen einen Anteil von 31 % und an Referats- und sonstigen Leitungen von 38 % bzw. 46 %.

Der Frauenanteil im höheren Dienst hatte sich gegenüber dem vorherigen Bericht in fast allen Einrichtungen erhöht, vielfach um mehr als drei Prozentpunkte. Dies galt sowohl für Behörden mit hohen als auch für solche mit niedrigen Frauenanteilen.

In den beiden großen Ämtern des Sozial- und Gesundheitsbereichs waren Frauen sowohl im höheren Dienst (57,6 % bzw. 51,7 %) als auch in Leitungspositionen (61,1 % bzw. 42,9 %) relativ gut vertreten. In anderen Behörden, wie dem Statistischen Landesamt und dem Krankenhaus des Maßregelvollzugs, wurde erstmals die 40 %-Marke im höheren Dienst überschritten.

Nachgeordnete Behörden	Beamte/-innen, Angestellte insgesamt						Leitungspositionen		
	insgesamt	Frauen abs.	Frauen in %	Höherer Dienst	Frauen abs.	Frauen in %	Höherer Dienst	Frauen abs.	Frauen in %
Insgesamt	4 419	3 019	68,3	351	163	46,4	154	59	38,3
u. a.:									
Betrieb f. Ztr. Gesundheitl. Aufgaben	347	273	78,7	99	57	57,6	18	11	61,1
LA für Gesundheit und Soziales	830	620	74,7	60	31	51,7	28	12	42,9
Statistisches Landesamt Berlin	285	202	70,9	41	17	41,5	36	15	41,7
Krankenhaus des Maßregelvollzugs	152	92	60,5	62	25	40,3	5	1	20,0
Berliner Forsten	295	56	19,0	10	3	30,0	12	3	25,0
LA Bürger-/Ordnungsangelegenheiten	1 058	783	74,0	27	6	22,2	19	4	21,1

Überraschend gering war der Frauenanteil im höheren Dienst des Landesamtes für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten mit nur sechs Frauen von insgesamt 27 Beschäftigten (22,2 %). Auch von 19 Leitungspositionen des höheren Dienstes waren nur vier mit Frauen besetzt.

Bezirksverwaltungen

Im höheren Dienst der Bezirksverwaltungen waren Frauen insgesamt leicht in der Mehrzahl (53,9 %). Das galt nahezu für alle Bezirksamter und auch für die einzelnen Stufen dieser Laufbahngruppe, mit Ausnahme der obersten: In der Gruppe A 16 bzw. BAT I lag der Frauenanteil bei 27,8 %; das entsprach aber einem Plus von 7,2 Punkten gegenüber 2004.

Höherer Dienst	2006			2004
	insgesamt	Frauen absolut	Frauen in %	in %
A 16; I	72	20	27,8	20,6
A 15; I a	300	165	55,0	54,2
A 14; I b	640	359	56,1	59,9
A 13; II, II a, II b	397	216	54,4	50,7
Insgesamt	1 409	760	53,9	54,0

In vier der zwölf Bezirksverwaltungen waren zum Stichtag 30.6.2006 auch die Spitzenpositionen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. Demgegenüber wiesen Bezirke wie Spandau, Steglitz-Zehlendorf und Reinickendorf auf dieser Stufe keine Frau aus und in Mitte, Treptow-Köpenick, Marzahn-Hellersdorf und Neukölln waren von insgesamt 30 Positionen nur fünf an Frauen vergeben.

Beschäftigte in A 16 / BAT I

	Ins-gesamt			Frauen		
	absolut	in %		absolut	in %	
Spandau	5	-	-	Neukölln	8	25,0
Steglitz-Zehlendorf	5	-	-	Pankow	3	33,3
Reinickendorf	4	-	-	Lichtenberg	4	50,0
Mitte	9	1	11,1	Charlottenbg.-Wilmerdf.	6	50,0
Treptow-Köpenick	8	1	12,5	Tempelhof-Schöneberg	12	58,3
Marzahn-Hellersdorf	5	1	20,0	Friedrichshain-Kreuzberg	3	66,7
				Insgesamt	72	20
						27,8

Im Bereich der Leitung von Amt, LuV und Serviceeinheit war der Frauenanteil auf allen Stufen deutlich geringer als für die Beschäftigten dieser Laufbahngruppe insgesamt und lag im Durchschnitt nur bei rund 39 %. Für die übrigen Leitungspositionen, zu denen u. a. die Leitung von Volkshochschulen oder Gesundheitsämtern gehören, ergab sich insgesamt eine Quote von rund 48 %. Jedoch war auch hier unter sechs Leitungskräften in der Gruppe A 16 / BAT I nur eine Frau.

Leistungspositionen im höheren Dienst	Leitung Amt / LuV / SE			Übrige Leitung		
	insgesamt	Frauen absolut	Frauen in %	insgesamt	Frauen absolut	Frauen in %
A 16; I	52	12	23,1	6	1	16,7
A 15; I a	88	38	43,2	81	48	59,3
A 14; I b	70	26	37,1	163	78	47,9
A 13; II, II a, II b	17	12	70,6	164	73	44,5
Insgesamt	227	88	38,8	414	200	48,3

Die 4 886 Beschäftigten in Kindertagesstätten waren fast ausschließlich Frauen (96 %) und ganz überwiegend im mittleren Dienst eingruppiert. Von insgesamt neun Positionen des höheren Dienstes waren fünf mit Frauen besetzt.

Hochschulen

An den Hochschulen des Landes Berlin¹⁷ waren ein Fünftel der insgesamt 1 742 Professoren und Professorinnen Frauen. Mit diesem Wert nimmt Berlin in der Rangliste der Bundesländer die Spitzenposition ein. Von den im Berichtszeitraum berufenen 244 Professoren und Professorinnen waren sogar gut ein Drittel Frauen. Dadurch hat sich der Frauenanteil gegenüber dem letzten Bericht deutlich erhöht und zwar auf allen Stufen der Besoldung. Für die Berufsgruppe insgesamt ergab sich ein Anteilzuwachs von 4,0 Punkten.

In der höchsten Gruppe C4 waren 84 von 698 Stellen an Frauen vergeben und in der vergleichbaren Gruppe W3 waren es sieben von 47 Stellen. Insgesamt kam diese Gruppe auf einen Frauenanteil von 12 %. Unter den 588 nach C3 besoldeten Professoren und Professorinnen waren 133 Frauen und zusammen mit 66 Beschäftigten, darunter 27 Professorinnen, in der vergleichbaren Gruppe W2 ergab sich insgesamt eine Frauenquote von 24,5 %. In der Kategorie der Juniorprofessuren mit 86 Personen lag der Frauenanteil bei rund 41 % und von 33 im Berichtszeitraum auf diese Professur Berufenen waren bereits 45,5 % Frauen.

Einstufung	Professoren und Professorinnen								
	Personal am 1.12.2003			Personal am 30.6.2006			Berufungen*		
	ins- gesamt	Frauen abs.	in %	ins- gesamt	Frauen abs.	in %	ins- gesamt	Frauen abs.	in %
Insgesamt	2 393	392	16,4	1 742	355	20,4	244	83	34,0
C 4	912	85	9,3	698	84	12,0	48	9	18,8
C 3	923	168	18,2	588	133	22,6	22	8	36,4
C 2	484	114	23,6	257	69	26,8	7	3	42,9
W 3	-	-	-	47	7	14,9	39	7	17,9
W 2	-	-	-	66	27	40,9	63	27	42,9
W 1, AT	74	25	33,8	86	35	40,7	33	15	45,5

*im Berichtszeitraum

Die folgende Tabelle zeigt, dass der Frauenanteil für Professuren an den Universitäten zusammen bei 18,5 % lag und für Berufungen im Berichtszeitraum bei 31 %. Auch die Technische Universität, die für Professuren nur eine Frauenquote von 9,3 % auswies, kam bei den Berufungen bereits auf einen Anteil von 21,3 %.

In den Kunst- und Fachhochschulen lagen die Quoten sowohl beim Personalstand als auch bei den Berufungen mit insgesamt 25,5 % bzw. rund 41 % deutlich höher. Den geringsten Frauenanteil wies die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft auf (17,4 %). Auch unter den 22 im Berichtszeitraum berufenen Professoren und Professorinnen waren nur fünf Frauen (22,7 %). Weiterhin fielen die Kunsthochschule Berlin-Weißensee sowie die Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege mit besonders geringen Frauenquoten bei den Professuren auf (21,4 % bzw. 20,0 %). Es hatte im Berichtszeitraum aber auch keine bzw. nur eine Neuberufung gegeben.

¹⁷ Die Erhebung umfasst nur Hochschulen im Geltungsbereich des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes. Dazu gehören u.a. nicht die Europäische Wirtschaftshochschule, die kirchlichen Fachhochschulen und die Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung. Die Angaben für 2006 basieren auf einer Erhebung bei den Hochschulen.

	Professoren/-innen			Berufungen		
	ins- gesamt	Frauen absolut	in %	ins- gesamt	Frauen absolut	in %
Universitäten						
Freie Universität	386	80	20,7	57	19	33,3
Technische Universität	311	30	9,6	47	10	21,3
Humboldt-Universität	400	73	18,3	36	12	33,3
Universität der Künste	178	53	29,8	28	11	39,3
Insgesamt	1 275	236	18,5	168	52	31,0
Kunst- und Fachhochschulen						
Kunsthochschule Berlin-Weißensee	28	6	21,4	-	-	-
Hochschule für Musik „Hanns Eisler“	51	17	33,3	2	1	50,0
Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“	25	9	36,0	6	-	-
Technische Fachhochschule			keine Angaben			
Fachhochschule für Technik und Wirtschaft	218	38	17,4	22	5	22,7
Fachhochschule für Wirtschaft u. Berufsakademie	63	16	25,4	3	-	-
Alice-Salomon-FH für Sozialarbeit/-pädagogik	42	25	59,5	42	25	59,5
Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege	40	8	20,0	1	-	-
Insgesamt	467	119	25,5	76	31	40,8

Neben den Professoren und Professorinnen waren an Berliner Hochschulen 4 129 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tätig. Der größte Teil war auf Zeit beschäftigt (3 341), mit einer Frauenquote von 38,4 %; für die 625 Personen mit Dauerverträgen fiel die Quote mit 35,0 % etwas geringer aus. 466 Stellen entfielen auf Dozenten und Dozentinnen bzw. auf Assistenten und Assistentinnen mit einer Frauenquote von rund 40 %. Einzig in der Gruppe der Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben überwog die Zahl der Frauen die der Männer (61 %).

	Übriges wissenschaftliches Personal					
	1.12.2003			30.6.2006		
	ins- gesamt	Frauen absolut	in %	ins- gesamt	Frauen absolut	in %
Insgesamt	9 209	3 550	38,5	4 882¹⁸	1 889	38,7
Dozenten/-innen und Assistenten/-innen	855	287	33,6	466 ¹⁹	184	39,5
Wissenschaftliche u. künstl. Mitarbeiter/-innen	7 944	3 023	32,6	4 129	1 530	37,1
davon auf Dauer	1 241	404	32,6	625	219	35,0
davon auf Zeit	6 187	2 442	39,5	3 341	1 283	38,4
Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben	410	240	58,5	287	175	61,0

122 Beschäftigte waren mit Leitungsaufgaben im Bereich Verwaltung und Zentraleinrichtungen betraut. Der Frauenanteil lag bei 44,3 %; er war in der Funktion der Abteilungsleitung mit 36,7 % geringer als in der der Referatsleitung mit 58,1 %. In beiden Funktionen waren Frauen auf der obersten Stufe der Besoldung deutlich unterrepräsentiert (18 % bzw. 25 %). In der folgenden Tabelle ist der Anteil der Frauen an den Präsidien und Fachbereichsleitungen der Hochschulen dargestellt.

Funktion	Präsidien und Fachbereichsleitungen			
	Einstufung	ins- gesamt	Frauen absolut	in %
Insgesamt		79	16	20,3
Präsident/-in; Rektor/-in	B 8 – B 2	10	1	10,0
Vizepräsident/-in; Prorektor/-in	C 4 – C 1	21	7	33,3
Kanzler/-in und Stellvertreter/-in	B 4 – A 15	10	2	20,0
Dekan/Dekanin	Sonderverträge	38	6	15,8

¹⁸ Zuzüglich 163 Akademische Räte, darunter 28 Frauen (17,2 %)

¹⁹ Angaben zum Stand 31.12.2005

Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des Landes Berlin

Für die der Aufsicht des Regierenden Bürgermeisters bzw. der Senatsverwaltung für Inneres unterliegenden nachstehenden Einrichtungen hat sich der Frauenanteil im höheren Dienst weiter erhöht und dort, wo Unterrepräsentanz im Leitungsbereich besteht, sind die Quoten ebenfalls gestiegen und zwar insbesondere beim Rundfunk Berlin-Brandenburg.

	Höherer Dienst		2006	2004	Leitungsbereich		2006	2004
	insges.	Frauen	in %	in %	insges.	Frauen	in %	in %
Rundfunk Berlin-Brandenburg	930	359	38,6	35,5	87	36	41,4	10,9
Verwaltungsakademie Berlin	12	9	75,0	66,7	6	4	66,7	66,7
ITDZ	59	21	35,6	32,7	18	3	16,7	6,3

Auch im höheren Dienst der Stadtreinigungsbetriebe sowie im Leitungsbereich der Investitionsbank Berlin, die in den Aufsichtsbereich der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen fallen, war ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Für die Verkehrsbetriebe blieb die Personalstruktur im Vergleich zum letzten Bericht nahezu unverändert.

	Höherer Dienst		2006	2004	Leitungsbereich		2006	2004
	insges.	Frauen	in %	in %	insges.	Frauen	in %	in %
Stadtreinigungsbetriebe	166	64	38,6	32,8	20	5	25,0	33,3
Verkehrsbetriebe	342	71	20,8	19,7	127	15	11,8	12,1
Investitionsbank Berlin	355	165	46,5	47,0	64	21	32,8	14,3

Zwei der drei rechtlich selbständigen Wissenschaftsinstitute unter Aufsicht des Landes wiesen im höheren Dienst Frauenquoten von rund 43 % bzw. 49 % aus und auf Leitungsebene lagen die Anteile bei rund 27 % bzw. 29 %. Im Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik, das ganz überwiegend Männer beschäftigt (78 %), hat sich das Zahlenverhältnis im höheren Dienst etwas zugunsten der Frauen verbessert; der Anteil stieg leicht von 10,3 % auf 11,8 %. Im Studentenwerk waren zum Stichtag erstmals auch die Leitungspositionen paritätisch besetzt.

	Höherer Dienst		2006	2004	Leitungsbereich		2006	2004	
	insges.	Frauen	in %	in %	insges.	Frauen	in %	in %	
Berlin-Brandenburg. Akademie der Wissenschaften	162	70	43,2	42,2	34	9	26,5	24,2	
Konrad-Zuse-Zentrum	110	13	11,8	10,3	10	1	10,0	-	
Max-Delbrück-Centrum	348	172	49,4	54,3	45	13	28,9	28,6	
Studentenwerk		32	19	59,4	53,6	16	8	50,0	36,4

Von den übrigen Körperschaften und Anstalten öffentlichen Rechts hoben sich die Bäderbetriebe sowie die Deutsche Klassenlotterie durch ihre geringe Zahl von Frauen im höheren Dienst sowie in Leitungspositionen ab. Bei beiden Einrichtungen entsprachen die Personalzahlen dem Stand von vor zwei Jahren.

	Höherer Dienst		2006	2004	Leitungsbereich		2006	2004
	insges.	Frauen	in %	in %	insges.	Frauen	in %	in %
Deutsches Institut für Bautechnik	85	42	49,4	42,7	29	7	24,1	28,6
Berliner Bäderbetriebe	14	2	14,3	14,3	9	1	11,1	11,1
Deutsche Klassenlotterie Berlin	23	2	8,7	8,7	10	1	10,0	10,0

Anteil von Frauen in Leitungspositionen ausgewählter Beschäftigungsbereiche

Stichtag: 30.06.2006	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Haupt- und Bezirksverwaltungen			
<i>Leitungsstellen in den obersten Landesbehörden</i>			
Abteilungsleitung	67	8	11,9
Referatsleitung	234	64	27,4
Insgesamt	301	72	23,9
<i>Leitungsstellen in den Bezirksverwaltungen</i>			
Leitung Amt, LuV und Serviceeinheit	227	88	38,8
Sonstige Leitung	414	200	48,3
Insgesamt	641	288	44,9
Gerichte und Staatsanwaltschaften			
<i>Leitungsstellen ^{1) 2)}</i>			
Gerichtspräsidenten/-innen	16	7	43,8
Vizepräsidenten/-innen ³⁾	20	6	30,0
Generalstaatsanwälte/-innen u. Vertretung	3	1	33,3
Abteilungs- und Gruppenleitung	38	4	10,5
Insgesamt	77	18	23,4
Schulen			
<i>Schulleitung (allgemeinbildende und berufliche Schulen)</i>			
Grundschulen	353	205	58,1
Sonderschulen	81	50	61,7
Hauptschulen	45	16	35,6
Realschulen	65	19	29,2
Gymnasien	97	32	33,0
Gesamtschulen	57	17	29,8
Berufliche Schulen	84	15	17,9
Zweiter Bildungsweg	10	3	30,0
Insgesamt	792	357	45,1
Hochschulen ⁴⁾			
<i>Hochschulleitung</i>			
Universitätspräsidenten/-innen und Rektoren/-innen	10	1	10,0
Vizepräsidenten/-innen und Prorektoren/-innen	21	7	33,3
Kanzler/-innen und stellv. Kanzler/-innen	10	2	20,0
<i>Verwaltung</i>			
Abteilungsleitung	42	16	38,1
Referatsleitung	43	25	58,1
<i>Zentraleinrichtung</i>			
Abteilungsleitung	37	13	35,1
Insgesamt	163	64	39,3

Anmerkungen:

1) Wahlämter 2) einschl. Arbeitsgerichtsbarkeit 3) einschl. Direktor/-in AG 4) Hochschulen im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (u. a. ohne Europäische Wirtschaftshochschule, Evangelische Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Katholische Fachhochschule für Sozialwesen und die Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung)

II. Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes und Rechtsprechung zum Gesetz

1. Dokumentation der Gesetzesänderungen im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum wurde das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 06. September 2002 (GVBl. S. 280) durch das Achte Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 19. Juni 2006 (GVBl. S. 575) geändert. Folgendes wurde neu geregelt:

- Infolge der geänderten Rechtsprechung zur Befugnis der Frauenvertreterin, im Streitfall ihre gesetzlich verankerten Rechte auch gerichtlich überprüfen zu lassen, wurde das Landesgleichstellungsgesetz entsprechend ergänzt. Das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (OVG) hat in mehreren Verfahren (OVG 34, 35, 36.02, Urteile vom 25. November 2005) zum Umfang der Beteiligung der Frauenvertreterin entschieden, dass der Frauenvertreterin keine Klagebefugnis zustehe. Damit hat sich das Oberverwaltungsgericht Berlin über die mehr als 10jährige Rechtsprechung der 25. Kammer des Verwaltungsgerichtes Berlin hinweg gesetzt. Diese hatte die Klagebefugnis der Frauenvertreterin aufgrund der ihr gesetzlich zugeordneten eigenen Rechte in ständiger Rechtsprechung bejaht. Das Landesgleichstellungsgesetz regelt nunmehr in § 20 LGG ausdrücklich das Recht der Frauenvertreterin, im Falle einer Verletzung der ihr nach dem LGG zustehenden Rechte das Verwaltungsgericht anzurufen.
- In § 18 a Abs. 4 Satz 2 LGG wurde festgelegt, dass § 20 LGG für die Gesamtfrauenvertreterin entsprechend gilt.
- Des Weiteren wurde die in § 16 a Abs. 2 Ziff. 1 LGG geregelte Beschränkung der Wählbarkeit für das Amt der Frauenvertreterin aufgehoben. Danach waren Beschäftigte - mit Ausnahme von weiblichen Lehrkräften mit mindestens elf Pflichtstunden je Woche und weiblichem, künstlerischem Personal - von der Wählbarkeit ausgeschlossen, sofern sie wöchentlich regelmäßig weniger als 18 Wochenstunden beschäftigt waren. Die Regelung war mit EU-Recht nicht vereinbar.
- Die dem LGG vorangestellte Inhaltsübersicht wurde an die im Gesetzestext verwendeten Bezeichnungen angepasst.

2. Rechtsprechung zum Landesgleichstellungsgesetz im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum ergingen u. a. folgende - das Landesgleichstellungsgesetz betreffende - Entscheidungen des Berliner Verwaltungsgerichtes (VG):

VG 25 A 181.04, Beschluss vom 19. November 2004

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Aufnahme eines männlichen Beschäftigten in das Wählerinnenverzeichnis zur Wahl der Frauenvertreterin; § 16 a LGG, § 4 WOFrau, Art. 10 VvB, § 123 VwGO

§ 16 a LGG sieht vor, dass für die Wahl der Frauenvertreterin „alle in der Dienststelle beschäftigten weiblichen Dienstkräfte...“ wahlberechtigt sind. Demgemäß ist nach § 4 WOFrau ein Wählerinnenverzeichnis zu erstellen. Ein männlicher Bediensteter gehört somit nicht zum Kreis der wahlberechtigten Personen, er ist folglich auch nicht in das Wählerinnenverzeichnis aufzunehmen.

In Anbetracht des eindeutigen Wortlautes dieser Vorschriften bleibt kein Raum für eine andere verfassungskonforme Auslegung. Durchgreifende verfassungsrechtliche Bedenken, insbesondere ein Verstoß gegen Art. 10 Abs. 3 der Verfassung von Berlin (VvB), sind bei einer

summarischen Prüfung der Vorschriften nicht zu erkennen: Das LGG verfolgt insbesondere das Ziel, die Gleichstellung der Frauen mit den Männern in der Berliner Landesverwaltung zu befördern und Diskriminierungen oder bestehende Unterrepräsentanzen zu beseitigen (§§ 2 und 3 LGG). Die Beseitigung von Diskriminierung und Unterrepräsentanz ist Aufgabe der Frauenvertreterin, so dass es gerechtfertigt erscheint, diese auch (ausschließlich) von Frauen wählen zu lassen. Zwar können sich die gesetzlich definierten Aufgaben der Frauenvertreterin nach § 17 LGG auch auf Angelegenheiten beziehen, die Männer betreffen (alle organisatorischen und personellen Maßnahmen), die Interessenwahrnehmung der männlichen Beschäftigten ist jedoch hinreichend durch die Beteiligungsrechte des Personalrates gesichert.

Die Nichtaufnahme eines männlichen Beschäftigten in das Wählerinnenverzeichnis verstößt auch nicht gegen das sog. Prinzip des Gender Mainstreaming oder gegen europarechtliche Vorschriften.

VG 25 A 186.04, Beschluss vom 19. November 2004

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Wahl zur Frauenvertreterin, Wahlanfechtung, Korrektur des Wahlausschreibens, Setzung einer Nachfrist, handschriftliche Unterzeichnung des Wahlausschreibens; § 16 a Abs. 7 LGG, §§ 4, 5 und 6 WOFrau

Neben der in § 16 a Abs. 7 LGG geregelten Anfechtung der Wahl der Frauenvertreterin und dem in § 4 Abs. 3 WOFrau geregelten Einspruch gegen die Richtigkeit des Wählerinnenverzeichnisses spricht einiges für die Zulässigkeit einer gerichtlichen Beanstandung einzelner Schritte des Wahlverfahrens. Es erscheint nicht hinnehmbar, Fehler im Vorfeld einer Wahl sehenden Auges unkorrigiert zu lassen und die Wahlberechtigten während der Durchführung des Verfahrens auf eine spätere Wahlanfechtung zu verweisen.

Der Wahlvorstand ist berechtigt, Fehler im Wahlausschreiben – so die fehlende Anschrift bzw. der nicht benannte Sitz des Wahlvorstandes – zu korrigieren. Ein derartig korrigiertes Schreiben stellt kein neues Wahlausschreiben dar, das eine neue 6-Wochen-Frist im Sinne des § 5 Abs. 1 WOFrau auslösen könnte, sondern es handelt sich nur um die Mitteilung der berichtigten Fassung des ursprünglichen Wahlausschreibens.

Mit Bekanntgabe der berichtigten Fassung des Wahlausschreibens geht eine in der WOFrau nicht geregelte Setzung einer Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen einher. Die Setzung einer Nachfrist muss möglich sein, um so die Durchführung einer fehlerfreien Wahl sicherzustellen. Aus § 6 Abs. 3 WOFrau ergibt sich, dass „spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe“ die Wahlvorschläge bekannt zu machen sind. Sofern diese gesetzliche Frist ordnungsgemäß eingehalten werden kann, steht der Setzung einer Nachfrist somit nichts entgegen.

Nicht jedes Wahlausschreiben muss jeweils handschriftlich von zwei Mitgliedern des Wahlvorstandes unterschrieben sein. § 5 Abs. 3 WOFrau spricht zwar nur davon, dass das Wahlausschreiben auszuhängen sei. Die weitergehende Regelung, wonach dies an einer oder mehreren geeigneten Stellen der Fall sein müsse, spricht ebenso wie die Regelung in § 5 Abs. 3 WO PersVG Berlin und die gleichlautende Regelung in § 6 WO BundesPersVG (Aushängung einer Abschrift oder eines Abdruckes) dafür, dass auch die Aushängung von Abschriften des Originalwahlausschreibens ausreichend erscheinen.

VG 7 A 41.05, Beschluss vom 2. September 2005

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Quotenregelung; gruppenbezogenes Auswahlverfahren; Vereinbarkeit von Bundes- und Landesrecht; Art. 33 Abs. 2 GG, § 7 BRRG, § 3 Abs. 1 LfbG, § 12 LBG, § 6 VGG, § 8 Abs. 2 LGG, Art. 3 Abs. 2 GG, § 123 VwGO

Eine beamtenrechtliche Beförderung ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen (Art. 33 Abs. 2 GG, § 7 BRRG, § 3 Abs. 1 Satz 1 LfbG). Ein Bewerber kann beanspruchen, dass über seine Bewerbung ohne Rechtsfehler entschieden wird.

Es ist dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn überlassen, welchen der zu Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umständen er das größte Gewicht beimisst, sofern nur das Leistungsprinzip selbst nicht in Frage gestellt wird.

Die Auswahl zur Beförderung ist grundsätzlich in erster Linie auf den Inhalt der beizuziehenden Personalakten, vor allem die dienstlichen Beurteilungen abzustellen, denn diese dienen vornehmlich dem Zweck, Grundlage für am Leistungsprinzip orientierte Entscheidungen zu sein. Der aktuellen dienstlichen Beurteilung kommt besondere Bedeutung zu. Daneben sind auch frühere dienstliche Beurteilungen zu berücksichtigen. Es handelt sich hierbei nicht (nur) um Hilfskriterien.

Sind mehrere Bewerber im Wesentlichen gleich geeignet, kann der Dienstherr die Auswahl nach weiteren sachgerechten Kriterien treffen, wobei die Bestimmung des Auswahlkriteriums grundsätzlich in seinem Ermessen steht. In Betracht kommen das Dienst- oder Lebensalter, das Ergebnis von Vorstellungsgesprächen, schriftlichen Tests und Auswahlverfahren im Rahmen eines Assessment-Centers. Letztere sind in Berlin unter Berücksichtigung von § 6 Abs. 5 Satz 1 VGG vorrangig heranzuziehen, wenn es sich um Führungspositionen handelt. Der Berliner Gesetzgeber hat das grundsätzlich bestehende Auswahlermessen demnach beschränkt, d.h. auf andere Hilfskriterien darf erst dann zurückgegriffen werden, wenn die in § 6 Abs. 5 Satz 1 VGG genannten Auswahlverfahren nicht vorrangig einen Bewerber identifizieren.

Das Geschlecht scheidet - soweit es nicht zur Ausfüllung der ausgeschriebenen Stelle unabdingbar ist - als weiteres Hilfskriterium aus. Nach § 8 Abs. 2 LGG sind im Falle der Unterrepräsentanz gleichwertig qualifizierte Frauen unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit zwar vorrangig gegenüber männlichen Mitbewerbern zu befördern. Dieser Vorschrift steht jedoch § 7 BRRG entgegen. Danach sind Ernennungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse, Glauben, religiöse oder politische Anschauungen, Herkunft oder Beziehungen vorzunehmen. Diese Vorschrift ist – anders als § 12 Satz 3 LBG – vorbehaltlos und einer einschränkenden Auslegung nicht zugänglich. Daran hat auch das in Art. 3 Abs. 2 GG normierte Staatsziel (Herstellung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern) nichts geändert.

Anmerkung:

Die in Bezug auf § 8 Abs. 2 LGG geäußerte Auffassung der 7. Kammer des VG Berlins wird von der für Frauen zuständigen Senatsverwaltung nicht geteilt.

Der in Rede stehende Beschluss wiederholt die bereits im Jahr 1998 von demselben Vorsitzenden Richter vertretene Auslegung einer Vorschrift des Landesgleichstellungsgesetzes, die bislang höchstrichterlich nicht bestätigt wurde.

Die Annahme der Rechtswidrigkeit des § 8 Abs. 2 LGG ist nicht schlüssig begründet. § 7 BRRG ist eine einfachrechtliche Schutzvorschrift, wonach die Ernennung von Beamtinnen und Beamten nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht u. a. auf

das Geschlecht vorzunehmen ist. Die Auffassung, dass Art. 3 Abs. 2 GG, wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, keine Auswirkungen auf den besonderen Schutzbereich des Beamtenrechts haben soll, überzeugt in keiner Weise.

In § 12 Satz 3 LBG findet sich zu den Merkmalen, die – wie beispielsweise das Geschlecht – bei der Auslese von Beamtinnen und Beamten nicht nachteilig herangezogen werden dürfen, im Übrigen der Hinweis, dass die Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes unberührt bleiben.

Der Bund hat für den Bereich seiner Beschäftigten im Jahre 2001 eine mit § 8 Abs. 2 LGG vergleichbare Regelung getroffen. Danach sind bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Falle der Unterrepräsentanz Frauen bei der Anstellung bzw. dem beruflichen Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen, sofern in der Person des Mitbewerbers kein Härtefall vorliegt. Dies gilt ausdrücklich auch für die Besetzung von Beamtenstellen sowie die Beförderung. Im Bundesbeamtengesetz ist klargestellt, dass die gesetzlichen Maßnahmen zur Förderung von Beamtinnen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfung, den Vorgaben für die Auslese ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung etc. nicht entgegenstehen.

In der Begründung zum Gesetzentwurf wurde seinerzeit ausdrücklich festgestellt, dass es sich hierbei „um eine klarstellende Regelung handelt, wonach begünstigende gesetzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen nicht gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen. Diese klarstellende Regelung entspricht dem Auftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG sowie Art. 141 Abs. 4 des EG-Vertrags, wonach Mitgliedstaaten im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben durch den Grundsatz der Gleichbehandlung nicht gehindert sind, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. dem Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Begünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“

Die Frage der Zulässigkeit der genannten Regelungen wurde seinerzeit auch im Unterausschuss Recht des Bundesrates thematisiert. Es wurde festgestellt, dass die bereits anlässlich der Beratung des Frauenfördergesetzes des Bundes im Jahre 1993 erfolgte ausgiebige verfassungsrechtliche Diskussion zur Zulässigkeit von Bevorzugungsregelungen durch die Grundgesetzänderung aus dem Jahre 1994, die Erweiterung des Art. 3 Abs. 2 GG, weitgehend obsolet geworden ist.

VG 25 A 17.05, Beschluss vom 15. Februar 2005

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Beteiligung an dienstlicher Beurteilung im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens im Schulbereich; § 17 LGG, § 69 Abs. 6 SchulG, § 123 VwGO

Die eine Bewerber/-innenauswahl lediglich vorbereitende dienstliche Beurteilung ist keine personelle Maßnahme im Sinne des § 17 Abs. 1 LGG und auch kein Teil des eigentlichen Auswahlverfahrens im Sinne des § 17 Abs. 2 LGG. Soweit die Beteiligung der Frauenvertreterin an Unterrichtsbesuchen mit anschließender Nachbesprechung in früheren Verfahren bejaht wurde, liegt dem der Umstand zugrunde, dass vor Erlass des Schulgesetzes vom 26.01.2004 dienstliche Beurteilungen nach Unterrichtsbesichtigungen im Rahmen des Auswahlverfahrens von der Schulaufsicht erstellt wurden. Nach geltender Rechtslage sieht § 69 Abs. 6 SchulG vor, dass dienstliche Beurteilungen von den Schulleitungen selbst erstellt werden, die ihre Bewertungen in der Regel nicht nur auf einen Unterrichtsbesuch im Rahmen

eines Auswahlverfahrens stützen, sondern maßgeblich auch auf die Erkenntnisse aus der täglichen Zusammenarbeit. Die Erstellung der dienstlichen Beurteilung ist somit nicht mehr Teil des Auswahlverfahrens, an dem die Frauenvertreterin zu beteiligen wäre.

Der Beschluss wurde durch die Entscheidung des OVG Berlin (OVG 4 S 1.05) vom 19. April 2005 bestätigt.

VG 25 A 61.05, Beschluss vom 30. September 2005

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Beteiligung an dienstlicher Beurteilung im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens im Schulbereich (Funktionsstelle); § 17 LGG, § 72 SchulG, § 123 VwGO

Die aus Anlass einer Bewerbung um eine Funktionsstelle (stellvertretende Schulleitung) durchgeführte Unterrichtsbesichtigung durch die Schulaufsicht dient (ausschließlich) der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung und ist somit Teil des Auswahlverfahrens, an dem die Frauenvertreterin zu beteiligen ist.

Der Beschluss wurde durch die Entscheidung des OVG Berlin-Brandenburg (OVG 4 S 83.05) vom 8. Dezember 2005 unter Berufung auf die fehlende Befugnis der Frauenvertreterin in Streitigkeiten über ihre Kompetenzen nach dem Landesgleichstellungsgesetz das Verwaltungsgericht anzurufen, geändert (s. hierzu auch OVG 4 B 34, 35 und 36.02).

Im Berichtszeitraum ergingen folgende - das Landesgleichstellungsgesetz betreffende - Entscheidungen des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg (OVG):

OVG 4 B 34, 35 und 36.02, Urteile vom 25. November 2005

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Beteiligungsfähigkeit und Klagebefugnis der Frauenvertreterin; §§ 42 und 61 VwGO

Mit der Zuordnung einer Kompetenz an ein staatliches Organ ist in aller Regel nicht zugleich auch eine Rechtsposition verbunden, die wie ein subjektives Recht im Außenverhältnis gegen Übergriffe anderer Organe durch Anrufung des Gerichts verteidigt werden kann. Nur ausnahmsweise ist von der Übertragung einklagbarer Wahrnehmungsbefugnisse auszugehen, wenn dies entweder vom Gesetzgeber ausdrücklich normiert wurde oder wenn im Wege der Auslegung der einschlägigen Vorschriften ermittelt werden kann, dass einem Funktionsträger oder einer Funktionsträgerin als „Kontrastorgan“ zum Zwecke einer sachgerechten Ausbalancierung innerkörperschaftlicher Interessen- und Machtgegensätze die eigenständige Bewältigung bestimmter Aufgabenbereiche zugewiesen und er oder sie insoweit von der Rechtsordnung mit einer wehrfähigen Rechtsposition ausgestattet worden ist.

Aus dem LGG - und der Berücksichtigung der Gesetzesmaterialien - lässt sich die Klagebefugnis der Frauenvertreterin weder aus dem Wortlaut noch durch Auslegung ableiten. Die Frauenvertreterin wirkt an der Verwirklichung der gesetzlichen Ziele des LGG (lediglich) mit. Dies geschieht vornehmlich durch entsprechende Kontrolle und Unterstützung innerhalb der Dienststelle. Sie wird gewissermaßen gutachtlich gehört und kann eine behördliche Überprüfung der Sachentscheidungen herbeiführen. Auf das Ergebnis hat sie keinen rechtlich bindenden Einfluss, da die Entscheidungskompetenz der Verwaltung vorbehalten bleibt. Eine umfassende Interessenvertretung der weiblichen Beschäftigten, die sie gewählt haben, im Sinne eines Gegenpols zu den Verwaltungsbelangen ist mit ihrem Amt nicht verbunden.

Die Rechte der Frauenvertreterin im Falle eines Verstoßes gegen das LGG sind abschließend geregelt. Das Beanstandungsverfahren ist in einem mehrstufigen Beteiligungsverfahren nach § 18 LGG als aufschiebendes Veto ausgestaltet, über das (in der Hauptverwaltung) die Personalkommission des Senats abschließend entscheidet. Weitere insbesondere prozessuale Befugnisse sieht das LGG nicht vor. Ein Streit soll nach der Gesetzeskonzeption innerhalb der Verwaltung mit behördlichen Mitteln geklärt werden.

(Das OVG untermauert seine Begründung durch einen Vergleich mit anderen Gleichstellungsgesetzen und dem Hinweis auf die Rechtsprechung anderer Oberverwaltungsgerichte sowie auf das Bundesgleichstellungsgesetz, aus dem sich nur wegen der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung in § 22 eine Klagebefugnis der Frauenbeauftragten ergebe.)

III. Frauenförderung im Berliner Landesdienst

1. Stand und Perspektiven der Frauenförderung im Landesdienst

Gleichstellungspolitik im Rückblick

Trotz über 50-jähriger formaler Gleichberechtigung sind Frauen in der gesellschaftlichen Wirklichkeit noch immer auf vielerlei Weise benachteiligt. Dies zeigt sich nicht nur in ihrer Stellung im Wirtschaftsleben oder in der geringen Partizipation im öffentlichen Bereich, sondern auch in den Führungspositionen und Gremien der öffentlichen Verwaltung. Deshalb hatte sich der Senat mit Inkrafttreten des Landesantidiskriminierungsgesetzes (später Landesgleichstellungsgesetz) am 12. Januar 1991 verpflichtet, in seiner Rolle als Arbeitgeber berufliche Nachteile für Frauen auszugleichen und sich aktiv für die Gleichstellung der Beschäftigten im Landesdienst einzusetzen.

Mit Inkrafttreten des LGG ist das Bestreben nach Gleichstellung der Frau ein gesetzlicher Auftrag geworden, zu dessen Erfüllung ein breit gefächertes Instrumentarium zur Verfügung steht. Am 12. Januar 2006, zum 15-jährigen Jubiläum des LGG, hatte die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung in einer Festveranstaltung gemeinsam mit den Frauenvertreterinnen der Verwaltungen und Frauenbeauftragten der Hochschulen die Erfolge und Perspektiven des Gesetzes diskutiert:

Das Gesetz besitzt als Orientierungshilfe bzw. Richtlinie inzwischen eine hohe Akzeptanz und ist dort, wo es zu einer wesentlichen Grundlage der Personalentwicklung geworden ist, besonders wirksam. Überdies haben die Regelungen des LGG mit zur Erneuerung und Modernisierung der Verwaltungen beigetragen. Insbesondere in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden große Fortschritte erzielt. Die Ausdifferenzierung der Arbeitszeitmodelle sowie die Annäherung an zukunftsorientierte Arbeitsformen, wie die alternierende Telearbeit, haben ein ergebnisorientiertes Führungsverhalten bestärkt mit den Folgen größerer Eigenverantwortung und Motivation des Personals und steigender Effizienz der Arbeit. Erfolge wurden aber auch immer da erzielt, wo in punkto Frauenförderung eine positive Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, Personalstellen und Beschäftigtenvertretungen besteht.

Aufbauend auf den Regelungen des Gesetzes wurden in den Einrichtungen des Landes zudem eine Reihe weiterer Maßnahmen, Initiativen und gleichstellungsorientierter Programme entwickelt. Dazu gehören beispielsweise diverse Förderprogramme der Berliner Hochschulen, die unterschiedlichsten Qualifizierungs- und Mentoringprogramme sowie die Teilnahme am „Audit Familie und Beruf“ oder an der Girls' Day-Kampagne. Im Ergebnis war vor allem ein kontinuierlicher Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Laufbahnen des höheren Dienstes zu verzeichnen.

Andererseits ist nicht zu übersehen, dass sich an der geringen Zahl von Frauen in oberen Leitungspositionen in all den Jahren kaum etwas geändert hat. So bleibt es nach wie vor das wichtigste Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes, Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Berlin die gleichen beruflichen Chancen wie Männern zu eröffnen und ihre Unterrepräsentanz in verantwortungsvollen Führungs- und Gremienpositionen zu beseitigen.

Broschüre zum LGG

Das LGG hat in den Jahren seines Bestehens eine bewegte Geschichte erfahren. Im März 2006 hat die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung eine Broschüre zum LGG herausgegeben mit den wichtigsten Informationen aus fünfzehn Jahren Gesetzgebung und Rechtsprechung zum Landesgleichstellungsgesetz sowie zahlreichen Berichten aus der Praxis. Gleichzeitig ist für eine interessierte Fachöffentlichkeit ein detaillierter und umfangreicher Materialienband erschienen.²⁰

Jahrestag Landesgleichstellungsgesetz

Aufgrund der positiven Resonanz der Veranstaltung zum 15-jährigen Bestehen des LGG wurde der Tag des Inkrafttretens des Gesetzes als regelmäßiger Termin festgesetzt, um mit Praktikerinnen und Praktikern aus Verwaltung, Hochschulen und Wirtschaft die Gleichstellungspolitik im Landesdienst zu erörtern.

Die Folgeveranstaltung fand im Januar 2007 statt. Sie war zugleich als frauenpolitische Auftaktveranstaltung zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle – 2007“ konzipiert. Nach wie vor ist die EU eine wichtige treibende Kraft auf dem Weg zu einer modernen, zukunftsfähigen Geschlechterpolitik.

Bei der Eröffnung der Veranstaltung hob das für Frauenpolitik zuständige Senatsmitglied, Harald Wolf, noch einmal die positiven Wirkungen des Gesetzes hervor, wie sie auch in den LGG-Berichten laufend dokumentiert werden.²¹ Der Senator machte aber zugleich deutlich, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in bedeutenden und einflussreichen Positionen eines der gravierenden Modernisierungs- und Demokratisierungsdefizite unserer Zeit ist. Der Senat hat sich bereits in der vergangenen Legislaturperiode mit Erfolg u. a. dafür eingesetzt, dass der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der öffentlichen Anstalten und Beteiligungsunternehmen deutlich steigt. Diese Maßnahmen gilt es weiter auszubauen, denn ein wichtiges Kriterium für den Erfolg der Politik der Chancengleichheit im Land Berlin wird es sein, dass Frauen und Männer auch auf höchster Leitungs- und Entscheidungsebene gleichermaßen vertreten sind.

Informationsbörse Chancengleichheit im Landesdienst

Im September 2006 hat die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung auf der Internetseite der Abteilung Frauenpolitik die „Informationsbörse Chancengleichheit im Landesdienst“ eröffnet. Sie stellt damit den Frauenvertreterinnen eine Plattform zur Information und zum fachlichen Austausch zur Verfügung. Neben Fragen der Auslegung und der korrekten Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes wird auch über weitere Aspekte der Gleichstellung von Frauen und Männern informiert. Die Informationsbörse wird fortlaufend zu einem umfassenden Nachschlagewerk für die Praxis ausgebaut und aktualisiert. Sie bietet zudem den Personalverantwortlichen in der Berliner Verwaltung sowie einer interessierten Fachöffentlichkeit die Möglichkeit, sich eingehend über die Frauenförderung im Berliner Landesdienst zu informieren. Alle Akteure und Akteurinnen der Gleichstellungspolitik sind aufgerufen, sich mit Beiträgen oder Vorschlägen zu beteiligen.

²⁰ Die Broschüre und der Materialienband stehen auf der Internetseite der Abteilung Frauenpolitik zur Verfügung.

²¹ Die Rede des Senators für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Harald Wolf, ist dem Bericht in der Anlage beigelegt.

2. Frauenförderung durch Auftragsvergabe

Im Jahr 2005 hat die damalige Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen eine Abfrage über die praktische Umsetzung von § 13 LGG und der Frauenförderverordnung (FFV) bei den Vergabestellen der Senatsverwaltungen und der Bezirksämter durchgeführt.

Problematisch bei dieser Abfrage war, dass die Vergabestellen bislang gesetzlich nicht verpflichtet sind, statistische Daten über die Anwendung der FFV zu erheben und zu übermitteln. Dadurch lagen die Angaben nicht vollständig vor und waren auch von unterschiedlicher Qualität. Dennoch kann aus den Ergebnissen eine Tendenz über die Umsetzung von § 13 LGG und der FFV in der Praxis abgelesen werden.

Demnach hat sich gezeigt, dass der Großteil der Aufträge im Land Berlin durch die Bezirksämter vergeben wird. Der Anwendungsbereich der FFV ist nach Angaben der Dienststellen nur in verhältnismäßig wenig Vergabefällen eröffnet.

Weiter ist festzustellen, dass der Kenntnisstand der Vergabestellen über die FFV überwiegend als gut bewertet werden kann und dass der Hinweis auf die FFV im Ausschreibungstext weitgehend lückenlos erfolgt. Die Vergabestellen berichten außerdem, dass die Unternehmen die FFV-Unterlagen in der Regel vollständig abgeben. Nach wie vor verbesserungswürdig ist hingegen in der Praxis das Controlling der FFV, das bislang nur eingeschränkt stattfindet.

Unter anderem auf der Grundlage dieser Erkenntnisse prüft die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen diesbezüglich Neuerungen zu § 13 LGG und der FFV.

Es ist beabsichtigt, dem Gesetzgeber zu empfehlen, den Anwendungsbereich zu erweitern, indem der bisherige Schwellenwert für die Anwendung von § 13 LGG von derzeit 50.000 € gesenkt und der bislang nicht erfasste Bereich der Bauleistungen in den Anwendungsbereich des § 13 LGG aufgenommen wird.

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen beabsichtigt außerdem, ein Verfahren zur verbesserten Steuerung und Kontrolle in der FFV zu verankern.

Dies soll im Einzelnen die Einführung einer Statistikpflicht für die Vergabestellen, die regelmäßige Übermittlung der statistischen Daten der Vergabestellen an die zuständige Senatsverwaltung und deren Auswertung in einem Bericht sowie die Festlegung einer verbindlichen Nachweispflicht der Unternehmen an die Vergabestellen umfassen. Das bislang nach § 4 Nr. 3 FFV bestehende Recht der Vergabestellen, von den Auftragnehmerinnen und -nehmern einen Nachweis über die Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen zu verlangen, soll künftig dahingehend umgewandelt werden, dass die Vergabestellen verpflichtet sind, die Angaben der Unternehmen zur Umsetzung der FFV stichprobenartig zu überprüfen. Diese im Detail festzulegende Stichprobenregelung erscheint zunächst ausreichend, um repräsentative Daten über die tatsächliche Umsetzung der Fördermaßnahmen zu erhalten und gleichzeitig den bürokratischen Mehraufwand gering zu halten.

Für die Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer sind damit keine Änderungen verbunden, da sie bereits nach geltender Rechtslage auf Verlangen der Vergabestellen einen Nachweis über die Umsetzung der FFV erbringen müssen.

IV. Gremien

Gremienregelungen im Land Berlin

Die Gremiengesetze verpflichten Bund und Länder, Gremien in ihrem Einflussbereich paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen. In Berlin ist die geschlechterparitätische Gremienbesetzung in § 15 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) geregelt. Dabei wird unterschieden zwischen Gremien im Bereich der Berliner Landesverwaltung und Gremien außerhalb des Landesdienstes, in die das Land seinerseits Mitglieder entsendet. Für die Dienststellen des Landes Berlin gilt, dass insbesondere Gremien, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, geschlechterparitätisch besetzt werden sollen. Die entsendenden Einrichtungen benennen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer. Darf nur ein Mitglied benannt werden, ist nach Ablauf der Amtsperiode eine Person des jeweils anderen Geschlechts zu benennen. Das Gleiche gilt für Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern aus dem Landesdienst in Gremien außerhalb der Verwaltung.

Die Berliner Gremienregelung ist seit 1991 in Kraft. Angesichts der nach wie vor deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien hat der Senat seither die Gremienregelung nach § 15 LGG durch weitere Maßnahmen flankiert. Zum einen ist die Berichtspflicht auf die Gremien der Unternehmen mit Landesbeteiligung ausgeweitet worden.²² Darüber hinaus hat der Senat beschlossen, dass bei Gremienbesetzungen, über die der Senat entscheidet, ein von den Gremienregelungen abweichender Besetzungsvorschlag zu begründen ist.²³ Wie im Folgenden dargestellt, hat sich der Senat im Berichtszeitraum aber auch konkret dafür eingesetzt, dass insbesondere Positionen in Organen und Aufsichtsgremien der Anstalten, Körperschaften oder Stiftungen öffentlichen Rechts mit Frauen besetzt wurden. Diese Politik gilt es konsequent fortzusetzen.

Zur Verbesserung der Datenlage wurde außerdem die Berichtspflicht erweitert. Neben der Zahl der Mitglieder, getrennt nach Geschlecht, werden auch die Rechtsgrundlagen sowie die Zuständigkeit für Berufung und Zusammensetzung der Gremien erhoben. Bei diesen Angaben hat es im letzten Bericht noch große Lücken gegeben, die zwar hinsichtlich der Rechtsgrundlagen weitgehend geschlossen werden konnten, aber noch nicht in Bezug auf die Besetzungsregelungen. So ist in vielen Fällen nicht zu erkennen, ob die Gremienbesetzung beispielsweise qua Amt bzw. auf einer anderen Rechtsgrundlage erfolgt und damit nicht der Gremienregelung nach § 15 LGG unterliegt. In der folgenden zusammenfassenden Analyse lässt sich anhand der Frauenanteile in den Gremien also noch nicht abschließend feststellen, inwieweit das Land Berlin seiner Verpflichtung nach § 15 LGG nachgekommen ist.

Die folgenden Angaben beziehen sich auf Gremien, die zu Fragen von erheblicher Bedeutung beraten oder entscheiden.²⁴ Die für das jeweilige Gremium federführende Senatsverwaltung bzw. Stelle im Land Berlin bestimmte dabei selbst, welches Gremium diesen Tatbestand erfüllt. Die Angaben zu den einzelnen Gremien sind am Ende dieses Kapitels in der Gliederung nach den Geschäftsbereichen des Senats dokumentiert. Die Inhalte liegen in der Verantwortung der jeweiligen Einrichtungen.

²² Senatsbeschluss Nr. 2590/05 vom 10.05.2005

²³ § 9 Abs. 7 GGO II

²⁴ Ein Vergleich mit den Ergebnissen aus der Erhebung 2004 (7. LGG-Bericht) ist nicht möglich, da die Angaben seinerzeit noch sehr unvollständig waren bzw. qualitative Mängel aufwiesen.

Gremien im unmittelbaren Geschäftsbereich der obersten Landesbehörden

Zum Stand Juli/August 2006²⁵ meldeten die obersten Landesbehörden aus ihrem unmittelbaren Geschäftsbereich insgesamt 90 Gremien. Unter den 1 806 Mitgliedern in Beiräten, Kommissionen und Prüfungsausschüssen waren 744 Frauen; das entspricht einem Anteil von insgesamt 41,2 %. Rund 45 % der Gremienmitglieder waren Vertreter und Vertreterinnen des Landes Berlin; hierfür lag die Frauenquote mit 45,0 % deutlich höher als für die von anderen Stellen entsandten Mitglieder (38,2 %).

Art der Gremien (Stand Juli/August 2006)	Zahl der Gremien	Zahl der Mitglieder					
		Insgesamt			davon Land Berlin		
		ins- gesamt	Frauen absolut	in %	ins- gesamt	Frauen absolut	in %
Beiräte/Sachverständigenkommissionen	73	1 535	636	41,4	605	284	46,9
Auswahl- und Prüfungsausschüsse/-kommissionen	13	181	56	30,9	143	48	33,6
Sonstige Gremien ²⁶	4	90	52	57,8	64	33	51,6
Insgesamt	90	1 806	744	41,2	812	365	45,0

Beiräte und Sachverständigenkommissionen, die die Landesregierung bzw. eine sonstige Stelle des Landes fachlich beraten, waren von Seiten des Landes Berlin insgesamt nahezu paritätisch mit Frauen und Männern besetzt (46,9 %). In Auswahl- und Prüfungsausschüssen, die hauptsächlich aus den Bereichen Justiz, Polizei und Berufsbildung gemeldet wurden, war nur gut ein Drittel der Mitglieder Frauen.

Im Bereich des Regierenden Bürgermeisters - Senatskanzlei - sowie der Senatsverwaltung für Finanzen gab es nur jeweils zwei Gremien mit Frauenanteilen von insgesamt rund 29,2 % bzw. 10 %. Die hohe Mitgliederzahl für drei Gremien im Bereich Justiz (81) sowie der hohe Frauenanteil von insgesamt rund 46 % gehen im Wesentlichen auf eine Auswahlkommission im Justizvollzug zurück.

Gremien der obersten Landesbehörden (Stand Juli/August 2006)	Zahl der Gremien	Zahl der Mitglieder					
		Insgesamt			davon Land Berlin		
		ins- gesamt	Frauen absolut	in %	ins- gesamt	Frauen absolut	in %
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei - Inneres	2	24	7	29,2	15	3	20,0
Justiz	12	161	41	25,5	96	25	26,0
Bildung, Jugend und Sport	3	81	37	45,7	64	29	45,3
Wissenschaft, Forschung und Kultur	16	513	240	46,8	293	150	51,2
Gesundheit, Soziales, Verbraucherschutz	7	101	57	56,4	17	9	52,9
Wirtschaft, Arbeit und Frauen	12	252	79	31,3	97	42	43,3
Stadtentwicklung	23	476	246	51,7	169	94	55,6
Finanzen	13	188	36	19,1	56	12	21,4
	2	10	1	10,0	5	1	20,0
Insgesamt	90	1 806	744	41,2	812	365	45,0

Mit Ausnahme der Senatsverwaltungen für Inneres, Stadtentwicklung und Finanzen sowie dem Bereich des Regierenden Bürgermeisters –Senatskanzlei- war der Frauenanteil unter den Mitgliedern, die das Land vertraten, insgesamt hoch (zwischen 43 % und 56 %). Dies traf im Wesentlichen auch auf die einzelnen Gremien zu. Eine Ausnahme bildeten beispielsweise die Beiräte im Bereich der forensischen Psychiatrie mit insgesamt nur vier Frauen unter 20 Mitgliedern.

²⁵ Die Angaben gingen teilweise auch zu einem späteren Datum ein.

²⁶ u. a. ressortübergreifende Koordinierungsgruppen, Steuerungsgruppen und Aktionsbündnisse

Der geringe Frauenanteil in der Senatsverwaltung für Inneres wurde insbesondere durch die Situation in den Prüfungsausschüssen (vor allem Personalauswahl) bestimmt; hier waren von 75 Mitgliedern nur 20 Frauen. Die niedrige Quote im Bereich Stadtentwicklung wurde in erster Linie durch zwei Gremien beeinflusst, und zwar den FahrRat mit nur zwei Frauen unter 13 Mitgliedern sowie den zehn Mitglieder umfassenden Gutachterausschuss für Grundstückswerte, dem keine Frau angehörte.

Gremien in den Anstalten, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts

Für die unter der Aufsicht des Landes stehenden Anstalten, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts wurden insgesamt 40 Organe und Aufsichtsgremien ausgewiesen mit zusammen 324 Personen; 29 % der Mitglieder waren Frauen. Unter den Vertreterinnen und Vertretern des Landes Berlin lag der Frauenanteil mit durchschnittlich 37,1 % deutlich höher als für die übrigen Gremienmitglieder mit einer Quote von nur 29,0 %.

Ausgewählte Gremien in Anstalten, Körperschaften und Stiftungen ö. R.	Zahl der Gremien	Zahl der Mitglieder insgesamt			davon Land Berlin		
		ins- gesamt	Frauen absolut	in %	ins- gesamt	Frauen absolut	in %
Vorstände	11	45	10	22,2	7	3	42,9
Aufsichtsräte und Verwaltungsräte	11	136	35	25,7	55	23	41,8
Stiftungsräte und Kuratorien	18	143	49	34,3	43	13	30,2
Insgesamt	40	324	94	29,0	105	39	37,1

Von den Einrichtungen öffentlichen Rechts wurden Mitgliederzahlen für jeweils elf Vorstände und Aufsichts- bzw. Verwaltungsräte übermittelt. Der Frauenanteil lag in diesen Gremien insgesamt nur bei rund 22 % bzw. 26 %. Das Land Berlin war in den Vorständen jedoch mit drei Frauen und vier Männern vertreten und an den insgesamt 55 Aufsichts- und Verwaltungsratspositionen des Landes hatten Frauen einen Anteil von rund 42 %.

Zu diesem positiven Ergebnis hat entscheidend die Neubesetzung von Vorständen und Aufsichts- bzw. Verwaltungsratspositionen des Senats beigetragen. So wurden beispielsweise in der letzten Legislaturperiode für elf im damaligen Ressort Wirtschaft, Arbeit und Frauen neu zu besetzende Aufsichtsratspositionen acht Frauen und drei Männer benannt. Zum Berichtschluss befanden sich in diesen Positionen elf Frauen und 15 Männer. Zudem wurden der Vorstand der IBB und der BSR jeweils mit einer Frau besetzt.

In Stiftungsräten und Kuratorien waren knapp ein Drittel der Gremienmitglieder des Landes Frauen. Es handelte sich überwiegend um Gremien im Kulturbereich mit oft nur einem Sitz für das Land Berlin. Darüber hinaus war das Land in Beiräten und Ausschüssen der rechtlich selbständigen Einrichtungen mit insgesamt fünf Männern und drei Frauen vertreten und in den Gremien der außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit sieben Männern und drei Frauen.

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in den Gremien nicht immer einen Verstoß gegen das LGG bedeuten muss, sofern nämlich andere gesetzliche Besetzungsvorschriften relevant sind. Dies ist aufgrund der Datenlage derzeit noch nicht für alle Positionen zu erkennen und bleibt der Analyse im kommenden Bericht vorbehalten.

Entsendungen in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes

Die obersten Landesbehörden hatten zum Zeitpunkt der Erhebung insgesamt 389 Vertreterinnen und Vertreter in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes entsendet; gut ein Drittel dieser Gremienmitglieder waren Frauen. Die Gliederung nach Art der Gremien zeigt, dass nahezu ebenso viele Frauen wie Männer in Beiräte und Sachverständigenkommissionen sowie in Auswahl- und Prüfungsausschüsse entsendet wurden.

Entsendungen in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes	Zahl der Mitglieder		
	ins- gesamt	Frauen absolut	in %
Beiräte und Sachverständigenkommissionen	160	80	50,0
Organe und Aufsichtsgremien	211	52	24,6
Auswahl- und Prüfungsausschüsse/-kommissionen	18	8	44,4
Insgesamt	389	140	36,0

Der geringe Frauenanteil in der Kategorie Organe und Aufsichtsgremien (24,6 %) ist vor allem durch die große Zahl der Entsendungen in Aufsichtsräte beeinflusst (113), für die der Frauenanteil insgesamt nur bei 22,1 % lag. Dabei kommt allerdings zum Tragen, dass Aufsichtsratspositionen vielfach von der politischen Leitung der zuständigen Senatsbereiche wahrgenommen werden und die meisten dieser Sitze auf die Bereiche Wirtschaft, Wissenschaft und Finanzen entfallen, an deren Spitze auch in der vergangenen Legislaturperiode Männer standen.

Entsendungen in Organe und Aufsichtsgremien außerhalb des Berliner Landesdienstes	Zahl der Mitglieder		
	ins- gesamt	Frauen absolut	in %
Vorstände	8	3	37,5
Aufsichtsräte	113	25	22,1
Verwaltungsräte	12	1	8,3
Kuratorien	41	14	34,1
Stiftungsräte	17	3	17,6
Kommissionen und Ausschüsse	12	4	33,3
Träger- und Mitgliederversammlungen	8	2	25,0
Insgesamt	211	52	24,6

Aber auch für die übrigen dem Land Berlin zustehenden Mandate galt, dass mehrheitlich Männer entsendet wurden: unter insgesamt zwölf Verwaltungsräten war beispielsweise nur eine Frau. Am günstigsten war das Zahlenverhältnis mit drei Frauen und fünf Männern für Vorstandsmitglieder.

Noch ist die Qualität der Angaben zu den Entsendungen in Gremien außerhalb des Landesdienstes trotz des großen Aufwands bei der Ermittlung nicht zufriedenstellend. Insbesondere kann auch hier noch nicht beurteilt werden, ob die Entsendungen den Bestimmungen des § 15 LGG unterliegen oder andere Rechtsgrundlagen zur Anwendung kommen. Ein Teil der Ergebnisse wird in Zukunft voraussichtlich den Gremienangaben im Bericht über die Beteiligungen des Landes Berlin an Unternehmen des privaten Rechts (Beteiligungsbericht) entnommen werden können. Hierfür ist auch per Senatsbeschluss bereits festgelegt, dass der Anwendungsbereich des LGG deutlich werden soll.

Gremien an Hochschulen

Die Berliner Hochschulen wiesen zum Stand Juli/August 2006 zusammen 1 805 Gremienmitglieder aus, darunter ein Drittel Frauen. Überdurchschnittlich hoch waren die Frauenquoten für die 467 Mitglieder in den Kommissionen des Akademischen Senats, die abgesehen von der Kommission für Entwicklungsplanung (34,3 %) zwischen rund 41 % und 46 % lagen. Für die mit 634 Mitgliedern größte Gruppe der Fakultäts- und Fachbereichsbeiräte ergab sich nur ein Frauenanteil von 31,7 %.

Hochschulgremien²⁷ (Mitgliedschaft durch Wahl)	Insgesamt			Professoren/-innen		
	ins- gesamt	Frauen abs.	in %	ins- gesamt	Frauen abs.	in %
Kuratorium aktiv / Hochschulrat	89	30	33,7	17	2	11,8
Präsidium	5	-	-	4	-	-
Konzil / erw. Akademischer Senat	380	125	32,9	198	36	18,2
Großer Senat	40	11	27,5	22	3	13,6
Akademischer Senat	190	67	35,3	101	21	20,8
Kommissionen des Akademischen Senats	467	183	39,2	142	47	33,1
dar.: Kommission f. Entwicklungsplanung	70	24	34,3	25	6	24,0
Kommission f. Forschung (u. wiss. Nachwuchs)	82	38	46,3	45	16	35,6
Kommission f. Lehre und Studium	97	40	41,2	31	12	38,7
Kommission f. Bibliothekswesen	42	17	40,5	14	3	21,4
Fakultäts- und Fachbereichsbeiräte	634	201	31,7	346	68	19,7
Insgesamt	1 805	617	34,2	830	177	21,3

Unter den Gremienmitgliedern der Hochschulen waren 830 Professoren und Professorinnen; der Frauenanteil lag bei 21,3 %. Noch unter 20 % rangierten die Quoten für Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen in den Fakultäts- und Fachbereichsräten sowie im Konzil bzw. erweiterten Akademischen Senat. Die Kuratorien bzw. der Hochschulrat setzten sich aus nur zwei Professorinnen und 15 Professoren zusammen.

In zwei Hochschulen, der Alice-Salomon-Fachhochschule und der Hochschule für Musik, waren die Gremien insgesamt ausgewogen mit Männern und Frauen besetzt. Demgegenüber lagen die Quoten für die Technische Universität und die Humboldt-Universität sowie für die Fachhochschulen für Technik und Wirtschaft bzw. Verwaltung und Rechtspflege noch unter 30 % und in den Reihen der Professoren und Professorinnen sogar nur zwischen rund 5 % und 17 %.

Berliner Hochschulen	Mitglieder insgesamt			Professoren/-innen		
	ins- gesamt	Frauen abs.	in %	ins- gesamt	Frauen abs.	in %
Freie Universität	313	115	36,7	170	44	25,9
Technische Universität	292	69	23,6	106	5	4,7
Humboldt-Universität	349	103	29,5	151	25	16,6
Universität der Künste	152	58	38,2	74	16	21,6
Kunsthochschule Berlin-Weißensee	84	34	40,5	47	12	25,5
HS für Musik "Hanns Eisler"	69	35	50,7	34	12	35,3
HS für Schauspielkunst "Ernst Busch"	73	29	39,7	37	12	32,4
FH für Technik und Wirtschaft	160	44	27,5	77	13	16,9
FH für Wirtschaft ²⁸	99	34	34,3	44	13	29,5
Alice-Salomon-FH für Sozialarbeit und Sozialpädagogik	112	66	58,9	40	19	47,5
FH für Verwaltung und Rechtspflege	102	30	29,4	50	6	12,0

²⁷ Die Technische Fachhochschule ist der Berichtspflicht nicht nachgekommen.

²⁸ Einschließlich Berufsakademie

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Anlage 1

in der Fassung vom 06. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch Achten Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 19. Juni 2006 (GVBl. S. 575)

Übersicht

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Grundsatz
- § 3 Gleichstellungsverpflichtung
- § 4 Frauenförderplan
- § 5 Stellenausschreibungen
- § 6 Auswahlverfahren
- § 7 Ausbildungsplätze
- § 8 Einstellungen und Beförderungen
- § 9 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- § 10 Arbeitszeit
- § 11 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen
- § 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- § 13 Öffentliche Auftragsvergabe
- § 14 Staatliche Leistungsgewährung
- § 15 Gremien
- § 16 Frauenvertreterin
- § 16 a Wahl
- § 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin
- § 17 a Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool)¹
- § 18 Beanstandungs- und Beschwerderechte
- § 18 a Gesamtfrauenvertreterin
- § 19 Berichtspflicht
- § 20 Gerichtliches Verfahren²
- § 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken
- § 22 Inkrafttreten

¹ § 17a eingefügt durch § 8 des Gesetzes zur Einrichtung eines Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpoolgesetz – StPG) vom 9. Dezember 2003, GVBl. S. 589

² § 20 neu gefasst durch Art. I Nr. 1 des Achten Gesetzes zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 19. Juni 2006, GVBl. S. 575

§ 1 Geltungsbereich

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

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

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

(4) Errichtet das Land Berlin juristische Personen des privaten Rechts, so sollen die Maßnahmen zur Frauenförderung entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag geregelt werden.

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

§ 2 Grundsatz

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

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

§ 3 Gleichstellungsverpflichtung

(1) Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen und bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

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

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

§ 4 Frauenförderplan

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

(2) Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 innerhalb der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung von Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung). Dabei sind insbesondere solche 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 (Nummer 6 der Anlage zu § 19) ist darzustellen und in die Personalentwicklungsplanung einzubeziehen.

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

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

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

§ 5 Stellenausschreibungen

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

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

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

§ 6 Auswahlverfahren

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

§ 7 Ausbildungsplätze

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

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

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

§ 8 Einstellungen und Beförderungen

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

(2) Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, sind gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis in den höheren Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der Einrichtung nach § 1 der Anteil der Frauen mindestens 50 vom Hundert beträgt.

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

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

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der

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

§ 9 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

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

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

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

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

(5) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststellen statt. Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch Dienstkräfte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte teilnehmen können.

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

§ 10 Arbeitszeit

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

- (2) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, sind die Dienstkräfte auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und auf Grund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen.
- (3) Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.
- (4) Bei einer befristeten Arbeitszeitverkürzung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist der Dienstkraft nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. Dienstkräfte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt Satz 2 entsprechend.
- (5) Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.
- (6) Bei Arbeitszeitreduzierungen sind die verbleibenden Stellenreste zu bündeln und wieder zu vollen oder Teilzeitstellen zusammenzufügen und dem Bereich zur Verfügung zu stellen, in dem der größte Anteil an der Arbeitszeitreduzierung anfällt.
- (7) Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

§ 11 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen

- (1) Dienstkräften, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
- (2) Beurlaubten Dienstkräften, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtungen nach § 1 auf Wunsch bekannt zu geben.

§ 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- (1) Es gehört zur Dienstpflicht von Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.
- (2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger Körperkontakt, von der Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderung zu sexuellen Handlungen.
- (3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen und Dienstvergehen im Sinne der Landesdisziplinarordnung.
- (4) Die Beschwerde einer Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

§ 13 Öffentliche Auftragsvergabe

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

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

§ 14 Staatliche Leistungsgewährung

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

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

(3) § 13 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 15 Gremien

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

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

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

§ 16 Frauenvertreterin

(1) In jeder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des § 1 des Berliner Hochschulgesetzes in der Fassung vom 5. Oktober 1995 (GVBl. S. 727), das zuletzt durch Artikel XI des Gesetzes vom 19. Dezember 1997 (GVBl. S. 686) geändert worden ist, wird eine Frauenvertreterin gewählt. In den Hochschulen ist die Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes gleichzeitig die Frauenvertreterin. Es findet eine geheime, unmittelbare Mehrheitswahl statt. Frauenvertreterin wird die Kandidatin mit der höchsten Stimmenzahl. Stellvertreterin wird die Kandidatin mit der nächsthöchsten Stimmenzahl. Die Stellvertreterin rückt mit allen Rechten und Pflichten in das Amt der Frauenvertreterin

nach, wenn die Frauenvertreterin vor Ablauf der Wahlperiode aus dem Amt scheidet. Für die Verhinderung und das Ausscheiden der Stellvertreterin gelten die Sätze 5 und 6 entsprechend.

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

(3) Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten; für die Freistellung im Hochschulbereich gilt § 59 Abs. 7 des Berliner Hochschulgesetzes. Satz 1 erster Halbsatz gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Wahrnehmung des Amtes der Frauenvertreterin erforderlich sind. Überschreitet der erforderliche Umfang der Freistellung die vereinbarte Arbeitszeit, ist die Stellvertreterin ergänzend ebenfalls freizustellen.

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

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

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

§ 16a Wahl

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

(2)¹ Wählbar sind alle weiblichen Dienstkräfte, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, seit einem Jahr im öffentlichen Dienst und seit drei Monaten im Dienst des Landes Berlin oder einer landesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts beschäftigt sind. Nicht wählbar sind Dienstkräfte, die infolge

¹ § 16a Abs. 2 Satz 2 geändert durch Art. I Nr. 2 des Achten Gesetzes zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 19. Juni 2006, GVBl. S. 575

Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, sowie

1. Leiterinnen von Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes sowie deren ständige Vertreterinnen,
2. Dienstkräfte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten von nicht untergeordneter Bedeutung befugt sind,
3. Dienstkräfte, die sich ausschließlich zum Zweck einer über- und außerbetrieblichen Ausbildung im Sinne des § 1 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes in einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes befinden und
4. die Mitglieder des Wahlvorstands.

Satz 1 dritter Halbsatz findet keine Anwendung

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

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

1. das Amt der Frauenvertreterin vorzeitig erlischt und keine Stellvertreterin nachrückt,
2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
3. Dienststellen ganz oder teilweise in eine oder mehrere Dienststellen eingegliedert werden, Dienststellen oder Teile von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder aus Dienststellen oder aus Teilen von Dienststellen eine neue Dienststelle geschaffen wird.

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

(5) Hat außerhalb der Wahlen des für die regelmäßigen Wahlen der Frauenvertreterinnen festgelegten Zeitraums eine Wahl zur Frauenvertreterin stattgefunden, so ist die Frauenvertreterin in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen der Frauenvertreterinnen neu zu wählen. Hat die Amtszeit der Frauenvertreterin zu Beginn des für die regelmäßigen Wahlen der Frauenvertreterinnen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Frauenvertreterin in dem übernächsten Zeitraum der 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 der Frauenvertreterin und der Gesamtfrauenvertreterin zu erlassen, in denen insbesondere die Bestellung eines Wahlvorstands, die Aufgaben des Wahlvorstands, die Durchführung einer Wahlausschreibung und die Möglichkeit einer Briefwahl geregelt werden.

§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

(1) Die Frauenvertreterin ist bei allen die weiblichen Dienstkräfte betreffenden sozialen Maßnahmen, bei allen 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,
- Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung von den betroffenen Dienstkräften vorliegt,
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

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

(3) Wird die Frauenvertreterin nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In

dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Tage zu verkürzen.

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

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

(6) Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der betroffenen Frau der Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung zu.

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

§ 17a Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool)²

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

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

(3) Im Falle eines Übergangseinsatzes nach § 3 des Stellenpoolgesetzes vom 9. Dezember 2003 (GVBl. S. 589), der bis zu zwölf Monate dauert, hat die Beteiligung der Frauenvertreterin spätestens zum Zeitpunkt der Anordnung der Maßnahme zu erfolgen; die Maßnahme kann vorläufig angeordnet werden. Wird die Maßnahme innerhalb der Frist nach § 18 Abs. 1 Satz 2 beanstandet, so ist sie unverzüglich auszusetzen.

¹ § 17 Abs. 7 geändert durch Artikel II des Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gesetzes zur Reform des Verfassungsschutzes im Land Berlin vom 29. Juni 2004, GVBl. S. 261

² § 17a eingefügt durch § 8 des Gesetzes zur Einrichtung eines Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpoolgesetz – StPG) vom 9. Dezember 2003, GVBl. S. 589

§ 18 Beanstandungs- und Beschwerderechte

(1) Beanstandet die Frauenvertreterin bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz, ist der Vorgang von der Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage nach der Unterrichtung der Frauenvertreterin über die Maßnahme.

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

(3)¹ Bis zur Entscheidung durch die Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung und bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt. In den Fällen der Zuordnung einer Dienstkraft zum Personalüberhang, der Versetzung von Personalüberhangkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) und der Übergangseinsätze nach § 3 des Stellenpoolgesetzes wird die Maßnahme bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags, längstens jedoch 14 Tage nach Eingang der Beanstandung nach Absatz 2 bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats ausgesetzt.

(4) Hält im Bereich der Berliner Hauptverwaltung (§ 2 Abs. 1 AZG) eine Amtsleitung trotz gegenteiligen Entscheidungsvorschlags des für Frauenpolitik zuständigen Mitglieds des Senats an einer beanstandeten Maßnahme fest, wird der Vorgang dem Senat zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt. Die Beratung und Beschlussfassung erfolgt durch die Personalkommission des Senats. Bis zur Beschlussfassung der Personalkommission wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt.

§ 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)² Die Gesamtfrauenvertreterin ist zuständig für die Beteiligung an den Angelegenheiten, an denen der Gesamtpersonalrat zu beteiligen ist, sowie für die

¹ In § 18 Abs. 3 Satz 2 angefügt durch § 8 des Gesetzes zur Einrichtung eines Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpoolgesetz – StPG) vom 9. Dezember 2003, GVBl. S. 589

² § 18 Abs. 4 Satz 2 geändert durch Art. I Nr. 3 des Achten Gesetzes zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 19. Juni 2006, GVBl. S. 575

Beteiligung bei allen die weiblichen Dienstkräfte betreffenden sozialen Maßnahmen, organisatorischen und bei allen personellen Maßnahmen, für die die Zuständigkeit einer Frauenvertreterin nicht gegeben ist, sowie für Angelegenheiten, für die die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats begründet wurde. Die §§ 17,18 und 20 gelten entsprechend.

§ 19 Berichtspflicht

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

(2) Die Berichtspflicht umfasst die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere die Auskunft über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der einzelnen Laufbahn- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst.

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

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

Die statistischen Angaben sowie die Analyse der Beschäftigtenstruktur sind alle zwei Jahre jeweils sechs Monate vor Abgabe des Berichts an das Abgeordnetenhaus der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung zu übermitteln.

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

§ 20 Gerichtliches Verfahren¹

Die Frauenvertreterin kann das Verwaltungsgericht anrufen, um geltend zu machen, dass die Dienststelle ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

§ 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken

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

¹ § 20 neu gefasst durch Art. I Nr. 4 des Achten Gesetzes zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 19. Juni 2006, GVBl. S. 575

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

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

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

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

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

§ 22 Inkrafttreten

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

**Verordnung
über statistische Angaben und Analysen zur Beschäftigtenstruktur
sowie zur Besetzung von Gremien für den Bericht
über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes
(Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV)**

Vom 9. April 2002

Auf Grund des § 19 Abs. 4 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 31. Dezember 1990 (GVBl. 1991 S. 8), zuletzt geändert durch Gesetz vom 8. Oktober 2001 (GVBl. S. 530), wird verordnet:

§ 1

Datenerhebung

(1) Jede Einrichtung nach § 1 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes erhebt folgende Angaben zur Analyse von Struktur und Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, soweit nicht eine Regelung nach Satz 2 und 3 entgegensteht:

1. Zahl der Beschäftigten zum Stichtag der Erhebung,
2. Zahl der Stellenbesetzungen und der Beförderungen oder Höhergruppierungen im Erhebungszeitraum,

jeweils gegliedert nach

- Geschlecht,
- Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (Vollzeit/Teilzeit),
- Art des Beschäftigungsverhältnisses (Beamte / Beamtinnen, Richter / Richterinnen, Angestellte, Arbeiter / Arbeiterinnen) und
- Laufbahngruppe sowie Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe (Einstufung) im gehobenen und höheren Dienst,

3. a) Zahl der Beschäftigten in Leitungsfunktionen zum Stichtag der Erhebung sowie

- b) Zahl der Besetzungen dieser Positionen im Erhebungszeitraum,

jeweils gegliedert nach

- Geschlecht,
- Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (Vollzeit/Teilzeit),
- Laufbahngruppe sowie
- Leitungsfunktionen im höheren Dienst (Abteilungsleitung und/oder Einrichtungsleitung, Referatsleitung sowie Gruppen- und Sachgebietsleitung bzw. vergleichbare Leitungsaufgaben) mit Angabe der Einstufung.

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

(2) Die Datenerhebung zu Gremien umfasst Beiräte und Sachverständigenkommissionen, Auswahl- und Prüfungsausschüsse/-kommissionen, Organe und Aufsichtsgremien sowie vergleichbare Gremien, die zu Fragen von erheblicher Bedeutung entscheiden oder beraten. Dazu werden folgende Angaben erhoben:

1. je Gremium im Bereich der Einrichtung (§ 15 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetzes)
 - Name und Aufgabe des Gremiums,
 - Rechtsgrundlage und Amtszeit der Mitgliedschaft,
 - Zuständigkeit für die Zusammensetzung und das Auswahlverfahren,
 - Zahl der Mitglieder getrennt nach Geschlecht, wobei die Zahl der Mitglieder aus Einrichtungen nach § 1 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes gesondert auszuweisen ist;

2. je Gremium außerhalb des Geltungsbereiches des Landesgleichstellungsgesetzes (§ 15 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes)

- Name des Gremiums,
- Zahl der Mitglieder, die von der Einrichtung entsandt wurden, getrennt nach Geschlecht,

jeweils zum Stichtag der Erhebung.

§ 2

Einzelberichte

Jede Einrichtung berichtet

1. zu den unter § 1 aufgeführten Daten, insbesondere zur Unterrepräsentanz von Frauen sowie
2. über Maßnahmen, Ziele und Ergebnisse der Frauenförderung, insbesondere zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Aus-, Fort- und Weiterbildung.

§ 3

Stichtag, Erhebungszeitraum

Alle Daten werden im Abstand von zwei Jahren von der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung erhoben. Die Erhebung der Daten gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 und 3 a) sowie Abs. 2 erfolgt beginnend mit dem Jahr 2004 zum Stichtag 30. Juni. Die Erhebung der Daten zu § 1 Abs. 1 Nr. 2 und 3 b) erfolgt jeweils für einen Zeitraum von zwei Jahren. Der erste Erhebungszeitraum beginnt am 1. Juli 2002 und endet am 30. Juni 2004.

§ 4

Erhebungsunterlagen und Berichterstattung

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

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

§ 5

Inkrafttreten

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

Berlin, den 9. April 2002

Der Senat von Berlin

Klaus W o r e i t
Regierender Bürgermeister

Gregor G y s i
Senator für Wirtschaft, Arbeit
und Frauen

Auszug aus der
Rede des Senators Harald Wolf
anlässlich des Jahrestages „Landesgleichstellungsgesetz“
(zugleich frauenpolitische Auftaktveranstaltung zum
Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle – 2007)
am 12. Januar 2007
(Es gilt das gesprochene Wort):

Frauenförderung – Theorie und Praxis

„...“

Frauen-/Gleichstellungspolitik in der 16. Legislaturperiode

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebens- und Arbeitsbereichen gehört als Ausdruck des demokratischen Selbstverständnisses auch in der neuen Legislaturperiode zu den zentralen Aufgabenstellungen des Senats, dem alle Politikbereiche verpflichtet sind. Die Koalition wird in Fortsetzung ihrer bisherigen Geschlechterpolitik und unter Zugrundelegung der Ergebnisse des Berichtes „Frauen in Berlin“ ein gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm beschließen, das frauen-, gleichstellungs- und genderpolitische Schwerpunktsetzungen aller Senatsverwaltungen umfasst. Ein ehrgeiziges Vorhaben, zu dessen Gelingen all diejenigen beitragen sollen, die sich in Berlin der Frauen- und Gleichstellungspolitik verbunden fühlen.

2007 - Jahr der Chancengleichheit für alle

Mit der heutigen Veranstaltung soll auch ein erster Beitrag zu dem für 2007 von der EU ausgerufenen „Jahr der Chancengleichheit für alle“ geleistet werden. Nach wie vor zählt die EU zu den wichtigsten treibenden Kräften zur Schaffung einer modernen und zukunftsfähigen Geschlechterpolitik. Die Bedeutung der EU-Politik und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für die Frauen- und Gleichstellungspolitik der Mitgliedstaaten ist evident. Zu erinnern ist hier an die Schaffung der sogenannten Antidiskriminierungsrichtlinien und an den in der Bundesrepublik so schwierigen Umsetzungsprozess, der – erst nach Androhung von Sanktionen aus Brüssel – mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 seinen (vorläufigen?) Abschluss fand.

Im Jahr 2007 soll europaweit durch Kampagnen und Aktionen unter Einbeziehung von Staat, Nichtregierungsorganisationen und Privatleuten Diskriminierungen aus Gründen der Rasse und Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Identität oder aus **Gründen des Geschlechts** entgegen gewirkt werden.

Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts

Gibt es sie noch, die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts?

- Die **rechtliche** Gleichstellung von Frauen und Männern ist in unserem Land weitgehend vollzogen. Frauen und Mädchen haben uneingeschränkten Zugang zu allen Bildungseinrichtungen, sie absolvieren Schule, Ausbildung und Studium mit Bravour – steigen auch noch vergleichsweise gut in das Berufs- /Erwerbsleben ein – und dann kommt für viele die große Ernüchterung.
- Trotz hohen Bildungs- und Qualifikationsniveaus erzielen Frauen durchweg geringere Einkommen durch Erwerbstätigkeit als Männer: Sie erreichen nur 85 Prozent des durchschnittlichen männlichen Nettoeinkommens.

- Zahlreiche Führungsetagen der Unternehmen können als nahezu „frauenfreie Zonen“ gekennzeichnet werden.
- Vergleichbares gilt für die Ebene der Abteilungsleitungen in der Berliner Verwaltung.
- 57 Prozent der Schulentlassenen mit Hochschulreife in Berlin sind weiblich. Mehr als die Hälfte der Studierenden sind weiblich. Sie sind bei den Studienabschlüssen erfolgreicher als ihre Kommilitonen. Aber die Frauen verlieren diesen Vorsprung im weiteren Verlaufe ihrer Karriere.
- Der Frauenanteil bei den Promotionen beträgt 44 Prozent, bei den Habilitationen nur noch 29,3 Prozent. Von den Professuren sind an den Berliner Hochschulen nur noch 19,3 Prozent mit Frauen besetzt. Das ist zwar spitzenmäßig im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, zufriedenstellend ist es für uns aber keineswegs.
- Gravierend ist auch der nach wie vor geringe Anteil von Frauen an zukunftssträchtigen natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Dies gilt auch für entsprechende technische Ausbildungsberufe.

Fazit:

Zwischen dem **Recht** auf Chancengleichheit von Frauen und Männern und der **gesellschaftlichen Wirklichkeit** besteht nach wie vor eine deutliche Diskrepanz. Daher gilt es - neben der Implementierung und Verfestigung des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting - verstärkt Frauenförderung zu betreiben.

Die **tatsächliche** Herstellung der Chancengleichheit von Frauen – wie sie auch in den Verfassungsrechten vorgegeben wird – ist für den Berliner Senat von hoher Priorität, der alle Politikbereiche verpflichtet sind.

Berlin wirkt auch weiterhin in den unterschiedlichen Funktionen als Arbeitgeber(in), als Teilhaber(in), als Auftraggeber(in), als Leistungsgeber(in) und Vertragspartner(in) sowie als Bündnispartner(in) strukturellen Diskriminierungen von Frauen entgegen und knüpft an die Leistungen der vergangenen Legislaturperiode an.

Was wurde bisher getan?

Berlin als Arbeitgeber(in)

In der Arbeitgeber(innen)funktion bestehen in Sachen Frauenförderung weitgehende Handlungsspielräume, die – unterstützt durch die gesetzlichen Vorgaben des LGG – eine solide Basis für die Verbesserung der beruflichen Situation der weiblichen Beschäftigten im Berliner Landesdienst eröffnen.

Die berufliche Situation der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst wurde durch ein ganzes Bündel von Maßnahmen laufend positiv beeinflusst. Dazu gehören beispielsweise Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und individueller Lebenslage, wie die Gewährung flexibler Arbeitszeiten und flexibler Arbeitsorganisationsmodelle (Teilzeitarbeit / Telearbeit) ebenso wie die Verankerung von Frauenförderplänen in langfristig angelegten Personalentwicklungsplänen oder der Einsatz besonderer Personalentwicklungsprogramme und die Teilnahme an besonderen Projekten (z.B. an Mentoringprogrammen).

Seit einigen Jahren zeigen diese Frauenfördermaßnahmen in der Tat Wirkung: Die Stellen im Berliner Landesdienst sind nahezu paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Kräftig erhöht hat sich der Anteil von Frauen in den Eingangsstufen des höheren Dienstes und in den nächst höheren Positionen. Es bestehen jedoch weiterhin erhebliche Unterschiede bei der Eingrup-

pierung in die Laufbahngruppen: Nur 13 Prozent der Frauen, jedoch ein Viertel der Männer sind im höheren Dienst beschäftigt. Innerhalb dieser Laufbahngruppe sinkt der Frauenanteil mit steigender Besoldung bzw. Vergütung.

Eklatant ist nach wie vor der geringe Anteil von Frauen in Spitzenpositionen. Nur 8 Prozent der Abteilungsleitungen im Bereich der Berliner Hauptverwaltung sind beispielsweise mit Frauen besetzt. Hier besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf.

Berlin als Teilhaber(in)

Der Senat hat sich mit Erfolg dafür eingesetzt, dass der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der öffentlichen Anstalten und der Beteiligungsunternehmen deutlich steigt. Zum einen wurde die einschlägige Gremienregelung im LGG (§ 15) durch weitere Maßnahmen ergänzt, wie z.B. der Erweiterung der Berichtspflicht für die Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des Landes und die Ausweitung auf die Beteiligungsunternehmen.

Die Doppelfunktion als Frauen- und Wirtschafts senator hat es zudem ermöglicht, in der vergangenen Legislaturperiode bei den 11 von der SenWiArbFrau zu besetzenden Positionen in Aufsichtsgremien acht Frauen zu berücksichtigen. Insgesamt liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der AöR im Bereich der SenWiTechFrau zurzeit bei rund 40 Prozent.

In den Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin hat sich der Frauenanteil an den Aufsichtsratsmitgliedern der Gesellschafterin Berlin seit 2002 verdoppelt; er lag zuletzt bei knapp 25 Prozent.

Die Zahlen haben sich zwar verbessert – aber auch bei der Gremienbesetzung besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Berlin als Auftraggeber(in)

Berlin hat unter Anwendung des § 13 LGG und der Frauenförderverordnung (FFV) die Vergabe öffentlicher Aufträge unter bestimmten Voraussetzungen an die Durchführung von Frauenfördermaßnahmen bzw. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geknüpft. Der Senat wird die Effizienz dieser Regelung steigern und einer wirksamen Steuerung und Kontrolle unterziehen.

Berlin als Leistungsgeber(in) / Vertragspartner(in)

Der Senat hat trotz äußerst angespannter Haushaltslage und Wegfall der bisherigen Bundesmittel die hälftige Finanzierung des „Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ bis zum Jahr 2009 sichergestellt und ist gewillt, Mittel, die dem Land Berlin im Rahmen des Hochschulpaktes zufließen werden, zur Aufstockung des Programms einzusetzen und so einen effizienten Beitrag zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen an den Berliner Hochschulen zu leisten.

Die Hochschulverträge als Hauptsteuerungsinstrument verpflichten die Hochschulen, Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern mit den einzelnen Fachbereichen abzuschließen. „Gleichstellung“ ist auch bei der leistungsorientierten Mittelvergabe ein wichtiger Parameter. Dieser hat dazu geführt, dass die Hochschulen in den letzten Jahren ihre Anstrengungen bei den Neuberufungen von Professorinnen verstärkt haben (33 Prozent).

Berlin als Bündnispartner(in)

Die SenWiArbFrau hat seinerzeit eine Landesinitiative ins Leben gerufen, um gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Berliner Wirtschaft, dem DGB, den Kammern, der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, dem Verband deutscher Unternehmerinnen und der European Women`s Management Development (EWMD) Berlin-Brandenburg

e.V. die Gleichstellung von Frauen in der privaten Wirtschaft voranzubringen. Erstes sichtbares Ergebnis dieser Initiative ist eine Broschüre, die gemeinsam entwickelte „Leitlinien zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen“ vorstellt und die vielfältigen Aktivitäten aller Beteiligten auf diesem Gebiet darstellt. Die Landesinitiative „Chancengleichheit in der Wirtschaft“ wird auch in der 16. Legislaturperiode vorangebracht. Es werden weitere Handlungsschritte zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in der Berliner Wirtschaft entwickelt und so der Wirtschaftsstandort Berlin und damit auch die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter unterstützt.

Der Berliner Senat ist aktiv am Aktionsbündnis zum Girls` Day, dem u. a. Wirtschaftsverbände, Verwaltungen, Kammern, Gewerkschaften, die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesanstalt für Arbeit und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Berliner Bezirke angehören, beteiligt. Der Girls` Day zielt darauf ab, das Berufswahlspektrum von Mädchen einerseits zu erweitern, sie insbesondere auch für naturwissenschaftlich-technische Berufe zu interessieren und sie andererseits zu ermutigen, zukünftig Verantwortung in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft in herausgehobener Position anzustreben.

Ausblick

Das alles sind gute Teilerfolge – die jedoch nicht zuletzt auf die politische Willensbildung und das Engagement der Frauenpolitiker und –politikerinnen in dieser Stadt und auf Ihr persönliches Engagement zurückzuführen sind. Frauenfördermaßnahmen und –programme sowie einschlägige Initiativen haben grundsätzliche Wirkung gezeigt und müssen mit Nachdruck - ggf. auch in modifizierter Form - weitergeführt werden.

Damit „Frauenförderung“ jedoch nicht zum „Ritt auf der Schnecke“ mutiert, sollen im „Jahr der Chancengleichheit für alle“ gemeinsame Lösungsansätze aufgezeigt, best-practice-Beispiele herausgearbeitet und gute Handlungsansätze fortentwickelt werden.

Sie, die gewählten Frauenvertreterinnen der Dienststellen des Landes Berlin, die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Berliner Bezirke haben seit vielen Jahren durch Ihr Können und Engagement den Blick auf Diskriminierungen der weiblichen Beschäftigten geschärft und damit entscheidend zum Erfolg der Frauenpolitik in Berlin beigetragen. Diese Erfolge gilt es zu festigen und weiter auszubauen. Das ist auch das erklärte und in der Koalitionsvereinbarung für die laufende Legislaturperiode festgeschriebene Ziel der Berliner Landespolitik.

Die heutige Veranstaltung soll Auftakt dafür sein, bewährte Methoden der Frauenförderung zu bilanzieren, neue Impulse für die Weiterentwicklung frauen- und gleichstellungspolitischer Strategien und Instrumente zu finden, und Ihnen und uns für die zukünftige Tätigkeit wertvolle Anregungen zu vermitteln.

... “

V e r o r d n u n g
über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung - FFV)

in der Fassung vom 23. August 1999 (GVBl S. 498 ff.)

Auf Grund des § 13 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 31. Dezember 1990 (GVBl. 1991 S. 8), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Juni 1999 (GVBl. S. 341) wird verordnet:

§ 1
Ausschreibungen

- (1) In jeder Bekanntmachung Öffentlicher Ausschreibungen – ausgenommen Bauleistungen - mit einem Aufwand von mehr als 50.000 Euro¹ ist auf § 13 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes und den Inhalt dieser Rechtsverordnung gemäß Anlage 1 hinzuweisen. Satz 1 gilt auch für Öffentliche Teilnahmewettbewerbe.
- (2) Die Bewerber sind in der Bekanntmachung aufzufordern, mit dem Angebot eine Erklärung über die Anzahl der in der Regel im Unternehmen Beschäftigten vorzulegen. Bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als zehn Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten sind zugleich folgende Erklärungen abzugeben:
- Erklärung, welche der in § 2 genannten Maßnahmen während des Auftrags durchgeführt oder eingeleitet werden,
 - Anerkennung der weiteren vertraglichen Verpflichtungen nach § 4,
 - erforderlichenfalls Erklärung zu rechtlichen Hindernissen gemäß § 5 Abs. 2.

Die Erklärungen werden auf dem Formblatt abgegeben, dessen Muster dieser Rechtsverordnung als Anlage 2 beigefügt ist. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass das Formblatt bei den Vergabestellen bezogen werden kann.

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

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

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

¹ Aktualisiert gemäß Artikel I des Gesetzes zur Anpassung landeseigener Gesetze an den Euro (Berliner Euro-Anpassungsgesetz) vom 16. Juli 2001 (GVBl S. 260)

1. Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans,
2. verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen,
3. Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen,
4. Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen,
5. Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil,
6. Einsetzung einer Frauenbeauftragten,
7. Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
8. spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen,
9. Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
10. Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
11. bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme,
12. Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit,
13. Angebot alternierender Telearbeit,
14. Möglichkeit von Teilzeitarbeit, insbesondere in Führungspositionen,
15. Gewährung eines betrieblichen, zeitlich aufteilbaren Erziehungsurlaubs bei ruhendem Arbeitsverhältnis,
16. Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung,
17. Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze sowie
18. Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen.

§ 3

Staffelung der Maßnahmen nach Unternehmensgröße

- (1) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummern 1 bis 6.
- (2) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20, aber nicht mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen.
- (3) Unternehmen mit regelmäßig nicht mehr als 20 Beschäftigten haben eine der in § 2 Nr. 1 bis 17 genannten Maßnahmen auszuwählen.
- (4) Die Feststellung der Zahl der Beschäftigten richtet sich nach § 23 Abs. 1 Satz 3 des Kündigungsschutzgesetzes.

§ 4 Weitere vertragliche Verpflichtungen

Aufträge mit einem Aufwand von mehr als 50.000 Euro sind an Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten im Sinne des § 1 Abs. 2 nur unter folgenden weiteren Vertragsbedingungen zu vergeben:

1. Der Auftragnehmer hat das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.
2. Sofern sich der Auftragnehmer zur Vertragserfüllung eines Unterauftragnehmers bedient, hat er sicherzustellen, dass der Unterauftragnehmer sich nach Maßgabe des § 3 zur Durchführung von Maßnahmen gemäß § 2 und zur Einhaltung der Verpflichtungen nach § 4 bereit erklärt. Eine Verletzung dieser Verpflichtung durch den Unterauftragnehmer wird dem Auftragnehmer zugerechnet.
3. Auf Verlangen der Vergabestelle hat der Auftragnehmer die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtungen nach dieser Rechtsverordnung in geeigneter Form nachzuweisen.

§ 5 Prüfung der Angebote

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

§ 6 Sanktion

Kommt der Auftragnehmer seiner Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nach oder verletzt er die vertraglichen Verpflichtungen nach § 4 dieser Rechtsverordnung, kann er bis zur Dauer von zwei Jahren von der Auftragsvergabe ausgeschlossen werden. Gleiches gilt bei Falschangaben im Rahmen der Erklärung nach § 1 Abs. 2.

§ 7 Inkrafttreten

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

Anlage 1

(zu § 1 Abs. 1 FFV)

Hinweis zu § 13 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)

Gemäß § 13 Abs. 1 LGG vom 31. Dezember 1990 (GVBl. 1991 S. 8), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Juni 1999 (GVBl. S. 341) in Verbindung mit der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung - FFV) vom 23. August 1999 (GVBl. S. 498 ff.) werden öffentliche Aufträge - ausgenommen Bauleistungen - mit einem Aufwand von mehr als 50.000 Euro durch das Land Berlin an Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten im Sinne des § 1 Abs. 2 FFV nur vergeben, wenn sich die Auftragnehmer verpflichten, das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten und - je nach Anzahl der Beschäftigten (§ 3 FFV) - eine oder mehrere der in § 2 FFV aufgeführten Maßnahmen der Frauenförderung und/oder der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchzuführen.

Von der Verpflichtung kann nur im Falle nachweisbarer rechtlicher Hindernisse abgesehen werden, dies gilt insbesondere für Unternehmen mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union.

Die erforderliche Erklärung nach § 1 Abs. 2 FFV ist auf einem bei den Vergabestellen erhältlichen Formblatt abzugeben.

Nicht berücksichtigt werden Angebote, die keine vollständige Erklärung nach § 1 Abs. 2 FFV enthalten.

Anlage 2

(zu § 1 Abs. 2 FFV)

Auftrag/Ausschreibung Nr.:

Erklärung gemäß § 1 Abs. 2 der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung - FFV)

Hiermit erkläre(n) ich/wir Folgendes:

- Zutreffendes bitte ankreuzen -

I. A. Anwendbarkeit von § 13 Abs. 1 LGG

Im Unternehmen sind in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer/-innen ¹⁾ beschäftigt (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten)

Ja

Nein (→ keine weiteren Angaben erforderlich)

B. Falls ja, bitte folgende weitere Angaben:

I. Beschäftigtenzahl ¹⁾

Im Unternehmen sind in der Regel beschäftigt:

◆ über 500 Beschäftigte (→ gemäß § 3 Abs. 1 FFV sind <u>drei Maßnahmen</u> zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen, davon <u>mindestens eine Maßnahme der Nummern 1 bis 6</u>)	<input type="checkbox"/>
◆ über 20 bis 500 Beschäftigte (→ gemäß § 3 Abs. 2 FFV sind <u>drei Maßnahmen</u> zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>
◆ über 10 bis 20 Beschäftigte (→ gemäß § 3 Abs. 3 FFV ist <u>eine Maßnahme</u> zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie <u>der Nummern 1 bis 17</u> auszuwählen)	<input type="checkbox"/>

¹⁾ Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl ist § 23 Abs. 1 Satz 3 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

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

In meinem/ unserem Unternehmen werden während der Durchführung des Auftrags folgende Maßnahmen gemäß § 2 FFV durchgeführt oder eingeleitet:

1.	Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans	<input type="checkbox"/>
2.	verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen	<input type="checkbox"/>
3.	Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen	<input type="checkbox"/>
4.	Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen	<input type="checkbox"/>
5.	Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil	<input type="checkbox"/>
6.	Einsetzung einer Frauenbeauftragten	<input type="checkbox"/>
7.	Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	<input type="checkbox"/>
8.	spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen	<input type="checkbox"/>
9.	Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
10.	Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
11.	bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme	<input type="checkbox"/>
12.	Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>
13.	Angebot alternierender Telearbeit	<input type="checkbox"/>
14.	Möglichkeit von Teilzeitarbeit, insbesondere in Führungspositionen	<input type="checkbox"/>
15.	Gewährung eines betrieblichen, zeitlich aufteilbaren Erziehungsurlaubs bei ruhendem Arbeitsverhältnis	<input type="checkbox"/>
16.	Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>
17.	Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze	<input type="checkbox"/>
18.	Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen	<input type="checkbox"/>

III. Weitere vertragliche Verpflichtungen

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

1. Der Auftragnehmer hat das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.
2. Sofern sich der Auftragnehmer zur Vertragserfüllung eines Unterauftragnehmers bedient, hat er sicherzustellen, dass der Unterauftragnehmer sich nach Maßgabe von § 3 FFV zur Durchführung von Maßnahmen gemäß § 2 FFV und zur Einhaltung der Verpflichtungen nach § 4 FFV bereit erklärt. Eine Verletzung dieser Verpflichtung durch den Unterauftragnehmer wird dem Auftragnehmer zugerechnet.
3. Auf Verlangen der Vergabestelle hat der Auftragnehmer die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtungen nach dieser Rechtsverordnung nachzuweisen.

IV. (Erforderlichenfalls anzugeben) Rechtliches Hindernis

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

Begründung:

(auf Verlangen nachzuweisen)

Mir/ Uns ist bekannt, dass Falschangaben im Rahmen dieser Erklärung oder Verstöße gegen darin übernommene Verpflichtungen zu einem Ausschluss von der öffentlichen Auftragsvergabe bis zu einer Dauer von zwei Jahren führen können.

(Datum, Unterschrift, Stempel)